

PRESENTACIÓN

Este libro es producto del Seminario Internacional “Género, Trabajo y Ciudadanía en los países del Cono Sur” realizado en Montevideo en setiembre de 2000 organizado por el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República Oriental del Uruguay y la Cátedra Unesco de Cultura de Paz de la Asociación de Universidades Grupo Montevideo. El contenido del volumen ha sido estructurado en base a una reflexión introductoria sobre el desafío que presenta el nuevo paradigma de la sociedad del conocimiento para nuestros países y cuatro capítulos organizados en torno a los siguientes ejes temáticos: I. Los cambios recientes en el mercado de trabajo y en las relaciones laborales. Procesos de inclusión y exclusión. II. Ciudadanía social, trabajo y exclusión. III. Políticas públicas de igualdad de género en el empleo. IV. Políticas y medidas para promover la igualdad de oportunidades y resultados en el trabajo. Avances y dificultades desde la visión de los actores involucrados.

Con este volumen pretendemos contribuir a visibilizar las investigaciones que actualmente se realizan en las universidades de distintos países del Cono Sur y al mismo tiempo sensibilizar a la sociedad sobre las exclusiones que generan las actuales transformaciones del mundo del trabajo. Investigadoras e investigadores de Argentina, Chile, Brasil y Uruguay participaron de un enriquecedor debate conceptual y metodológico en torno a la inclusión-exclusión de las mujeres en el mundo del trabajo desde un análisis de género, se problematizó la conexión entre los conceptos de ciudadanía y trabajo y se analizaron distintas experiencias nacionales respecto a las políticas de igualdad con respecto al empleo. La visión aportada por un amplio espectro de actores sociales y políticos da cuenta de la disponibilidad al diálogo y de los compromisos asumidos para la búsqueda de políticas de género en el mundo del trabajo.

Las editoras quieren agradecer a las/los investigadores que presentaron sus trabajos, a los invitados especiales que aportaron sus valiosas ideas y experiencias y a quienes moderaron los diferentes paneles. Por último, subrayar la ayuda recibida por la Comisión Sectorial de Investigaciones Científicas de la Universidad de la República (CSIC) sin cuya financiación no hubiese sido posible la realización

Rosario Aguirre - Karina Batthyány

del Seminario y a Cinterfor/OIT y a la Asociación de Universidades del Grupo Montevideo (AUGM) por su apoyo para la realización de esta publicación.

SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO: ¿DESARROLLO O DEPENDENCIA?

FERNANDO LEMA

DEL CONOCIMIENTO AL DESARROLLO: NUEVOS DESAFÍOS PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL

Sin haber aún resuelto los problemas causados por los sucesivos cambios de modelo económico y social, sin haber elegido las reglas de juego, ni definido las formas, los métodos, las posibilidades o el interés de acceder al nuevo paradigma, ya estamos transitando hacia un nuevo modelo. La sociedad que se organiza, denominada sociedad del conocimiento se mundializa de una manera profundamente desigual. La mundialización observada no es más que la de los mercados, la de la libertad de capitales para circular o invertir. En cambio no se cumple la condición central que hace posible la existencia de la sociedad del conocimiento, el libre acceso, circulación y difusión del mismo en todas las naciones para facilitar su progreso económico y social.

En la sociedad que emerge, la educación representa, más que en otras épocas, el único billete de entrada para el futuro. El objetivo pedagógico central ya no es formar técnicos especializados para los diferentes sectores laborales, como lo exigían los tiempos de la segunda revolución industrial. Deben formarse individuos adaptables y críticos frente a las propuestas de transformación de un mundo diferente, capaces de comprender y organizar la complejidad de la información, que integren en su cultura los nuevos conocimientos pero también el impacto ético, social y ambiental que estos producen. Que utilicen y generen nuevas formas de comunicación, que puedan asumir responsablemente las nuevas opciones planteadas por la realidad en el marco de la pluralidad conceptual.

Los sistemas educativos, concebidos en una pedagogía de la obediencia, no podrán formar las nuevas generaciones que tienen que comprender y transfor-

mar las frágiles realidades ambientales y sociales del mundo que heredaron. La noción educativa de *e-ducere*, conducir hacia, que implica una visión estratégica y dirigista de la sociedad pierde significación en un mundo en rápida mutación. El aprendizaje concebido como una acumulación cuantitativa y estratificada de la información será desplazado por la dinámica de generación del conocimiento. Deberá entonces crearse una pedagogía que estimule el desarrollo de las capacidades creativas, más que una acumulación informativa. En lugar de organizarse bajo el modelo de jerarquías acumulativas, la nueva educación se orientará hacia la creación de redes donde el aprendizaje se organice en espacios modulares, presenciales y virtuales, en forma interactiva, a lo largo de toda la vida, por medio del intercambio y la cooperación, de la circulación horizontal de las ideas y del conocimiento.

La sensación de caos, de complejidad, las contradicciones, que parecen dominar el pensamiento de nuestras sociedades, revela la crisis de los métodos que utilizamos para conocer y transformar el mundo, jerarquizados, rígidos, carentes de pluralidad analítica y contenido creativo. El manejo de la complejidad se simplificará con el desarrollo de una nueva metodología que enseñe a conocer. No solamente habrá que modificar los contenidos de los programas de estudio sino replantearse la utilidad de razonar y de aprender como lo hacemos. Habrá que descubrir la lógica multidisciplinaria de los nuevos procesos, reducir la dimensión de la complejidad para ejercer la posibilidad de elegir.

La sociedad emergente desarrolla y valora el conocimiento más que las máquinas, limitadas por el espacio físico y el valor energético del sistema que las contiene. La máquina-herramienta concebida como una extensión humana limita en la sociedad de mercado la multipotencialidad del sujeto y su inteligencia creativa, donde unos pocos crean para que la mayoría consuma.

Las comunicaciones constituyen el núcleo de esta sociedad y muestran la necesidad de aprender a trabajar en grupo, en cooperación, en red, aprender a vivir en esa nueva forma de materialidad. El aprendizaje de la solidaridad, el análisis del pensamiento grupal, de la tolerancia, de la negociación, parecen ser las claves operativas para la sociedad naciente. El jerárquico modelo aristotélico que subordinó durante milenios las mujeres a los hombres, los esclavos a los amos, los padres a los hijos y que se encuentra en las raíces del pensamiento social y político contemporáneo, parece llegar a su fin. Las nuevas tecnologías de la comunicación pueden ser un eficaz instrumento de democratización y de fomento de la actividad intelectual pero hay que darles contenido, no basta con llenar de páginas en inglés los buzones informáticos de los países del sur. Hay que identificar y comunicar nuestros problemas con el fin de estimular la parti-

cipación y el desarrollo de alternativas sociales, utilizar las nuevas tecnologías para desarrollar eficaces políticas educativas.

El nuevo modelo que se instala nos interroga sobre la viabilidad de las actuales estructuras sociales pero además fragiliza los delicados equilibrios planetarios. En parte porque la humanidad, en este proceso evolutivo, abandonó su condición de usufructuaria del universo para arrogarse el derecho de propiedad, de creación y de destrucción del bien, de la naturaleza. Deriva peligrosa, quizás irreversible. Pero esta fragilidad no es solamente medioambiental es sobre todo social. A pesar del incremento constante de la riqueza planetaria, la mitad de la humanidad vive con menos de 2 dólares por día, hay en el mundo 876 millones de analfabetos donde el 64% son mujeres, situación que permanece incambiada desde hace veinte años. En los países de América Latina y El Caribe hay 42 millones de personas que no pueden leer los resultados del crecimiento de la economía, donde el 55% son mujeres. Pero evidentemente, tampoco recibirán sus beneficios, ya que pertenecen en su mayoría al 20% más pobre de la población. En los EEUU solamente la tecnología de la información genera una riqueza anual del orden de los 100.000 millones de dólares, anunciaba este año el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU. Cinco veces el Producto Bruto Interno del Uruguay.

Este nuevo modelo, cuyo eje motor es el conocimiento, tiene sus primeros antecedentes en la modernidad que eclosiona en los países desarrollados durante el S. XIX. La modernidad es una auténtica revolución del pensamiento que abre fisuras en las verdades clásicas por donde penetra la duda filosófica, las preguntas hasta entonces prohibidas. Cuestiona las verdades absolutas de las matemáticas, de las ciencias físico-químicas, de la biología y de las ciencias sociales. Nace en el ámbito científico una nueva imagen de la realidad, nuevas interrogantes sobre la ciencia, se crean nuevas disciplinas y nuevas tecnologías.

El pensamiento moderno surge en América Latina en un contexto económico y social muy diferente del europeo. Cuando Europa ya había organizado su sistema industrial, sustentado por un sólido desarrollo científico-tecnológico, surge el pensamiento filosófico que impulsa la noción de progreso, el positivismo. En ese entonces el continente americano no era más que una vasta reserva extractiva de recursos naturales. Sin embargo los conceptos filosóficos del positivismo le dan identidad política a una sociedad que se organiza y el marco conceptual a una ciencia que nace bajo la ideología del progreso. El ingreso prematuro de las ideas innovadoras en el continente americano, fuertemente combatidas por el pensamiento conservador de la contra reforma, particularmente en América Latina, no impidió que el déficit de conocimientos se transformara

en un problema crónico de la región. La ciencia nace en los países del sur como una actividad generalmente disociada de los intereses sociales y productivos.

En los últimos cincuenta años del S. XX se produjo la mayor acumulación de conocimiento de la historia humana y esto dio origen a profundas transformaciones culturales, políticas y económicas en el mundo. En este nuevo modelo el desarrollo de las naciones está estrechamente asociado al acceso, producción y aplicación productiva y social del conocimiento. Sin embargo las posibilidades de vincular el conocimiento al desarrollo son muy diferentes para cada país y están asociadas a razones culturales, históricas, epistemológicas, políticas y económicas.

Uno de los cambios sustanciales que se produjo en el ámbito de la generación de conocimiento, desde los orígenes de la modernidad, es la modificación de los roles de la investigación pública y privada. Una gran parte de la ciencia, después de haberse desarrollado gracias a los fondos públicos, se ha privatizado. Esta privatización tiene consecuencias en la generación del conocimiento. En primer lugar porque la selección temática es definida por el mercado, también porque su difusión es restringida por las medidas de protección de la propiedad intelectual, donde el conocimiento cada vez más tecnológico, deja de ser patrimonio de la humanidad; como en el siglo de las luces, se asocia a un producto y su difusión es regulada por los intereses del mercado. Y finalmente porque induce la captación masiva de recursos humanos calificados de los países en desarrollo para vincularlos a las empresas de los países centrales. Pero además restringe de manera importante los fondos públicos destinados a la cooperación científica y técnica internacional que permitieron siempre mantener un importante flujo de intercambio de conocimiento entre los países en vías de desarrollo y los desarrollados.

La grave crisis en la generación del conocimiento que sufren los países en desarrollo, plantea serias interrogantes sobre su posible contribución a la solución de los grandes problemas mundiales. La pérdida creciente de los recursos de la biodiversidad, las enfermedades emergentes, el calentamiento de la atmósfera, el manejo de los desechos nucleares, de las fuentes de agua potable, de las alternativas energéticas, la diseminación de armas biológicas, o el pasaje de la cultura de la violencia a una cultura de paz, son algunos de estos problemas. Pero esta crisis también abre la necesidad de generar alternativas para enfrentar los problemas específicos de los países en desarrollo, especialmente los problemas sociales, para los que casi nunca el pensamiento reduccionista de la sociedad de mercado aporta respuestas. Para también para facilitar la difusión pública del conocimiento, que permita el acceso de vastos sectores de población a la

cultura científica, a la innovación y facilite la adopción de medidas públicas de apoyo al desarrollo del sistema científico-técnico. Pero además, que contribuya a disminuir la profunda asimetría de posibilidades que tienen hombres y mujeres para el desarrollo de su vida social y profesional.

LA DESIGUALDAD EN EL CONOCIMIENTO SUPERA LA BRECHA ECONÓMICA ENTRE LAS NACIONES

A pesar del aumento de la riqueza mundial y con el desarrollo de la globalización económica, las diferencias entre los países más ricos y más pobres aumentaron de una manera muy importante. El último informe anual del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP, Human Development Report, <http://www.undp.org>, 2000) muestra que en 1960 el 20% de los ciudadanos más ricos del mundo ganaba 30 veces más que el quinto más pobre. En 1990, esa diferencia se duplica, y en 1999 es 86 veces más. En menos de cuarenta años se triplicó la desigualdad entre las personas. En contraste, la ONU anuncia que en el 2000 la riqueza mundial crecerá el 3.5% y que probablemente la economía continuará su expansión en los próximos años. Si la globalización pretende generar un área de acción económica mundial en un mercado de productos cuyo valor tecnológico agregado es cada vez más avanzado, los países sin posibilidades de generar conocimiento no pueden ser competitivos. Como resultado de esta evolución desigual, las riquezas se concentran entonces en un pequeño número de países, de empresas y de personas. Los países de la OCDE disponiendo apenas del 19% de la población mundial reciben el 58% de las inversiones extranjeras y producen el 71% de los intercambios mundiales de bienes y servicios. La brecha es aún más notoria en los productos tecnológicamente avanzados, como Internet, donde la distancia que separa los diferentes niveles de desarrollo es más significativa: el 91% de los usuarios de Internet reside en los países de la OCDE. Pero además, el 93.3% de los usuarios de Internet se encuentra dentro del 20% más rico del planeta, mientras que solamente el 0.2% del 1/5 más pobre accede a estos servicios.

Las diferencias que separan a las naciones en el plano del conocimiento son aún mayores que en el plano económico. Mientras que el conjunto de países de América Latina y El Caribe tiene menos de 150.000 investigadores, 3,5% del total de científicos del planeta; los EEUU se aproximan al millón, casi un cuarto del total mundial. De los 150 millones de personas que en el mundo participan en actividades científicas y tecnológicas, el 90% se concentra en los países de las siete naciones más industrializadas.

La ciencia no es más una actividad individual, como lo fuera en sus orígenes, es una tarea de equipos, de redes, de laboratorios interconectados, que desarrollan proyectos complementarios. Por eso el número total de investigadores por área es un factor limitante. Esto pone en evidencia la importancia y la necesidad de armonizar las políticas de ciencia y tecnología de la región e integrar a los investigadores en redes, programas y actividades que pongan el acento en las prioridades regionales.

LAS MIGRACIONES PROFESIONALES, EL TALÓN DE AQUILES DE LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Las migraciones de los poseedores del conocimiento resultan inseparables de la historia de su generación. El saber, incorporado a través de los largos periplos de los sabios de la antigüedad, genera mitos, leyendas y asocia el nomadismo a su adquisición. Pero la generación del conocimiento mantiene a lo largo de su historia una ambivalencia manifiesta entre los que descubren y los que producen, entre la ciencia que ofrece el descubrimiento al mundo y la técnica que protege el secreto de producción. La introducción del hierro en la historia humana coincide con un período de migraciones. Sin embargo, las actividades técnicas más elaboradas ligadas a su producción, se mantienen ocultas casi 4000 años, hasta 1720 en que Réaumur revela al mundo de la ciencia el secreto de los aceros. Ese papel de predominio de la tecnología sobre la ciencia se extiende actualmente a todos los campos del saber y orienta las tendencias del conocimiento.

La producción del conocimiento se nutre del intercambio de informaciones diversas y de las múltiples lecturas de la realidad generadas por la circulación de ideas y de personas que, mediante este proceso de interculturalidad, contribuyen al enriquecimiento social. Sin embargo, este dinamizador nomadismo intelectual compromete seriamente el desarrollo de las naciones cuando los recursos humanos se concentran en un único polo de desarrollo. Las migraciones de profesionales de los países en desarrollo se incrementaron en los últimos años con la globalización de la sociedad de mercado y con las crecientes necesidades profesionales de los países desarrollados para impulsar su economía. El conocimiento se transformó, para estas naciones, en el motor del desarrollo social y ocupa el centro de su estrategia productiva.

Uno de los mayores riesgos de la globalización, además de captar masivamente recursos humanos calificados para los países industrializados, es la imposición de un modelo hegemónico unipolar frente al cual deben adaptarse las econo-

mías, las sociedades, las culturas. Este modelo, imponiendo un análisis reductor, minimiza el valor y la presencia de la diversidad conceptual, devalúa el análisis crítico e inhibe el surgimiento de alternativas y propuestas. Se restringe la pluralidad analítica a la falsa ambivalencia que implica adaptarse o perecer, cuando probablemente sea la restricción de la diversidad la que dificulta la búsqueda de alternativas para la supervivencia social.

Las migraciones de personal altamente calificado constituyen una pérdida de conocimiento muy significativa para los países en desarrollo. Este déficit reviste dos formas diferentes: la emigración física y la temática. En los últimos cuarenta años, más de 1.200.000 profesionales de la región emigraron de los países de América Latina y El Caribe hacia los EEUU, Canadá y el Reino Unido. Estimando el costo mínimo de una formación universitaria en 25.000 dólares, las migraciones profesionales de estos años costaron a los países de América Latina y El Caribe más de 30.000 millones de dólares. Esta cifra representa más de diez años de inversión en ciencia y tecnología de todos los países de la región. Una estimación baja muestra que el 10% de los profesionales uruguayos trabaja fuera de fronteras lo que representa una pérdida de 250 millones de dólares para el país, solamente en gastos de formación. En Argentina el 18% de la población dispone de más de diez años de instrucción, mientras que los residentes en los EEUU eran el 84.1%. Esta cifra revela de manera elocuente la importancia cualitativa de la pérdida de conocimiento producida por las migraciones. En México el 50% de los residentes argentinos eran profesionales de nivel universitario dedicados a la investigación y a la docencia. De los 120.000 argentinos censados en Venezuela en 1981, el 50% de los hombres y el 34% de las mujeres habían recibido una educación superior, cifra solamente superada por la emigración uruguaya en ese país donde 62% de los hombres y 29% de las mujeres habían estudiado en la Universidad.

En la estrategia de generación y utilización productiva del conocimiento, los países industrialmente avanzados, que tienen un déficit crónico de recursos humanos calificados, atraen profesionales de los países en desarrollo para incorporarlos a sus universidades o empresas, por medio de becas de formación, incentivos salariales o medidas migratorias. Un trabajo del National Research Council muestra que en 1973 la mitad de los estudiantes extranjeros de doctorado permanecía en EEUU, en 1989 el 63% y actualmente más del 70% se incorpora a la actividad laboral en dicho país después de sus estudios.

En cuarenta años el número de estudiantes que realiza estudios en el extranjero se multiplicó por seis. Actualmente hay más de 1.700.000 estudiantes de diferentes países del mundo estudiando fuera de fronteras. Los EEUU reciben el

35% de esos estudiantes, esencialmente asiáticos. América Latina tiene 90.000 estudiantes en el exterior lo que representa casi 32.000 en los EEUU. Si los estudiantes latinoamericanos expresan el mismo deseo de permanecer en los EEUU que el promedio mundial, el mercado laboral de ese país se enriquece con más de 22.000 personas altamente calificadas. De esta forma más de veinte años invertidos por las sociedades de los países en desarrollo en la educación de cada individuo son transferidos a los EEUU.

Algunos países en desarrollo propusieron medidas para evitar la emigración profesional o facilitar el retorno profesional y cuyo éxito fue muy limitado. Actualmente los programas de vinculación profesional tienden a facilitar el retorno del conocimiento expatriado más que el de las personas. En América Latina hay dos programas que utilizan esta estrategia de vinculación profesional: la Red Caldas, en Colombia y el Programa cre@r que coordinamos con la Universidad de Buenos Aires y el Gobierno de esta ciudad. Este programa identifica las necesidades locales (consultorías, evaluaciones, organización de actividades académicas o de interés industrial) y establece el vínculo con los profesionales residentes fuera del país registrados en una base de datos. Recientemente la Secretaría de ciencia y tecnología de la Argentina decidió ampliar a nivel nacional el programa cre@r bajo la denominación de RAÍCES.

Un factor importante que disminuye la eficacia y la presencia de los recursos humanos en el terreno local, es la denominada emigración temática. Los bajos salarios, las deficitarias inversiones públicas o privadas en el sistema de producción de conocimiento, el escaso reconocimiento social de las actividades científicas, orienta, parcial o totalmente, especialmente a los jóvenes calificados, hacia actividades para los cuales no fueron formados. Entre los emigrados temáticos se incluyen los científicos que deben recurrir al multiempleo para sobrevivir, los profesionales cuya capacitación técnica fue aleatoriamente concebida o sin tomar en cuenta la capacidad de absorción del sistema, o aquéllos que se ven obligados a reorientarse temáticamente por razones financieras. La dimensión económica de la emigración temática es difícil de precisar, difiere según los países, pero se encuentra directamente vinculada a la dinámica y organización del sistema de generación del conocimiento.

Un tercer elemento que impide un crecimiento equilibrado del sistema científico-técnico es la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el desarrollo de sus actividades profesionales, lo que es particularmente notable después de los 40 años de edad y en la distribución de tareas de responsabilidad, cuya dominante es masculina. Los datos estadísticos que ilustren esta situación son aún escasos a pesar de los reiterados intentos de la UNESCO y de otros

organismos que han solicitado a los gobiernos consolidar la coordinación y la coherencia a nivel internacional para el acopio de estadísticas sobre la mujer.

Recientemente un estudio realizado en Argentina por la Red de Género, Ciencia y Tecnología revela que un 72% de las mujeres científicas ocupa los dos niveles más bajos de la carrera del investigador científico, y apenas el 0,4% está en los más altos, frente al 4,5% de los varones. De cada diez investigadores superiores sólo uno es mujer. En las comisiones asesoras se observa la presencia del 22% de mujeres y en la junta de calificaciones, el 18%. Esta observación se verifica también a nivel mundial en los niveles de decisión de las instituciones científico-tecnológicas, los departamentos, consejos ejecutivos, servicios de desarrollo y en las instituciones educativas. Esta discriminación no es una característica de los países en desarrollo. Un reciente estudio sueco publicado en 1997 en *Nature* muestra que para obtener un apoyo financiero para sus actividades de investigación, las mujeres tenían que ser casi dos veces y media más productivas que los hombres. Posteriormente el mismo estudio fue realizado en Gran Bretaña, Dinamarca, Finlandia y los EEUU mostrando la misma tendencia.

La mayor parte de los países de América Latina muestra cantidades equivalentes de mujeres y hombres durante los estudios universitarios, incluso el porcentaje de mujeres supera el de los hombres en Uruguay. Sin embargo esta equivalencia se pierde rápidamente a partir de la mitad de las carreras científicas, donde el número de hombres excede al de las mujeres en número y jerarquía. Es necesario aun realizar estudios más amplios y completos afin de aproximar hipótesis que expliquen las causas de estas tendencias y definir acciones que permitan a mujeres y hombres tener una participación más igualitaria en todas las áreas de la sociedad.

LA DEFENSA DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL: BOOMERANG CONTRA EL DESARROLLO

Otra de las causas que agudiza profundamente las diferencias entre las naciones y se agrava en los últimos años es la imposición de nuevas medidas de protección de la propiedad intelectual por parte de los países desarrollados. La actividad tecnológica, orientada con fines industriales, tiene una elevada importancia en la sociedad de mercado y sus productos fueron siempre protegidos jurídicamente por las patentes de invención. El organismo regulador de las disposiciones de protección de la propiedad intelectual es la OMPI, Organismo Mundial de Protección de la Propiedad Intelectual, de las NNUU. En 1986, por iniciativa de los países desarrollados, el tema de los derechos intelectuales apli-

cados a la industria y al comercio es incluido en las discusiones de la ronda Uruguay del GATT, aprobándose que sea este organismo y no la OMPI quien deba legislar al respecto. De esta manera este organismo coercitivo, el GATT, puede aplicar sanciones económicas a los infractores y desplaza de sus funciones a la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual. En 1990 la ronda Uruguay del GATT va más lejos aún e incluye en la protección de la propiedad intelectual el secreto industrial, cubriendo con esta medida al concepto que precede al producto.

Estas nuevas disposiciones de protección de la propiedad intelectual, adoptadas por la comunidad internacional, comprometen seriamente las posibilidades de expansión industrial de los países en desarrollo, especialmente en el área biotecnológica, e incluso se mencionan como un serio riesgo que se opone al desarrollo de las naciones en el último informe del Banco Mundial.

En 1980, por primera vez se concede una patente a un organismo modificado genéticamente y esto abre las posibilidades de patentar sustancias o productos de la naturaleza. En los años posteriores se patentan otros microorganismos, genes, plásmidos, partículas subcelulares y a partir de 1986, plantas y animales transgénicos. De las 50.000 patentes biotecnológicas registradas en el mundo, el 70% se reparten en partes iguales entre los EEUU y Japón. En esas patentes se protegen procedimientos para clonar mamíferos superiores, genes humanos y el desarrollo de plantas transgénicas. Hasta el conocimiento tradicional de las poblaciones indígenas fue incluido y muchas de sus plantas o procedimientos terapéuticos están patentados por empresas farmacéuticas internacionales. La protección de la propiedad intelectual no es solamente un problema de dimensión económica, se extiende al ámbito ético y social. Pero es también una nueva forma de apropiarse del conocimiento y del patrimonio biológico de los países en desarrollo.

SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO: ¿UTOPIA O REALIDAD?

Los países desarrollados transitan de la sociedad de la información a la sociedad del conocimiento, en algunos casos, sin haber resuelto las dificultades sociales que generó ese cambio. ¿Los países en desarrollo debemos seguir por el mismo camino? ¿Debemos limitarnos a copiar, con menos recursos materiales y humanos que los que disponen los países desarrollados, el modelo que observamos desde la periferia? ¿Podremos elegir sin disponer de la información necesaria para la toma de decisiones?

Quizás sea posible ingresar a la sociedad del conocimiento para asumir los grandes desafíos de nuestras sociedades. El compromiso de la paz social, reparando las fracturas de la memoria y abriendo las puertas para la construcción de una cultura de paz; el desafío de realizar un nuevo contrato social en el cual la sociedad orientada a la cooperación y a la solidaridad pueda erradicar la pobreza y la exclusión social, poder incorporar las tecnologías telemáticas para reducir las asimetrías entre los niveles del saber y facilitar la educación a lo largo de toda la vida, para consolidar una democracia participativa que incorpore y proponga alternativas éticas a los problemas planteados por el mundo contemporáneo.

Los países latinoamericanos, especialmente los más pequeños, no podrán resolver los problemas que plantea la sociedad del conocimiento con las inversiones actuales y la frágil o aleatoria articulación de los diferentes componentes del sistema educativo, tecnológico e industrial. Es necesario invertir más y mejor pero además, impulsar políticas que consoliden este sistema y lo articulen en el marco de una integración regional e internacional.

La ciencia se desarrolla más rápido que la política social y esto tiene importantes consecuencias para la legislación, los valores vigentes, el imaginario social y en las formas de vida de las personas. El conocimiento tiene su origen y finalidad en la sociedad. Nace en las prácticas sociales y sus resultados inciden en las formas de vida de los individuos. Por tal razón es importante generar una fluida interacción entre la ciencia y la sociedad. El fuerte impacto social del desarrollo biológico de los últimos años sugiere plantear la discusión ética desde el origen mismo de las investigaciones científicas. Es necesario que la sociedad analice la pertinencia ética de los proyectos en los que se aborden temas trascendentes para sus individuos. Esta reflexión ética no debe limitarse al análisis del impacto de los descubrimientos sino precederlo y continuar durante el desarrollo metodológico y su realización técnica.

La acumulación científico-técnica no es una garantía de utilización constructiva del conocimiento. En el plano individual, cuanto más se amplifican las distancias entre las funciones de la región neocortical del cerebro y la zona límbica, aquella que conserva las funciones emotivas y tiende a almacenar la memoria de la especie, mas se pierde la capacidad de tomar las decisiones más adecuadas para la conservación del individuo y de la especie, señalan recientes estudios neurobiológicos. Si este dato fuera extrapolable a lo social, podría explicarse, en parte, la razón por la cual las sociedades más desarrolladas utilizan su enorme potencial científico generando masivos y sofisticados métodos de destrucción. La dinámica social generada por el descubrimiento, nos recuerda la

historia, no es automáticamente sinónimo de progreso, el que se encuentra cada vez más acantonado, confinado, en la esfera utópica de las grandes esperanzas humanas.

El déficit de recursos humanos calificados de los países en desarrollo limita considerablemente la posibilidad de generar alternativas endógenas. Un mecanismo compensatorio para disminuir este déficit surge a partir de las nuevas posibilidades de transmisión del conocimiento que ofrecen los recursos tecnológicos de la comunicación a distancia y en el interés político de negociar nuevas bases para la cooperación internacional regional e interregional, que permita incluir estos temas. Es necesario transformar las relaciones de cooperación de los países en una dinámica red norte-sur y sur-sur por donde circule el conocimiento de manera virtual y presencial y así contribuir a reducir la brecha existente entre los dos mundos. Las redes de vinculación profesional contribuirán también a revalorizar lo microlocal, marginalizado y devaluado por la globalización de las culturas. Porque solamente recuperando el valor y la interactividad de las diferentes culturas, la movilidad multidireccional de las personas, de sus ideas como vectores de innovación y la difusión multicéntrica de los conocimientos será posible crear sociedades plurales. Una forma de aproximarse a este paradigma implica crear múltiples polos de atracción para la generación del conocimiento, por ejemplo, centros regionales de alta capacitación, los que pueden facilitar la formación, la expresión de los valores locales y la construcción de redes que permitan la interacción entre los diferentes nodos de diversidad. En la capacidad de generar y negociar las condiciones que permitan el tránsito de la concentración reductora, que beneficia a unas pocas naciones, a la difusión multicéntrica del conocimiento, se juegan probablemente las posibilidades de un crecimiento equitativo, duradero e interdependiente para los países en desarrollo.

Entre este mundo que se termina y el que empieza no está todo irreversiblemente definido, al contrario se han abierto múltiples futuros donde la generación de alternativas sociales y políticas permitirá el surgimiento de nuevos polos de desarrollo, que aprovechando los recursos existentes, el conocimiento disponible, las nuevas tecnologías, las comunicaciones, reúnan en torno a proyectos movilizadores, nuevas formas organizativas que visualicen otras realidades y nuevas utopías.

Esta dinámica situación, de grandes transformaciones económicas, políticas, técnicas, científicas y culturales en nuestras sociedades, a lo que se agrega la fractura de los paradigmas de la modernidad, genera nuevas preguntas y alternativas que abren interrogantes y espacios de diálogo entre la ciencia y la socie-

dad. De los múltiples futuros generados, quizás algunos puedan inscribirse en el marco de una utopía fraterna y solidaria, donde el conocimiento no sea más en la sociedad un generador de desigualdad e injusticia sino orientador de un crecimiento armónico y equilibrado que asegure la coexistencia social y los equilibrios medioambientales.

Primera Parte

LOS CAMBIOS RECIENTES EN EL MERCADO DE TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES: EL PROCESO DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

EL EMPLEO FEMENINO EN LOS NOVENTA ¿NUEVOS ESCENARIOS, NUEVAS OCUPACIONES? EL CASO ARGENTINO

LIDIA HELLER

LAS NUEVAS CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO FEMENINO EN LOS '90. EL CASO ARGENTINO

Introducción:

Las mujeres han entrado activamente al mercado de trabajo en la mayoría de los países de América Latina y El Caribe durante las últimas décadas de este siglo que se fue. Esta masiva incorporación está implicando profundos cambios en las relaciones económicas y sociales de nuestras sociedades y en muchos casos no significa necesariamente mejoras en las condiciones laborales de las mujeres.

Tal como lo destacan recientes estudios sobre el tema¹, no es solo un aumento de tipo cuantitativo el que se observa, sino también un significativo cambio cualitativo en la forma y tipo de participación femenina en el mercado de trabajo.

El proceso de globalización en el que están inmersos los países provoca profundas transformaciones y en algunos sirve como excusa para legitimar cualquier tipo de medida económica, política o social que se tome. Así se explican el desempleo, la disminución de los salarios reales, el deterioro de las condiciones de trabajo, etc.. Las formas y organización del trabajo de los países de la región,

1 ABRAMO, L. (1999): "El mundo del trabajo, sus limitaciones actuales y alternativas futuras". "Reflexiones para una nueva sociedad. Transformaciones actuales y su impacto en las relaciones de género". Subsecretaría de la Mujer. Ministerio de Relaciones Exteriores - Argentina.

sufren y están sometidas a enormes transformaciones. La composición de la fuerza de trabajo se ha modificado; cada vez es menos estable y permanente.

La Argentina está sufriendo un proceso de desempleo como el que se observa en la mayoría de los países de la región y existen graves consecuencias al interior de la sociedad y en las mujeres en particular². El plan de estabilidad de precios implementado en 1991, fue acompañado por una serie de iniciativas del Poder Ejecutivo encaminadas a modificar la legislación laboral vigente, que apuntaban al mismo tiempo a aumentar la competitividad a través de la rebaja de los costos laborales y la flexibilización de las condiciones de uso de la fuerza de trabajo.

A partir de los cambios de la orientación económica de la última década se define un nuevo escenario laboral en el que las ocupaciones tradicionales y las categorías ocupacionales se modifican sustancialmente, en especial para las mujeres.

Los estudios³ sobre inserción y capacitación laboral de las mujeres han demostrado que en las sociedades de América Latina el mercado de trabajo sigue dividido entre tareas netamente masculinas y otras femeninas. Recientes debates sobre el tema de las posiciones de la mujer en el mercado de trabajo, centran la atención en la comparación de la calidad, contenido y habilidades requeridas para los puestos y cómo estos requisitos varían entre varones y mujeres.

¿Están subvaluadas las habilidades femeninas en los puestos de trabajo? ¿Se explican las diferencias salariales entre varones y mujeres por la concentración de mujeres en sectores menos importantes para la economía o de menor prestigio y valoración dentro de las empresas?

¿Cuáles son los requisitos de contratación y calificación que demandan hoy las firmas en Argentina? ¿Las habilidades de las mujeres para realizar determinadas actividades son verdaderamente valoradas y recompensadas?

2 La desocupación en las mujeres alcanza al 16.9% mientras que en los varones es del 12.2%- Encuesta Permanente de Hogares - INDEC. Agosto 1999.

3 FIRTH-COZEN, J.; WEST, M. (1993): *La Mujer en el Mundo del Trabajo*. Ediciones Morata.
FANELLI, A. (1991): Empleo femenino en la Argentina. De la modernización de los 60 a la crisis de los 80. Desarrollo Económico - Revista de Ciencias Sociales - N° 123. Octubre-Diciembre-IDES.
VALENZUELA, M.E. (1997): "El empleo femenino en el marco de la globalización de la economía". Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el trabajo. SERNAM. Chile.
La Revista de la OIT- N°23- Febrero 1998.

En el complejo análisis de las valoraciones del trabajo, resulta significativo investigar si en el caso específico de las mujeres, el aporte a la actividad productiva que ellas realizan es apreciado por sus atributos o habilidades naturales, no incluidos generalmente en la valoración de los trabajos, o si éstos no son reconocidos o no se incluyen dentro de la categoría que ocupan o la remuneración que perciben.

Por un lado, las mujeres están más amenazadas por la precarización del trabajo y las nuevas formas de contratación. En tal sentido, como lo señalan los estudios referidos al tema⁴, las habilidades intrínsecas que las trabajadoras aportan a los procesos industriales (cuidado y detalle para ciertas tareas artesanales, prolijidad, mayor dedicación), no son tenidas en cuenta en la mayoría de los casos en el momento de las promociones, ascensos de categorías o mayores niveles de ingresos.

Por otra parte, tal como lo demuestran recientes cifras estadísticas, las principales firmas empleadoras en la actualidad corresponden al sector servicios (finanzas, comercios, gastronomía, hoteles, telecomunicaciones). La sociedad de servicios es mucho más heterogénea y segmentada que la industrial y la diferenciación en el mercado de trabajo pasa por el nivel y tipo de calificación requerida y en este creciente mercado de servicios surgen nuevas oportunidades que las mujeres pueden capitalizar, si son conscientes de las nuevas calificaciones que exige el mercado actual.

Algunos de los temas planteados no pueden develarse solamente a través del análisis de cifras cuantitativas, ya que en muchos casos las categorías ocupacionales no reflejan las realidades de los medios laborales y el verdadero *status* que adquieren dichas categorías para varones y mujeres. Las categorías ocupacionales que se utilizan para medir las características del empleo y desempleo fueron definidas para un mercado laboral mucho más estructurado y estable que el actual, que presenta cambios permanentes en función de realidades dinámicas y flexibles.

4 HORRELL, S., RUBERY, J. and BURCHELL, B.: “*Gender and Skills*”. PENN, ROSE y RUBERY: *Skill and Occupational Change*. OUP, 1994.
BASUALDO, E. y CORTÉS, R. (1998): *La Mujer en el Sector Manufacturero Argentino*. ONUDI 1998.
MONTUSCHI, L. (1998): *Cambios en la estructura del empleo: de la Industria a los Servicios*. CEMA- Serie Documentos de Trabajo. Marzo 1998. N° 127.

Por ello, es nuestra intención analizar el impacto de las políticas económicas en el mercado laboral femenino desde el estudio de algunos indicadores referidos a la evolución de tasas de empleo, actividad y ocupación y realizar un breve análisis cualitativo sobre los tipos de calificación requeridos para la contratación de personal en las distintas ramas de actividad a los efectos de poder medir las brechas existentes entre oferta y demanda de empleo femenino y la evolución de las ocupaciones y profesiones en la última década en la Argentina para intentar identificar obstáculos y oportunidades en los contextos laborales actuales.

El análisis del mercado laboral implica algo más que examinar cómo los empleadores ofrecen oportunidades o cómo los individuos seleccionan entre las opciones de trabajo. Debemos tener en cuenta los pedidos de las selectoras y agencias de empleo, las nuevas tendencias que se observan en el mercado, cómo influyen los medios de comunicación, qué aporte realizan las asociaciones profesionales y por otra parte cómo evoluciona la división del trabajo entre organizaciones, económicas, sociales y políticas.

La investigación aquí presentada, constituye la primera etapa de un estudio más amplio que abarca un diagnóstico de lo sucedido en la última década en el mercado de trabajo en Argentina, con énfasis en información cuantitativa disponible y una primera aproximación a un estudio cualitativo de las ocupaciones. En la primera parte del trabajo se analizarán las características principales del mercado de trabajo en los noventa y cuáles son las particularidades que las mujeres aportaron durante esta década, a partir del análisis de los principales indicadores cuantitativos.

En la segunda parte, el estudio pretende realizar una tipología de “nuevas ocupaciones/profesiones” que surgen en los noventa, a partir de un análisis cualitativo de la evolución de las categorías ocupacionales de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y de entrevistas en profundidad, a consultoras y selectoras de personal en Capital Federal y GBA. Es nuestra intención continuar profundizando la tipología aquí presentada con un estudio más exhaustivo de las nuevas ocupaciones y realizar un análisis comparado para la región.

**PRIMERA PARTE: LOS NOVENTA.
CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO**

Los cambios operados en el mercado de trabajo en los últimos años en nuestro país presentan características muy importantes que es necesario analizar a la luz de los nuevos escenarios económicos, políticos y sociales. En la mayoría de los países se está observando un cambio sustancial en las modalidades de empleo. Tal como lo sostienen algunos estudiosos del tema⁵, el paso de una etapa industrial a una de servicios y tecnológica, está originando fuertes transformaciones.

En la Argentina, tanto la crisis de la deuda durante los ochenta como la reforma económica implementada a partir de 1991 han incidido fuertemente sobre las condiciones imperantes en el mercado de trabajo argentino. El prolongado estancamiento económico de los ochenta culminó con la hiperinflación de 1989, afectando sobre todo el nivel de ingresos y las condiciones efectivas de contratación y de trabajo.

Después de largos períodos de inflación e hiperinflación, el Plan de Convertibilidad posibilitó lograr una estabilidad de la moneda argentina desde 1991 y se aplicó un amplio programa de reformas estructurales. Los salarios reales aumentaron al principio, produciéndose el estancamiento de los salarios no calificados y el empleo ha estado creciendo menos que el PBI⁶; la tasa de desempleo, excepto los dos años iniciales del plan, no solo no cayó sino que alcanzó niveles nunca antes registrados.

La dirección del impacto de la transformación económica e institucional en el mercado de trabajo estuvo signada por la retracción de la absorción del empleo en los sectores productores de bienes (manufactura y construcción) y el dinamismo, hasta la crisis de 1995 del sector financiero y de servicios a las empresas, y de servicios comunales y personales. A esto se sumó la implementación de un marco regulatorio que alentó el empleo a corto plazo, extendió la desprotección, y afectó las pautas de determinación salarial.

Otro de los hechos destacados en los noventa es el importante vuelco de la mujer al mercado laboral. Las cifras oficiales dan cuenta de que en la Capital y el

5 MONTUSCHI, L. (1994): *Perspectivas de los mercados laborales y el objetivo del pleno empleo* - Serie Documentos de trabajo N° 97- CEMA.

6 PESSINO, C. (1996): "Anatomía del Desempleo". *Desarrollo Económico*, Número Especial, Vol. 36.

Gran Buenos Aires, sobre un incremento de la fuerza laboral de casi 1,5 millón de personas, las mujeres aportaron 870.000 y los hombres apenas 600.000. Los aumentos netos de empleo se produjeron exclusivamente en el sector servicios a empresas y servicios financieros, y en el comercio, entre las empresas de más de doscientos empleados, donde se destacó el papel de los supermercados.

LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL: EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y DESEMPLEO

En este punto, resulta interesante analizar la evolución de las tasas de actividad y empleo registradas en los últimos años entre varones y mujeres en la Argentina. Mientras la tasa de actividad de los varones permanece estancada, la de mujeres registra un fuerte aumento.

Este fenómeno tiene su explicación en diferentes razones: *por el lado de la oferta*, un cambio de actitud entre varones y mujeres frente al empleo debido a la suba de tasas de desempleo y subempleo de varones, lo que impulsó a las mujeres a la búsqueda de trabajos para cubrir los presupuestos o complementar los ingresos familiares y además, un hecho cultural extendido en la mayoría de los países occidentales: inserción creciente de mujeres en ámbitos que tradicionalmente le estaban vedados.

Si analizamos la evolución del origen del desempleo en la última década, existe un marcado incremento de nuevas trabajadoras mujeres entre los nuevos oferentes de empleo. Entre 1991 y 1995; ellas pasaron de representar el 8.7% al 20.1% en 1995.

Por el lado de la demanda, el desarrollo del sector servicios como principal empleador tiende a una progresiva feminización de mano de obra, con menores requerimientos de esfuerzo físico y características y requerimientos que las mujeres pueden cumplir.

Si bien el incremento de las tasas de actividad femenina no es homogéneo en las distintas regiones de nuestro país, en la Ciudad de Bs.As. ha alcanzado niveles cercanos a los países desarrollados⁷.

⁷ El crecimiento de las mujeres en actividad en la ciudad de Bs.As. entre 1990 y 1999 fue de 18,6% entre el grupo de 26 a 49 años, 52% entre 50 a 64 años y 73% en las mayores de 65 años.

No obstante estas realidades, **la tasa de desempleo femenina supera a la masculina. La desocupación en las mujeres alcanza el 16,9%, mientras que en los hombres es de 12,2%**, por otra parte las mujeres subocupadas (trabajan menos horas de lo que desean) ascienden al 19,2% contra 10,3 de los varones.

El desempleo creció más entre las mujeres por el peso creciente de las nuevas trabajadoras en búsqueda de empleo. En los diversos estudios realizados sobre el tema⁸, se destaca que entre las desocupadas que habían tenido una ocupación anterior predominaban las no calificadas, que provenían del servicio doméstico y el comercio; entre los varones había una proporción considerable de trabajadores calificados, que habían sido asalariados y cuentapropistas de la manufactura y la construcción.

A partir de este hecho, existe una vasta literatura que sostiene que el aumento del desempleo a partir de los años noventa se debería, en gran medida, a esta masiva incorporación de las mujeres al mercado del trabajo. Así, se señala que si la tasa de participación laboral femenina se hubiese mantenido en las proporciones de comienzos de los ochenta, el desempleo prácticamente **no habría aumentado**.

Según un reciente estudio de CEPAL⁹, en América Latina “la mayoría de las mujeres comenzó a trabajar en la década de los ochenta como resultado del **empobrecimiento de las familias** y la necesidad de incrementar los ingresos monetarios por la crisis de la deuda externa que sufrió la región”.

En la Argentina, de las cifras oficiales surge que la participación laboral femenina fue creciendo sucesivamente con la crisis del Plan Austral y la hiperinflación de 1989 al inicio de la convertibilidad, por la expectativa de que el descenso inflacionario abriera las posibilidades de mejores empleos y bien remunerados, y luego, por la crisis del “tequila” y la recesión iniciada en 1998.

De este modo, las expectativas por mejorar el deteriorado ingreso familiar en los momentos de reactivación, pero **básicamente en los momentos de crisis**, explican que las mujeres subieran un peldaño en su participación laboral en el intento, en la mayoría de los casos, de **compensar la pérdida de empleo o la disminución de ingresos del hombre**.

EPH Informe elaborado por la Dirección Gral. de Microemprendimientos y Promoción de Empleo del Gobierno de la Ciudad.

8 BASUALDO y CORTÉS (1998): “*La mujer en el Sector Manufacturero Argentino*” - ONUDI.

9 MONTAÑO, S. (1999): “*Las mujeres ahora trabajan más*” - Boletín N° 7 - CEPAL.

En consecuencia, el mayor vuelco de las mujeres al mercado de trabajo no es la causa del desempleo sino **una consecuencia de la mayor desocupación** y del deterioro de los ingresos de la población.

Si ante esta realidad las mujeres no hubiesen salido a trabajar, **el ingreso de las familias habría disminuido aún más**, de lo que efectivamente se deterioró. Entonces, el consumo doméstico habría retrocedido en mayor medida aún, con la consiguiente reducción de las ventas y la producción, lo que hubiese llevado igualmente a un mayor desempleo.

Contra la creencia de que la desocupación se explica fundamentalmente por la baja calificación o educación de los desempleados, recientes datos aportados por el Instituto de Estadísticas y Censos, señalan que el 46,5% de las mujeres desempleadas tienen secundaria completa o estudios superiores o universitarios, mientras entre los varones desocupados con esos niveles educativos está apenas el 25,8%.

LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL

Tal como lo demuestran los distintos estudios sobre inserción laboral femenina, el mercado de trabajo recluta selectivamente con relación a las condiciones individuales y familiares de las mujeres y adicionalmente, su forma de inserción es diferente a la de su par masculino.

Lo que se denomina generalmente “segregación ocupacional” -diferente representación de varones y mujeres en las distintas ocupaciones- es un proceso social complejo que no puede explicarse por una sola causa. Distintos autores¹⁰ señalan que los motivos por los cuales varones y mujeres se desempeñan en diferentes ocupaciones están dados por un conjunto de factores como los intereses, la socialización, las cuestiones institucionales y la discriminación que aún persiste al interior de las organizaciones.

La participación de las mujeres en el mercado laboral tiene sus variantes dentro y entre las sociedades que se analicen; no es lo mismo la realidad de las mujeres del norte argentino que la de quienes trabajan en grandes centros urbanos, así como la situación argentina difiere de la de otras sociedades más desarrolladas; pero

¹⁰ RESNIK, B. y HARTMAN, H. (1985): *Women's Work, Men's Work: Sex segregation on the Job*. Washigton D.C. National Academy Press.

existe un hecho que se reproduce casi universalmente, y es el referido a la menor probabilidad de la mujer de acceder a niveles de responsabilidad y decisión.

En nuestro país, como en otras sociedades, las mujeres se encuentran subutilizadas y subrepresentadas. Un análisis comparativo de los ocupados de ambos sexos por rama y actividad nos indica que la fuerza de trabajo femenina ocupada se concentra principalmente en el sector servicios, su presencia es notoria en enseñanza, donde constituyen el 79%, servicios sociales y de salud (66%) y servicio doméstico, ocupaciones todas ellas, “típicamente femeninas”, ya que concentran más del 65% de mujeres en ellas y donde las tareas que se realizan pueden definirse como una prolongación de las actividades domésticas ligadas a la reproducción y motivaciones de afiliación, tal como lo describen algunos estudios de género¹¹.

Esta segregación del mercado de trabajo denominada **horizontal**, es la que determina que exista en la mayoría de las sociedades una especie de “dualismo sexual”, como lo establecen ciertos autores¹², donde coexisten mercados de trabajo segmentados: uno primario reservado para los varones y otro secundario donde existen ocupaciones netamente femeninas, de bajo prestigio social, inferiores remuneraciones y condiciones de trabajo más desfavorables.

Por otra parte, existe una segregación **vertical** que se expresa fundamentalmente por pautas diferenciadas de distribución dentro del mercado de trabajo según categoría ocupacional, que expresa la relación de dependencia o no en que están situados los trabajadores/as en su inserción en el proceso productivo.

La escasa presencia femenina en los puestos ejecutivos y directivos, es una constante en la mayoría de las organizaciones latinoamericanas, ya sean estas del sector público o privado. Según un reciente informe realizado por el Centro de Estudios Internacionales de Harvard¹³, de los dos mil quinientos puestos ejecutivos existentes en las quinientas empresas más grandes de Chile, solo cincuenta (el 2%) están ocupados por mujeres (1997). En Brasil, el 3% de los puestos de nivel ejecutivo en las cuatrocientas empresas principales están en manos femeninas (1996).

11 GILLIGAN, C. (1982): *In a Different Voice: Psychological Theory and Women Development*. Harvard University Press, Boston.

CHADOROW, N. (1978): *The reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. Berkeley, University California Press.

DAHLBOM-HALL, B. (1996): *Liderazgo femenino en las organizaciones*. ASDI.

12 MONTOYA, S. (1997): *La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo-SUM- Servicio Universitario Mundial- Noviembre*.

13 FEMPRESS (1999): <http://www.fempres.cl>

Un estudio de las seiscientas principales empresas mexicanas reveló que las mujeres ocupaban el 5.5% de los cargos ejecutivos. El 45% de ellas ocupaban el área de Recursos Humanos. En la Argentina, si bien no existe homogeneidad en los datos acerca de la participación de las mujeres en puestos jerárquicos, según las cifras de la Encuesta Permanente de Hogares, lo que se denominan habitualmente ocupaciones directivas, asociadas a la toma de decisiones están ocupadas por aproximadamente el 2% de mujeres y esta cifra no ha sufrido grandes variaciones a lo largo de los últimos años; mientras que sí se registran diferencias según los distintos sectores de actividad. Por ejemplo, según un Informe del Consejo de la Mujer, "5% de las mujeres ocupan cargos directivos dentro de la Industria y 6% en Servicios dentro de este sector. Una investigación reciente realizada por la OIT¹⁴ estima que los porcentajes pueden elevarse hasta un 30% en determinadas áreas como por ejemplo ventas, recursos humanos, marketing, relaciones públicas.

El citado Informe concluye: *las mujeres constituyen el 40% de la población activa mundial y prácticamente en todo el mundo no han podido alcanzar los puestos de mayor responsabilidad en las empresas y organizaciones del sector público y privado, con independencia de sus competencias profesionales. Cuanto más alto sea el puesto, más evidente es el desequilibrio entre los dos sexos.*

En el análisis de la evolución del mercado de trabajo femenino en esta última década, no puede dejarse de lado la aparición cada vez más creciente de trabajadoras autónomas o independientes. Si bien el objetivo general de la investigación es el estudio de asalariados/as, es importante tener en cuenta que frente a la crisis económica, situaciones de desempleo o condiciones adversas dentro de los ámbitos laborales donde se desempeñan, muchas mujeres han iniciado una alternativa independiente.

Existen varias definiciones de trabajo autónomo o independiente y ciertas características a través de las cuales se define dicha categoría: tiempo que lleva actuando, número de empleados, nivel o volúmenes de ventas, innovación, inclinación a asumir riesgos.

En la Argentina, poco se ha avanzado para considerar la especificidad de determinados mercados laborales o condiciones económicas locales y, más aún, cuando se quiere profundizar en temáticas de género. A pesar de la escasez de datos estadísticos, que midan adecuadamente la evolución de este fenómeno

14 MASS, A. y otras (1999): Rompiendo el Techo de Cristal: Las Mujeres en el Management en Argentina. Programa de Actividades Sectoriales-OIT.

relativamente reciente en países avanzados, algunos estudios¹⁵ indican que la presencia de las mujeres en actividades empresariales e independientes, ha cobrado una creciente importancia durante las últimas décadas.

Según los datos de la EPH para la Ciudad de Bs.As. y el Gran Bs.As. que muestran la evolución de las diferentes categorías de mujeres ocupadas, se puede observar que las profesionales independientes, han ido incrementando su participación en el mercado desde mediados de los ochenta. Estas profesionales independientes son mujeres que ejercen en forma autónoma su profesión u oficio con personal remunerado a su cargo, y presentan formación universitaria en más de un 20% de los casos. Probablemente, buena parte de ellas sean profesionales desalentadas en sus carreras dentro de organizaciones y que emprendieron una actividad en forma independiente.

Otro de los aspectos a tener en cuenta en la evolución del mercado laboral en la Argentina, es el análisis de los ingresos diferenciales que obtienen las mujeres respecto de los varones en igualdad de condiciones y credenciales educativas.

La realidad argentina no escapa a la de América Latina. En un informe elaborado por el Banco Mundial¹⁶ se profundiza sobre el tema de la disparidad salarial y la discriminación genérica: en primer lugar, se señala que existe una amplia brecha salarial en casi todos los países latinoamericanos; en promedio, la mujer trabajadora percibe solo el 66% del salario del hombre y en segundo lugar, el informe plantea el interrogante del porqué de esta brecha salarial; dado que la misma ya no es atribuible a diferencias genéricas en el alcance educativo, la hipótesis de la discriminación genérica se fortalece. En este sentido, la persistencia de la brecha salarial a pesar del capital humano solo es viable si los empleadores estuvieran considerando otro tipo de factores en su demanda de trabajo.

Tal como muestran recientes trabajos, la diferencia de ingresos entre varones y mujeres es más estrecha en los niveles educativos más bajos. Al analizar las tendencias en los últimos años, podemos observar que la brecha tiende a reducirse; en el año 1992, cuando el sueldo promedio de los varones con secundario completo era de \$ 1012, el de las mujeres apenas alcanzaba a \$ 666, lo que significaba el 65.8% del salario masculino; en 1995 la proporción asciende a casi el 80%.

15 SCHWARTZ, F. (1989): "Management Women and the New facts of life". Harvard Business Review.

16 WINTER, C. (1994): "Mujeres trabajadoras latinoamericanas: brechas en la participación, remuneración y política pública". Banco Mundial, Región de América Latina y El Caribe, Departamento Técnico.

Sin embargo en los niveles educativos más altos, las diferencias en detrimento de las mujeres son más marcadas. Según una reciente encuesta elaborada por el Ministerio de Educación¹⁷, el salario promedio de un varón universitario es de U\$S 1.648, una mujer con igual aptitud gana U\$S 878.

Si bien no pueden obtenerse promedios exactos en la situación de las mujeres según los distintos contextos sociales, puesto que existen diferencias notorias, hay una constante fácilmente comprobable: “existen diferencias significativas entre los salarios que perciben varones y mujeres por trabajos de igual valor y con el mismo capital humano incorporado”¹⁸.

La evolución de las brechas salariales indica que a pesar de la afluencia masiva de las mujeres al mercado de trabajo y los aumentos significativos de sus credenciales educativas, persisten desigualdades profesionales en términos de remuneración.

No obstante la persistencia de indicadores desfavorables para las mujeres en el mundo del trabajo, existen algunos indicios positivos que ocurrieron durante los noventa que permiten avizorar cambios significativos en un futuro no tan lejano como se pensaba a comienzos de la década.

Si bien es cierto que la descripción que realizamos en esta primera parte corresponde fundamentalmente a empleo urbano, área geográfica que difiere de las realidades económicas y sociales del resto de la Argentina, se observa un crecimiento sostenido de la participación de la mujer en el mercado de trabajo y esta presencia no es en muchos casos secundaria, temporal o casual. Es muy difícil que una mujer que se incorpora activamente al mercado de trabajo lo abandone y vuelva a desempeñar sus roles domésticos a tiempo completo, aún en las etapas más críticas de sus ciclos vitales.

Persisten aún pautas de discriminación en el mundo laboral. Los distintos tipos de segregación que hemos analizado podrán ir eliminándose o evolucionando paulatinamente a través de medidas que sean estimuladas desde distintos ámbitos e implementadas por distintos actores sociales.

17 Ministerio de Educación: Informe sobre la Enseñanza Superior - Agosto 2000.

18 WINTER, C. (1994): “Mujeres trabajadoras latinoamericanas: brechas en la participación, remuneración y política pública”. Banco Mundial, Región de América Latina y El Caribe, Departamento Técnico. JACOBSEN, J. (1994): *The Economics of Gender*. Cambridge, MA/ Oxford, UK- Blackwell.

En primer lugar, una toma de conciencia de la perspectiva de género que permea la mayoría de las organizaciones donde transitamos las mujeres; segundo, con mejores y mayores oportunidades formales y no formales para el desarrollo de habilidades que naturalmente poseemos las mujeres; y tercero, con el aprovechamiento de los recursos humanos (varones y mujeres) a fin de motivarlos y estimularlos para la búsqueda y obtención de oportunidades dentro del mundo laboral.

Está claro que no existe una sola estrategia de cambio, así como no existe un único modelo o tipo de mujer que actúa dentro de las instituciones de la sociedad. Por tal motivo, las tentativas de cambio deben provenir de diferentes frentes: el individual, el grupal, en las organizaciones y de la sociedad en su conjunto.

SEGUNDA PARTE: TRANSFORMACIONES EN LA DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS. NUEVAS TENDENCIAS

La compleja problemática laboral actual ha incrementado las demandas hacia la educación, para una mayor preparación hacia el mundo del trabajo. Sin embargo el trabajo en el futuro no se definirá por el puesto, sino por la habilidad de aprender a hacer y aplicar los conocimientos adquiridos.

Según estudios realizados por Organismos Internacionales, Centros de Investigación y consultoras especializadas en recursos humanos¹⁹, es posible predecir y analizar ciertos cambios y tendencias que están ocurriendo dentro del mercado laboral. Entre ellos destacamos:

- El conocimiento y las habilidades permitirán que los trabajadores funcionen de modo flexible en un mundo incierto.

19 MITCHELL, Ayse (1998): "Strategic training partnerships between the State and enterprises". OIT.
Pricewaterhouse Coopers: "Las competencias más importantes para los próximos tres años". Encuesta realizada en 173 empresas de América Latina: 32 argentinas, 78 brasileras, 35 chilenas y 28 colombianas.
GALLART, M.A. (1996): "Capacitación, Educación y Empleo. Una relación necesaria". Revista de la Universidad de Bs.As.- Año 2, N° 4.
BARRANCOS, D. (1996): "Formación Técnica y Tecnológica de las mujeres. Un déficit descalificante". Revista de la Universidad de Bs.As.- Año 2, N° 4.

- La flexibilidad de los trabajadores se manifestará en su capacidad para ejecutar trabajos variados, realizar tareas de distintas maneras y ocupar puestos en distintas empresas.
- La sociedad de la información requerirá de sus trabajadores un proceso de aprendizaje a lo largo de toda la vida.
- En el futuro todos los empleos tendrán un alto contenido de conocimiento.
- El futuro del trabajo estará en los servicios, sobre todo en los servicios personales.
- La sociedad de la información proporcionará crecientes oportunidades de autoempleo.
- El fin de la estabilidad.
- Empleabilidad.
- Remuneración variable.
- Trabajo temporario.
- Programas de jóvenes profesionales.
- Trabajo por proyecto.
- Mujeres en cargos ejecutivos.
- Horario flexible.
- Vacaciones breves.
- Trabajo en células.
- Traslados frecuentes.

El estudio realizado por la Consultora Internacional Pricewaterhouse, destaca que las competencias más importantes que las empresas tendrán en cuenta en los próximos años para reclutar personal serán:

- ⊕ Liderazgo
- ⊕ Adaptación a los cambios
- ⊕ Gestión de las personas
- ⊕ Trabajo en equipo

⊕ Gestión del conocimiento

De las ciento setenta y tres empresas relevadas por la Consultora en América Latina, se destaca que en la Argentina específicamente la *adaptación a los cambios* lidera la selección y el otro tema significativo es la *gestión del conocimiento*. Su importancia radica en que las organizaciones cada vez más recurren al saber para destacarse. La gran diferencia estratégica en el mediano plazo es la capacidad de aprender más y más rápido que la competencia. Esto significa contar con personal que se encuentre generando ideas constantemente, se anticipe a los cambios y cree y agregue valor a lo que produce.

Lo cierto es, que en la actualidad, los altos índices de desempleo y subempleo no se traducen en más postulantes disponibles para cubrir puestos de trabajo. Los especialistas en selección de personal, coinciden en afirmar las dificultades que enfrentan a la hora de encontrar en los postulantes la formación técnica y/o profesional que piden las empresas. Existe una demanda que no se encuentra con la oferta disponible. Sectores como los de Telecomunicaciones, Informática e Internet son muy difíciles de cubrir hoy.

Según una reciente investigación realizada por la OIT²⁰, prevé que para el 2005 sólo el 30% de la masa laboral tendrá los requisitos y la *expertise* necesaria para cubrir los puestos en ese momento, no tan lejano. ¿Cuáles actividades, ocupaciones y profesiones tendrán desarrollo en el futuro cercano? ¿Quién imaginaba hace diez años atrás que el telemarketing o el diseño de páginas web iban a convertirse en algunos de los pedidos más requeridos en el año 2000?

Es necesario que nos detengamos aquí, en un término fundamental dentro de las claves enunciadas anteriormente: **empleabilidad**. Para los individuos, la **empleabilidad** es la capacidad de encontrar, conservar y cambiar de empleo, incluye también la habilidad de generar sus propios empleos. En definitiva, ello requiere “flexibilidad y adaptabilidad”; es un proceso continuo a lo largo de la vida de un individuo que se inicia cuando se deja la escuela para conseguir el primer empleo, incluye cambios de empleo, progresos laterales o lo que habitualmente se denomina “subida de ladera” y/o la generación de sus propios empleos.

Desde el punto de vista de las empresas, contar con recursos humanos empleables implica contar con personal lo suficientemente adaptable y flexible, para responder a demandas cambiantes. Como podemos apreciar, son muchos los factores que afectan a la empleabilidad: demanda de trabajo, información sobre

| 20 OIT, 1998, Panorama Laboral N° 5, Lima, OIT.

el mercado de trabajo en sus distintas fuentes, guía y orientación sobre ocupaciones y profesiones, reconocimiento de habilidades y talentos.

Es un concepto muy amplio que involucra a una cantidad de actores: los individuos y sus familias, organizaciones de trabajadores/as y empleadores, gobiernos, comunidades, instituciones educativas. El aprendizaje no nos conduce necesariamente a la empleabilidad; podríamos decir que es condición necesaria pero no suficiente, a este aprendizaje debemos agregarle las competencias: habilidades personales e interpersonales relacionadas con la comunicación, toma de decisiones, trabajo en equipo, capacidad de asumir y delegar responsabilidades.

Dentro de las competencias empresariales, se incluyen la creatividad, innovación, la habilidad de identificar y crear oportunidades, tomar riesgos y un entendimiento general del mundo de los negocios.

Como podemos apreciar, estos nuevos escenarios y realidades generan en la población en condiciones de trabajar y emplearse distintas expectativas, posibilidades, oportunidades según la región del mundo en que habiten, el tipo de cultura y/o religión a la que pertenezcan, edad y sexo que posean.

Tal como vimos anteriormente, las mujeres se están incorporando activamente a estos nuevos contextos laborales y desde la perspectiva de género, tal como lo sostienen la mayoría de los estudios²¹, poseen fortalezas y debilidades que aportan a estos nuevos entornos. Intentamos sintetizar en el siguiente cuadro algunas de las realidades referidas a la situación de la mujer que se incorpora y/o actúa en el mundo del trabajo y a la vez, cuáles son las amenazas y oportunidades que debe enfrentar.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Mejor habilidad de comunicación.	Dificultad para poner límites.
Mayor capacidad de relaciones interpersonales.	Dificultad para desarraigarse.

21 HELLER, L. (1999): "*Las que vienen llegando*" - Grupo Editor Latinoamericano.

HOFFART, V. (1996): "*Perspectives on Career Development of Women In Management*". Equal Opportunities International. Vol. 15. N° 3.

SWISS, D. (1996): *Women Breaking Trough. Overcoming the final 10 obstacles at work*. Peterson s/Pacesetter Books.

Emprendedora: desde niña se le enseñó a manejar múltiples roles.	Mayor dispersión debido a los múltiples roles.
Muy buena formación académica.	Educación formal en base a estereotipos de dependencia y autolimitación.
Alto grado de responsabilidad.	Tanto a mujeres como a varones les cuesta aceptar mujeres en cargos directivos.
Mayor capacidad de descentralización/delegación/ <i>empowerment</i> .	Tienden a ponerse un techo a sus ambiciones profesionales.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Trabajos por proyecto/en células.	Persistencia de estereotipos dentro de las sociedades.
Horarios flexibles/teletrabajo.	Vacaciones breves.
Capacitación permanente.	Traslados frecuentes.
Habilidades mediáticas.	

Debemos tener en cuenta que esta tipología solo intenta visualizar mejor un fenómeno tan complejo como el de las nuevas tendencias del mercado laboral. Al interior del mismo están operando una cantidad de variables, dentro de las cuales el género es solo una.

En realidad tal como lo sostienen la mayoría de los especialistas en el tema²², “las oportunidades serán para una elite, los denominados **trabajadores/as del conocimiento**, cuyo desempeño está basado más en las ideas que en la fuerza”.

Los nuevos escenarios laborales apuntan a una disminución creciente del empleo público y de las grandes firmas privadas como generadoras de empleo y una importancia cada vez mayor de pequeñas empresas y trabajadores/as independientes, profesionales y no profesionales. Se propagarán cada vez más las formas de trabajo que la OIT²³ denomina “atípicas”, por contratos flexibles y sin estabilidad laboral. Desde estos nuevos escenarios laborales, y tal como apre-

22 DRUCKER, P.; NAKAUCHI, I. (1997): Tiempo de Desafíos, Tiempo de Reinversiones. Ed. Sudamericana.

23 OIT, 1997, Panorama Laboral N° 4, Lima, OIT.

ciamos en el cuadro anterior, para las mujeres las oportunidades y amenazas están casi equilibradas.

Sin embargo, en la Argentina, el fantasma del desempleo afecta más a las mujeres profesionales que a los varones: recientes estudios confirman que las profesionales muestran una tasa de desempleo de 10.1%, mientras que los graduados de sexo masculino sin empleo son 5,3%²⁴.

Es interesante analizar que en el mencionado informe se desglosa la situación por la que atraviesa cada profesión respecto al desempleo laboral. Por ejemplo, los arquitectos y psicólogos tienen que esperar dieciocho meses para encontrar un trabajo relacionado con su profesión, mientras que los ingenieros mecánicos son los que menos tardan. El agrupamiento de las profesiones según las tasas de desempleo y sexo permite observar también fuertes inequidades de género.

Por otra parte, en un breve análisis cualitativo de la evolución de las categorías ocupacionales durante los noventa, que hemos realizado con la información disponible de la EPH para Capital Federal y Gran Bs.As., pudimos advertir que existen categorías ocupacionales que prácticamente han desaparecido y otras que ni si quiera existían a principios de la década y ahora están siendo requeridas.

En dicho análisis es interesante observar que comienzan a aparecer durante los noventa "**nuevas ocupaciones**", muchas de las cuales pueden convertirse en oportunidades para las mujeres. El relevamiento elaborado coincide con los estudios realizados sobre evolución de las tasas de desempleo por rama de actividad²⁵. Los perdedores de empleo en los noventa provienen del sector manufacturero que compite con las importaciones: en primer lugar, el sector textil y de indumentaria perdió aproximadamente ciento cincuenta mil puestos entre 1991 y 1995, mientras que los metalúrgicos y las manufacturas perdieron más de cien mil puestos de trabajo.

Durante dicho período, se observaron aumentos en el número de empleos en los sectores de servicios a las empresas, servicios financieros y seguros, instrucción pública, salud y otros servicios sociales, comercio, transporte, restaurant, telecomunicaciones.

24 Ministerio de Educación (2000): Encuesta sobre profesiones y desempleo. Argentina.

25 PESSINO, C. (1996): "*Anatomía del Desempleo*". Desarrollo Económico. Número Especial, Vol. 36.

Excede los objetivos del presente trabajo, un análisis exhaustivo de la problemática del empleo, pero consideramos importante comenzar a analizar las “nuevas ocupaciones” que surgen durante la última década, fundamentalmente en el sector servicios y permiten acercarnos a un mejor conocimiento de la cantidad y calidad de los empleos que se crearon.

El agrupamiento que hemos elaborado de acuerdo al análisis cualitativo realizado, corresponde al concepto enunciado por Gallart²⁶ de “**familia de ocupaciones**”. De acuerdo a dicho concepto, la investigadora señala la importancia de centrarse en **demandas** de trabajo y relacionarlas con las competencias que se exigen para desempeñar dichas ocupaciones.

En tal sentido, el concepto clave es la “competencia”, habilidades básicas, que no provienen únicamente de las credenciales educativas obtenidas, sino además de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas. La noción de competencia se sitúa en la mitad del camino entre los saberes y habilidades concretas. La competencia es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimientos.

Por otra parte, es importante destacar que dentro de la categorización de “nuevas ocupaciones” identificadas en la presente investigación, se destacan subfamilias de ocupaciones que están asociadas a distintos grados de credenciales educativas y competencias requeridas.

Algunas de las “nuevas ocupaciones” requieren estudios universitarios (marketing, periodismo, diseño gráfico) y de hecho sus surgimientos durante los noventa están directamente relacionadas con el incremento registrado en la matrícula universitaria en algunas carreras durante los noventa y donde predominan las mujeres (por ejemplo 67,8% de matrícula femenina en diseño gráfico, 61.3% en comunicación social²⁷).

Otras ocupaciones que aparecen están asociadas a un entrenamiento específico (promotoras de ventas, atención a clientes, telemarketing) y en otros casos las “nuevas ocupaciones” exigen un reaprendizaje, tal el caso de Lic. en Psicología que son requeridos/as para selección del personal, programas de evaluación de personal, planeamiento y desarrollo de carrera o Lic. en Ciencias de la Educa-

26 GALLART, M.A. (1996): “*Capacitación, Educación y Empleo. Una relación necesaria*”. Revista de la Universidad de Bs.As.- Año 2 N° 4.

27 Universidad de Buenos Aires (1996) - Censo de Estudiantes.

ción que se incorporan en distintas organizaciones para elaboración y realización de planes de entrenamiento y capacitación de personal.

Varias interrogantes surgen a partir del estudio cualitativo: ¿continuará esta tendencia de nuevas ocupaciones o aparecerán otras que reemplazarán a éstas que han surgido rápidamente en el término de tres a cinco años, según el análisis que hemos realizado? ¿Cuál es la estructura sociodemográfica de quienes están empleados/as en dichas ocupaciones? ¿Cuál es la probabilidad de que se generen nuevos empleos a partir de esta nueva categorización observada?

Tal como lo afirma FITUSSI²⁸ en la nueva era de las desigualdades; así como el peso de las desigualdades se capta hoy en nuevos términos, hicieron su aparición nuevas desigualdades, que proceden de la recalificación de diferencias *dentro* de categorías a las que antes se juzgaba homogéneas. En efecto, creemos que dentro de esta nueva tipología que presentamos, aparecen distintas categorías de ocupaciones que resultan difíciles de incorporar y asociar con las clasificaciones tradicionales de ocupaciones.

La sociedad de servicios es más compleja y heterogénea que la industrial y por otra parte, la fuerza de trabajo femenina tampoco es homogénea. Tal como vimos, los cambios sucedidos durante los noventa, son complejos e importantes y han tenido una influencia significativa dentro del mercado laboral femenino. Han aparecido nuevos temas, nuevas ocupaciones, nuevos desafíos.

ALGUNAS REFLEXIONES FINALES: NUEVAS TENDENCIAS, NUEVOS DESAFÍOS

Existe un concepto social global que la OIT ha definido como “trabajo decente para todos”, es casi como una visión del trabajo que debe tender a lograr sociedades más justas y equitativas. Teniendo en cuenta que el concepto decente puede tener un significado diferente según los distintos contextos sociales, es una cuestión de justicia social asegurar condiciones mínimas que garanticen el acceso a un empleo a toda la población.

Por otra parte, el tema de la equidad de género no puede estar ausente de cualquier política de empleo que deseen implementar los gobiernos en pos de la igualdad de oportunidades. Como dijimos al comienzo, las mujeres han incre-

| 28 FITUSSI, P. (1997): “*La Nueva Era de las Desigualdades*” - Editorial Manantial.

mentado su participación en la fuerza de trabajo en América Latina en forma significativa en la última década; este incremento, tal como vimos, ha sido no solo cuantitativo sino cualitativo.

La Argentina logró la estabilidad económica y redujo la inflación en la década de los noventa, pero al mismo tiempo, el desempleo adquirió dimensiones nunca antes alcanzadas y aumentó la desigualdad. En la esfera laboral se han podido comprobar cambios dentro de la estructura del empleo: cae la participación del empleo industrial y crece la de los servicios, en este sector se incorporan cada vez más mujeres con niveles de educación superiores y universitarios. Pero tal como dijimos al comienzo, el sector servicios incluye actividades heterogéneas y dispares.

Los desafíos del nuevo siglo respecto de las realidades descritas, implican múltiples acciones a encarar. Los puestos de trabajo no responden a las características tradicionales de las décadas pasadas. Algunas de las tendencias más fuertes que señalan la mayoría de los especialistas²⁹ en el tema son: el factor humano como recurso central de la empresa, la incertidumbre y la flexibilidad. Actualmente, a lo largo de su vida, las personas rotan por más de una empresa, y es casi imposible que permanezcan en la misma firma a lo largo de toda su trayectoria laboral.

En escenarios tan dinámicos y cambiantes como los actuales, las descripciones de ciertas realidades sociales y laborales, exigen permanentes y rápidas respuestas a situaciones críticas. Es evidente que durante la pasada década existieron “ganadores/as y perdedores/as” dentro de las nuevas dinámicas laborales y asimetría de oportunidades de acuerdo a los requerimientos del mercado.

La sociedad del conocimiento requiere diferente tipo de aprendizaje y exige esfuerzos colectivos de los diferentes actores sociales: gobiernos, empresas, centros académicos, individuos, pero además debemos ser conscientes de la persistencia de las inequidades de género que aún existen en la mayoría de las sociedades. Las mujeres han realizado un esfuerzo enorme para vencer viejos obstáculos y barreras para acceder a estudios universitarios y este esfuerzo todavía no se ve recompensado en el acceso a igualdad de oportunidades dentro del mercado laboral.

²⁹ CROZIER, M. (1989): “*La empresa a la escucha*”. Interditions, 1991.
RIFFKIN, J. (1997): “*El fin del trabajo*”. Ed. Paidós.

ANEXO :

Las nuevas ocupaciones

PREDOMINAN LAS MUJERES	PREDOMINAN LOS VARONES
Agente de prensa	Remiseros
Asistente técnico de ventas	Promotores de ventas
Atención al público	Disk jockey
Decoradora	Motomensajería
Diseñador/a gráfico	Promotor de ventas
Relaciones públicas	
Kiosquera/Elaboración de menús	
Locutores	
Marketing	
Operadores de video/PC/multimedia	
Periodista	
Producción de TV y radio	
Selectores de personal	
Telemarketing	
Editora	
Ejecutiva de cuentas /Inversiones	

BIBLIOGRAFÍA:

- ABRAMO, L. (1999) *El mundo del trabajo, sus limitaciones actuales y alternativas futuras. Reflexiones para una nueva sociedad. Transformaciones actuales y su impacto en las relaciones de género*. Buenos Aires: Subsecretaría de la Mujer. Ministerio de Relaciones Exteriores.
- ARRIAGADA, I. (1998) *Mitos y realidades del trabajo femenino urbano en América Latina*. Revista de CEPAL, Santiago de Chile, n. 57.
- BATTISTONI, L. (1996) *El mercado de trabajo y la formación profesional en las mujeres*. Revista del Trabajo y la Seguridad Social. v. 3, n. 10.
- BARRANCOS, D. (1996) *Formación técnica y tecnológica de las mujeres. Un déficit descalificante*. Revista de la Universidad de Bs.As. v. 2, n. 4.
- BASUALDO, E. y CORTÉS, R. (1998) *La mujer en el sector manufacturero argentino*. ONUDI.
- CROZIER, M.(1989) *La empresa a la escucha*. Interditions.
- CHADOROW, N. (1978) *The reproduction of mothering: psychoanalysis and the sociology of gender*. Berkeley: University California.
- DAHLBOM-HALL, B. (1996) *Liderazgo femenino en las organizaciones*.
- DRUCKER, P.; NAKAUCHI, I. (1997) *Tiempo de desafíos, tiempo de reinenciones*. Sudamericana.
- FANELLI, A. (1991) *Empleo femenino en la Argentina. De la modernización de los '60 a la crisis de los 80*. Desarrollo Económico: Revista de Ciencias Sociales. n.123, oct.-dic.
- FEMPRESS (1999) <http://www.fempres.cl>
- FIRTH-COZEN, J.; WEST, M. (1993) *La mujer en el mundo del trabajo*. Morata
- FITUSSI, P. (1997) *La nueva era de las desigualdades*. Manantial

- GALLART, M.A.(1996) *Capacitación, educación y empleo. Una relación necesaria.* Revista de la Universidad de Bs.As. v. 2, n.4.
- GILLIGAN, C.(1982) *In a different voice: psychological theory and women development.* Boston: Harvard University.
- HELLER, L. (1999) *Las que vienen llegando.* Grupo Editor Latinoamericano.
- HOFFART, V. (1996) *Perspectives on career development of women in management.* Equal opportunities international. v.15, n.3.
- HORRELL, S.; RUBERY, J y BURCHELL, B. *Gender and skills.*
- JACOBSEN, J. (1994) *The economics of gender.* Oxford, Cambridge: Blackwell
- MASS, A. y otras (1999) *Rompiendo el techo de cristal: las mujeres en el management en Argentina.* Documentos de Trabajo-Programa de Actividades Sectoriales-OIT
- MONTAÑO, S. (1999) *Las mujeres ahora trabajan más.* Boletín de la CEPAL. n.7.
- MONTOYA, S (1997) *La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo.* Servicio Universitario Mundial.
- MONTUSCHI, L. (1998) *Cambios en la estructura del empleo: de la Industria a los Servicios.* CEMA.
- MONTUSCHI, L. (1994) *Perspectivas de los mercados laborales y el objetivo del pleno empleo.* CEMA
- OIT (1998) Panorama Laboral. n. 5. Lima.
- OIT. (1997) Panorama Laboral. n. 4. Lima
- OIT. Trabajo: revista de la OIT. n.23, feb. 1998.
- PENN, Rose; Rubery (1994) *Skill and occupational change.* OUP.
- PESSINO, C. (1996) *Anatomía del Desempleo.* Desarrollo Económico. Número especial, vol.36.

- RIFKIN, J. (1997) *El fin del trabajo*. Buenos Aires: Paidós.
- RESNIK, B.; HARTMAN, H. (1985) *Women's work, men's work: sex segregation on the job*. Washigton: National Academy Press.
- SCHWARTZ, F.(1989) *Management women and the new facts of life*. Harvard business review
- SWISS, D. (1996) *Women breaking trough overcoming the final 10 obstacles at work*. Peterson s/Pacesetter Books.
- VALENZUELA, M.E. (1997) *El empleo femenino en el marco de la globalización de la economía*. Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el trabajo. Santiago de Chile: SERNAM.
- WINTER, C. (1994) *Mujeres trabajadoras latinoamericanas: brechas en la participación, remuneración y política pública*. Banco Mundial.

CHILE Y URUGUAY EN LOS NOVENTA: CAMBIOS EN EL MERCADO LABORAL URBANO POR GÉNERO

IRMA ARRIAGADA

Uno de los cambios más significativos que experimentaron los países de América Latina en el período de postguerra fue la creciente incorporación de la mujer al mundo del trabajo remunerado. Esta incorporación al mercado laboral de las mujeres se asocia a otros procesos económicos y sociales como la rápida urbanización, la racionalidad que rige las actuales formas de funcionamiento de las economías, la expansión de los niveles educativos de las mujeres, la creciente necesidad económica de los hogares, así como el logro del derecho de las mujeres a acceder al mercado laboral.

No solamente hubo un aumento cuantitativo, sino también un cambio del modelo de la participación laboral femenina, apuntando –desde el lado de la oferta– a una mayor homogeneización del comportamiento de actividad de hombres y mujeres. Es decir, el ciclo de vida familiar que se relaciona con la edad, el estado civil, el número de hijos de las mujeres, pierde importancia en la incorporación de las mujeres al mercado laboral, especialmente entre las mujeres más educadas. El comportamiento femenino se aproxima al masculino, en el cual las dimensiones relacionadas con el ciclo de vida familiar no tienen peso en la incorporación al trabajo remunerado.

Paradójicamente, la situación desde el lado de la demanda por trabajo mantuvo una gran segmentación horizontal y vertical por género de las ocupaciones¹,

1 La segmentación horizontal se refiere a la concentración de las mujeres en ocupaciones definidas culturalmente como típicamente femeninas. La segmentación vertical se refiere a la concentración de las mujeres en los niveles de menor jerarquía de las ocupaciones (ARRIAGADA, 1994).

que muestra una fuerte resistencia cultural a los cambios. Las mujeres perciben entre el 70% y 80% de lo que perciben los hombres, y en muchos países latinoamericanos la brecha en contra de la mujer aumenta a medida que los niveles de educación son mayores; hay también un mayor desempleo femenino (ARRIAGADA, 1994 y 1997, OIT, 1999). Esta situación no ha cambiado significativamente en las últimas décadas y tiene su base en un modelo cultural sobre el papel social y doméstico de la mujer, fuertemente arraigado tanto entre empleadores como trabajadores.

La creciente participación femenina en el trabajo total es aún mayor si consideramos que magnitudes importantes de trabajo femenino no se miden ni se consideran en las cuentas nacionales, produciéndose un importante subregistro de la mano de obra femenina. De acuerdo con un estudio de BENERÍA (1991), la subestimación de la contribución femenina a la economía ha afectado particularmente a cuatro áreas de actividad: producción de subsistencia, trabajo no remunerado, producción doméstica y tareas afines y trabajo voluntario. Ha existido una tendencia a subestimar la fuerza de trabajo femenina en lo que a producción de subsistencia se refiere y en las actividades no remuneradas, mientras que en la producción doméstica y en el trabajo voluntario se ha suscitado un problema conceptual, al no considerarse este tipo de actividades como “económicas”. Por lo tanto, no se incluyen en las estadísticas que miden el aporte de las personas al producto. Actualmente, hay intentos importantes por incorporar actividades no remuneradas realizadas por mujeres en la contabilización del producto total, pero hasta el momento son esfuerzos relativamente aislados y no permanentes.

En esta ponencia se plantea que existen asincronías entre los procesos de globalización y flexibilización y sus impactos en el mercado laboral por género en Chile y Uruguay. La selección de Uruguay, que es miembro del Mercosur, y de Chile país asociado, se basa en sus similitudes pero también en sus diferencias en el tamaño, estructura y evolución de sus economías que aportan elementos interesantes de contraste. Además, la comparabilidad de sus trayectorias en lo referente a las dimensiones de participación económica por género proporciona elementos interesantes de análisis: más tempranamente en Chile que en Uruguay se produce un proceso de apertura económica y flexibilización laboral.

Se quiere mostrar que los procesos que podríamos denominar de “modernización económica” no se manifiestan en el mercado laboral como una participación más equitativa entre ambos sexos, que podríamos designar como “modernización de género”. Entendemos por modernización de género el cambio producto de la modernización económica y social, y de los esfuerzos explícitos de

los gobiernos y de la sociedad civil por acortar las distancias entre desempeños y retribuciones de hombres y mujeres. Mayor modernización por género en el mercado laboral se expresará entonces en menores brechas en la incorporación a la actividad económica, en las ocupaciones y en los salarios entre hombres y mujeres. Desde una perspectiva metodológica, se alcanzaría la modernización por género cuando ésta deja de ser importante como categoría analítica de diferenciación. Con el objetivo de mostrar este proceso, esta ponencia presenta tres aspectos de los cambios en la década de los noventa en el mercado de trabajo urbano de Chile y Uruguay y sus impactos en las modalidades de participación de hombres y mujeres:

- En la primera sección, se muestran los impactos de la globalización y el grado de apertura de las economías uruguaya y chilena y sus desempeños económicos;
- en la segunda parte, se muestran los principales cambios en los mecanismos de flexibilización del mercado laboral y sus tendencias en la normativa laboral; y
- finalmente en la tercera sección, se analizan los cambios en los procesos de inclusión y exclusión de hombres y mujeres en el mercado laboral, comparando ambos países durante el período.

A. Chile y Uruguay ¿incorporados a la globalización?

Los países de la región latinoamericana han tenido una incorporación desigual a la globalización. Entendemos la globalización como el proceso resultante de la capacidad de ciertas actividades de funcionar como unidad en tiempo real a escala planetaria (CASTELLS, 1996 y 1999). De esta forma, el tiempo y el espacio se compactan, se reducen las distancias económicas y culturales, y las decisiones y actividades en cualquier lugar tienen repercusiones significativas en lugares muy distantes y de manera simultánea.

La globalización apunta a la creciente gravitación de los procesos económicos, sociales y culturales de alcance mundial sobre los de carácter nacional o regional. Los cambios en los espacios y en los tiempos que ha generado la revolución tecnológica y de las comunicaciones tiende a darle nuevas dimensiones a este proceso que no es nuevo. En relación con las dimensiones sociales de la globalización, entre sus principales aspectos suele destacarse las nuevas regulaciones

de las relaciones laborales que ha traído consigo la integración económica y la globalización de mercados.

En términos económicos, una de las dimensiones donde se puede apreciar el grado de incorporación a los procesos de globalización es la apertura hacia el comercio exterior, expresada en el valor y el volumen de los bienes y servicios exportados. En América Latina, entre 1990-1997, la magnitud de las exportaciones de bienes creció a un promedio anual de 9% y el valor de las exportaciones lo hizo a una tasa de 10%; por sobre las tasas medias mundiales. De manera que a lo largo de la década, el desempeño de la región fue dinámico, aún cuando los promedios regionales encubren una situación de gran heterogeneidad. Por ejemplo, un único país, México, representa más del 40% del total de las ventas externas reflejando el auge de las exportaciones industriales hacia Estados Unidos, en tanto la diversificación de los países centroamericanos más pequeños se asocia a la industria ensambladora de manufacturas tradicionales (confecciones) como electrónica, también orientada a Estados Unidos (CEPAL, 1999a).

La reorientación de las economías latinoamericanas hacia la exportación se refleja en los coeficientes de apertura exportadora², Chile y Uruguay muestran coeficientes crecientes y superiores a la media latinoamericana durante la década: el coeficiente de exportación en Chile aumentó de 26.6% en 1990 a 33.8% en 1998 y el de Uruguay creció de 16.4% a 21.1% en el mismo período³ (CEPAL, 2000e). El mayor coeficiente chileno se debe a que su proceso de apertura se desarrolló más tempranamente que en Uruguay con reformas comercial y financiera que se iniciaron en el año 1974 en tanto que en Uruguay esos procesos se hacen efectivos entre 1978 y 1982 (CEPAL, 1995).

Pese al dinamismo que ha mostrado, el sector exportador no ha sido acompañado por un crecimiento similar de las economías chilena y uruguaya. El producto interno bruto durante la década de los noventa creció a 6.2% en Chile y a 2.9% en Uruguay mostrando, en ambos casos, los efectos de la crisis asiática sobre el desempleo y el producto por habitante durante los años 1998 y 1999, otra forma de expresión de los impactos de la globalización sobre las economías latinoamericanas. De manera que el PIB por habitante alcanzaba en 1999 a magnitudes de 5.106 dólares en Chile y a 5.962 en Uruguay reduciéndose la brecha mostrada entre ambos países en 1990 (CEPAL, 2000f).

2 Los coeficientes de apertura exportadora se construyen sobre la base del valor de exportaciones de bienes y servicios con respecto al PIB.

3 Calculados sobre la base del PIB a precios constantes y en dólares a precios de 1995.

Los mayores crecimientos del producto, tanto en Chile como Uruguay, se produjeron durante el primer quinquenio de la década del noventa, específicamente entre 1990-1994, proceso que continuó en Chile entre 1994 -1997, no así en Uruguay. Entre 1997 y 1999 en ambos países las tasas de crecimiento disminuyeron. También el desempleo hacia 1999 fue mayor que a inicios de la década, si bien es posible que en el caso de Uruguay corresponda a un proceso de carácter más estructural que en Chile, donde pareciera estar asociado a los efectos coyunturales de la crisis y el sobreajuste realizado (véase cuadro 1).

Cuadro 1

Chile y Uruguay: Algunos indicadores económicos 1990-1999

Indicadores económicos	Chile				Uruguay			
	1990	1994	1997	1999	1990	1994	1997	1999
PIB por habitante US dólares 1995	3.419	4.271	5.091	5.106	4.910	5.668	5.942	5.962
Desempleo urbano % *	7.8	7.8	6.1	9.8	8.5	9.2	11.5	11.3

Variaciones porcentuales en algunos indicadores económicos 1990-1999

Indicadores económicos	Chile				Uruguay			
	1990-1999-	1990-1994-	1994-1997-	1997-1999-	1990-1999-	1990-1994-	1994-1997-	1997-1999-
PIB por habitante US dólares 1995	49.3	24.9	19.2	0.3	21.4	15.4	4.8	0.3
Remuneración media real	38.5	18.7	10.9	5.2	13.7	12.2	-2.0	3.5
Salario mínimo urbano **	48.4	24.3	12.9	5.7	-39.2	-32.7	-12.6	3.5
Gasto público social por habitante **	70.6	36.6	23.9	...	57.3	31.1	12.3	...

Fuente: CEPAL, 2000d.

* En Chile el desempleo urbano corresponde al total nacional.

** Último año corresponde a 1998 en Chile y 1997 en Uruguay.

Otro indicador del grado de globalización de las economías es la diversificación geográfica de sus exportaciones. Comparativamente Uruguay y Chile presentan perfiles distintos de integración a los mercados globales. En tanto Uruguay muestra una fuerte integración comercial intrarregional producto de su participación en el Mercosur, Chile muestra un perfil más diversificado en sus exportaciones que se dirigen tanto hacia el Cono Sur como también a Europa y Asia⁴.

En suma, es posible indicar que tanto Chile como Uruguay se han incorporado a los procesos de globalización en curso en América Latina, pero esta incorporación fue diversa, más temprana e intensa en Chile que en Uruguay por lo tanto con distintos comportamientos en términos de apertura y protección de sus economías.

B. ¿Desregulación de los mercados laborales?

Durante las dos últimas décadas, un fuerte proceso de reestructuración de los mercados se ha desarrollado para adaptarse a los requerimientos de la globalización y aumentar la competitividad de las empresas. Este ajuste económico junto con las reformas estructurales se manifiestan en un profundo cambio del marco regulatorio nacional e internacional. En ese proceso de adaptación se han producido diversos cambios, entre ellos se indican los siguientes (TODARO, 2000):

- Modificación del sistema impositivo con reducción de carga impositiva, en especial a las utilidades de las empresas.
- Reducción del gasto público y por ende de ciertas funciones del estado de bienestar, disminución de fondos para políticas sociales, reducción de prestaciones de seguridad social.
- Reducción de los costos laborales por la vía de la disminución de las cargas sociales como costo para las empresas.
- Abandono de las políticas de pleno empleo y disminución del subsidio de desocupación.

⁴ En 1998 el 23.7% de las exportaciones totales de Chile tenía como destino la región latinoamericana, en Uruguay el porcentaje alcanzaba a 62.8% (CEPAL, 2000e).

- Aumento del riesgo de pérdida del empleo, de las prestaciones de seguridad social y mayor inestabilidad laboral en todo tipo de ocupaciones.
- Los sistemas de seguridad social basados en el reparto solidario se convierten en sistemas basados en el individuo con el consiguiente aumento de la vulnerabilidad personal.

Con la mejora en los niveles de crecimiento económico durante el primer quinquenio de la década de los noventa, las tendencias de disminución del gasto social de la mayoría de los países latinoamericanos se revirtieron, alcanzándose mayores niveles que los correspondientes a la década perdida de los ochenta. Entre 1990-91 el gasto social alcanzaba a 10.1% del PIB, entre 1996-97 llegaba a 12.5% y con criterios de asignación más selectivos, aunque desde 1997 en adelante, el gasto social ha sufrido un relativo estancamiento en su crecimiento (CEPAL, 2000c). En 1997 Uruguay mostraba el mejor desempeño regional de la magnitud del gasto social como porcentaje del gasto total (69.8%) así como porcentaje del PIB (22.5%), el que está asociado al peso del gasto social destinado a la seguridad social, dada la cantidad de personas de edad que reciben pensiones; Chile, en cambio, con un nivel de gasto social medio alcanzaba a 65.9 % de gasto social en relación con el gasto total y de 14.1% en relación con el PIB.

Se han señalado tres procesos globales que modificarían el mundo del trabajo y las relaciones laborales: a) el proceso de adopción de un esquema de desarrollo que privilegia la integración a la economía mundial vía políticas de apertura externa y competitividad de mercado que tienden a reducir los costos laborales y que tendrá efectos negativos sobre los salarios y las condiciones de empleo; b) el proceso de incorporación a los rápidos cambios tecnológicos en muchos sectores de la economía que debilita la posición negociadora de los trabajadores; y c) los cambios en los papeles del Estado, el mercado y las instituciones de la sociedad civil, con pérdida de la capacidad reglamentaria del Estado (OIT, 1996 y CAMPERO, 1999). A continuación se examinan los cambios en el marco regulatorio laboral de Chile y Uruguay.

Los procesos de mayor apertura y ajuste estructural que se pusieron en marcha en los años noventa significaron un cambio importante de los marcos regulatorios referidos al mercado laboral. Chile, a diferencia de Uruguay, modificó su legislación de manera de flexibilizar la contratación y el despido de los trabajadores (véase cuadro 2).

Cuadro 2

Chile y Uruguay: Aspectos cubiertos por las reformas laborales 1990-2000

TEMAS	Chile	Uruguay
Áreas de flexibilidad		
Contratos	X	
Despidos	X	
Negociación colectiva	X	
Seguridad social	X	X
Áreas de Protección		
Monto de pensiones	X	
Sindicatos	X	
Fuero sindical	X	
Huelgas	X	
Seguro de accidentes	X	
Seguridad en el trabajo	X	X
Trab. régimen especial		X
Asoc. empleados públicos	X	

Fuente: Elaboración propia basada en CEPAL, 1997 y 2000g y WELLER, J. 2000.

Como puede observarse en el área de la flexibilización, las áreas relativas a los contratos, los despidos, la seguridad social y la negociación colectiva tuvieron mayores cambios legislativos. En el área de la protección, aspectos relativos a los derechos sindicales y a la seguridad en el trabajo fueron materia de protección. Sin embargo, las orientaciones fueron en una doble dirección tanto hacia la protección como hacia la flexibilización.

Desde la perspectiva de los países, Chile inicia su ajuste más tempranamente en un contexto de dictadura y concentra mayores cambios legislativos. De esta forma, en el caso chileno se pueden apreciar dos momentos de reformas importantes: a) durante el régimen militar y hasta 1990, donde destaca especialmente la puesta en marcha del Plan Laboral en 1978, que por medio del decreto ley N° 2.200 restringía la negociación colectiva, limitaba el ejercicio de la huelga y atomizaba la organización sindical, debilitando la posición de los trabajadores en el proceso de negociación colectiva; y b) un segundo período que corresponde a las reformas flexibilizadoras de los gobiernos democráticos cuyos objetivos tendían a facilitar la sindicalización, equiparar el poder negociador de las partes; acortar duración de los conflictos y estabilizar el empleo y los ingresos, pero por sobre todo asegurando que el mercado de trabajo satisfaga la exigencia de flexibilidad que la globalización de la economía impone. En este segundo período se legisla sobre contratos, capacitación laboral, sistemas de previsión social, cobertura de beneficios y reajuste de pensiones mínimas y de viudez (véase cuadro anexo).

El gobierno de Uruguay, en un contexto democrático, encuentra mayores resistencias para modificar su legislación. En 1992, la ley N° 16.713 sobre Seguridad Social modifica el sistema previsional y se inicia una serie de cambios graduales para el paso a un sistema mixto de previsión social. Se crea en 1992 el programa de Estudio, Investigación, Fomento y Coordinación de Políticas Activas de Empleo y Formación Profesional, Dirección Nacional de Empleo, y la Junta Nacional de Empleo de integración tripartita. La Junta administra y maneja el Fondo de Reconversión Laboral por medio del cual se realizan estudios del mercado de trabajo y se financian cursos de capacitación a los trabajadores. Se promulgan decretos sobre seguridad en la industria, obras de construcción y se crea en 1996 el Consejo Nacional de Seguridad en el trabajo (Véase cuadro anexo).

Sin embargo, la experiencia de los cambios en las reglas de juego laboral en las últimas décadas, alerta contra los intentos de limitar esta reforma solo a las modificaciones de la legislación correspondiente. La flexibilización laboral fue introducida después que, fruto de la crisis de la deuda de los ochenta y los programas de ajuste estructural a comienzos de los años noventa, el régimen laboral fuera desarticulado por la caída drástica de los salarios reales y el desempleo masivo en buena parte de los países (LEÓN, 2000). Fuentes importantes de estos cambios provienen también de las modificaciones que acompañaron la reforma estructural ya señaladas anteriormente.

Hay consenso que el proceso de flexibilidad laboral realizado en la mayoría de los países de América Latina ha obedecido a situaciones de facto más que a regula-

ciones explícitas y que los cambios ocurridos en el mercado de trabajo están desfasados de la normativa laboral. En ese sentido se han introducido reglas que modifican determinados aspectos de las relaciones laborales pero –salvo excepciones– no se ha efectuado un cambio legislativo que abarque de manera conjunta y sistemática los diferentes aspectos de las relaciones laborales. Se requiere por tanto un nuevo marco regulatorio que junto con adecuarse a los nuevos perfiles ocupacionales proteja la parte contractual más débil.

Chile como Uruguay continúan enfrentando situaciones muy disímiles en términos de sectores de trabajadores ampliamente protegidos (en especial los asalariados) y sectores no cubiertos por la legislación laboral, como es la situación de los trabajadores empleados en pequeñas y microempresas, autoempleados, subcontratados y estacionales. Chile y Uruguay son los países en la región latinoamericana que muestran una mayor cobertura de la seguridad social para los asalariados. Sin embargo, en 1998 el 19.6% de la fuerza de trabajo asalariada chilena no estaba cubierta por la seguridad social y si se consideraba a los asalariados en establecimientos de hasta cinco ocupados, el porcentaje subía a 43.6% de los trabajadores (CEPAL, 1997 y CEPAL, 2000d). La situación es más extrema para las mujeres en el caso de ocupaciones precarias sin protección legal, en 1996 el 53% de las mujeres chilenas del quintil más pobre no tenían contrato de trabajo en comparación con el 14% de las mujeres del quintil más alto (PIZARRO, 1999). Si esta flexibilidad ha limitado o mejorado la incorporación de las mujeres al mercado laboral, generando una modernización del mercado de trabajo por género, son interrogantes que se examinan a continuación.

C. ¿Hay mayor equidad por género en el mercado laboral?

La aplicación del modelo de ajuste junto con los procesos de globalización en marcha tuvo consecuencias específicas sobre hombres y mujeres desde perspectivas tanto de inclusión como de exclusión en el mercado laboral. En primer lugar, examinaremos las formas de inclusión de hombres y mujeres en el trabajo remunerado en relación con la edad y los niveles de instrucción (la oferta de mano de obra) y en segundo lugar, analizaremos las formas de participación en los distintos sectores económicos por género (demanda de la mano de obra).

1. La participación por edad y niveles de instrucción

Durante la década del noventa en Chile y Uruguay una mayor proporción de mujeres que de hombres se incorporaron al mercado laboral. En la región lati-

noamericana, Uruguay tiene una de las mayores tasas de participación de las mujeres urbanas y Chile una de las menores. En el período de 1990 a 1998 en Chile la tasa de participación masculina ascendió en 2 puntos porcentuales, mientras que tanto en las mujeres chilenas como uruguayas la tasa aumentó en 6 puntos porcentuales. En Uruguay hubo un proceso más marcado por cuanto la tasa de participación masculina permaneció constante. Los mayores incrementos en la participación económica femenina, tanto en Chile como en Uruguay, se produjeron entre las mujeres de 25 a 49 años, es decir, entre aquellas con una mayor carga reproductiva (véase cuadro 3). La participación masculina en Chile y Uruguay crece y se mantiene estable a partir de los 25 años y decrece en las personas de más de 50 años.

La brecha por género en la participación económica ha disminuido para todos los grupos de edad, tanto en Chile como en Uruguay (salvo en Chile para el grupo de edad sobre los 50 años). Asimismo, la distancia en las tasas de participación entre mujeres jóvenes y mayores se ha reducido en Chile y se ha mantenido en Uruguay. Pese a este avance la distancia entre las tasas de participación de hombres y mujeres continúa siendo importante: de 33 puntos porcentuales en Chile y de 25 en Uruguay.

Cuadro 3

**Chile y Uruguay: Tasas de participación por sexo y edad,
zonas urbanas
1990-1998**

Edad	Chile				Uruguay			
	1990		1998		1990		1998	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	72	35	74	41	75	44	75	50
15-24 años	47	29	44	30	68	47	69	52
25-34 años	94	47	93	57	98	69	96	74
35-49 años	95	46	97	54	97	64	97	74
50 años y más	56	20	64	26	54	21	52	26

Fuente: CEPAL, 2000d

Se ha establecido en diferentes estudios empíricos, la relación positiva entre educación y participación laboral. Chile y Uruguay siguen los patrones regio-

nales que indican que, a diferencia de los varones, las mujeres con mayor nivel de instrucción tienen también tasas mayores de participación. Sin embargo, la brecha de participación económica es mayor por niveles educativos (entre mujeres) que por género. Las diferencias de participación entre las mujeres chilenas que tienen menos de tres años de instrucción con las que tienen más de trece años es de 42 puntos porcentuales tanto en 1990 como en 1998; y en Uruguay es de 44 puntos en 1980 y de 46 puntos en 1998, es decir no ha disminuido y en el caso de Uruguay se ha ampliado. Si comparamos los grupos de mujeres que tienen entre cuatro a seis años de instrucción con las que tienen trece años y más en Chile y Uruguay, la brecha se amplía en el período. Los hombres con niveles de instrucción muy dispares no muestran grandes diferencias de tasas de participación (véase cuadro 4).

Esto significa que si bien las tasas de participación femenina han crecido, tendiendo a una mayor modernización por género, ello ha ocurrido por la creciente incorporación de las mujeres más educadas, manteniéndose y ampliándose la brecha de participación entre mujeres educadas y con menores niveles de instrucción que perpetúa la mayor desigualdad social y económica intragénero.

Cuadro 4

Chile y Uruguay: Tasas de participación por sexo e instrucción, zonas urbanas 1990-1998

Años de Instrucción	Chile				Uruguay			
	1990		1998		1990		1998	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	72	35	74	41	75	44	75	50
0-3 años	59	20	60	23	50	18	42	18
4-6 años	74	28	72	29	74	36	71	37
7-9 años	66	26	66	31	79	48	84	58
10-12 años	74	35	78	43	84	57	80	60
13 y más	80	62	81	65	83	62	82	74

Fuente: CEPAL, 2000e

Sin embargo, los avances en la modernización por género en la participación de las mujeres en el mercado laboral se matizan si consideramos que simultáneamente más mujeres que hombres estaban desempleadas. Durante el período

do 1990 a 1998 las tasas de desempleo de Chile y Uruguay fueron crecientes, apreciándose un incremento también hacia 1999 y primer semestre de 2000. Sin duda, los jóvenes son quienes tienen mayores tasas de desempleo abierto y dentro de ellos, las mujeres jóvenes encuentran mayores trabas para su ingreso al mercado laboral. En 1998 la tasa de desempleo de Chile alcanzaba a 10.1 y entre las mujeres jóvenes de 15 a 24 años ascendía a 23.7. En Uruguay la tasa de desempleo urbana alcanzaba a 11.4 en 1998, y entre la población femenina joven era de 32.7. (CEPAL, 2000e). A su vez, estas tasas de desempleo muestran grandes diferencias entre mujeres pertenecientes a diferentes estratos de ingreso, así la diferencia en el desempleo de las mujeres en el 25% más pobre y el 25% más rico de hogares era en 1997 de 20.2 en Chile y de 22.0 en Uruguay (GÁLVEZ, 1999).

2. La discriminación salarial

Uno de los aspectos más notable en relación con la desigualdad que enfrentan las mujeres en el mercado laboral tiene relación con la diferencia de ingresos observada entre hombres y mujeres, denominada discriminación salarial.

Durante la década del noventa, los ingresos medios de las mujeres tanto en Chile como en Uruguay continuaron siendo significativamente menores que los masculinos. En 1997 el ingreso medio total de las mujeres uruguayas era el 65% y de las chilenas el 66% del ingreso medio total masculino. Si consideramos la edad puede apreciarse el mismo patrón en Chile como en Uruguay, según el cual la distancia entre los ingresos femeninos y masculinos aumenta a medida que se crece en edad; así las mujeres con 55 años y más ganaban el 54% en Chile y el 55% en Uruguay de los ingresos medios de los hombres de ese mismo grupo de edad.

La explicación a esas diferencias tampoco se encuentra en los niveles educativos puesto que mientras más alto es el nivel de instrucción, es también mayor la diferencia de ingresos por género: en 1998 las chilenas con trece años y más de instrucción tenían un ingreso medio de 54% del ingreso medio de los hombres con los mismos niveles de instrucción, y en 1997 el ingreso medio de las uruguayas era de 56% del ingreso medio de los hombres (véase cuadro 5).

La discriminación salarial ha disminuido durante el período tanto en Chile como en Uruguay, sin embargo, persiste como uno de los núcleos más resistentes a la modernización por género.

Cuadro 5

Ingreso medio de las mujeres comparado con el de los hombres según grupos de edad y niveles de instrucción (en porcentajes)

Edad	Chile		Uruguay	
	1990	1998	1990	1997
<i>Total</i>	61	66	45	65
15-24 años	81	90	63	79
25-34 años	67	77	60	72
35-44 años	60	69	46	63
45-54 años	56	59	37	59
55 años y más	52	54	30	55
Instrucción				
<i>Total</i>	61	66	45	65
0-3 años	56	71	50	54
4-6 años	58	63	41	57
7-9 años	69	65	40	60
10-12 años	62	71	42	58
13 y más	49	54	37	56

Fuente: CEPAL, 2000d

3. Las oportunidades laborales en los distintos sectores productivos

Desde una perspectiva de inclusión hubo diversos impactos sobre el empleo, generándose nuevas oportunidades laborales para las mujeres en el sector terciario junto con reducción de ciertas ocupaciones en el sector público. Desde una perspectiva de exclusión se produjeron impactos sobre la calidad del empleo generado. Hay consenso en indicar que la calidad del empleo generado fue de baja calidad. Las mujeres se incorporaron al empleo en pequeñas y microempresas y en sectores informales de la economía. Sin embargo, también hay que consignar que hubo aumentos del trabajo asalariado en el sector terciario y en servicios financieros.

Durante el período, la tasa de crecimiento del empleo femenino urbano entre 1992 y 1998 fue de 3.0% para Chile y de 4.6% para Uruguay entre 1988 y 1997. Los mayores aumentos en la participación femenina se efectuaron en el sector de establecimientos financieros en ambos países, como se puede apreciar en el cuadro siguiente.

Cuadro 6

Chile y Uruguay: Tasas de crecimiento anual del empleo femenino para algunos sectores económicos 1988-1998

Países	Período	Total	Comercio	Establecimientos financieros	Servicios *	
<i>Chile</i>						
	1992-98	3.0	3.9	5.6	10.4	2.7
	1996-98	1.9	1.8	2.7	1.9	1.8
<i>Uruguay</i>						
	1988-97	4.6	6.7	3.6	10.4	4.6
	1994-97	2.4	3.9	-2.3	5.5	2.6

Fuente: Arriagada, I. (2000)

*Incluye servicios sociales, comunales y personales.

Las oportunidades que se abrieron a las mujeres fueron en las categorías ocupacionales de empleadoras y de asalariadas, especialmente entre las categorías de asalariadas técnicas y profesionales; los hombres aumentaron su participación

como empleadores en ambos países, y en Chile también lo hicieron como trabajadores por cuenta propia.

Cuadro 7

Chile y Uruguay: Distribución de la población económicamente activa ocupada según inserción ocupacional y sexo, zonas urbanas 1990-1998

Inserción Ocupacional	Chile				Uruguay			
	1990		1998		1990		1997	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Empleadores	3.1	1.4	5.0	3.0	6.4	1.9	6.1	2.3
Asalariados Total	73.0	78.6	74.2	78.8	73.0	75.9	69.1	76.9
Asalariados Profesionales	9.9	18.4	14.9	20.6	4.4	6.1	5.2	8.2
Técnicos								
Empleo doméstico	0.2	19.4	0.1	15.2	0.1	17.1	0.2	16.6
Total Trabajadores por cuenta propia	23.9	20.1	20.7	18.1	20.5	22.3	24.7	20.7
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

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

a. El sector terciario

La participación de mujeres en los distintos sectores económicos, tradicionalmente ha presentado una distribución más desequilibrada, dado que se concentran principalmente en el sector de servicios. En 1998 el 47.2% de las mujeres chilenas y el 55.1% de las uruguayas se ubicaba en este sector. Los hombres, en

cambio, se concentran en los sectores de construcción, comercio, industria y servicios (Véase cuadro 8).

Cuadro 8

Chile y Uruguay: Estructura ocupacional por sectores de actividad económica y sexo. Areas urbanas 1990-1998

Sector Económico	Chile				Uruguay			
	1990		1998		1990		1997	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Industria	21.9	15.8	17.3	11.2	21.8	19.2	18.4	13.3
Construcción	12.3	0.9	13.1	1.2	11.0	0.4	12.5	0.5
Comercio	18.1	23.4	18.0	25.5	18.2	17.4	20.1	20.4
Transporte	11.4	2.6	10.8	2.9	8.4	2.1	9.1	2.1
Estab. Financieros	9.1	7.9	7.8	7.8	5.3	4.5	6.4	6.7
Servicios*	15.5	46.0	20.8	47.2	30.2	55.4	26.4	55.1
Empleo doméstico	0.2	19.4	0.1	15.2	0.1	17.1	0.2	16.6
Agricultura	7.5	2.5	7.7	3.1	4.9	1.0	5.5	1.4
Minería	3.6	0.3	2.6	0.2	0.3	0.1	0.2	0.0
Otros no clasific.	0.6	0.4	12.8	4.5	0.0	0.0	8.9	2.4

Irma Arriagada

<i>Total</i>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
--------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

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

*Incluye servicios sociales personales y comunales, electricidad, gas y agua.

El mayor crecimiento y apertura de oportunidades de empleo, especialmente para las mujeres, se encuentra en el sector de servicios y muestra también el carácter contradictorio en el empleo femenino, que ofrece oportunidades en los dos extremos de la escala social y educativa de las mujeres: puestos mejor remunerados y que demandan niveles de instrucción muy elevados (sector de servicios financieros) y el otro extremo de la escala de prestigio: el sector doméstico, el peor remunerado y la ocupación más precaria en términos de cobertura social y beneficios. Las mujeres que trabajan en el servicio doméstico y cotizan en algún sistema de seguridad social alcanzan a 39.8% en Uruguay, que presenta los mejores niveles de cobertura de seguridad social (OIT, 1999). Sin embargo, el sector servicios personales, aunque continúa siendo importante, declinó como fuente de empleo para las mujeres uruguayas y chilenas.

Al desagregar el crecimiento por país del sector servicios (sociales, comunales y personales y los servicios financieros), las tasas de crecimiento del sector establecimientos financieros fueron en la mayoría de los casos más altas que las tasas de variación anuales totales y que las tasas de crecimiento de los servicios en un periodo aproximado de diez años: alrededor de 1987- 1997 (Véase nuevamente cuadro 6).

D. Algunas conclusiones preliminares

De esta manera se puede concluir que los grandes cambios incorporados parcialmente por la globalización de mercados, las transformaciones estructurales en curso y la estructura económica preexistente afectaron doblemente a las mujeres ampliando la oferta de trabajos precarizados para sectores mayoritarios de mujeres pero también se generaron ocupaciones de alta calidad para grupos reducidos de trabajadoras altamente calificadas.

Sin embargo, las tasas de desocupación más altas y el desempleo por períodos más prolongados revelan mayores obstáculos para las mujeres para encontrar empleo. Por el lado de la oferta, la tasa de actividad femenina que a pesar de su continuo crecimiento se mantiene por debajo de la masculina, manifiesta no

solo los límites que pone el trabajo del hogar y el cuidado de los hijos a las posibilidades de emprender un trabajo remunerado sino también el desaliento frente a las dificultades en la búsqueda del empleo (TODARO, MAURO y YAÑEZ, 1997). Además se requiere investigar cómo se recomponen las formas de segregación al interior de las ramas de actividad económica y de las ocupaciones que proporcionan la base para la reinstalación de la persistente discriminación salarial. Otros aspectos requieren ser examinados en más detalle como la longitud de las jornadas, la existencia o no de contratos y el tiempo medio de duración, la estacionalidad de los empleos, la cobertura de la seguridad social, entre otras dimensiones ligadas a la calidad del empleo.

La falta de correspondencia entre una modernización económica (caracterizada por la mayor apertura de las economías y flexibilidad laboral) con una mayor modernización por género –expresada en una mayor equidad por género en el mercado laboral– alerta sobre las explicaciones puramente económicas de los procesos que se relacionan con la inclusión y exclusión de las mujeres en el mercado laboral, tanto en Chile como Uruguay. Diversos aspectos relacionados con elementos ajenos al mercado de trabajo, deben considerarse; entre ellos, las siguientes nociones son claves para comprender en profundidad esos procesos (GÁLVEZ, 1998) y que demandan una perspectiva interdisciplinaria para continuar el análisis de los cambios por género del mercado laboral.

- **la noción de alternatividad:** se entra y se sale de uno u otro trabajo (remunerado y doméstico según el ciclo de vida, el ciclo anual, en jornadas parciales o flexibles). Hay en ocasiones salidas del mercado laboral durante el período reproductivo que limitan su ascenso profesional. Se generan ingresos menores a lo largo de la vida laboral que se expresan en una calidad menor de las prestaciones de seguridad social (en especial cuando se trata de sistemas de ahorro individual no solidario).
- **la noción de costo de oportunidad:** el trabajo remunerado tiene el costo de oportunidad de trabajo no remunerado, que supone un piso mínimo a cubrir para empezar a trabajar, tanto en tiempo como en dinero. Hay por lo tanto riesgos durante su vida a una mayor exposición a la pobreza dado sus menores ingresos relativos en las ocupaciones y su inserción en empleos de menor calidad.
- **la infraestructura y reparto del trabajo doméstico:** se debe examinar si hay cambios en el trabajo doméstico realizado en los hogares, si hay traspaso al mercado, la forma cómo se realiza el reparto al interior del hogar. Hay menores oportunidades para la participación pública en la

medida que las responsabilidades familiares se organizan de manera privada y en los hogares.

- **la noción de identidad de la mujer:** cómo se percibe a sí misma la mujer en tanto madre, trabajadora, esposa y cómo se han modificado esas identidades durante el período.
- **la noción de negociación** al interior de la familia. Para las mujeres, especialmente las que no trabajan en el mercado laboral, hay una mayor dependencia de un proveedor masculino y por lo tanto una menor capacidad de negociación y de poder al interior de la familia.

En esta ponencia hemos intentado mostrar que los cambios producidos por la mayor incorporación a la economía global de Chile, que se inició antes que en Uruguay, se expresaron en una mayor equidad de género en ciertos aspectos y en una recomposición de la desigualdad, en otros. Los cambios tendientes a una mayor equidad de género han sido mayores en Uruguay que en Chile, indicando que las dimensiones estructurales y no económicas de los procesos en marcha ya señaladas, adquieren gran importancia en la explicación de las evoluciones de ambos países.

PRINCIPALES REVISIONES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL 1990-2000 *			
PAÍSES	LEY	AÑO	CONTENIDO
CHILE	19.010	1990	Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo , mantiene el sistema de libertad de despido con indemnización y encarece la indemnización de cinco a once meses.
	19.049	1991	Centrales Sindicales reconoce jurídicamente las entidades sindicales de cúpula. Reconocimiento CUT.
	19.069	1991	Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva proporciona mayores atribuciones a los sindicatos y suprime algunas limitaciones en materia de negociación colectiva.
	19214	1992?	Crea Fondo de Capacitación y Formación sindical. Capacitación de dirigentes sindicales en legislación laboral.
	19.234	1993	Beneficios previsionales por gracia para

PRINCIPALES REVISIONES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL 1990-2000 *			
PAÍSES	LEY	AÑO	CONTENIDO
			exonerados políticos. Beneficios a personas que perdieron sus trabajos por motivos políticos.
	19.250	1993	Modificación al Código del Trabajo. Cambios en contrato individual de trabajo y protección a remuneraciones y jornada de trabajo a los trabajadores y trabajadoras. Elimina prohibición legal para desempeño de faenas consideradas peligrosas para la mujer.
	19.299	1994	Nuevo cálculo de subsidio maternal para las trabajadoras.
	19.296	1994	Asociaciones de Funcionarios Públicos, otorgan el derecho de asociarse en federaciones y agrupaciones sin posibilidad de negociar colectivamente ni declararse en huelga.
	19.345	1995	Amplía el seguro social contra accidentes de trabajo para los trabajadores del sector público.
	19.350	1995	Modifica normas de seguridad social. Uniforma los antiguos sistemas previsionales.
	19.394	1995	Modifica ley de accidentes de trabajo. Calificación de enfermedad profesional.
	19.403	1995	Aumento extraordinario a las pensiones de viudez y otras.
	19.404	1995	Dicta normas relativas a pensiones de vejez y jubilación anticipada, considerando el desempeño de trabajos pesados.
	19.408	1995	Modifica art. 203 del Código del Trabajo. Obligación de instalación de salas cunas en centros o complejos comerciales.
	19.447	1996	Modifica Código del Trabajo y el art. 9 de Ley 17.322. Mejora los procedimientos de los juicios laborales para hacerlos más expeditos.
	19.454	1996	Extiende Beneficios de SUF a menores entre 15-18 años y a inválidos.
	19.481	1996	Modifica Código del Trabajo. Amplía las facultades de fiscalización de la Dirección del Trabajo en materias de seguridad, higiene y prácticas antisindicales, establece nuevo concepto de reincidencia.

PRINCIPALES REVISIONES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL 1990-2000 *			
PAÍSES	LEY	AÑO	CONTENIDO
	19.482	1996	Modifica Código del Trabajo. Días de descanso dominical y descanso compensatorio para jornadas que exijan continuidad.
	19.505	1997	Permiso adicional hasta de diez jornadas para padres ante enfermedad terminal y en fase final de hijos menores de 18 años.
	19.518	1997	Nuevo estatuto de capacitación y empleo , crea Fondo Nacional de Capacitación e incluye comités de evaluación de los programas de capacitación en empresas de quince o más trabajadores.
	19.539	1998?	Reajuste de pensiones mínimas y de viudez.
	19.553	1998	De Modernización del Estado. Asignación de modernización a funcionarios públicos. Plan especial de retiro a trabajadoras.
	19.578	1998	Aumento de pensiones. Pensiones asistenciales y pensiones mínimas y otras.
	19.591	1998	Modificación de normas del Código del trabajo sobre protección de maternidad. Prohibición de condicionar incorporación, permanencia y promoción a existencia de embarazo de trabajadora.
	19.618	1999	Beneficios a funcionarios públicos. Complementa ley 19.553, crea fondo para becas concursables.
	19.631	1999	Obligación de pago de imposiciones morosas en caso de despido.
URUGUAY			
	16.170	1990	Ley sobre reformas al sistema previsional. Se implementa un sistema mixto de seguridad social.
	16.713	1992	
	16.320	1992	Crea Dirección Nacional y Junta Nacional de Empleo (tripartita) y Fondo de reconversión laboral.
	16330	1992	Seguridad en la industria de la construcción.
	Decreto 89	1995	
	Decreto 53	1996	Obligatoriedad de los delegados de seguridad en obras de la construcción.

PRINCIPALES REVISIONES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL 1990-2000 *			
PAÍSES	LEY	AÑO	CONTENIDO
	Decreto	1996	Crea el Consejo Nacional de Seguridad en el Trabajo.
	16.736	1996	Planes para sectores con dificultades de inserción laboral.
	16.873	1997	Empleo joven , prevé contrato de trabajo, contrato de aprendizaje y aprendizaje simple.
	Decreto 37	1997	Reglamenta ley N° 16.045, considera acoso u hostigamiento sexual como una forma grave de discriminación laboral

Fuente: CEPAL, 1996 y 2000g Uruguay M. MÁRQUEZ (1998) Chile Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios Temas Laborales Números 1 al 13.

* Se incluyen las principales leyes solamente, no se incluyen cambios o nuevas legislaciones que favorecen a grupos específicos, o minoritarios de trabajadores, por ej. en el caso de Chile, ley que modifica planta de funcionarios de Bienes Nacionales; proporciona becas a trabajadores de salud; mejora salarios a trabajadores del Poder Judicial, de gendarmería, defensa, etc..

BIBLIOGRAFÍA

- ARRIAGADA, Irma (2000) Globalización y terciarización: ¿Oportunidades para la feminización de mercados y políticas?. *Revista de Ciencias Sociales. Desigualdades sociales de género*. Montevideo: FCU.
- _____ (1997) *Mitos y evidencias de empleo femenino urbano*. Santiago de Chile: CEPAL.
- _____ (1994) Transformaciones del trabajo femenino urbano. *Revista de la CEPAL*, n. 53, ago.
- _____ (1990) La participación desigual de la mujer en el mundo del trabajo. *Revista de la CEPAL*, n. 40, abr.
- BENERÍA, Lourdes (1995) Toward a greater integration of gender in economics. *World Developmen*. v. 23, n. 11.
- _____ (1979) Reproduction, production and the sexual division of labour. *Cambridge Journal of Economics*, v.3, n. 3.
- CAMPERO, Guillermo (1999) Las relaciones laborales en los noventa: cambios estructurales e impactos sobre los actores sociales. En: Montero, C.; Alburquerque, M. y Ensignia J. (Eds.) *Trabajo y empresa: entre dos siglos*. Caracas, Nueva Sociedad.
- CASTELLS, Manuel (1999) *Globalización, identidad y estado en América Latina*. Santiago de Chile: PNUD.
- _____ (1996) *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza. 3v.
- CEPAL (2000a) *Equidad, desarrollo y ciudadanía*. Santiago de Chile.
- _____ (2000b) *Balance de la década*. Santiago de Chile.
- _____ (2000c) *La brecha de la equidad. Una segunda evaluación*. Santiago de Chile.
- _____ (2000d) *Panorama social de América Latina 1999.* Santiago de Chile.

- _____ (2000e) *Anuario Estadístico para América Latina y el Caribe 1999*. Santiago de Chile.
- _____ (2000f) Síntesis del Estudio Económico de América Latina y El Caribe 1999-2000. Santiago de Chile.
- _____ (2000g) *Las mujeres chilenas en los noventa. Hablan las cifras*. Santiago de Chile. En prensa.
- _____ (1999a) *El desafío de las nuevas negociaciones comerciales multilaterales para América Latina y El Caribe*. Santiago de Chile.
- _____ (1999b) *La inversión extranjera en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile.
- _____ (1995) Apertura y crecimiento en Chile y Uruguay: hacia un análisis comparativo. Santiago de Chile.
- DE OLIVEIRA, Orlandina y ARIZA, Marina (1998) Terciarización, feminización de la fuerza de trabajo y precariedad laboral. En: Arriagada, I. y Torres, C. (Eds.) *Género y pobreza. Nuevas dimensiones*. Santiago de Chile: ISIS Internacional.
- GÁLVEZ, Thelma (1999) Aspectos económicos de la equidad de género.
- GÁLVEZ, Thelma; Sánchez, F. (1998) Tendencias y proyecciones del trabajo remunerado de la mujer. *Prospectiva y mujer*. Santiago de Chile: MIDEPLAN.
- LEÓN, Francisco (2000) Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas 1980's y 1990's. Documento inédito.
- Organización Internacional del Trabajo (1999) *Panorama Laboral '99*. Lima.
- _____ (1996) El empleo en el mundo 1996/1997. Las políticas nacionales en la era de la mundialización. Ginebra.
- PIZARRO, Roberto (1999) Vulnerabilidad social en América Latina y El Caribe. Santiago de Chile: CELADE.
- TODARO, Rosalba (2000) Aspectos de género de la globalización y la pobreza.

TODARO, Rosalba; MAURO, A. y YÁÑEZ, S. (1997) *La calidad del empleo en Chile: un análisis de género*. Santiago de Chile: CEM.

WELLER, Jurgén (2000) *Reformas económicas crecimiento y empleo: los mercados de trabajo en América Latina durante los años noventa*. Santiago de Chile: CEPAL/FCE.

EL MERCOSUR Y EL IMPACTO DEL COMERCIO EN LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL. UNA PROPUESTA DE INDICADORES¹

ALMA ESPINO

El contexto

Tratar el tema de género, trabajo y ciudadanía en el contexto actual, supone ubicarse, entre otros, en el acelerado proceso de globalización económica, comercial y financiera a nivel internacional, y por lo tanto, frente a los problemas y desafíos que todo esto ha planteado para los países de la región. Entre ellos se encuentra la búsqueda de nuevas modalidades de inserción internacional como el Nafta o Mercosur.

Los riesgos y oportunidades que cada país enfrenta ante el comercio internacional y las diferentes modalidades de integración regional, así como los costos y beneficios sociales son distintos. Una serie de características propias a cada país condicionan estos procesos, así como los objetivos que se trazan y las estrategias para alcanzarlos. A su vez, los efectos para los distintos sectores sociales y también para sus integrantes, son diferenciados.

En relación a las desigualdades de género y sobre la situación de las mujeres, un grupo social heterogéneo, los efectos de las políticas comerciales dependen de su ubicación en la sociedad, en el mercado de trabajo, en la familia, en los gru-

1 Elaborado en base a los avances de investigación realizados en el marco del Proyecto Regional "La Perspectiva de Género en las Políticas y Prácticas de Comercio entre Unión Europea / América Latina" con apoyo de la Comisión Europea y en ESPINO, A. (1999).

pos etéreos, del contexto institucional y de los esfuerzos de los gobiernos y la sociedad civil para garantizar la equidad de género.

En particular nos interesa detenernos en los impactos que las políticas comerciales asociadas al conjunto de políticas vigentes pueden tener sobre las desigualdades de género y la situación de las mujeres en el mercado laboral.

Los mercados de trabajo

Como resultado de ese contexto general al que se hacía referencia antes, los mercados de trabajo, particularmente en la región, han sufrido una serie de transformaciones asociadas a la búsqueda de competitividad, por la vía del abaratamiento de los costos laborales y la introducción del cambio tecnológico. Se ha constatado la tendencia creciente a la flexibilidad laboral ligada a la normativa, institucionalidad y política laboral, y a la capacidad de adaptación al cambio de los recursos humanos con que cuentan las empresas. Todo ello ha afectado de diversas maneras a importantes sectores de los trabajadores y deteriorado la calidad del empleo, por el aumento del subempleo y la precariedad (inestabilidad en el empleo, falta de cobertura de la seguridad social), entre otros factores.

Las diferencias existentes entre los países en términos de actividades, dinámicas productivas y desarrollo tecnológico, dan lugar a desplazamientos de actividades y a modificaciones en la cantidad de puestos de trabajo, y por lo tanto, a desequilibrios en el mercado laboral, ya sea por cambios en el nivel de la demanda o en sus características (calificación, habilidades y competencias), y a desajustes según regiones geográficas y segmentos de la población trabajadora.

Cuando nos proponemos incluir la perspectiva de género, en la consideración de la dimensión social de las políticas comerciales y de cooperación, y los procesos de integración económica, partimos de la hipótesis (bastante comprobada) de que los procesos económicos no afectan por igual a todos los sectores de la población trabajadora, y en particular, tampoco a hombres y mujeres.

La inclusión de la perspectiva de género, contribuiría a mejorar el conocimiento del desempeño de las principales variables en los mercados de trabajo de la región y los efectos de las políticas en aplicación. Asimismo, está relacionada al afán de garantizar la igualdad de oportunidades para ambos sexos, como una condición de equidad social y eficiencia en la asignación de los recursos.

Antes se hizo referencia a la hipótesis, según la cual los procesos sociales, políticos y económicos tienen efectos diferenciados al interior de la sociedad. El modelo de desarrollo impulsado en las últimas décadas, conjuntamente con el crecimiento económico y el acelerado proceso de cambio científico y tecnológico ha mostrado también una gran capacidad de marginación y exclusión social. A pesar del avance en muchas áreas, el predominio del mercado como mecanismo de asignación de recursos ha impedido superar las desigualdades económicas, políticas, culturales y sociales. Su persistencia obliga a pensar en la necesidad y la posibilidad de alcanzar y consolidar un modelo de desarrollo sostenible con crecimiento, equidad, sustentabilidad ambiental, seguridad, solidaridad, participación, paz y respeto a los derechos humanos, como lo ha caracterizado CEPAL.

En este mismo sentido, los gobiernos y la sociedad civil en la IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995) han establecido consensos respecto a la necesidad de la participación plena de las mujeres y en pie de igualdad con los hombres, en calidad de agentes y de beneficiarios de un desarrollo sostenible centrado en las personas. La Plataforma de Acción Mundial (PAM) surgida en esa conferencia, además de propender a los objetivos de igualdad, el desarrollo y la paz para las mujeres, destacó la necesidad de garantizar que las políticas y programas orientados al desarrollo, reflejen una perspectiva de género.

Considerar que la teoría económica tradicional y la política macroeconómica contienen **una visión neutra respecto al género**, puede resultar altamente perjudicial si la puesta en marcha de nuevas políticas comerciales mantiene y/o aumenta las desigualdades de género existentes. Por el contrario, deberían compensar dichas desigualdades y permitir que mujeres y hombres compartieran por igual los beneficios del crecimiento económico.

La participación de las mujeres en el mercado laboral

En lo que refiere al mercado laboral, a pesar de la tendencia al aumento de la participación femenina en el trabajo remunerado, fenómeno verificado tanto en el ámbito regional como en el internacional, y de los avances en la situación de las mujeres en ese terreno, aún se constatan serios desequilibrios, tanto entre las normas de inserción laboral femeninas y masculinas, como entre el aporte realizado por hombres y mujeres y la retribución percibida.

Las diferencias por sexo entre los trabajadores se expresan en la proporción de hombres y de mujeres que participan en las consideradas actividades económi-

cas, y también, en las formas de inserción, tanto en lo que se refiere a su ubicación por ramas de actividad, categorías y tipos de ocupación y a las condiciones del empleo.

En relación a esos desequilibrios, se ha señalado que la división sexual del trabajo da lugar, por un lado, a la contradicción entre trabajo doméstico y extradoméstico, y por otro, a una valoración y distribución dispar de los dos tipos de trabajos. Esa desigual valoración y distribución del trabajo doméstico opera como un mecanismo de segregación de las mujeres en el ámbito doméstico y condiciona sus posibilidades de acceso al empleo. Las mujeres también se distribuyen en la esfera del trabajo extradoméstico de manera desigual e inequitativa en relación a los hombres. Las condicionantes vinculadas con las tareas reproductivas y los patrones culturales y sociales de inserción femenina, así como las diversas formas de discriminación por sexo, se ponen en evidencia en la concentración mayoritaria de las mujeres en determinados sectores de actividad (servicios y comercio) y tipos de ocupación.

Distintos estudios constatan la existencia de concentración del empleo femenino en un número reducido y determinado de sectores y ocupaciones consideradas típicamente femeninas (calificación de género), manteniéndose restringido el acceso de las mujeres a otras profesiones o calificaciones. A esa segregación horizontal se sumaría la segregación vertical o sea, la concentración de mujeres en los niveles más bajos de cada ocupación, lo que también significa puestos de trabajo peor remunerados y más inestables (AGUIRRE, R. 1995; DE OLIVEIRA y ARIZA, 1997).

Comercio y género

Ante las desigualdades ya constatadas y los procesos comerciales en marcha parece interesante preguntarse respecto a los impactos por género en varias dimensiones.

- 1) ¿Las relaciones comerciales y las actividades relacionadas con el comercio benefician a las mujeres y afectan las relaciones de género mejorando los ingresos de las mujeres, sus derechos y el bienestar?
- 2) ¿Contribuyen a disminuir la pobreza femenina y la discriminación?
- 3) ¿Las tareas de reproducción llevadas a cabo por las mujeres, las relaciones de género en el hogar, particularmente el desigual reparto de responsabilidades

por el cuidado de la familia, interaccionan con el comercio y las actividades relacionadas con el comercio?

- 4) ¿Las mujeres y sus organizaciones están involucradas en decisiones sobre políticas comerciales? ¿Cómo las políticas comerciales afecta el acceso de las mujeres al poder para reducir las desigualdades de género?

La posibilidad de responder este tipo de interrogantes, o dicho de otro modo, de analizar las repercusiones sociales de las políticas económicas y comerciales, requiere apoyarse en indicadores sensibles a la situación de hombres y mujeres en el ámbito laboral en este caso, y en su evolución. La realización de evaluaciones acerca de las acciones implementadas requiere de parámetros o indicadores que permitan valorar su adecuación como respuesta a situaciones problema. Por su parte, para participar con propuestas ante los organismos oficiales y suprarregionales en las tareas de seguimiento y presión política, también son necesarios instrumentos que contribuyan a diagnósticos precisos de donde extraer recomendaciones.

Ello requiere en primer lugar, de voluntad política para hacerlo pero además, de soportes concretos: la producción y difusión de estadísticas que contemplen la desagregación por sexo del conjunto de variables e indicadores económicos y sociales, y la consideración de indicadores específicos, asociados a los roles de género. Los análisis tradicionales sobre el mercado laboral se han basado en “indicadores neutrales al sexo”, tendiendo a considerar la existencia de trabajadores homogéneos sin tomar en cuenta, las determinaciones genéricas vinculadas a los roles que desempeñan y les son asignados socialmente. a hombres y mujeres. Una serie de estudios se han orientado a mostrar las limitaciones de dichos indicadores en términos de género y han realizado propuestas para la elaboración de otros nuevos y más eficaces.

El uso de indicadores que permitan identificar los cambios que resultan de la aplicación de proyectos, programas y políticas económicas y sociales en la situación de las mujeres no es una novedad. Tiene como antecedentes las recomendaciones surgidas en oportunidad del Decenio de Naciones Unidas para la Mujer implementadas en 1982, por el INSTRAW (International Research and Training Institute for the Advancement of Women); el Índice de Potenciación de Género del PNUD, que apunta a medir a través de ciertos indicadores de aspectos sociales y culturales, el avance de las mujeres. En 1999, CEPAL, de manera de aportar instrumentos precisos para identificar avances y rezagos en la situación de las mujeres en los países de la región, diseñó un conjunto de Indicadores de género para el seguimiento del Programa de Acción Regional para

las Mujeres de América Latina y El Caribe-, 1995-2001 y la Plataforma de Acción de Beijing.

El Mercosur

En relación al proceso de integración económica regional y la consideración de sus impactos sociales, en particular sobre las relaciones de género y la situación de las mujeres, puede decirse que los avances son insuficientes.

En el tratamiento de los temas laborales en el interior de la estructura institucional del Mercosur, la perspectiva de género ha sido prácticamente inexistente, lo que responde entre otros motivos, al reducido espacio que ha tenido la dimensión social y la concepción restrictiva de la misma al ámbito de negociación entre empresarios y trabajadores. Por su parte, en el movimiento sindical, la presencia de las mujeres (pese a los avances) es todavía débil en los países de la región, y ello se expresa en la escasa participación y representación en las direcciones sindicales y por lo tanto, en las negociaciones. Asimismo la temática de género en las plataformas sindicales está prácticamente ausente.

Sin embargo, aparecen algunas expresiones de la voluntad de cambiar esta situación: como resultado del conjunto de acciones emprendidas desde los ámbitos oficiales que se ocupan de la situación de las mujeres en cada uno de los países y desde la sociedad civil a través de las Organizaciones No Gubernamentales, el Grupo Mercado Común (22 de julio de 1998), se creó la Reunión Especializada de la Mujer (REM) con el objetivo de contribuir al desarrollo social, económico y cultural de las comunidades de los países miembros.

Por su parte, la Declaración Sociolaboral del Mercosur en el capítulo de Derechos Individuales, Promoción de la igualdad, artículo 3°, se incluye la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y el compromiso de garantizarla a través de la normativa y las prácticas laborales.

Más allá de las instancias o declaraciones políticas, e inclusive del trabajo ligado a la investigación académica, la posibilidad de viabilizar una propuesta de indicadores se relaciona con la creación del Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur. La finalidad de este organismo es “facilitar la toma de decisiones referentes al mercado de trabajo, fomentando la producción, recolección, análisis y difusión de información sobre el mercado de trabajo en el Mercosur, entendiéndose como tales las referentes al empleo, las migraciones laborales, la

formación profesional, la seguridad social, las normas reguladoras de los mercados de trabajo y las políticas y programas públicos que traten respecto a estas áreas temáticas”.

La incorporación de la perspectiva de género en los objetivos y actividades del Observatorio, uno de los objetivos de la Comisión de Mujeres de la CCSCS, constituiría un importante apoyo para la consecución de las metas que propone la Declaración Social del Mercosur respecto a la vigencia y puesta en práctica de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

¿Cuáles serían los objetivos de la propuesta de indicadores?

Contribuir a la evaluación de los resultados de la integración regional y a fomentar la igualdad de oportunidades; dar cuenta del impacto sobre la fuerza de trabajo femenina y masculina, de los cambios que derivan de la integración regional y de la nueva inserción internacional de nuestras economías; seguir y evaluar los avances en las negociaciones y resoluciones institucionales en el plano social y la legislación laboral y su impacto en la fuerza de trabajo; proveer de insumos a las organizaciones sociales e instancias gubernamentales para elaborar propuestas de proyectos, programas y acciones tendientes a la igualdad de oportunidades.

¿Cuáles podrían ser los criterios que deberían guiar la producción, recolección, análisis y difusión de información sobre el mercado de trabajo en la región?

- el aprovechamiento de las estadísticas existentes y la identificación de sus vacíos;
- una selección de indicadores que permita apreciar la situación diferencial de hombres y mujeres y seguir su evolución en el tiempo;
- la necesidad de seguir los efectos de las políticas sobre la situación diferencial de género;
- la definición de los problemas que deben orientar las necesidades de información.

Los requisitos de información sobre el mercado de trabajo podrían establecerse a partir de las necesidades planteadas desde dos dimensiones, una relacionada

al hogar y la demografía, y otra, la del trabajo. En relación a la primera, los indicadores podrían recolectarse en función de:

- La necesidad de visibilizar el trabajo doméstico desarrollado en el hogar, en la medida que la posición en el hogar condiciona a hombres y mujeres afectando su participación en la fuerza de trabajo;
- la constitución de las familias tiene una dinámica que afecta de manera desigual a sus miembros;

En lo que refiere a la dimensión del trabajo, los temas sobre los que interesa disponer de información y análisis son:

- Medición del trabajo no remunerado y su relación con el remunerado;
- nivel de participación en el mercado de trabajo y sus cambios;
- discriminación de género en el mercado laboral;
- los trabajos precarios y las formas de trabajo desprotegidas;
- las condiciones de trabajo;
- los ingresos del trabajo y la participación económica;
- las políticas de calificación profesional y reciclaje;
- las iniciativas y modificaciones de la legislación laboral y problemas para su aplicación.

Más allá de las posibilidades técnicas y políticas, la información sobre el mercado de trabajo en el Mercosur debería aportar elementos para mejorar el conocimiento de la situación de hombres y mujeres en el marco de los diferentes procesos económicos y sociales por los que atraviesan los países de la región, de manera de responder a interrogantes tales como los que se plantean a continuación:

¿Seguirá siendo la fuerza de trabajo femenina especialmente afectada por el desempleo?

Las actividades que se dinamizan, ¿muestran capacidad para generar empleo para las mujeres? Los desplazamientos entre actividades, considerando la fuerte

segmentación existente y los factores que la impulsan, ¿pueden ser acompañados por la fuerza de trabajo femenina? ¿la demanda será capaz de absorber mujeres en cualquier puesto de trabajo?

¿Qué pasa cuando las mujeres se ubican en puestos de trabajo que hasta ahora eran “masculinos”? ¿las mujeres pueden solamente sustituir a los hombres cuando éstos abandonan estas actividades?

¿Cómo afecta a los trabajadores el cambio tecnológico y la reorganización de los procesos de producción y de trabajo según sexo?

¿Cuál es el impacto de la flexibilización laboral? ¿Cómo afecta la precarización del empleo a los trabajadores de ambos sexos?

¿Hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de emigrar a otros países o zonas geográficas en la búsqueda de mejorar las condiciones de vida y de trabajo?

A nivel del contexto, en la medida que éste puede favorecer o no al éxito de estrategias desde un punto de vista de género, debería obtenerse información sobre aspectos institucionales, que tienen que ver con la adopción de normas internacionales de derechos de las trabajadoras, su observancia, etc..

Comentarios finales

Las transformaciones económicas que se han dado en la región tienen indudables repercusiones sociales. Éstas no son idénticas para hombres y mujeres debido a las diferencias originadas en los roles que socialmente le son asignados a ambos sexos, tanto en el ámbito privado como en el público.

Para que estas transformaciones económicas y sus impactos deriven en beneficios para la vida de mujeres y hombres en el marco general de las mejoras que se aspiran a obtener mediante los procesos que encaran nuestros países, una de las condiciones necesarias es la equidad de género.

Dada la importancia que el acceso al empleo y la generación y obtención de ingresos reviste en nuestras sociedades como factores de inclusión social, las acciones tendientes a lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para ambos sexos son de primer importancia.

La multiplicidad de las interrogantes respecto a los impactos de los procesos que viven nuestras economías, sobre el empleo y la fuerza de trabajo femenina plantea la necesidad de sensibilizar y crear conciencia respecto a esta problemática, en primer lugar, visibilizándola. Esto es, promoviendo el reconocimiento de la coexistencia en el mercado laboral de diferentes realidades y entre ellas, la de las mujeres y la de los hombres. Esas realidades encubren situaciones de discriminación hacia las mujeres que además de ser injustas en sí mismas, al perjudicar a una proporción cada día más importante de la fuerza de trabajo, significan una amenaza para las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores.

Todo esto pone de relieve la necesidad de obtener nuevos conocimientos acerca de cada una de las realidades nacionales, y de las ventajas y desventajas para trabajadoras y trabajadores en relación a las transformaciones. Una de las bases para formular políticas y programas orientados a los objetivos de la igualdad de oportunidades radica en la elaboración de diagnósticos comprensivos de la realidad, capaces de captar las complejidades mediante sistemas de información adecuados a las nuevas realidades y con indicadores sensibles al género.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE, R.; ESPINO, A. (1998) *Mercado de trabajo y calidad del empleo de las mujeres en Uruguay*. Santiago de Chile: OIT/ETM.
- ALONSO, J; ESPINO, A; MAZZUCHI, G. (1994) *El MERCOSUR y los trabajadores*. Montevideo: CIEDUR/FESUR.
- ARRIAGADA, Irma. (1997) *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina* Santiago de Chile: CEPAL
- CEPAL (1999) *Indicadores de género para el seguimiento del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y El Caribe 1995-2001 y Plataforma de Acción de Beijing*. Santiago de Chile.
- ESPINO, Alma (1999) *Las trabajadoras y el Mercosur: una propuesta para el Observatorio de Trabajo*. Montevideo: FESUR/CCSCS.
- _____(1996) *Sindicalismo en femenino: pasado y presente*. Montevideo: CIEDUR/FNV.

- _____(1995) *Mujeres, trabajo y MERCOSUR: una red de información y comunicación*. Montevideo.
- _____(1994) *El MERCOSUR y las mujeres. Una aproximación desde la perspectiva de género a la dimensión social de la integración*. Montevideo.
- FLACSO (1999). El ICC: una estrategia para el control ciudadano de la equidad de género. Santiago de Chile.
- GÁLVEZ PÉREZ, Thelma. Igualdad de oportunidades: indicadores estadísticos. *Revista de Estadística & Economía*. n.8.
- OLIVEIRA, O. De; ARIZA, M. (1997) División sexual del trabajo y exclusión social. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. San Pablo, v. 3, n. 5.
- POLLACK, Molly (1997) *Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género*. Santiago de Chile: CEPAL/Unidad Mujer y Desarrollo.
- WIDE, A. (1999) Engendering trade and WTO: policy Mechanisms. WIDE Bulletin, may.
- _____(1999) Trade policy, the WTO and gender. WIDE bulletin. may.
- _____(1996) Gender perspective on European Union Trade Policies with case studies of the Philippines and Vietnam. Wide Briefing paper. For the First World Trade Organisation Ministerial Meeting. Singapore.

EL EMPLEO EN TIEMPOS DE CAMBIO. DESIGUALDADES GENÉRICAS EN LA INSERCIÓN OCUPACIONAL DEL SECTOR TERCIARIO

INÉS IENS

Introducción

Desde la sociología de las relaciones sociales de género y frente al proceso de terciarización económica, la investigación realizada evidencia las desigualdades genéricas constitutivas del mercado laboral de Montevideo.

Al emplear el concepto de género como categoría de análisis se involucra el tipo de relación y las representaciones sociales que hombres y mujeres desarrollan a través de su participación económica en la sociedad.

Nuestro proyecto de investigación plantea un cambio de óptica, al interpelar al Trabajo en tanto que construcción social, desde una mirada que articula la importancia del empleo en el sector terciario y la temática de la producción y reproducción de las relaciones sociales de género.

Realizamos una reflexión crítica dirigida a superar las clasificaciones ocupacionales convencionales y abordar la elaboración de nuevos grupos socio-ocupacionales que visibilicen la heterogeneidad de los servicios. El dar cuenta de la diversidad de los servicios, privados y públicos, modernos y tradicionales, personales y no personales, en la década comprendida entre 1984 y 1994 nos permite, a través de la elaboración y realización de reprocesamientos de los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares, descubrir las modalidades de inserción diferencial de hombres y mujeres

Cambios en el modelo de desarrollo económico y sus repercusiones en la estructura del empleo

La economía uruguaya, en la década comprendida en el proyecto de investigación (1984-1994), como en la mayoría de los países de la región, se ha encontrado sometida a un proceso de ajuste que se basa en la apertura comercial, una propensión a disminuir el tamaño del Estado y una liberalización de los mercados incluyendo el del trabajo.

El Uruguay hasta 1974 se caracterizaba por una economía cerrada. En los últimos años y aceleradamente, en la última década estamos pasando de una economía cerrada a una economía abierta.

La reestructura derivada del proceso de apertura e integración y la política económica interna trae como resultado cambios en las relaciones laborales y un proceso de tercerización a través de la externalización de actividades antes incluidas en el sector industrial.

En Uruguay, los Censos de Población de 1975 y 1985 ponen de manifiesto que la actividad industrial era responsable de alrededor del 20% de la ocupación total. Entre los años 1986 y 1994, la Encuesta de Hogares confirma la creciente importancia de los servicios; en dicho período los servicios son un sector de actividad donde la ocupación se incrementa en trece puntos. Comercio, banca, servicios financieros, servicios prestados a las empresas y otros servicios (educación, salud, etc.) constituyen en todos los años más del 60% del empleo urbano y su participación crece paulatinamente en el período.

El nuevo modelo de desarrollo económico que se impulsa y el nuevo ordenamiento, al establecer cambios en las relaciones laborales afectarán la situación de los trabajadores hombres y mujeres en el mercado de empleo.

Los puestos de trabajo que se crean son de baja productividad, diferenciándose al interior del mercado de empleo dos segmentos: el sector moderno y el sector tradicional. Hemos desagregado los servicios en tradicionales y modernos, siguiendo la propuesta tipológica que se basa en las características de la oferta (BRAIBART, 1982)¹ y que permite organizar la información estadística de la siguiente forma: los servicios prestados a los hogares y los servicios prestados a

¹ Citado en: GARCÍA y SANZ, "Conceptos y clasificaciones en la economía de los servicios". Zona Abierta 65-66. 1993.

las empresas. En los servicios prestados a los hogares se encuentran los tradicionales y los modernos; los primeros se caracterizan por tasas de crecimiento lento de la ocupación y de la producción (tal es el caso de las cafeterías, restaurantes, hoteles, reparaciones y servicios personales).

Por su parte, los servicios modernos son actividades que han experimentado tasas de crecimiento elevadas en la ocupación debido a la fuerte expansión de la demanda (se trata de actividades comerciales de distinta naturaleza, servicios lúdico-recreativos, sanidad y establecimientos de reparación). Asimismo se observan en la categoría de modernos y en los servicios prestados a las empresas, los vinculados a consultorías, actividades relacionadas al alojamiento y otras, como contabilidad, publicidad, limpieza, seguridad, etc..

Asistimos así, a cambios importantes en el mercado de trabajo uruguayo donde se amplía el contingente de trabajadores y aumenta la importancia del trabajo femenino pues el dinamismo mayor del mercado de trabajo en términos de los nuevos trabajadores que se incorporan tiene que ver con los contingentes de mujeres que se ocupan en los servicios.

Estudios realizados en Uruguay² evidencian la segregación sexual del mercado de trabajo en la medida que selecciona personas de un determinado sexo para algunas ocupaciones. Esta segregación se sustancia en la consideración de la división sexual del trabajo. Al considerar "normal" la división sexual del trabajo en el ámbito doméstico, se invisibiliza el carácter de coextensividad existente entre la esfera privada familiar y la esfera pública laboral. En el caso de las mujeres, el mundo del trabajo y el mundo de la familia están profundamente articulados para la retroalimentación de la segregación sexual en el escenario de la sociedad. Esta segregación sexual es percibida en la vida laboral donde es posible identificar ocupaciones mayoritariamente femeninas o masculinas que inciden en la discriminación. Definimos como discriminación las desventajas que tienen las mujeres en su vida laboral debido a su condición femenina. Se puede observar que el nivel de remuneraciones en "ocupaciones femeninas" como el magisterio, el profesorado y la salud, es menor que en ocupaciones principalmente masculinas.

2 Mujeres Latinoamericanas en Cifras. (FLACSO/CIEDUR) Situación Social de las mujeres en Uruguay. (Proyecto Dpto. Sociología. F.C.S. / CSIC).

El empleo en el sector terciario

El empleo en el sector terciario logra una importancia decisiva para todos los países industriales en el decenio de los ochenta. A fines de la década de 1970 casi universalmente se admitía que debido a la expansión de los servicios se mantendría sin grandes dificultades el volumen global de empleo, a pesar de la pérdida de puestos de trabajo en el sector secundario y en otros sectores tradicionales. Diversos autores que sustentaban la teoría de la transición fluida hacia una “economía de servicios” o una “sociedad posindustrial” de pleno empleo, consideraron que los índices de desempleo eran un efecto transitorio de la recesión. Autores como GERSHUNY y MILES³ plantean sus dudas a partir de dos nudos problemáticos. Por un lado “no es posible dar por sentado un crecimiento ininterrumpido del empleo público”; por otra parte consideran que las “nuevas tecnologías de la información” pueden redundar en la reducción de la mano de obra y producir un nuevo ciclo de innovaciones en relación con las modalidades de prestación de los servicios.

¿Qué se entiende por servicios?

Más allá de las diversas acepciones en que la categoría servicios suele ser utilizada, **una de las acepciones refiere a la expresión “ocupaciones incluidas en el ámbito de los servicios o terciarias”** y en esta acepción de los servicios es en la que hemos acotado nuestro objeto de estudio. En el sector terciario es donde se realizan actividades “no productivas” que van desde el tratamiento de datos hasta operaciones de reparación y mantenimiento; desde actividades de limpieza y venta de alimentos y bebidas hasta actividades docentes y de asistencia sanitaria. En ocasiones, esas actividades corren a cargo de empresas de servicios especializadas; otras veces suponen una “tercerización” de los propios trabajadores de la empresa.

Nos hemos centrado en dicho significado de los servicios pues nos permite superar las clasificaciones ocupacionales convencionales y reconstruir conceptualmente nuevos grupos socioocupacionales que evidencien la heterogeneidad del sector terciario y observar cómo opera la reproducción de las relaciones sociales de género en la inserción diferencial de hombres y mujeres.

| 3 GERSHUNY, Jonathan; MILES, Ian. En “*La nueva economía de servicios*”.

En los países industrializados, (y también en parte, en Uruguay) dentro de las empresas del sector terciario, el empleo ha tendido a aumentar con bastante rapidez en los servicios de producción de insumos intermedios de otras industrias (tal es el caso de los servicios financieros y de comunicaciones).

Asimismo se ha producido un crecimiento del empleo en los servicios finales no comercializados. En su prestación, suelen desempeñar un importante papel los organismos públicos que brindan a los consumidores servicios colectivos de sanidad, educación y seguridad social, sin percibir una compensación inmediata en tanto ésta se vehiculiza a través de impuestos.

En otros servicios finales comercializados, como es el caso del transporte y de los espectáculos, se ha producido una cierta disminución del empleo. Simultáneamente, se ha originado una expansión del sector productor de servicios intermedios a los consumidores. Este facilita el apoyo infraestructural y servicios de asesoramiento, reparación y de otros servicios conexos a personas que producen sus propias "funciones de servicio" utilizando automóviles y aparatos electrodomésticos para su propio autoservicio de transporte, limpieza o elaboración de alimentos.

Los cambios demográficos y de forma de vida, la reducción del tamaño de las familias y la participación económica de la mujer en el mercado laboral han incrementado el número de funciones de servicio producidas mediante el trabajo no estructurado ni retribuido de los miembros de la unidad familiar. En los decenios de 1980 y 1990 se producen innovaciones sociales con determinados tipos de cambios en la forma de vida de las personas; la televisión, la lavadora, el *freezer*, los automóviles que son solo algunos de los ejemplos históricos más claros, han modificado el modelo de vida de los países.

La ambigüedad de la expresión servicios

Investigaciones sobre los servicios se han realizado por diversas disciplinas, y debido a ello centran el énfasis en cuestiones diferentes: los análisis de grupos profesionales concretos, el estudio de las tendencias a la burocratización y a la profesionalización, de la productividad o de la inclusión de nuevas tecnologías se han desarrollado en las ciencias sociales.

Sin embargo, no se ha abordado el análisis de los diversos tipos heterogéneos de empleo en un sector que abarca al servicio doméstico, a los comerciantes

autónomos, a las profesiones liberales y a los trabajadores -por lo general mujeres- que realizan tareas de baja calificación. La expresión “servicios” es ambigua pues abarca una amplia gama de situaciones de empleo, una serie amplia y diversificada de actividades tales como: servicios de enfermería, actividades docentes, actividades de investigación, ventas de pólizas de seguros, trabajos de limpieza de calles, etc..

Tradicionalmente, los servicios se han definido en forma negativa como una categoría residual. Por ello, abrir esta categoría es de particular interés. Es necesario desarticular la impronta de categoría residual otorgada al sector de los servicios, aun desde las perspectivas clásicas de la sociología del trabajo. Siguiendo a MARUANI (1988) entendemos que se hace necesaria una sociología del empleo que permita presentar la heterogeneidad de situaciones que, para nuestro caso, se manifiestan en los servicios.

Otro punto que importa atender es si en algunos servicios se requiere un cierto grado de calificación (tal es el caso de los profesionales que brindan un servicio de asesoramiento empresarial), mientras que en otros no se exigen calificaciones (como en el lavado automático de automóviles o los servicios de guardia de seguridad domiciliaria). Finalmente, algunos servicios presentan un grado relativamente alto de densidad de capital como ocurre en el subsector de las finanzas o en las concentraciones comerciales modernas (shoppings). El atender cuestiones como la cualificación o competencias y los cambios en los estilos de vida, nos llevaron a reflexionar en torno a la temática de servicios tradicionales y modernos.

Una recategorización del sector terciario en tradicional y moderno

Al abordar las desigualdades genéricas en la inserción ocupacional del sector terciario, nuestra hipótesis de trabajo es que las mujeres se ubican preferentemente en actividades tradicionales, mientras que los hombres participan en mayor medida en las actividades de los servicios modernos. Esta concentración de mujeres en los sectores tradicionales, sin duda afecta en la retribución económica que perciben por su trabajo.

En el marco de nuestra investigación y a nivel operativo, consideramos como servicios tradicionales en general, a los de tipo estatal clásicos (educación, salud, defensa, interior y justicia); a los servicios prestados por las intendencias; a un amplio sector del comercio y a los servicios personales. Entre los servicios modernos, consideramos aquellos que surgen como resultado de la utilización

de nuevas tecnologías (informatización) tanto a nivel estatal como privado; de los cambios en la organización del trabajo (por ejemplo, la subcontratación de servicios de administración y contabilidad, limpieza, seguridad, etc.); de los cambios en la organización de la vida familiar y del trabajo doméstico (lavaderos, comidas fuera del hogar, guarderías); de la aparición de nuevos productos (clubes de video, video games, etc.); o de la mayor tecnificación de los hogares (y que implica servicios de reparación electrónica). Otro subconjunto, lo constituyen las actividades de tipo financieras, bancarias y no bancarias, que se han desarrollado como ampliación de facilidades para la instalación y funcionamiento de bancos, casas bancarias, servicios de crédito que ofrecen una amplia gama de servicios modernos. Además el crecimiento del turismo regional ha incidido en el crecimiento de comercios, restaurantes y hoteles.

Nuestras interrogantes acerca del sector terciario

¿Cómo conciliar la tarea de los sociólogos del trabajo y los esfuerzos académicos de abordar una sociología del empleo desde la perspectiva teórica de la división sexual del trabajo y de las relaciones sociales entre hombres y mujeres que se visualizan a través de prácticas sociales marcadas como masculinas y femeninas?; ¿cómo demostrar que la matriz sociocultural dominante implica desigualdades sociales genéricas y la existencia de una coextensividad entre la esfera de la producción y la esfera de la reproducción biológica y social que opera como mecanismo reforzador de un sistema de poder de sexo-género, donde unos cumplen el papel de dominantes y otras el de subordinadas?

Estas interrogantes constituyen el escenario que dio origen a la investigación. Una de las preocupaciones centrales que nos lleva a explicitar nuestra mirada es el entender que la información empírica es múltiple y diversa; por lo cual, la ruptura epistemológica que implica construir los mitos uruguayos de la “igualdad de los ciudadanos” y de la “complementariedad de los sexos” nos permite abordar la construcción del dato acotado en nuestro caso a una reconceptualización de grupos socio ocupacionales que permita visualizar las desigualdades genéricas en la inserción ocupacional del sector terciario. Hemos elegido el sector terciario porque, más allá de la importancia de este sector de actividad en la economía del país y de que la participación económica de la mujer en el mercado de empleo se ha incrementado de forma importante en el sector, constituye un vacío de información desde los estudios sociológicos que preferentemente se han dedicado al estudio del sector secundario o industrial.

Otra de las preocupaciones que orientaron nuestra investigación es que la creciente participación económica de la mujer, estaría generando algunos cambios en los estilos de vida personales y familiares. Pero, en la medida que no se operen cambios a nivel sociocultural, acerca de las expectativas sociales sobre las funciones centrales a desempeñar por hombres y mujeres, observamos la persistencia de un sistema reforzador de desigualdades sociales. Se pueden visualizar los cambios en el empleo a partir de la incorporación de la fuerza laboral femenina y continuar “invisibilizando” los costes que para las mujeres implica su inserción en la actividad económica.

Esto conduce a una segregación sexual de las ocupaciones; como característica reiterada de la fuerza laboral femenina existe una concentración de mujeres trabajadoras en un restringido número de ocupaciones generalmente vinculadas a las tareas que se desempeñan en el ámbito doméstico (limpieza, alimentación y cuidados), a las trabajadoras se las visualiza en el sector de los servicios y desarrollando tareas vinculadas a la salud, a la enseñanza, en los empleos administrativos y en comportamientos laborales vinculados a los cuidados de la imagen, como es el caso, entre otros, de los requisitos que se demandan para ser vendedora, asesora en belleza, empleada en un shopping o en servicios de créditos.

Trabajo y división sexual del trabajo

La concepción “natural” e ingenua que generalmente se tiene del trabajo es que éste se presenta como una evidencia, como una suerte de segunda naturaleza de los individuos a través del tiempo.

La noción de “trabajo”, en sí misma, no tiene nada de evidente ni de natural y por lo tanto es necesario interrogarse acerca de su significado. De acuerdo al planteo que BILLIARD⁴ realiza, alcanza para no plantearse el “trabajo” como una realidad ni natural ni abstracta, sino como una construcción social: “En efecto, el trabajo como los individuos está siempre situado, inscripto en una sociedad dada, en una época dada”.

En los últimos veinte años, la evidencia de diferentes formas de trabajo se constituye en el principal desafío. “Es un desafío de naturaleza demasiado general

4 BILLIARD, I. Le travail: un concept inachevé. En: *Education permanent. Comprendre le travail*. N° 116. 1993-3.

como para poder fundar una teoría; en todo caso implica una redefinición entre las relaciones trabajo y economía, trabajo y sociedad, trabajo e individuos, trabajo y género”⁵. Asimismo, nos interesan las consideraciones de OFFE⁶ quien plantea el desafío a la producción sociológica de dar cuenta de la interrelación entre el mundo de vida de los individuos y el mundo del trabajo. Ante la “crisis de la sociedad del trabajo”, sociedad donde el trabajo, en tanto que categoría clásica se presentaba como un principio organizador, el trabajo incrementa su propiedad lucrativa en detrimento “de la calidad subjetiva de ser el centro organizador de la actividad vital, de la valoración social de uno mismo y de los demás así como de las orientaciones morales”.

Margaret MARUANI coloca otra dimensión del problema que es la tradicional diferencia entre empleo y trabajo vinculando las relaciones entre la economía (que estudia el empleo) y la sociología (que estudia el trabajo). MARUANI discute la legitimidad de tal línea de demarcación entre la sociología y la economía y aboga a favor de una sociología del empleo como un posible enfoque sociológico que permita “plantear el empleo en términos de relaciones sociales” y no solo desde el punto de vista del mercado.

El marco conceptual que orienta nuestra observación del mercado de empleo desde la perspectiva de los sujetos sexuados, se basa en algunos de los materiales que específicamente se refieren a la temática de trabajo, empleo y desigualdades genéricas. Entre ellos, las nuevas tendencias en el estudio del trabajo femenino realizadas por investigadoras como KERGOAT, HIRATA, COMBES y HAICAULT⁷, que centran su eje de análisis en el aspecto relacional, rescatando las “relaciones sociales entre sexos” como generadoras y soportes de prácticas sociales, para el tratamiento temático de la articulación entre la esfera de la producción y la esfera de la reproducción.

Cuando se intenta estudiar el papel que tiene el género en el mercado de empleo, a menudo surgen como problemas la inestabilidad laboral y el ausentismo de las mujeres. Dichos problemas se explican como efecto de las funciones reproductivas que la sociedad entiende como prioritarias en la mujer. El énfasis en los problemas señalados se deriva de una concepción que reduce la especificidad de las mujeres en el mercado laboral, al carácter secundario de su oferta.

5 ZAFEFKA, P. La notion de travail dans la sociologie française depuis la seconde guerre mondiale.

6 OFFE, C. ¿Es el trabajo una categoría sociológica clave?

7 Todas ellas vinculadas al GEDISST de Francia.

Por otro lado, algunas de las consideraciones que realiza la economista inglesa Shirley DEX⁸, de la Universidad de Keele, es que a partir de los años sesenta, el incremento de la fuerza laboral femenina produce una reconceptualización y replanteo en las ciencias sociales. “Con anterioridad a los años sesenta muchas investigaciones se basaban en el supuesto no escrito de la falta de importancia de las mujeres desde el punto de vista económico, en que las divisiones por razón de sexo entre la población trabajadora carecía de interés”. En síntesis, lo que en ese momento se necesitaba saber sobre el empleo femenino se reducía a la presentación de una serie de estereotipos sobre las mujeres trabajadoras. A partir de los años sesenta el incremento de la fuerza laboral femenina produce, desde las investigadoras feministas, nuevos objetos de análisis que derivan en fructíferos re-planteamientos al interior de las ciencias sociales. “Las cosas han cambiado. Los recientes avances no solo han añadido los estudios de las mujeres a la lista de temas a investigar, sino que han hecho surgir preguntas sobre la conceptualización previa de los problemas; esto ha producido nuevas ideas y nuevas formas de aproximarse al estudio de las relaciones económicas de hombres y mujeres” (DEX, 1985) .

En la medida que partimos del supuesto de que la noción de trabajo es una construcción social, decidimos incluir un razonamiento en términos de “relaciones sociales con su corolario: las prácticas sociales, es decir, de un conjunto coherente de comportamientos y actitudes identificables en el conjunto de la vida cotidiana”⁹.

A partir de la deconstrucción-reconstrucción del concepto de trabajo y de la división sexual del trabajo, Danièle KERGOAT demanda (desde 1970) la necesidad de realizar una ruptura epistemológica que conduzca a una sociología donde las relaciones de clase y las relaciones de sexo social sean consideradas como coextensivas; esto es, que ambas relaciones sociales se recubren una a la otra. *Hablar de sujeto sexuado implica una conceptualización donde la explotación es económica y de sexo, y la opresión es económica y de sexo. Desde esta mirada conceptual es que se establece la necesidad de estudiar el papel de las mujeres y su participación económica en la sociedad.*

8 DEX, S. La división sexual del trabajo. Revoluciones conceptuales en las Ciencias Sociales. 1985.

9 KERGOAT, D. Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización. Publicado originalmente en VV.AA. Le sexe du travail, Presses Universitaires de Grenoble, 1984.

Finalmente consideramos que, el planteo en términos de relaciones sociales desiguales y de prácticas sociales diferenciales aportan al estudio sociológico del mercado de empleo pues “no es el dato sino el análisis contextualizado de la información el que puede develar la construcción social y cultural realizada sobre las diferencias entre hombres y mujeres”¹⁰.

Propuesta conceptual-metodológica

La realidad social es múltiple, compleja, heterogénea y el proceso de investigación consiste en una reconstrucción de la realidad donde “el dato se construye a partir de una teoría” o marco conceptual. A punto de partida de este posicionamiento teórico metodológico, frente al interés especial que sin duda tiene el Uruguay de poder comprender sociológicamente el tema del sector terciario surge, con fuerte preocupación, la necesidad de ir más allá de las clasificaciones ocupacionales convencionales para también dar cuenta de las desigualdades genéricas en el mercado de empleo.

Para ello, nos propusimos la tarea de generar información a partir de una fuente, como lo es la Encuesta Continua de Hogares que consideramos subutilizada desde la mirada sociológica; elaboramos y realizamos reprocesamientos especiales de los microdatos oficiales en la década seleccionada.

Plantearnos la construcción de nuevos grupos socio-ocupacionales que permitieran visibilizar por un lado la heterogeneidad de los servicios y además observar la inserción ocupacional diferencial de hombres y mujeres en el sector, constituyó el desafío del proyecto. Implicó un largo proceso de reflexión y puesta a prueba de las adecuaciones necesarias para el caso de Montevideo.

La primera elaboración realizada, a partir de una exhaustiva revisión de los códigos internacionales (CIUOO y CIU) y específicamente del Manual Combinado de Ocupación y Rama que se utiliza en la codificación de la E.C. de H. realizada por el I.N.E., consistió en clasificar las ocupaciones al interior de la rama de los servicios. Luego procedimos a elegir los diferentes subsectores que debían estar involucrados en el sector terciario. Tal decisión nos llevó a definir los siguientes subsectores: comercio; finanzas; transporte; servicios propiamente dichos y servicio doméstico.

¹⁰ AGUIRRE, R. Sociología y Género. Las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha. Double Clic, 1998.

La siguiente apertura que realizamos refiere a la definición para el caso uruguayo de sectores tradicionales y modernos al interior del sector terciario, lo cual nos llevó a incluir el tamaño del establecimiento donde se desarrolla la actividad; para que en combinación con los subsectores y sus tipos de ocupación involucrados, nos permitiera aproximarnos a la definición de tradicionales y modernos.

Otra de las aperturas o filtros que decidimos realizar nos condujo a poder discriminar entre servicios personales y servicios no personales. Además, nos resultó central desagregar al interior del sector terciario la esfera pública o privada y para ello, incluimos la información contenida en la variable categoría de la ocupación con los distintos valores que asume. En síntesis, optamos por la elaboración conceptual de variables complejas a emplear, para correr los reprocesamientos definiendo como básicos, componentes tales como el tipo de ocupación, la rama de actividad, la categoría ocupacional y el tamaño de la empresa. A través de este procedimiento logramos redefinir nuevas categorías socio-ocupacionales que dan cuenta de los niveles de segmentación existentes en el sector de los servicios. Las variables complejas construidas, nos permitieron discriminar al interior del sector terciario:

- a) los subsectores que incluye: comercio, finanzas, transporte; servicios propiamente dichos y servicio doméstico.
- b) una recategorización de las ocupaciones desagregándolas en tradicionales y modernas; personales y no personales;
- c) asignarles el atributo de pertenecer a la esfera pública o privada.

En síntesis, una variable compleja construida, incorpora la información resultante de los agrupamientos anteriores y asume tantos valores como las posibles combinaciones entre los valores de las variables generadas anteriormente.

Como el número de ocupaciones –a tres dígitos–, involucradas en esta construcción es de tal magnitud que solo es posible listar algunas de ellas a modo de ejemplo. Presentaremos algunas de las ocupaciones especificadas en este recorrido conceptual que nos permitan ilustrar parte del reagrupamiento realizado, siguiendo las consideraciones anteriormente planteadas:

Hemos considerado como *servicio tradicional privado* (en el subsector del comercio), a ocupaciones tales como feriantes en calidad de cuentapropistas o las vinculadas al comercio minorista en pequeña escala; es decir los ocupados en kioscos, venta de comestibles, etc.. En el subsector de las finanzas, a los corredores

de seguros y el personal ocupado en agencias de cambio. En el subsector del transporte, a los choferes de ómnibus, taxis y de transporte escolar. Asimismo, el servicio doméstico que implica “el empleo en casa particular” también forma parte de la categoría tradicional privado.

Hemos considerado como *servicio tradicional público*, en el subsector de las finanzas a las ocupaciones vinculadas a las empresas estatales bancarias¹¹. En el subsector del transporte, a los choferes de pasajeros o de carga que desarrollan su actividad en empresas del Estado. En el subsector del comercio, a ocupaciones como las del expendio de mercaderías al por menor (el mejor ejemplo lo constituyen los empleados en locales descentralizados de subsistencias).

Por su parte, hemos considerado como *servicio moderno privado*, en el subsector del comercio, a las ocupaciones referidas a ventas en los shoppings; en los supermercados; en los bares, restaurantes y peluquerías con más de diez empleados, así como a los lavaderos, clubes de video y estaciones de servicio, etc. En el subsector de las finanzas, a los ocupados en los servicios financieros de crédito y a los ocupados en la banca privada. En el subsector de los servicios propiamente dichos, han sido considerados en la categoría de modernos-privados a los ocupados en los servicios prestados a las empresas, sean personales o no personales. Finalmente, en este sucinto recorrido de ejemplificación, al interior del subsector de los servicios hemos clasificado como servicio moderno público a ANTEL y UTE y en él a las ocupaciones de técnicos, semitécnicos y personal administrativo pertenecientes a dichas empresas estatales.

Las evidencias empíricas

En general, desde los estudios de género se habla de subregistro de la fuerza laboral femenina ocupada, debido al período de referencia que se establece por los institutos oficiales de estadística para captar la población efectivamente ocupada. Trabajos pioneros han sido dedicados al análisis crítico de las categorías estadísticas¹²; dichas investigaciones cuestionan el enfoque de la fuerza de trabajo que toma en cuenta la situación ocupacional en un período de referencia tan breve. La crítica procede, porque esta modalidad de medición no es la más adecuada al comportamiento laboral de las mujeres.

11 Posteriormente al período considerado en esta investigación han ocurrido procesos de modernización a nivel de los Bancos Estatales; por tanto a partir de 1994 sería necesario su traslado a la categoría de **servicio moderno público**.

12 WAINERMAN y RECCEIRI, 1979; WAINERMAN y MORENO, 1986; ANKER, 1984; ANKER y HEIN, 1985; citados en AGUIRRE, R. Sociología de Género.

Igualmente en Uruguay, recodificaciones y reprocesamientos realizados a partir de los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares del INE, nos han permitido detectar, a partir de la construcción de variables complejas, modalidades de ocupación no consideradas tradicionalmente como empleo¹³.

En el caso uruguayo se ha trabajado con mayor énfasis sobre las características del sector industrial. Sin embargo, la industria siempre fue un sector de relativa importancia en términos de ocupación.

La estructura del sector terciario en Montevideo

Los resultados de la investigación señalan la segmentación existente en el sector terciario, indican la evolución del sector en su diferenciación interna revelando la segregación ocupacional genérica y sus efectos de discriminación salarial.

En Montevideo, para el año 1984 y desde la perspectiva de las “ocupaciones incluidas en el ámbito de los servicios o terciarias”, el sector concentra el 74% de la fuerza laboral ocupada; mientras que la industria abarca un 24%, y el agro un 2%. Diez años después, en 1994, la fuerza laboral comprendida en el sector terciario aumenta en 2 puntos que corresponden a una reducción paralela del sector industrial.

Estructura del sector terciario

Montevideo 1984 - 1994

	1984			1994		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Comercio	24%	17%	21%	31%	27%	29%
Finanzas	3%	1.5%	2%	3%	2%	3%
Servicios	57%	62%	59%	49.7%	54%	52%
Transporte	15.9%	0.5%	9%	16%	1%	8%
Serv. Domést.	0%	19%	9%	0.3%	16%	8%
TOTAL:	100% (4854)	100% (4355)	100% (9189)	100% (5082)	100% (5297)	100% (10379)

Fuente: Inés IENS. Dpto. de Sociología. F.C.S.

| 13 Proyecto Situación social de las mujeres en el Uruguay. Depto. De Sociología/CSIC, 1995.

En 1984, al interior del sector terciario, el comercio constituye el 21%; los servicios comunales sociales y propiamente dichos el 59%; mientras que el transporte y las finanzas representan respectivamente un 9% y un 2%. En 1994, diez años después, la fuerza laboral ocupada en el subsector del comercio se incrementa en 8 puntos (pasa de 21% a 29%) y disminuye a un 52% en los servicios comunales, sociales y propiamente dichos, mientras que el transporte y las finanzas presentan respectivamente, un 8% y un 3%.

Al analizar estos datos desagregados por sexo, encontramos que en 1984, del total de hombres ocupados en el sector terciario de Montevideo, el 57% de ellos se ubica en el subsector de los servicios comunales, sociales y propiamente dichos. En cuanto a las mujeres ocupadas en la misma categoría, se sitúa allí el 62% de la fuerza laboral femenina. En 1994, solo un 50% de los hombres están ocupados en el subsector de los servicios comunales, sociales y propiamente dichos. En el caso de las mujeres desciende al 54%: En ambos sexos se produce un desplazamiento hacia el subsector del comercio, con mayor predominio en el caso de las mujeres.

Los subsectores tradicional y moderno

Para una “ciudad de perfil moderno”, de acuerdo a los indicadores sociodemográficos montevidEOS encontramos en 1984, entre quienes revistan en el sector tradicional, que el 51% son hombres y el 49% mujeres, como se visualiza en el siguiente tabulado:

Distribución de la ocupación por subsectores tradicional y moderno y por sexo

Montevideo 1984 - 1994

1984				1994			
Tradicional		Moderno		Tradicional		Moderno	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
51%	49%	68%	32%	47%	53%	57%	43%
100% (8043)		100% (1155)		100% (8111)		100% (2268)	

Total: (9189)

Total: (10379)

Fuente: Inés IENS. Dpto. de Sociología. F.C.S.

En 1994 se marca en el sector, una tendencia de retracción de la fuerza laboral masculina, y la distribución concomitantemente señala un incremento de la fuerza laboral femenina (pasando de un 51% a un 47% entre los hombres y de un 49% a un 53% entre las mujeres).

Si tenemos en cuenta lo analizado en referencia al desplazamiento de ambos sexos hacia el subsector del comercio, estos guarismos estarían indicando que el trasiego de los hombres de los servicios comunales, sociales y propiamente dichos hacia el comercio se produce en sectores no tradicionales. Mientras que en el caso de las mujeres, dicho traslado entre los subsectores, las vincula mayoritariamente a ocupaciones en el comercio más relacionadas a actividades vinculadas a los “saberes naturales”, mandatados socialmente para la mujer.

Al observar el particular incremento que se opera en el subsector moderno en el período considerado visualizamos que en el caso de los hombres decrecen de un 68% a un 57% pero en el caso de las mujeres se produce un incremento de 32% a 43% debido principalmente, a la inserción de nuevas trabajadoras, de niveles medios y altos de educación que se ocupan en gestorías, shoppings, y otras jóvenes mujeres que se insertan en servicios comerciales de lavaderos y comidas, así como en el moderno sector financiero privado.

Los subsectores público y privado

En la década comprendida en la investigación y a pesar del proceso de ajuste que muestra una propensión a disminuir el tamaño del Estado, el peso que éste posee tanto en la realidad como en el imaginario colectivo nos obligó a realizar una apertura de las actividades involucradas en la esfera pública y en la privada.

Distribución de la ocupación por subsectores Público y Privado y por sexo

Montevideo 1984 - 1994.

1984				1994			
Público		Privado		Público		Privado	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
57%	43%	52%	48%	50%	50%	50%	50%

Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur

100% (2179)	100% (7010)	100% (2050)	100% (8329)
-------------	-------------	-------------	-------------

Total: (9189)

Total: (10379)

Fuente: Inés IENS. Dpto. de Sociología. F.C.S.

En 1984, el 57% de los hombres y el 43% de las mujeres estaban ocupados en el *subsector público*. Diez años después, en 1994, en Montevideo se aprecia una fuerte caída de la fuerza laboral masculina y un incremento de la ocupación femenina (52% y 48%). Esto estaría indicando que los hombres se van del sector público (caracterizado por los menores ingresos) mientras que las mujeres permanecen o incluso incrementan su participación (quizá por la consideración societal del salario complementario o la flexibilidad en horarios y beneficios vinculados a la reproducción social, para la cual las mujeres parecen determinadas).

En referencia al *subsector privado*, en 1984 ocupa al 52% de los hombres y al 48% de las mujeres. En 1994, y más allá del incremento en números absolutos en el caso de los hombres se observa una disminución de 2 puntos mientras que las mujeres incrementan su participación en 2 puntos.

En cuanto a la distribución de la ocupación por sexo en los subsectores considerados en el marco de la investigación, encontramos un fuerte crecimiento en el comercio principalmente debido al comercio moderno privado (gestorías, lavaderos, rotiserías, shoppings) que, en la década 1984 - 1994, pasa de un 2% a un 7%. El real incremento se opera entre 1984 y 1986 donde alcanza el 9%; en los siguientes años en realidad, se sostiene dicho incremento.

Por el contrario, se visualiza una caída de la fuerza laboral ocupada en los servicios tradicionales, personales y privados, que pasará de un 10% a un 3% entre 1984 y 1994.

En la categoría de *servicio tradicional público* comienza a manifestarse una tendencia de lenta caída de la ocupación que, estaría acompañando el proceso de disminución del tamaño del Estado.

Con relación a los *servicios modernos privados* se presenta un incremento de 2 puntos en las actividades desarrolladas en el subsector.

Los ocupados. Hombres y mujeres

El objetivo diacrónico de la investigación, sobre el que se basa la construcción de los nuevos grupos socio-ocupacionales, nos permite observar la proporción de los trabajadores ocupados por sexo en la combinatoria de los subsectores tradicional, público y privado, y moderno, público y privado.

Dicha combinatoria en los dos extremos de la década considerada nos permite afirmar que mientras en 1984, la proporción de hombres ocupados en el sector tradicional público es de 56% frente a un 44% de mujeres, en el otro extremo de la década (en 1994), la proporción es 49% masculina frente a un 51% femenina.

En referencia a la categoría de servicio tradicional privado, en 1984, la proporción era de 51% para las mujeres y de 49% entre los hombres. En 1994, los hombres disminuyen su participación en el sector en la misma proporción que las mujeres lo incrementan.

La categoría de servicio moderno privado, que aumenta su representación fuertemente en la década, se observa una disminución de doce puntos en la participación masculina y un aumento de la participación femenina. Sin duda está operando aquí la expansión de los comercios modernos, shoppings y supermercados así como servicios crediticios a nivel de las tarjetas de crédito que ocupa preferentemente personal femenino con bajos salarios.

Se observa en la década considerada, un decrecimiento del sector tradicional público y un incremento del tradicional privado. Sin embargo, el mayor interés desde el punto de vista de expansión de los servicios es la visualización del considerable aumento del *sector moderno privado*.

La dinámica del sector terciario según los subsectores de ocupación por sexo, nos estaría indicando que las mujeres decrecen en los servicios propiamente dichos, incrementando su participación en el comercio y en las finanzas, básicamente en los servicios de créditos. Al observar los cambios en la inserción ocupacional de hombres y mujeres en el sector terciario, en los dos extremos de la década, encontramos que la inserción masculina decrece de 53% a 49% y la femenina se incrementa de 47% a 51%.

A modo de síntesis de los procesos de crecimiento, decrecimiento y estancamiento producidos en los cinco subsectores considerados en este estudio, como pertenecientes al sector terciario, decimos que los datos manifiestan que el crecimiento servicios está dado por el incremento del subsector comercio y tam-

bién, en parte, por un relativo crecimiento en el subsector de las finanzas, mientras que en los restantes subsectores se produce un estancamiento y hasta un decrecimiento.

Desigualdades genéricas y diferenciales de ingresos

El tema de las desigualdades genéricas opera fuertemente en la matriz socio-cultural de nuestro país, en contradicción de los principios de igualdad que forman parte del imaginario colectivo del “país de las capas medias”. Una de las manifestaciones más representativas de las desigualdades son las modalidades de acceso diferencial al mundo del trabajo, cuyos efectos se pueden visualizar a partir de los ingresos que las mujeres perciben en el trabajo remunerado.

Por eso, creemos pertinente cerrar este artículo con el tema de los ingresos; hemos trabajado con la media de ingresos percibidos por hombres y mujeres que se ubican en los subsectores tradicional y moderno; público y privado en los dos extremos de la década considerada en el proyecto.

Pudimos observar que la media de ingresos (controlada por horas de trabajo en la ocupación principal) de las mujeres ocupadas, siempre se ubica muy por debajo de la media de ingresos correspondientes a cada subsector; mientras que la media de ingresos de la fuerza laboral masculina se ubica siempre en rangos superiores.

Relación de ingresos: mujeres/hombres por subsectores tradicional y moderno

Montevideo 1984 - 1994

1984		1994	
Tradicional	Moderno	Tradicional	Moderno
M/H	M/H	M/H	M/H
53%	64%	81%	64%

Fuente: Inés IENS. Dpto. de Sociología. F.C.S.

En la relación de ingresos mujeres/hombres (en 1984), las mujeres insertas en el *subsector tradicional* perciben como promedio de ingresos el 53% de lo que reciben los hombres. En el *subsector moderno* el 64%; en la esfera pública estatal el 70%, y en la esfera privada el 52%.

En 1994, mejora la relación de ingresos mujeres/hombres en el *sector tradicional*, en el *público estatal* y algo menos en el sector privado. Importa señalar que las retribuciones en los sectores tradicionales y público estatal presentan una caída de los salarios reales; lo cual lleva a relativizar la recuperación encontrada.

**Relación de ingresos: mujeres/hombres
por subsectores público y privado**

Montevideo 1984 - 1994

1984		1994	
Público	Privado	Público	Privado
M/H	M/H	M/H	M/H
70%	52%	88%	68%

Fuente: Inés IENS. Dpto. de Sociología. F.C.S.

A modo de reflexión final

Las modalidades de acceso diferencial al mercado laboral de hombres y mujeres han sido estudiadas por diversas autoras de los países centrales¹⁴ y también, en América Latina¹⁵. Estudios realizados en Uruguay¹⁶ evidencian la segregación sexual del mercado de trabajo, en tanto selecciona personas de un determinado sexo para algunas ocupaciones; la segregación sexual se percibe en la vida laboral cuando es posible identificar ocupaciones mayoritariamente femeninas o masculinas.

14 Entre otras las ya citadas KERGOAT, HIRATA, DEX y MARUANI.

15 Mujeres latinoamericanas en cifras. Instituto de la mujer de España/FLACSO.

16 Proyecto Situación social de las mujeres en el Uruguay. Depto. de Sociología/CSIC.

Dentro de un conjunto muy fuerte de transformaciones en el mercado de trabajo, uno de los cambios más significativos ha sido la incorporación de la mujer cuya tasa de actividad en el país, entre las décadas del setenta y el noventa, se incrementó en quince puntos (pasando de 25% a 40%). Por esa misma razón, es que nos preocupa el tema de las modalidades de inserción diferencial de hombres y mujeres en el mercado laboral. Entendemos como fundamental, retomar la interpelación realizada en 1987 por MARUANI¹⁷ a la disciplina de la sociología del trabajo, sobre la necesidad de realizar investigación y reflexión sociológica sobre “los mecanismos del empleo, todo lo que afecta al acceso al empleo, a las modalidades de entrada y salida del mercado de trabajo”. Las investigaciones realizadas por los economistas del trabajo así como las estadísticas oficiales pueden alimentar la reflexión; a nosotras particularmente nos inquieta comprender sociológicamente los cambios en la participación económica de la mujer.

A la mujer se la asocia “naturalmente” a la esfera de la reproducción como organizadora de la reproducción de la vida privada. El trabajo doméstico se ubica en la esfera de la reproducción, en el mundo de lo privado considerado como sostén del acontecer social¹⁸ y básicamente, se trata de un trabajo no monetarizado.

Dicha “naturalización” legitima desigualdades sexuales en la sociedad, más allá de la familia y que se vincula a otras relaciones y prácticas sociales de dominación y explotación.

La asignación del centramiento de las mujeres en un espacio predeterminado produce en todos los actores sociales, trabajadores hombres y mujeres, empleadores, etc. una suerte de configuración “velada”¹⁹ que resulta difícil de desenmarañar. A propósito de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en las esferas de la producción y de la reproducción, es interesante presentar sintéticamente un debate planteado a partir del artículo de BOURDIEU sobre la dominación masculina, en aplicación de su teoría general de la dominación. Dicho debate²⁰, realizado en el ámbito del GEDISST permitió levantar a nivel de

17 En: Sociología del empleo: una investigación en las fronteras de la empresa (ob. cit).

18 El trabajo doméstico tiene una larga historia, lo novedoso proviene de la modernidad, es la separación entre el trabajo doméstico en la esfera de lo privado y el trabajo asalariado en la esfera de lo público. Esta temática ha sido elaborada y desarrollada a través del análisis histórico de formaciones sociales concretas por G. BOCK y DUDEN en: Trabajo por amor, amor como trabajo.

19 En el sentido de las prenociones durkheimianas.

20 Fue planteado por Helena HIRATA en el seminario de investigación: Divition sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe; por ella dictado en Bs.As. en agosto de 1995 en el PIETTE.

hipótesis cierta caracterización de asimetrías y transitividad a nivel de las relaciones sociales entre los sexos.

Sucintamente, *la asimetría* consiste en que los hombres no realizan trabajo doméstico mientras que las mujeres tienen trabajo asalariado; es decir que los hombres no hacen cosas que las mujeres hacen.

La transitividad refiere a que las mujeres al insertarse en el mercado laboral transfieren su trabajo doméstico a otras personas que también son mujeres; algunas veces de forma remunerada y otras no, cuando la solución se la brindan mujeres familiares.

En síntesis, el doble involucramiento de responsabilidades en el mundo de la producción y de la reproducción, presentado por las mujeres, sin duda conlleva diversos efectos negativos en cuanto a las modalidades de inserción ocupacional y al desarrollo profesional que a su vez actúan como reforzadores de la subordinación genérica.

Finalmente, deseamos remarcar que nuestro interés ha sido ir más allá de los indicadores tradicionales del mercado de trabajo e intentar plantear, a partir de la información oficial, un análisis sociológico que dé cuenta de las desigualdades de género en un sector que ha tenido importantes transformaciones en el contexto de la reestructura productiva y de la reforma del Estado. En ese sentido, la información sugiere que ha habido importantes cambios en la incorporación reciente de las mujeres a los servicios, en el marco de la expansión del comercio moderno y de los nuevos servicios financieros. Es posible hipotetizar que un importante sector de ellas se ubica en empleos que se podrían calificar como de baja calidad, mientras que otras permanecen en empleos protegidos pero de bajos salarios. Debemos reconocer las limitaciones de esta investigación al no haber incorporado al análisis otras variables como edad, educación y características de los hogares. Además, sería importante conocer quiénes son las mujeres que acceden a estos empleos, sus modalidades de entrada, y el tipo de relaciones laborales que entablan; para ello, necesitaríamos plantearnos como línea de trabajo a futuro una investigación a través de abordajes cualitativos que permitan profundizar en dimensiones que son imposibles de observar a partir de las estadísticas de los organismos oficiales.

BIBLIOGRAFÍA

- ALLEN, J. ¿Hacia una economía posindustrial? En: *Zona Abierta* 65/66. Madrid, 1993.
- AGUIRRE, R. *Sociología y Género. Las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha*. Doble Clic. Montevideo, 1998.
- BETTIO, F. Segregación y debilidad: Hipótesis alternativas en el análisis del mercado de trabajo. En: *La ricerca delle donne, studi femministi in Italia*. Turin, 1987.
- BILLIARD, I. Le travail, un concept inachevé. En: *Education Permanente. Comprendre le travail*. Nº 116. 1993 - 3.
- DEX, S. La división sexual del trabajo. Revoluciones conceptuales en las ciencias sociales. Colección Informes. Serie Empleo. Nº 23. Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1991.
- GARCIA, C.E. Conceptos y clasificaciones en la economía de los servicios. En: *Zona Abierta* 65/66. Madrid, 1993.
- GARCIA, C.E. Los servicios en las economías industrializadas. En: *Zona Abierta* 65/66. Madrid, 1993.
- GERSHUNY, J; MILES, I. La nueva economía de los servicios. La transformación del empleo en las sociedades industriales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España, 1998.
- GOMARIZ; VALDEZ. Mujeres Latinoamericanas en Cifras. Uruguay. Instituto de la Mujer; Ministerio de Asuntos Sociales de España y Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), 1993.
- KERGOAT, D. Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización. Publicado originalmente en: VV.AA. *Le sexe du travail*. Presses Universitaires de Grenoble, 1984.
- MARUANI, M. Marché de travail et marchandage social. En: *Travail et emploi: Les temps des métamorphoses*. Paris, 1994.

MARUANI, M. Sociología del empleo: una investigación en las fronteras de la empresa. En: *Cuadernos de Sociología del Trabajo*. Nº 4, 1988.

OFFE, C. ¿Es el trabajo una categoría sociológica clave? En: *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Alianza Editorial. Madrid, 1992.

OFFE, C. El crecimiento del sector de servicios. En: *Zona Abierta* 65/66. Madrid, 1993.

REESTRUTURAÇÃO EM BANCOS E TELECOMUNICAÇÕES NO BRASIL: EXCLUÍDOS E BENEFICIADOS

SÔNIA M. GUIMARÃES LARANGEIRA

Introdução

As análises sobre as transformações do trabalho e suas implicações sociais têm enfocado, sobretudo, o setor industrial, em geral, examinando a realidade das empresas de ponta, especialmente, a indústria automobilística. Poucos estudos abordam o setor de serviços, pelo menos no Brasil, apesar da crescente relevância desse setor, mundialmente, não só em termos de participação no emprego e de participação no PIB mas, também, em termos de extensão de mudanças tecnológicas - como bem o atestam a área de bancos, de informática e das telecomunicações. Dados relativos ao Brasil mostram que a participação no emprego (formal e informal) do setor passou de 24%, em 1950, para 31%, em 1970 e para 57%, em 1996, enquanto o setor secundário (indústria, minas, utilidades públicas e construção) passou de 17%, em 1950, para 18.5%, em 1970, para 23.4%, em 1990, caindo para 20%, em 1996. Em termos de participação em relação ao PIB (em milhões de cruzeiros de 1975), verificou-se, no período 1980-1996, um crescimento do PIB total de 1.7%: 0.8% de participação da indústria e 2.1% dos serviços. Na França, a participação do setor de serviços no emprego cresceu de 38.5%, em 1954, para 48.3%, em 1970 e 70.7%, em 1997 (GADREY, J, 1999); na Holanda os serviços empregam cerca de 70%, enquanto nos Estados Unidos, essa participação eleva-se para cerca de 75%.

Por outro lado, o setor de serviços apresenta particularidades relativamente ao setor industrial, de forma que as conclusões extraídas para este nem sempre são válidas para aquele. Decorre daí nosso interesse em conhecer melhor aspectos da dinâmica desse setor, abordando o caso dos bancos e das telecomunicações,

dois subsetores que passam por profundas modificações não apenas pela extensa informatização mas, também, em razão de processos de desregulamentação e de privatização.

O subsetor bancário tem experimentado, mundialmente, nas duas últimas décadas, transformações importantes que afetam a natureza dos produtos, dos mercados e da organização de suas atividades internas e que estão relacionadas à reestruturação do capitalismo internacional, pautada pela “globalização” e “financeirização” do sistema. Em decorrência, verifica-se intenso processo de informatização das atividades bancárias, resultando em mudanças significativas na situação do trabalho no subsetor.

O setor de telecomunicações, por sua vez, pode ser considerado o setor de ponta da economia capitalista atual, constituindo-se em um dos suportes mais importantes da reestruturação capitalista. Suas características atuais baseadas na tecnologia digital e na condução de sinais por fibras óticas, deverão marcar as próximas décadas.

1. O caso dos bancos

As mudanças ocorridas no sistema bancário brasileiro, nas duas últimas décadas, ainda que associadas às mudanças em nível mundial, expressas pela globalização e pela “financeirização” do sistema econômico, podem ser consideradas no contexto particular do país, em que se destacam: o processo inflacionário que dominou a economia brasileira desde final dos anos 70 até recentemente; a desregulamentação do mercado, instituída pela Constituição de 1988; a introdução do Plano Real, em 1994, cujo principal objetivo é o reordenamento da economia através, sobretudo, do controle da inflação.

O processo inflacionário garantia ao sistema financeiro altíssima lucratividade¹, já que as instituições financeiras beneficiavam-se de ganhos provenientes de passivos não remunerados (depósitos à vista e recursos em trânsito). Como resultado da alta lucratividade, verificaram-se grandes investimentos em

¹ Estimativas conservadoras indicavam uma rentabilidade média dos bancos brasileiros sobre os ativos, de 9%, em 1994, enquanto no México era de cerca de 5%, no Chile, 3,85% e nos Estados Unidos, de 3,83% (PASTORE, 1995:22). Em 1996, o lucro do Bradesco –primeiro colocado na classificação dos bancos privados nacionais– constituiu-se em recorde na história das empresas privadas brasileiras, sendo a rentabilidade do patrimônio líquido de 15,1% (LENZ, 1997).

equipamentos e programas de informática e telecomunicações (US\$ 3.8 bilhões, em 1993; mais de US\$ 4 bilhões, em 1994), com extensa difusão do uso da informatização, tornando os bancos brasileiros próximos à situação dos bancos dos países altamente industrializados. A partir de 1995, os investimentos nessa área sofrem reduções, ainda que permaneçam elevados se comparados com os demais setores econômicos: os bancos, no Brasil, são os maiores investidores em tecnologia informática, destinando anualmente cerca de 8,5% do patrimônio a esse tipo de investimento, enquanto a média nacional é de 3,8%.

A desregulamentação do mercado financeiro brasileiro, por sua vez, ocorreu com a promulgação da Constituição de 1988, alterando lei anterior que exigia cartas patentes individualizadas para cada atividade financeira. Com a nova lei, torna-se possível a uma instituição integrar diversas atividades financeiras (poupança, crédito pessoal, crédito imobiliário, distribuição de títulos, etc.) dando origem aos chamados bancos múltiplos. Estimulados pela nova legislação, muitas corretoras e distribuidoras, bem como empresas ligadas ao comércio e grandes grupos empresariais, constituíram bancos múltiplos. Amplia-se, assim, o número de bancos em curto espaço de tempo, aumentando significativamente a competição. Em consequência da crescente competição, os bancos reorientam suas atividades (antes voltadas, prioritariamente, para a área financeira e que, diante da concorrência de instituições não bancárias, tornam-se menos rentáveis) voltando-se para a área de negócios, que inclui atividades relacionadas à gestão de risco. Na nova concepção de serviço bancário, a área mais importante das agências passa a ser a *estação de negócios*, ambiente destinado à captação e à aplicação de recursos.

Finalmente, o controle da inflação, sustentada pelo Plano Real, a partir de 1994, trouxe novo impacto ao sistema. Depois do Plano Real, as instituições bancárias perderam rentabilidade, a qual foi, em parte, compensada por receitas obtidas através de intermediação financeira, da prestação de serviços e da cobrança de tarifas. Mesmo assim, a busca por maior produtividade torna-se uma imposição.

Nestas circunstâncias, os bancos que se mantinham graças à inflação, não conseguiram sobreviver. Em decorrência, verifica-se acentuada redução do número de bancos, resultado de falências, fusões, incorporações e aquisições, bem como de privatizações. O sistema bancário brasileiro, constituído, em 1993, por 245 bancos, passa para 194, em 1999 (LARANGEIRA, 1997: 129; FEBRABAN, 1999).

Para garantir a estabilidade do sistema bancário, frente a perturbações de tal ordem, o governo federal instituiu, ao final de 1995, o chamado Programa de estímulo à reestruturação e ao fortalecimento do sistema financeiro nacional (PROER) para absorver os débitos irrecuperáveis de instituições insolventes. O PROER absorveu, no conturbado período entre 1995-1997, mais de US\$ 10 bilhões no esforço de sanear o sistema financeiro (ARAÚJO e JUSTO, 2000).

Outro aspecto característico dessa conjuntura é o crescimento da entrada de bancos estrangeiros. Em 1999, dentre os 194 bancos, 15 eram estrangeiros, 52 controlados por capital estrangeiro e 12 possuíam participação estrangeira. Os bancos estrangeiros e os controlados por capital estrangeiro detinham, em 1999, 22% dos activos (em 1995, detinham 8,5%), enquanto os bancos públicos detinham 42,9% (49,2 dos ativos totais, em 1997) e os privados 35% (FEBRABAN, 1999: 17).

O resultado marcante do processo da reestruturação dos bancos brasileiros tem sido o elevado número de demissões: no período de dez anos (1989-1999), cerca de 50% do efetivo foi dispensado. Deve-se considerar, no entanto, que o expressivo volume de rescisões de contrato, nos bancos brasileiros, está também associado à queda da inflação, já que, conforme acima referido, esta induzia a um grande volume de aplicações financeiras, assim como criava condições de alta lucratividade, o que desestimulava a racionalização do trabalho². Nesse sentido, observa-se um aumento expressivo da produtividade. Considerando-se o período 1994-1999, o número de funcionários por agências, postos de atendimento, postos de serviços e unidades de atendimento eletrônico, passou de 20 para 11,8. Todavia, a percentagem de demissões não é homogênea para todo o país, sendo menor na Região Sul e no Centro-Oeste (ABREU e SORJ, 2000: 6).

Em 1999, o sistema bancário brasileiro era constituído por 33.378 pontos de atendimento (16.060 agências; 8.487 postos de serviço e 8.831 unidades instaladas em locais de grande circulação), distribuídos desigualmente pelo território nacional, de acordo com o desenvolvimento das atividades econômicas.

2 Os picos de demissões associam-se à implantação dos planos econômicos que reduzem a inflação: o primeiro momento de aumento das demissões verifica-se em 1986, após o chamado Plano Cruzado; o segundo coincide com o Plano Collor e o terceiro com o Plano Real. Os bancos brasileiros tinham uma rentabilidade média sobre os ativos muito elevada que sofreu drástica queda após o Plano Real (9%, em 1994; 4,2%, em 1995; 3,6, em 1996).

Em relação ao perfil do novo bancário, observam-se mudanças significativas, comparando-se à situação dos anos 80. O bancário típico dos anos 70 e 80 –na maioria caixas e escriturários– caracterizava-se por ser jovem, em geral, estudante, sem expectativas de permanecer na atividade, mantendo, portanto, altas taxas de rotatividade e desempenhando funções rotineiras, de baixa qualificação, apesar de possuir escolaridade elevada. As centenas de milhares de bancários demitidos nos últimos dez anos, pertenciam, em grande parte, a esse contingente, mesmo porque houve “*a opção dos bancos em assegurar, quando em processo de ajuste da estrutura, o emprego para os funcionários mais velhos e com família*” (FEBRABAN, 1996:4).

Hoje, o bancário tem possibilidades de voltar a ser um profissional, tal como o fôra até os anos 60, mas de maneira diferente. O novo profissional deverá ser especializado em vendas, necessitando de conhecimentos sobre mercado financeiro, sobre utilização de *software* (que permitem a utilização de recursos como simulação de negócios), de matemática financeira, além da aquisição de atitudes e comportamentos relacionados ao *saber-vender*. Suas funções são ampliadas, na medida em que se enfatiza a polivalência e se desestimula a prescrição de tarefas, já que as rotinas são informatizadas. O perfil do novo bancário é, portanto, traçado a partir da ênfase na capacidade de lidar com tarefas não prescritas e com limites pouco definidos, contrariando a exigência anterior, quando as atividades eram claramente delimitadas pelo manual de tarefas. Uma mudança significativa diz respeito à forte redução do trabalho burocrático e menos qualificado, expresso pela redução do número de escriturários que chega a 53% em quatorze anos (ABREU & SORJ, 2000:6).

A mudança de perfil do bancário, no Brasil, evidencia-se, também, pela elevação do nível de escolaridade da categoria. Considerando-se o curto período de 1994-1999, observa-se uma elevação do percentual de bancários com nível superior completo e com pós-graduação (mestrado e doutorado), passando de 28.6% para 38% e uma redução significativa de pessoal de baixa escolaridade que passa de 15% para 8.6 (em grande parte devido à externalização de atividades de limpeza, segurança, transporte e alimentação). O número de bolsas de estudos concedidas pelos bancos a seus funcionários para a realização de cursos de nível superior também se eleva passando de 35% em 1995, para 56.5%, em 1997 (FEBRABAN, 1995 e 1997).

O aumento da escolaridade e a elevação dos gastos com treinamento e formação não significam, necessariamente, elevação da qualificação e/ou ascensão

profissional ou garantia de manutenção do emprego³. Deve-se considerar que o recrutamento de pessoal com maior escolaridade reflete, também, uma situação de mercado em que ocorre oferta desse tipo de mão de obra. Tal afirmação é reforçada ao relacionar-se distribuição de cargos e funções por gênero e escolaridade: apesar de possuírem, percentualmente, escolaridade mais elevada que os homens, as mulheres tendem a ocupar cargos menos importantes na hierarquia dos bancos, como veremos adiante.

Contudo, o trabalho bancário, hoje, com ênfase na área negocial e premido pelas pressões geradas pela crescente competição, exige um profissional com mais conhecimento de mercado, de produtos financeiros, de recursos de informática, de estratégias de venda, com mais iniciativa em termos de desempenho, o que se traduz em maior qualificação.

Acompanhando a elevação da escolaridade, no setor bancário, verifica-se, também, tendência de elevação do salário médio que passa de R\$ 1.074,00 (cerca de US\$ 600), em 1994, para R\$ 2.028,82 (cerca de US\$ 1.125), em 1999 – praticamente duplicando em 5 anos (FEBRABAN, 1997; 1999). A elevação do salário médio da categoria corresponde não apenas à tendência de crescimento dos investimentos em treinamento e formação e à maior estabilidade da força de trabalho mas, também, à tendência de maior responsabilidade e demanda de envolvimento, maior pressão por produtividade, jornadas de trabalho mais extensas, expressa pelo crescimento dos chamados “funcionários comissionados”/gerentes, que incorpora número expressivo de mulheres (com jornada de trabalho maior do que a jornada legal de seis horas, mediante pagamento de gratificação).

Como se insere o contingente feminino neste contexto? ABREU e SORJ, analisando o emprego feminino nos bancos, reconhecem-se uma “*tendência à mixidade progressiva e não-segregacionista nas empresas bancárias*”. Observa-se crescimento da participação feminina nos bancos nos anos 90 (em 1986, as mulheres representavam 36% da categoria, passando a 43%, em 1996). Há regiões com percentual mais alto de participação feminina, como a região de Campinas, estado de São Paulo, onde aquele percentual é de cerca de 50% (ARAÚJO e JUSTO, 2000). As mulheres concentram-se nas funções de escriturários e auxiliares e de caixas (superior a 45%, nas duas atividades), participando, também, em atividades gerenciais (25%), função em que

3 Em 1999, 32% dos bancários demitidos nacionalmente possuíam escolaridade de nível universitário.

obtiveram expressivo crescimento. Quanto a essa última, há que considerar-se que a mesma não possui, hoje, o *status* que detinha no passado e que, segundo alguns, o expressivo aumento do número de gerentes deve-se, em parte, à uma estratégia dos empregadores para burlar a jornada legal de 6 horas, já que tal regime não se aplica a gerentes. Para ABREU e SORJ (2000), a ampliação dos cargos de gerência estaria relacionada à disputa por mercados, levando os bancos à exploração de nichos, que demandaria profissionais (gerentes) para atendimento de distintos segmentos de clientes.

Constata-se, portanto, que a maioria das mulheres desempenha atividades em posição inferior da hierarquia ou que perderam poder e autoridade, ainda que possuam nível de escolaridade mais alta do que a dos homens (ABREU e SORJ, 2000:8; 15; ARAÚJO e JUSTO, 2000: 11).

Os dados relativos a um banco privado nacional de grande porte, considerando a distribuição de cargos, idade, sexo e escolaridade, confirmam a afirmação acima, conforme indica o quadro abaixo:

Tabela 2 - Empregados de um Banco Privado, Brasileiro: Função, Escolaridade, Idade e Tempo de Serviço por Sexo – 2000

<i>Funções (%)</i>	<i>Cargos Geren.</i>	<i>Cargos Técn.</i>	<i>Cargos Operac.</i>	<i>Total</i>
Mulheres	15,3	6,2	31,5	53
Homens	17,4	7,65	21,95	47
<i>Escolaridade (%)</i>	<i>2.º Grau</i>	<i>Superior e mais</i>		
Mulheres	18,7	34,6		
Homens	18,3	28,4		
<i>Média de Idade</i>				
Mulheres	32			
Homens	35			
<i>T. Méd. Serv.</i>				
Mulheres	8			
Homens	10			

Fonte: Setor de Remuneração e Benefícios do Banco X.

Entretanto, no período 1986-1996 houve elevação da participação feminina em funções com predominância masculina, como a de assessor econômico e jurídico; outros assessores e direção e gerência.

Em relação à atuação feminina nos bancos, caberia referir à constatação do estudo de ARAÚJO e JUSTO (região de Campinas, São Paulo) de que as mulheres são (em todas as funções) mais afetadas do que os homens, por lesões por esforços repetitivos, doença característica do mundo do trabalho na atualidade e que está fortemente associada ao desempenho de tarefas repetitivas, próprias de postos inferiores na hierarquia, onde as mulheres concentram-se (ARAÚJO e JUSTO, 2000:16).

As demissões, no Brasil, continuam a ocorrer, ainda que em número menor. Considerando-se o período 1998-1999, foram demitidos um total de 96.433 bancários. Dos demitidos, 57%, possuíam menos de 10 anos de serviço na empresa; 67% dos mesmos possuíam nível de escolaridade de I e de II graus; 67% tinham idade inferior a 40 anos. Os mais atingidos pelas demissões são os de mais baixa escolaridade. Em relação às categorias funcionais, considerando-se o ano de 1999 (quando há melhor especificação dos dados), cerca de 80% dos demitidos incluíam-se nas categorias de gerentes, chefes e supervisores; caixas, escriturários e auxiliares, recepcionistas, secretárias e operadores, funções que são, em boa parte, desempenhadas por mulheres.

Ao examinar-se o perfil dos admitidos (1998-1999), em número de 47.906 (menos de 50% dos demitidos), constata-se que 74.2% dos mesmos estavam na faixa etária inferior a 30 anos. Contudo, apesar da ocorrência ainda expressiva de demissões, a mão de obra dos bancos brasileiros está se tornando mais estável: cerca de 63.6%, possuíam mais de 10 anos de casa, em 1999, contra 35%, em 1993. Este seria um dado auspicioso já que os estudos tem mostrado que quanto mais tempo os indivíduos permanecem no emprego, menores são as chances de demissão (CARDOSO, 2000). De outro lado, observa-se, também, um “envelhecimento” da categoria: no período 1993-1999, houve crescimento de 17% no número de bancários com mais de 40 anos e redução de 18% dos com idade inferior a 30 anos. Quanto às mulheres, ABREU e SORJ constataram presença feminina superior à masculina, nas faixas etárias mais elevadas (30-49 anos), o que foi atribuído ao peso, ainda importante, dos bancos públicos. O mesmo, no entanto, não se verifica para o grupo de mais de 50 anos, em que as mulheres são apenas 10.7% (ABREU E SORJ, 2000:10).

Apesar do “envelhecimento” da categoria observado, as pessoas com idade superior a 40 anos têm poucas chances de ingresso: em 1999, apenas 7% dos admitidos, tinham 40 anos ou mais. O recrutamento de pessoal mais jovem está em consonância com as competências atualmente requeridas, não apenas técnicas, mas sociais e culturais. A tendência é de desqualificação de funcionários que, embora “experientes” (em geral, mais velhos) possam apresentar dificuldades a ajustar-se às mudanças do presente, tanto em nível tecnológico, quanto funcionais.

Tabela 3 - Bancos – Desligados e Admitidos 1998 – 1999

<i>Categorias</i>	<i>Desligados</i>	<i>Admitidos</i>
<i>Ocupação</i>		
<i>Diretores</i>	733	380
<i>Gerentes, Chefes e Supervisores</i>	24.229	4.718
Técnicos de Nível Universitário	16.934	8.880
Caixas, Escriturários, Auxiliares, Recepcionistas, Secretárias, Operadores e Outros	54.537	33.928
Total	96.433	47.906
<i>Faixa de Idade</i>		
Até 19 anos	682	4.071
<i>De 20 à 29 anos</i>	30.663	31.502
De 30 à 39 anos	34.854	8.932
40 anos ou mais	30.234	3.401
Total	96.433	47.906
<i>Escolaridade</i>		
Primeiro Grau Completo	11.741	2.921

Segundo Grau Completo	52.854	27.844
Superior Completo	31.041	16.411
Mestrado/Doutorado	797	730
Total	96.433	47.906
<i>Tempo de Casa</i>		
Até 5 anos	33.904	
Mais de 5 até 10 anos	21.079	
Mais de 10 até 20 anos	28.204	
Mais de 20 anos	13.246	
Total	96.433	

Fonte: Balanço Social dos Bancos 1998 e 1999 - FEBRABAN.

2. O caso das telecomunicações

O processo reestruturação do setor de telecomunicações (que inclui *desregulamentação, liberalização e privatização*) tornou-se uma imposição, em nível mundial, e deve ser analisado no contexto de alteração da filosofia do setor, que passa de uma concepção de serviço de utilidade pública, para outra, estritamente comercial, associada ao processo de globalização, em que o produto “comunicação” torna-se uma mercadoria, que deve atender, em especial, à comunidade de negócios internacionais e cujos lucros devem satisfazer aos investidores, preocupados com o desempenho financeiro da empresa. Em termos tecnológicos, a digitalização e a utilização de satélites revolucionaram o setor, sendo que a nova tecnologia torna obsoleta a tecnologia anterior, com implicações significativas no que se refere ao mundo do trabalho (LARANJEIRA, 1998).

O controle governamental sobre os serviços de telecomunicações, no caso do Brasil, verificou-se há pouco mais de 30 anos, com a criação da Embratel (encarregada das ligações a longa distância e da transmissão de dados), em 1965, do Ministério das Comunicações, em 1967 e da Telebrás, a holding estatal, em 1972.

Nos anos 70, a Telebrás cresceu muito rapidamente. Entretanto, a crise econômica de meados dos anos 80 bloqueou o dinamismo inicial. A situação da Telebrás agravou-se nos anos 90, e manifesta-se no baixo índice de atendimento

da demanda por serviços de telecomunicação (seis linhas telefônicas por 100 habitantes); baixos padrões de qualidade e de produtividade (onze empregados por 1000 habitantes).

Havia, também, uma acentuada distorção na distribuição de telefones entre as diferentes camadas da população. Assim, em 1998, os 16% da população de mais alta renda possuíam 81% dos telefones residenciais, com uma média de duas linhas telefônicas por família; sendo que os 52% de mais baixas rendas possuíam apenas 2% dos telefones residenciais, com média de uma linha telefônica por 100 famílias (Anatel, 1998, citado em Revista *Veja*, 28.07.1998, p. 107).

Além disso, a empresa, que requeria alta capacidade administrativa e de planejamento tecnológico, via-se envolvida com problemas de disputas políticas por cargos (COSTA, 1997). O Sistema Telebrás foi privatizado em julho de 1998.

A *Companhia Riograndense de Telecomunicações (CRT)*⁴, empresa sobre a qual realizamos estudo mais detido, experimentou trajetória semelhante a da Telebrás: crescimento de 150% nos primeiros dez anos após a estatização e estagnação nos anos 90. Em dezembro de 1995, a densidade da companhia em relação aos terminais convencionais era de 8,3 por 100 habitantes, um dos mais baixos comparados com outras companhias brasileiras do Sul e do Sudeste ou com alguns países latino americanos, como Uruguai, Argentina, Colômbia e México.

Em dezembro de 1996, 35% das ações da Companhia foram vendidas. O vencedor do leilão para a venda da CRT foi o consórcio liderado pela Telefónica Internacional de España. Em junho, 1998, a Companhia foi privatizada por completo.

Dois anos após o início da privatização, as metas estabelecidas para expansão dos serviços e de produtividade na CRT tinham sido não somente atingidas, mas superadas.

As condições de trabalho e de emprego existentes no setor, em nível mundial, previamente à reestruturação, destacavam-se por estar acima da média do mercado de trabalho oferecendo estabilidade no emprego, altos salários,

⁴ A CRT integrava apenas parcialmente o sistema Telebrás, já que fora estatizada pelo governo do estado do Rio Grande do Sul, em 1962.

oportunidades de qualificação e de promoção profissional e benefícios baseados no tempo de serviço. Esta situação é dramaticamente alterada com os processos de privatização/desregulamentação/liberalização do setor, cujas repercussões atingem as relações de emprego, a organização do trabalho, o mercado interno de trabalho, a estrutura de cargos e salários e as relações industriais, também em nível mundial, embora de formas distintas.

No caso brasileiro, considerando-se o setor de telecomunicações como um todo (o Sistema Telebrás representava, em 1995, 77% do setor), a situação não era distinta: os empregados possuíam escolaridade e salário médios elevados para os padrões brasileiros, bem como estabilidade no emprego e oportunidade de mobilidade profissional.

Caberia destacar, no entanto, que mesmo nesse quadro favorável de condições de trabalho, as condições não eram homogêneas, verificando-se discriminação salarial entre os sexos: considerando-se as diferentes faixas etárias, níveis de instrução e tempo de serviço, os salários pagos aos homens é superior ao das mulheres, conforme mostra a Tabela abaixo:

Tabela 4 - Telecomunicações*: Distribuição dos trabalhadores segundo faixa etária, sexo e remuneração média, Brasil (1998)

Faixa Etária	Masculino		Feminino	
	(%)	(R\$)	(%)	(R\$)
18 a 24	6,9	709,90	5,9	595,81
25 a 29	7,7	1 209,61	5,9	890,64
30 a 39	18,9	1 746,46	12,6	1 175,71
40 a 49	24,4	2 511,15	10,7	1 515,95
50 a 64	5,6	2 827,11	1,1	1 451,91

Fonte: RAIS 98 – MTE

* inclui Correios e Telégrafos

Tabela 5 - Telecomunicações* - Distribuição dos trabalhadores segundo grau de instrução sexo e remuneração média, Brasil (1998)

Grau de instrução	Masculino (R\$)	Feminino (R\$)
-------------------	-----------------	----------------

Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur

Primeiro Grau completo	1 047,54	706,16
Segundo Grau completo	1 652,57	909,80
Terceiro Grau completo	3 313,91	1 844,50

Fonte: RAIS 98 - MTE

* inclui Correios e Telégrafos

Após a privatização, em termos gerais do setor, observa-se redução significativa de pessoal nas antigas empresas de telecomunicações que atuavam como monopólios. Uma das consequências imediatas da privatização/desregulamentação é a necessidade de aumento da produtividade com sensível redução de empregados, já que um dos índices prediletos dos acionistas para avaliar o grau de competitividade de empresas de telecomunicações é “número de empregados por linhas telefônicas”.

O desemprego tecnológico atinge drasticamente o setor de telecomunicações, à medida em que diversas funções como as de diagnóstico e as de conserto de linhas, de detecção e de correção de erros passam a ser desempenhadas por *expert systems*, tornando dispensáveis percentual significativo de trabalhadores especializados no desempenho daquelas tarefas. A utilização dos sistemas de resposta audível, com utilização de voz eletrônica, dispensa o trabalho de telefonistas. Também são negativamente atingidos os trabalhadores qualificados especializados em centrais de comutação eletro-mecânicas, as quais são substituídas por centrais digitais. O mesmo ocorre com funcionários administrativos que desempenhavam tarefas relacionadas à contabilidade e à emissão de contas, as quais passam a ser desempenhadas por *software* especiais. As novas tecnologias digitais, por sua vez, requerem outras especialidades, como especialização em informática e em análise de dados.

O Sistema Telebrás por ocasião da privatização, em julho de 1998, contava com um efetivo de 87.532 trabalhadores. Em dezembro de 1999, o mesmo decrescera para 65.579, sobretudo, em razão de demissões incentivadas, através do Programa Incentivado de Rescisão Contratual. O Programa atingiu, principalmente, trabalhadores na faixa etária de 40-50 anos, com tempo de serviço suficiente para requerer aposentadoria, sem prejuízos dos salários, aliás, elevados para as condições brasileiras (DIEESE, subseção FITTEL, maio, 2000).

No caso da Companhia Riograndense de Telecomunicações (CRT), da mesma forma que na Telebrás, antes mesmo da privatização e em razão desse processo, num esforço para racionalizar a empresa, foi instituído um Programa de

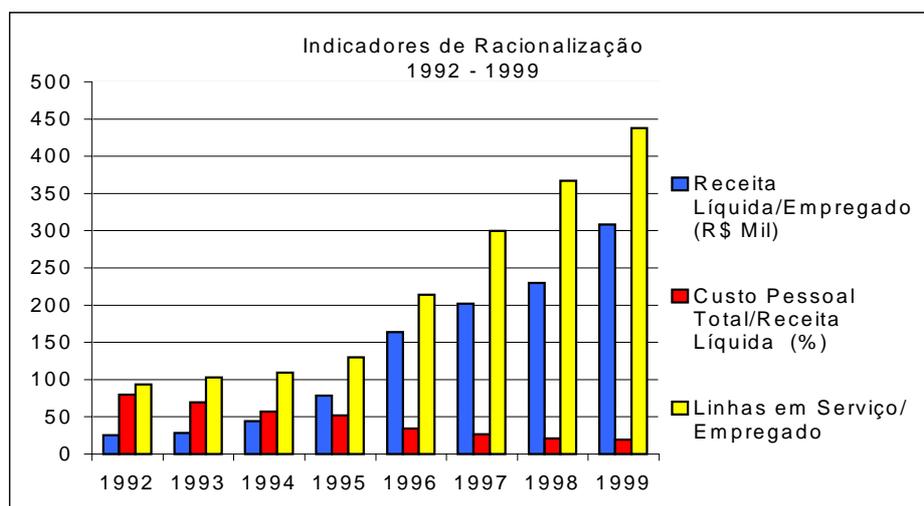
Demissão Voluntária (PDV), que reduziu o número de empregados em cerca de 25% (1 449 empregados demitidos). Desses, a maioria (55.4%) era constituída por mulheres; cerca de 52% incluíam-se na faixa de escolaridade de II grau (de 9 a 12 anos de escolaridade) e superior incompleto; 80.2% dos que aderiram ao Programa tinham idade entre 41-55 anos e com mais de 20 anos de tempo de serviço na empresa. Em média cada funcionário ao deixar a empresa recebeu uma indenização de cerca de US\$ 30 000,00⁵. As funções onde ocorreram maior número de demissões e de aposentadorias foram as de telefonistas e de agente administrativo (ambas perfazem cerca de 44% do total), funções onde havia predominância de pessoal do sexo feminino. Portanto, entre os que aderiram ao PDV, a maioria é de mulheres, com escolaridade mais elevada, com mais tempo de serviço na empresa, sendo expressivo o número dos que encontravam-se na faixa etária próxima a de aposentadoria. Nesse sentido, as demissões, acompanhadas de benefícios monetários favoráveis e, provavelmente, coincidindo com aspirações dos trabalhadores de encerramento da atividade profissional, pautaram-se pelo princípio da empresa estatal de proteção social.

Após essas demissões, a empresa concentrou esforços na obtenção de ganhos de produtividade, o que atingiu com bastante sucesso, conforme atestam os indicadores de racionalização do Gráfico abaixo. O número total de empregados passou de 5.974, em 1992, para 3.724, em 1999; o valor do gasto com pessoal em relação ao valor da receita líquida da companhia, caiu de 79%, em 1992 para 21%, em 1999, enquanto o número de linhas por empregado, cresceu de 93.5 linhas, em 1992 para 426.6 linhas, em 1999; a receita líquida por empregado cresceu de R\$ 25,5 mil, em 1992, para R\$ 300 mil, em 1999 - um aumento expressivo superior a dez vezes.

A empresa promove a renovação gradual e capacitação do quadro de funcionários, principalmente nas áreas técnica e gerencial. O novo recrutamento (cerca de 20% do número de demitidos) buscou atender às qualificações/habilidades requeridas pelas novas tecnologias absorvidas pela empresa. No curto período de abril 1996 a dezembro 1999, altera-se o perfil dos empregados da CRT, especialmente, no que se refere à escolaridade. Observa-se significativa redução de pessoal com baixa escolaridade e aumento de pessoal

Gráfico 1

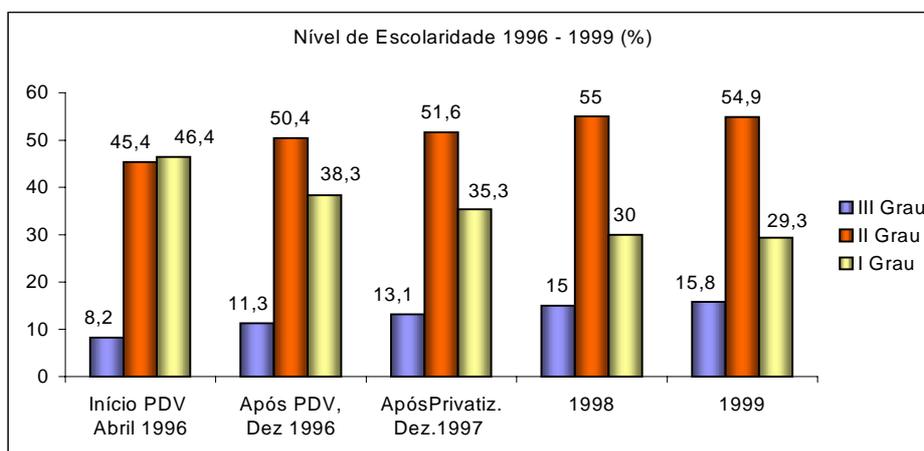
5 Os dados relativos ao Programa de Demissões Voluntária da CRT foram coletados e organizados pelo bolsista de Iniciação Científica/CNPq, Paulo Herbert Curtinaz da Silva.



Fonte: Composição dos Relatórios Administrativos da CRT

com níveis mais altos de escolaridade, ou seja, escolaridade de II (de 9 a 12 anos de escolaridade) e III (nível universitário) graus, sendo que o crescimento da escolaridade de III grau é, proporcionalmente, mais expressiva.

Gráfico 2



Fonte: Composição dos Relatórios Administrativos da CRT

É importante destacar que a utilização do sistema digital expande fortemente a demanda por *software*, tornando obsoleta a qualificação de muitos trabalhadores e engenheiros especializados na tecnologia eletro-mecânica. A ênfase, hoje, é na qualificação em informática. Apesar do crescimento do setor, há menor exigência de pessoal, especialmente de manutenção e de reparação pois, com as novas tecnologias, tais funções, de um lado, passam a ser eletronicamente comandadas e, de outro, tornam-se praticamente inexistentes (caso de manutenção de fibras óticas). Funções menos qualificadas e que tendem a desaparecer estão sendo terceirizadas, com prejuízos para os trabalhadores em termos de condições de trabalho e de emprego.

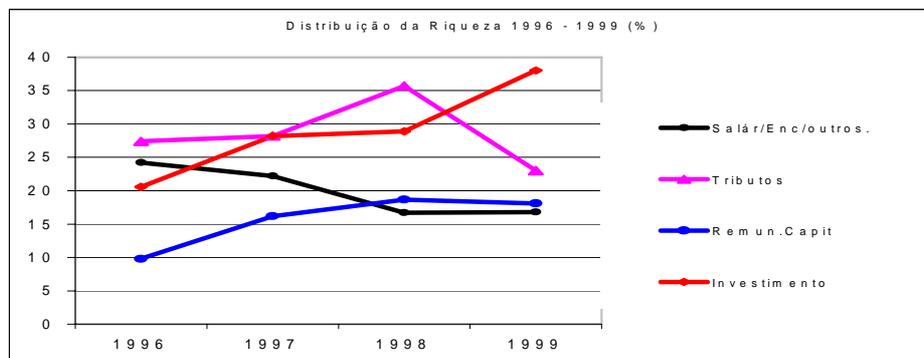
Com a privatização e a quebra do monopólio, a empresa altera sua estratégia de ação: sua prioridade ou “foco” passa a ser o atendimento ao cliente, o que antes não ocorria já que a empresa possuía o monopólio do setor. A empresa passa a ter metas mensais de vendas de serviços adicionais, definidos pela empresa em seu plano estratégico anual. Em 1999, a CRT possuía 41 lojas comerciais que passaram a incorporar metas de vendas e obtenção dos resultados. A empresa estrutura-se, agora, em termos de segmentação do mercado: grandes clientes, pequenas e médias empresas e grande público. A gerência de grandes empresas recebe uma maior atenção em razão de sua participação no faturamento da empresa. Antes da privatização não havia política de vendas, na empresa.

Os gastos das empresas com treinamento, de forma generalizada, tem crescido, nessa conjuntura de reestruturação produtiva. No setor de telecomunicações não tem sido diferente, especialmente, tendo em vista mudanças tecnológicas do porte da digitalização de centrais de comutação. No que se refere à experiência brasileira, a demanda atual por maior qualificação, expressa-se pela elevação do número de *trainees* e de cursos oferecidos pela empresa (ambos duplicam no período 1996-1997), bem como, pelo aumento do número de horas de treinamento (o número de horas em treinamento em relação ao número de horas de trabalho por empregado, passa de 20.92 hs, em 1995, para 34.9 hs., em 1996, para 47.41 hs., em 1997 e para 50.53 hs., em 1998). Cabe notar que o programa de treinamento da empresa apresenta um caráter predominante técnico, em que as linguagens de computador tem um importante papel.

Em termos gerais, os salários nas telecomunicações deixam de ser coletiva e uniformemente negociados para tornarem-se flexíveis e contingentes. Tais estratégias chocam-se com a realidade passada, quando as empresas do setor caracterizaram-se, mundialmente, por possuir um sistema rígido de classificação de cargos e hierarquias, pautado por regras bem definidas de promoções e realocação, bem como de extensão da jornada de trabalho.

Em relação à CRT, estabelece-se o pagamento de incentivos mensais ao atingir metas estabelecidas. O incentivo é coletivo, mas há planos de torná-lo individualizado. Em 1997, a empresa concedeu aumento salarial de 10.8%, acima, portanto, da inflação. Todavia, considerando-se em termos da riqueza gerada pela Companhia (aumento significativo em relação a 1996), houve queda na participação dos empregados nessa riqueza. Comparando-se os anos de 1996 a 1999, observa-se, conforme gráfico 3 que, enquanto todos os outros itens (remuneração do capital, tributos e investimentos) experimentam elevação em seus índices, os salários e encargos sofrem redução.

Gráfico 3



Fonte: Composição dos Relatórios Administrativos da CRT

O setor de telecomunicações caracterizou-se, mundialmente, por ter sido fortemente sindicalizado. Com o processo de reestruturação, observa-se um declínio na influência dos sindicatos, à medida em que, de um lado, difundem-se políticas de emprego sob contratos individuais e, de outro, desenvolvem-se formas de organização do trabalho que tendem a promover a lealdade do empregado à empresa, aproximando-os dos gerentes e, dessa forma, subvertendo a solidariedade coletiva entre os trabalhadores (WALTER & GONZALEZ, 1996; PERRY & CAPPELLI, 1988).

Os sindicatos, em muitos países, lideraram a oposição ao processo de reestruturação, especialmente nos casos de privatização, realizando campanhas de resistência, como ocorreu na Grã-Bretanha, na Argentina, onde realizaram-se inúmeras greves em manifestação de resistência à privatização. Na Alemanha, também, houve resistência dos sindicatos à privatização (BECA, 1995:60; DARBISHIRE, 1997:222).

Em outros casos, como nos Estados Unidos, os sindicatos aceitaram a reestruturação e a redução de pessoal como um resultado inevitável. Em troca, tentaram garantir recompensas monetárias generosas para as demissões voluntárias, negociaram planos de aposentadoria precoce, bem como programas de recapacitação e de realocação.

Em relação aos perfis profissionais no setor de telecomunicações, a composição da força de trabalho deverá alterar-se significativamente, com redução do segmento de baixa escolaridade e elevação do percentual dos empregados com escolaridade mais alta. Essa alteração verifica-se, sobretudo, nas antigas empresas que detinham monopólio dos serviços. A introdução de novas tecnologias nessas empresas demanda uma força de trabalho com escolaridade mais alta, não apenas porque esta é mais facilmente ajustável às mudanças requeridas mas, também, porque a tecnologia digital e de informação tende a eliminar postos de trabalho de menor qualificação como os de telefonistas e os de reparação e de manutenção. Com a reestruturação, aquelas empresas tendem a desenvolver o setor de vendas e a expandir a terceirização para atividades menos lucrativas, ou que venham a tornar-se obsoletas no futuro. No que se refere à ênfase no setor de vendas, a tendência é que esse seja um fator de elevação do emprego feminino. Tendo em vista que os salários de mulheres no setor tem sido, tradicionalmente, inferior ao dos homens, poder-se-ia esperar uma queda no nível salarial, além das perdas já verificadas em razão da privatização. Por outro lado, com o ampliação da externalização, verifica-se a tendência de queda nos índices que medem condições de trabalho e de emprego.

3. Considerações finais

Os setores bancário e de telecomunicações passam por transformações significativas, obrigando as empresas, mundialmente, a adotarem estratégias competitivas que afetam significativamente o uso e a gestão da força de trabalho. A generalidade desse processo expressa-se em algumas convergências, observando-se, também, importantes divergências: diferentes vias são percorridas para acompanhar o processo de mudança.

As convergências poderiam ser identificadas pela adoção de mudança tecnológica (extensa informatização, no caso dos bancos e digitalização das plantas, no caso das telecomunicações, e conseqüente eliminação e criação de postos de trabalho), alteração da natureza dos setores (com ênfase em vendas, a

partir de expansão e diversificação dos serviços). A extensão desse processo condiciona alterações na filosofia das empresas.

Em relação às diferenças, torna-se evidente as distintas estratégias adotadas, especialmente no que se refere ao emprego. As estratégias norte-americana e britânica, por exemplo, não estão comprometidas com o princípio de estabilidade no emprego, ao contrário, do que ocorre em França, Alemanha, Espanha e Portugal. A escolha de estratégias parece estar condicionada por alguns fatores como tamanho do mercado, nível de competição e de volume dos lucros. Entretanto, são de importância central fatores de ordem política, que se definem pela dinâmica gerada na disputa assumida pelos diferentes atores sociais: o Estado, as corporações internacionais, os trabalhadores e sindicatos, os consumidores e atores como os partidos políticos.

É certo, como anteriormente referido, que as demissões não são um resultado necessário do processo de reestruturação, mas, para que isso se efetive exige-se, de um lado, que haja o comprometimento dos governos no sentido de garantir o princípio de estabilidade; de outro lado, a capacidade sindical e dos trabalhadores de intervir no processo através da negociação. Ambos os requisitos estão ausentes no caso brasileiro, onde o governo estimula e promove uma política de enxugamento e demissões, enquanto os sindicatos mostram-se enfraquecidos, perdendo qualquer possibilidade de intervenção no processo de reestruturação.

No que se refere a situação das mulheres nesse contexto de reestruturação, observa-se crescimento de sua participação, especialmente no setor bancário ainda que em atividades de menor importância hierárquica, apesar da escolaridade mais elevada. Entretanto, as novas condições do trabalho tanto em bancos como em telecomunicações, com ênfase em vendas, demandando mão de obra qualificada, recrutada sob critérios baseados no mérito, poderá vir a favorecer melhor inserção das mulheres.

O que talvez deva ressaltar-se, é que pelo menos nos subsectores aqui analisados, algumas questões intensamente debatidas nas últimas décadas, tais como a da qualificação parecem tornarem-se menos relevantes face à emergência de novos problemas como a tendência à crescente intensificação do ritmo de trabalho; à extensão da jornada de trabalho; à pressão em termos de treinabilidade, no sentido de tornar o empregado responsável por sua empregabilidade (o treinamento e a formação como arma contra a demissão); à ausência de separação entre tempo de trabalho e de não-trabalho. Deve-se considerar que tais formas de pressão desenvolvem-se em um contexto de

crescente individualização, também, na esfera do trabalho (flexibilidade funcional e numérica, desempenho por metas e objetivos, remuneração variável, diferentes tipos de contrato de trabalho) e, portanto, de possível enfraquecimento das ações coletivas e, mais grave, num contexto de ameaça constante de desemprego. Não se pode esquecer, também, da tendência à crescente externalização das atividades o que, na maioria dos casos, leva à degradação das condições de trabalho.

Diante desse quadro, talvez, se devesse relativizar aspectos positivos evidenciados, tais como remuneração mais alta e maior estabilidade no emprego e formas mais cooperativas na organização do trabalho (no caso dos bancos brasileiros), já que a esses supostos ganhos corresponderia maior desgaste físico e mental dos que permanecem no emprego. E isso é verdadeiro especialmente em relação às mulheres. Seria, talvez, apropriado falar-se em elevação da qualificação no trabalho e degradação da qualidade de vida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABREU, Alice Rangel de Paiva; SORJ, Bila. O emprego feminino no setor bancário: inovações tecnológicas e práticas de estabilização. Rio de Janeiro: UFRJ, 2000. Digitado.
- ARAÚJO, Ângela M.C.; JUSTO, Carolina, R M. Reestruturação financeira nos anos 90 e seus impactos sobre o trabalho bancário. Campinas, 2000. Digitado
- BECA, Raimundo. Privatization, deregulation and beyond: trends in telecommunications in some Latin American countries. En: JUSSAWALA, Meheroo (Ed.) *Global telecommunication policies: the challenge of change*. Westport, Conn.: Greenwood, 1993.
- CARDOSO, Adalberto. Os deserdados da indústria: um estudo sobre seus riscos e seus ativos no mercado de trabalho. *Sociologias*, n.4, 2000.
- COSTA, Maria Conceição. Mudanças institucionais e privatização na década de 90: uma comparação entre Europa e América Latina no setor de telecomunicações. 1996.

- DARBISHIRE, Owen. Germany. En: KATZ, Harry (Ed.). *Telecommunications. restructuring work and employment relations worldwide*. Ithaca: ILR , Cornell University, 1997.
- DIEESE, Subseção FITTEL. *Evolução do emprego no setor de telecomunicações*. San Pablo, 2000.
- LARANGEIRA, Sônia M G (a) Reestruturação produtiva nos anos 90: aspectos do contexto internacional no setor de serviços. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. v.12, n.3, feb. 1997. p. 35-47.
- LARANGEIRA, Sônia M G (b) Reestruturação Produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90. *Educação e Sociedade*. v.18, n.61, dic. 1997. p. 110-38.
- LARANGEIRA, Sônia M G. Reestruturação no setor de telecomunicações: aspectos da experiência internacional. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. v. 4, n. 8, 1998. p. 158-178.
- LARANGEIRA, Sônia M G. Reestruturação no setor de telecomunicações: inovações tecnológicas, privatização e desregulamentação. 2000. Digitado.
- LENZ, M Heloísa Reestruturação e inadimplência: os condicionantes do desempenho do setor bancário para 1997. Carta de conjuntura FEE. v. 7, n.. 5, feb. 1997. p 1-2.
- PASTORE, José *Recursos humanos e relações de trabalho com ênfase no caso dos bancos*. San Pablo: BCB, 1995.
- PERRY, Charles R; CAPPELLI, Peter. *Labor relations in telecommunications*. University of Pennsylvania, 1988. Datilo. 44p.
- WALTER, Jorge; GONZÁLEZ, Cecilia Senén. Empresas y sindicatos en la telefonía Argentina privatizada. En: WALTER, Jorge y GONZÁLEZ, Cecilia Senén. *La privatización de y las telecomunicaciones en la América Latina*. Buenos Aires: Eudeba, 1998.

LA INGENIERÍA AGRONÓMICA. MEDICIONES CULTURALES EN EL DESEMPEÑO COMO PROFESIÓN LIBERAL Y EN EL ÁMBITO PÚBLICO

TERESA SUÁREZ
ELENA CÁNAVES

Es casi obvio decir que en la última década se produjeron a nivel mundial agudos cambios en la estructura económica, el Estado y la sociedad (y en esta última, especialmente en la familia).¹ Así, aun dentro de un contexto macro se acota un espacio micro: el universo de las/los ingenieras/os agrónomas/os egresados de la Universidad Nacional del Litoral. Se trata entonces de un estudio regionalizado, que observa la vinculación de la esfera productiva con la reproductiva, la jerarquización de los ingresos y los perfiles laborales de los noventa para hombres y mujeres de la citada profesión.

Hasta hace muy poco tiempo la ingeniería agronómica fue una profesión totalmente masculina. Aunque lentamente se va modificando la matrícula de la carrera universitaria con un creciente acceso de mujeres, las diferencias de género

1 KABEER, Naila y John HUMPHREY. "El neoliberalismo, los sexos y los límites del mercado" pp. 117 a 147. *¿En Estados o mercados? El neoliberalismo y el debate sobre las políticas de desarrollo*. Christopher Colclough y James Manor (comp). México, FCE, 1994, 1a. en inglés 1991. Trad. E. SUÁREZ.- FORNI, Floreal, Roberto MARAFIOTI y Emilio TENTI FANFANI. "Cambios tecnológicos en la educación y en el mundo del trabajo. Nuevas vinculaciones reales y posibles entre el sistema educativo y el sistema productivo", pág. 71 a 96 en *Los que quedaron afuera*. Bs As, Ediciones Unidos, 1993. Alcira ARGUMEDO. "El imperio del conocimiento" en *Encrucijadas*, revista de la Fac. de Cs. Econ. de la UBA. JELIN, Elizabeth. "Familia, crisis y después..." En *Vivir en Familia*. Catalina WAINERMAN, comp. Bs.As., UNICEF-Losada, 1994. pág. 23 a 48. Catalina WAINERMAN y Rosa GELDSTEIN. "Viviendo en familia: ayer y hoy", 183 á 235 en *Vivir en Familia*, ob. cit.

persisten a nivel laboral, hecho posibilitado por los sesgos que la diversidad de tareas permite. En este marco se discute también el concepto discriminación y diferencia cultural al analizarse los cambiantes mandatos sociales, el reconocimiento social y familiar respecto del trabajo doméstico y en el mercado.

Las fuentes se leen desde las categorías género, trabajo, empleo, salario, familia (pertenencia socioeconómico cultural), ciclo de vida. Las principales son:

1. Encuestas estructuradas del universo de graduadas/os cohorte 1991 de la Universidad Nacional del Litoral. Muestreo: 30%.
2. EPH: datos salariales por sexo y nivel de escolaridad.
3. Estadísticas de la propia Universidad del Litoral sobre desempeño en tareas de docencia-investigación universitaria en la unidad académica correspondiente.
4. Entrevistas en profundidad a profesionales de diferentes generaciones y trayectos laborales.

Finalmente, se busca explicitar las diferentes posibilidades que ofrece la profesión para varones y mujeres, el aporte diferencial de ingenieras e ingenieros en el plano productivo-reproductivo y los avances democratizadores de la Ingeniería agronómica, tanto a nivel educativo universitario como a nivel profesional laboral.

I. Elementos en la definición del problema²

En este trabajo se enfoca fundamentalmente el punto de vista de las/los propios actores/as, es decir, más que de trabajo profesional, estamos hablando de profesionales que trabajan.

I.1. Estado del arte

Salvo experiencias aisladas³, hay una invisibilidad del empleo profesional universitario en los estudios del trabajo en nuestro país. Tal vez sucede porque se lo considera en su modalidad de “profesión liberal” y por ende, una empresa en sí mismo, cuando en realidad la mayoría de los profesionales perciben un monto mensual de dinero que es salarial o equivalente a un salario⁴.

En materia de datos de empleo, se ha publicado “El comportamiento del mercado laboral en el Interior-Argentina”, producción que incluye el ámbito regional. Con datos de Encuestas Permanentes de Hogares, se visualiza la evolución de empleo-desempleo entre 1985-1997. Se trata sin embargo, de datos agregados, donde no es posible ver la situación del trabajo profesional.⁵

En una compilación reciente, “Trabajo y Empleo”, cuando se habla del universo de los trabajadores, a sus autores les preocupa el trabajo de la masividad, por eso en su mayoría los artículos discuten las consecuencias de la vigencia o no del taylorismo, el fordismo y el regulacionismo. Aunque interesa la separación

2 Este trabajo es parte del proyecto “Inserción laboral de los graduados universitarios. Especificidad profesional, jerarquización ocupacional, niveles salariales. Una evaluación desde el género”, proyecto CAID Curso de Acción en Investigación y Desarrollo, acreditado por la UNL, con evaluación externa. Directora: Teresa Suárez, Co-Directora: Lidia Acuña. Integrantes: Tilda Ansaldo, Andrea Bolcatto, Karina Giletta, Clelia González, Ma. Eugenia Galarza, Elena Cánaves, Eva Wulfson, Inés Scarafia, Beatriz Carosi. Se trata de un equipo interdisciplinario (Historia, Sociología, Psicología, Biodiversidad, Ciencia Política, Estadística). Una versión anterior fue presentada en las VI Jornadas de Historia de las Mujeres y de Género y I Congreso Iberoamericano de Estudios de las Mujeres y de Género. Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género. Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Bs.As., 2 al 5 de Agosto de 2000.

3 RIQUELME, Graciela, en “La Educación y el trabajo en la óptica de las Ciencias Sociales del Trabajo en Argentina: estudios e investigaciones de los últimos treinta años”, en Marta PANAI Comp. Trabajo y Empleo. Un abordaje interdisciplinario. EUDEBA-Paite, 1996.

4 Equivalente a salario es el caso de facturación por servicios, modalidad corriente en casi todas las profesiones en nuestros días.

5 ARRILLAGA, Hugo, Mario BARLETTA y Ma. Beatriz MASI. El comportamiento del mercado laboral en el interior argentino. Bs.As., UN La Plata, UN Litoral, UN Quilmes, 1998.

entre los que conciben intelectualmente el trabajo, con los que lo realizan (antigua división entre trabajo calificado y no calificado), tampoco se menciona en el primer grupo, al trabajo profesional.

De la compilación mencionada, en el artículo “Sociedad y empleo agrario”⁶, se menciona –en una visión sociohistórica del agro argentino hecha en base al Censo Nacional Agropecuario– una clasificación⁷de trabajadores donde no se incluye como tales a los profesionales. Los censos son una fuente importante de información, pero en ellos también se invisibiliza al profesional. Sin embargo, en las entrevistas a las ingenieras/os agrónomas/os ellas/ellos se adjudican los méritos de las acertadas decisiones a los productores para maximizar la producción.

En los estudios de trabajo hay un desplazamiento de intereses. De acuerdo a PANAI⁸ las preocupaciones de los sociólogos están en la relación entre el empleo y la empresa. Y la centralidad de la empresa tiene que ver con sus posibilidades de mantenerse en el mercado.

Acorde con nuestra propuesta de relacionar el trabajo con las relaciones sociales de las/los profesionales es el trabajo de Ana Lía KORNBLIT desde la psicología social⁹. La autora vincula la productividad en la tarea, con la gratificación de quienes trabajan en el marco de las relaciones sociales dentro del ámbito laboral. Su relevamiento bibliográfico le permite también, adjudicar importancia a la motivación laboral de acuerdo a las posibilidades brindadas por la empresa para tomar decisiones. Así, ciertas necesidades sociales de los sujetos se satisfacen en el ámbito laboral. El sentido de pertenencia y hasta el afecto en el ámbito laboral se vinculan a la naturaleza de la tarea así también como a la seguridad, el salario, etc.. Otra de las teorías manejadas por KORNBLIT es la de las expectativas. En este sentido se vincula el concepto de escenario con la posibilidad de que quienes trabajan desarrollen una tarea en un espacio donde se articulan el espacio físico, el construido y el medio ambiente social. Sin embargo, este espacio también es conflictivo, por ejemplo, cuando se da una “saturación” de las ventajas, cuando se requiere un alto grado de especialización, o cuando no hay interés en mirar el escenario como un todo.

6 FORNI y BENENCIA, pág. 333.

7 Nota 8 pág. 308.

8 “Un estado de la cuestión sobre trabajo y empleo” en PANAI, ob. cit.

9 KORNBLIT, Ana Lía. “Aportes de la Psicología Social a la problemática del trabajo en la sociedad argentina contemporánea”, en Marta PANAI Comp. Trabajo y Empleo. Un abordaje interdisciplinario. EUDEBA-Paite, 1996.

Otro de los aportes de la psicología social¹⁰ consiste en observar el empeño de los sujetos de modificar el medio o adaptarse al clima social en el que se insertan. En este sentido, la fatiga o el estrés laboral se vinculan a un exceso de condiciones que se demandan al sujeto y que éste no puede satisfacer. Así, es importante el apoyo social que estos sujetos tienen en su mundo relacional: de parte de sus colegas y su familia. Finalmente, interesan a la psicología social las representaciones que los sujetos sociales construyen respecto a la profesión, durante su proceso educativo específico.

En el citado artículo sobre “Educación y trabajo”, Graciela RIQUELME destaca que hay un corpus discontinuo en los trabajos, e identifica los vacíos más importantes y la consiguiente agenda temática, por lo tanto reclama un debate que haga crecer el corpus sobre el tema.

Respecto al concepto de trabajo, aceptamos el concepto de Julio NEFFA: actividad humana que persigue la producción de bienes y servicios destinados a satisfacer necesidades sociales. Esta actividad permite la reproducción de la fuerza de trabajo (valor de cambio) y un plus valor, que puede eventualmente ser transferido a los objetos o medios de trabajo, o acumulado (valor de uso)¹¹. Para nuestro equipo, y a diferencia del trabajo, el empleo es la actividad donde predomina el trabajo remunerado, bajo la modalidad salarial o venta de producción o de servicios, pero también una relación de cierta dependencia; tiene que haber quien demande el servicio. Seguimos las sugerencias del autor citado respecto a que en nuestro país es necesario ver: 1. las diversas categorías de población económicamente activa; 2. la demanda, empleadores; 3. el mercado de trabajo: pleno empleo, subempleo, trabajo precario, trabajo por cuenta propia y subocupación; 4. las clasificaciones profesionales; 5. remuneraciones, pobreza y distribución del ingreso; 6. relaciones entre condiciones de trabajo y salud; 7. las reglas que regulan el contrato individual y colectivo de trabajo; 8. las políticas públicas en materia de empleo.

De acuerdo a NEFFA, en Argentina, el planteo económico laboral pasa por las concepciones de la teoría neoclásica y algunos cambios implementados como consecuencia de las críticas a ella. Las hipótesis de la teoría neoclásica en cuanto al funcionamiento del mercado de trabajo son: 1. la mercancía fuerza de trabajo es homogénea; 2. la oferta y demanda funcionan de modo independiente y se

8 KORNBLIT, Ana Lía, ver nota anterior.

11 NEFFA, Julio César. “Reflexiones acerca del estado del arte en Economía del Trabajo y del Empleo”, en Trabajo y Empleo. Un abordaje disciplinario. Bs.As., Coediciones EUDEBA-PAITE, 1996.

ajustan de modo flexible; 3. los oferentes y demandantes se basa en información; 4. la fuerza de trabajo es móvil y busca optimizar sus ingresos monetarios.

Según esta teoría, a largo plazo, el mercado de trabajo es un mecanismo adecuado, los empleadores no desocupan mano de obra, sino que ésta decide desocuparse.

Las críticas llevaron a ajustes. Los más importantes son:

1. Las teorías del capital humano: hay factores de tipo inmaterial que afectan la capacidad productiva de los individuos, y ésta puede aumentar con la educación. La inversión en capital humano mejora la salud de la población.
2. Las teorías de búsqueda del empleo: ni los empleadores y los que buscan trabajo disponen de toda la información sobre la búsqueda de trabajo. El proceso de búsqueda es una inversión rentable.
3. Las teorías de la segmentación del mercado de trabajo constituyen una escuela de pensamiento que da lugar a una tipología de empleos. Hay que aceptar la idea de que los mercados actúan de forma interdependiente. Por otro lado, los salarios no varían solamente por variaciones de la productividad sino de instituciones reguladoras.
4. Los salarios de eficiencia: relación existente entre el nivel del salario y un mayor esfuerzo y productividad del trabajador. Uso de incentivos salariales para mejorar la calidad.

La teoría de la regulación se basa en el ajuste de los procesos de reproducción de un sistema económico mediante formas institucionales: el Estado, la restricción monetaria, la inserción del sistema productivo nacional en la división internacional del trabajo, la relación salarial.

Las medidas que adaptan el trabajo a las nuevas exigencias de la producción. comenzaron en los 70:

1. flexibilizan la organización del trabajo: informatizando, descentralizando la producción, recurriendo a la subcontratación.

2. flexibilizan la fuerza de trabajo: despidos, menor número de vacantes, jubilación anticipada, los trabajadores que quedan deben adaptarse a las necesidades de la empresa.
3. formas de empleo: precario, contratado, inestable, a domicilio, empleo a través de agencias, etc..
4. formación profesional: polivalente, multifuncional, empleado capaz de pasar a otros puestos de trabajo y de implicarse en la marcha de la empresa teniendo mayor grado de iniciativa y autonomía.

Para salir de la crisis se ofrecen nuevos paradigmas, entre ellos, el de la “lean production” o producción magra. Estas formas procuran mejorar la productividad con medidas de tipo social y no puramente tecnológicas. En las experiencias japonesas, suecas, alemanas aparecen como rasgos:

1. *Democracia industrial*. Disminución del trabajo indirecto, formando los recursos, reconvirtiendo.
2. *Especialización flexible de la producción*. Evita las consecuencias negativas de la excesiva división social del trabajo y la rigidez de la producción de una serie larga de productos homogéneos. Se atiende a las exigencias de bienes diferenciados y de alta calidad. Son economías de variedad en lugar de economías de escala. Estas experiencias requieren una activa intervención del Estado.
3. *La “lean production” japonesa*: 1) Se producen iguales o más productos con la mitad de los trabajadores, en trabajo cooperativo de los trabajadores, con menor número de máquinas. El trabajo es descentralizado. El proceso de producción está basado en las técnicas del Kaizen para producir cero defectos. Se introducen pequeñas innovaciones y control total de la calidad. Los trabajadores hacen críticas y sugerencias. Si hay un error se para el proceso hasta encontrarlo y se explican las causas. 2) Se trata de eliminar el trabajo indirecto y achicar la diferencia entre tareas mentales y anuales. 3) Trabajo autogestionado de equipos con un líder (menos de 15 personas). En los equipos hay rotación periódica de tareas. Se reducen las diferencias salariales. El monto de los salarios se vincula a la producción de la empresa. 4) Producción “just in time”, no se acumula stock. 5) Se requiere una severa selección del personal. 6) Desaparecen las divisiones rígidas entre puestos de trabajo. 7) El trabajo humano es más eficaz pero más intenso y prolongado. Se requiere una mayor calificación del profesional. Hay mayor estabilidad en el empleo,

aunque exista movilidad en los puestos de trabajo. En Japón el promedio es de 4700hs al año (más de 12-13 hs contando los 365 días). Ausentismo en Japón: 3% y Alemania 11%.

En este sistema hay una activa intervención del Estado: ministerios de Economía y Trabajo, fijando categorías profesionales, salarios mínimos. Hay también organizaciones sindicales en representación de los trabajadores.

Entre las políticas públicas sobre el empleo se mencionan: control de procesos migratorios, capacitación para reconversión, pasantías, medidas de apoyo al sector informal, promoción de contratos de empleo, programas de reconversión a empleados minusválidos, víctimas de accidentes profesionales y accidentes de trabajo. Asistencia a quienes quieren crear su propia empresa.

Relevado el conocimiento ya construido y definida nuestra propuesta abordamos la metodología

VASILACHIS¹² propone el paradigma interpretativo tomando selectivamente aportes científicos sociales. Toma de Habermas, su concepto de mundo de la vida (práctica comunicativa cotidiana) constituida de interacciones lingüísticamente mediadas. Para Habermas, comprender un significado es una experiencia comunicativa. En calidad de observadoras debemos tener una capacidad de comunicación con esa realidad simbólicamente preestructurada, acción social en el contexto del mundo de la vida que tienen las y los integrantes de nuestro universo.

Desde este posicionamiento, ¿Cómo debemos operar para el análisis del mundo social de estas/os profesionales?: viendo su sistema de relaciones sociales entre: 1. el académico, el institucional, el social general y el social privado. ¿Qué arista se privilegia? ¿Cómo se constituye su vida sociocultural? Para su análisis elegimos la teoría de la acción e incluimos el valor de lo cotidiano, lo que llamamos mundo de la vida. Por otro lado, tratamos de observar las interacciones media-

¹² VASILACHIS, Irene. Métodos Cualitativos I. Los problemas teórico metodológicos. Bs.As., CEAL. Los fundamentos de las Ciencias del Hombre., 1993.

das lingüísticamente. Finalmente, no ignoramos el nivel estructural de la normativa y el poder que regula las acciones de nuestras/os actoras/es.¹³

Es una investigación cualitativa; observamos las/los actoras/es en su propio terreno, interactuamos con ellas/os en su lenguaje a través de la hermenéutica de los datos obtenidos en encuestas y entrevistas. Así, la descripción de la conducta social depende de nuestra inmersión en la forma de vida de las/los actoras/es.

**La ingeniería agronómica. Profesión y región.
La sociabilidad en el espacio laboral**

La Facultad de Ciencias Agrarias de la UNL¹⁴ está en la Provincia de Santa Fe, en el centro de una cuenca agrícola-ganadera de colonos de origen europeo. La inmigración suizo alemana predomina en la ciudad de Esperanza, con menor parte italiana; mayoría italiana en Rafaela (principalmente piemonteses). Otros centros de producción agraria son Sunchales y Moisesville.

La mencionada facultad no solo está alejada de las demás unidades académicas de la UNL, sino también de la ciudad de Santa Fe, capital de la provincia. Está radicada en la zona rural de Esperanza, localizada a unos 40 km. de aquélla.

Esta facultad está integrada con la comunidad rural y urbana esperancina, la más próxima de los centros urbanos mencionados. Por convenios con el Estado Provincial, la facultad ha conseguido terrenos donde se desarrollan tareas agropecuarias y hortícolas. Hay una lograda inserción de la facultad en las unidades productivas particulares: productores, administradores, asesores y empleados rurales son frecuentemente docentes en la facultad y permiten las prácticas de los alumnos de la mayoría de las asignaturas. Estas actividades generan una socialización interesante que facilita al alumnado un acercamiento al mundo laboral.

Nuestro primer acercamiento se logró mediante una encuesta por muestreo –utilizando parcialmente las categorías de NEFFA– a la cohorte 1991 de la

13 En la teoría de la estructuración, los procesos de estructuración implican una interrelación de significados, normas y poder. GIDDENS en VASILACHIS, ob. cit. pág. 52.

14 Esta denominación corresponde a la nueva facultad que resulta de la división en dos partes de la Fac. de Agronomía y Veterinaria, FAVE desde hace un año. A su vez, la FAVE se constituyó en unidad académica de la UNL a partir de la Escuela Técnica dependiente de la Fac. de Cs Agrarias de Oro Verde, actualmente dependiente de la Universidad Nacional de Entre Ríos, cuando la Universidad Nacional del Litoral se extendía por varias ciudades del Litoral.

facultad, constituida por 44 graduadas/os (pág. 1). Para observar la inserción laboral en graduados de diferente antigüedad, entrevistamos a ingenieras de 31, 28, 13, 5 y 4 años de trayectoria profesional, y a un ingeniero con 32 años en dicha práctica.

Características de este universo:

Perfil familiar

Las/os ingenieras/os de la cohorte 1991 tienen entre 31 y 34 años de edad. La muestra es de 13 en total, 3 mujeres y 10 varones. Excepto un varón soltero, todos son casados y algunos con hijos de corta edad. Uno solo tiene 3 hijos, los demás ninguno, o uno y dos. Hay manifestaciones de una cierta democratización al interior de la unidad doméstica: los varones dicen compartir las tareas de la casa y atender a los hijos, excepto el varón soltero. Pero las mujeres doblan el número de horas destinadas a estas tareas: los varones dicen dedicar una o dos horas diarias (uno 3 y otro 4), dos en el fin de semana. Las mujeres, entre 4 y 7 diarias.

En el grupo de profesionales entrevistadas/os, hay 3 mujeres solteras, dos de ellas afirman que el ejercicio profesional es bastante incompatible con la maternidad, dado que si la actividad laboral es en el campo, 100 km sería la distancia mínima que tendrían que recorrer desde el hogar hasta el lugar de trabajo.

Acceso al trabajo

Todas/os los de cohorte 1991 tienen ocupación. Uno solo consiguió el empleo por aviso clasificado, dos continúan la empresa familiar, y el resto lo obtuvo por contacto personal. La cátedra de Introducción a los sistemas agropecuarios encuesta a los ingresantes con un cuestionario que indaga la influencia previa del medio rural en ellos. Hay una fuerte correlación en este sentido: los estudiantes vienen en general de familias rurales, hecho que facilita la inserción laboral (ver gráfico en Apéndice).

El entrevistado con 32 años de servicio revela que habiéndose graduado cuando había seis facultades de Agronomía en el país, no tuvo problemas en la inserción laboral, como las que tienen los jóvenes graduados hoy, cuando hay aproximadamente 40 facultades a lo largo del país. Nuestras entrevistadas, por su parte, nos cuentan que las mujeres tienen más dificultades que los varones a la hora de buscar trabajo, y que los productores agropecuarios contratan servicios cuando los precios rurales aumentan. Sin embargo, hoy los productores reconocen que sin asesoramiento, la productividad no solo tiene menor rendimiento sino también tiene menores posibilidades de acceder al mercado. Por otro lado,

la discriminación a las mujeres viene no solo de los productores, sino también de los propios pares varones.

Es necesario además mencionar un caso que suponemos no excepcional, una ingeniera agrónoma graduada hace dos años y sin empleo aún, expresó: ... "si yo fuera productor, también elegiría un ingeniero". Este caso nos hace reflexionar acerca de que esta discriminación parte de la propia desvalorización.

Tipo de empleo y nivel de ingreso/salario

De la cohorte 1991, excepto un graduado que es comerciante y otro empleado estatal, los demás trabajan en la profesión o en relación a ella. Una ingeniera, a su vez esposa de un ingeniero agrónomo, está sub empleada en una empresa de venta de productos avícolas (donde trabaja el esposo con salario profesional) en calidad de secretaria. El monto de ingresos de los dos últimos es el más bajo: 800 y 450 respectivamente. El primero percibe 1000 pesos y 1000 más cuando hace horas extras. El resto gana entre 900 y 3000 pesos. Las otras dos mujeres tienen 800 y 1.200 pesos respectivamente (ver gráfico en Apéndice).

Como rasgo saliente, los ingresos en ingeniería agronómica no tienen el carácter de salario sino de facturación de servicios. Quienes ejercen la profesión liberal se manejan como una mini empresa individual y a veces grupal. Para operar, las/los ingenieras/os deben matricularse en el Colegio de profesionales. La matriculación es requisito indispensable para facturar. En este tema, las/los encuestados coinciden totalmente con las respuestas de las entrevistadas.

Según nuestras entrevistadas, el Estado ya no ofrece posibilidades de empleo como años anteriores para las/los jóvenes graduadas/os. El INTA tiene los mismos planteles técnicos que hace aproximadamente 15 años. La provincia de Santa Fe tiene en este momento un mínimo de cargos jerarquizados ocupados con ingenieras/os agrónomos, entre ellos, el Ministerio de la Producción, y el Centro Operativo Forestal de Santa Fe, ocupados por un ingeniero y una ingeniera respectivamente. Una de las ingenieras entrevistadas (graduada hace 13 años) que no logró inserción en la profesión y renunció al cargo de auxiliar docente en la facultad, se dedica hoy al comercio, aunque espera retornar a la profesión.

Comparado con el promedio de ingresos de la Encuesta Permanente de Hogares para el sector de Educación Universitaria completa, nuestro universo de profesionales tiene una condición muy similar al grupo que tiene los mayores sueldos (entre 1000 a 5000, entre 801 a 4000). Comparamos los años 1991, 1997 y 1999, aunque lamentablemente el Instituto Provincial de Estadística y Censos IPEC ha cambiado

para 1999 su escala salarial.(Otros cuadros en el Apéndice muestran los valores absolutos de población total y población universitaria).

Ingresos de la Población Universitaria del Aglomerado Santa Fe Santo Tomé				
Monto	1991		1997	
	varones[%]	mujeres[%]	varones[%]	mujeres[%]
sin ingresos	1.57	7.98	2.70	16.50
menos \$ 500	14.8	48.46	58.5	47.62
500 a 1000	24.7	22.78	5.7	22.46
1000 a 5000	51.67	15.78	38.6	13.61

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares, IPEC, Santa Fe.

Ingresos de la Población Universitaria del Aglomerado Santa Fe-Santo Tomé				
Monto	1999			
	varones[%]	mujeres[%]	Varones	Mujeres
sin ingresos	48.56	31.71	6.417	5.890
menos \$600	15.12	48.78	2.280	9.060
600 a 800	8.79	7.88	1.326	1.464
801 a 4000	33.50	11.62	5.051	2159

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares, IPEC, Santa Fe.

Tareas que desempeñan las/los ingenieras/os agrónomas/os en el mercado de trabajo

El papel principal y más buscado por los graduados es el de administrar, asesorar o bien co-participar en la propiedad (o una combinación de ellos), con mayor o menor grado de autonomía. De acuerdo a los relatos, esta actividad denominada "extensión" es la más prestigiada entre los propios pares. El empleo en empresas multinacionales, los llamados "semilleros" que producen y comercializan transgénicos, es también de gran prestigio.

El cargo docente en la cátedra es importante en el reconocimiento social, pero siempre que esté ligado a investigación de un tema especializado. La docencia en el ciclo técnico, en la Escuela Agrotécnica de la misma facultad (es además de escuela, una unidad productiva importante, también localizada en Esperan-

za) no es, en cambio, motivo de prestigio, y la ejercen principalmente, las ingenieras.

De la cohorte 1991 no hay ningún/a ingeniero/a que ejerza la docencia, pero sí entre nuestras entrevistadas. Desde el punto de vista del género, en el ámbito de la docencia universitaria, el índice de disimilaridad o coeficiente de representación es muy alto¹⁵. La reducción presupuestaria impuesta por el gobierno nacional a las Universidades Nacionales y el simultáneo aumento de matrícula, produce un efecto de crecimiento numérico de cargos de menor rango (Auxiliar de primera, Jefe de Trabajos Prácticos) para atender las obligaciones de cátedra, subpagando al personal en esa condición. Los salarios oscilan entre 2000 pesos (Profesor titular dedicación exclusiva con incentivos) y 70 pesos (Auxiliar dedicación simple). Como esto debe observarse en su composición sexuada, es fácil advertir con qué intensidad ha cambiado históricamente la proporción de varones y mujeres trabajando los datos de la antigüedad docente: observar desde hace 30 años hasta ahora, el aumento del número de ingenieras e ingenieros en cargos docentes auxiliares y profesores.

Los datos que tenemos (proporcionados por el departamento Estadísticas de la UNL) están agregados porque son de 1998. La Facultad de Ciencias Agrarias es autónoma desde hace un año, hasta entonces la carrera de ingeniería agronómica integraba la Facultad de Agronomía y Veterinaria, FAVE. Ambas son las carreras que tienen alto índice de disimilaridad en la UNL.

Personal docente: 316 cargos			
Mujeres 120	38%	Varones 196	62%
Cargos aux. Mujeres		Cargos aux. Varones	
90	75 %	108	55%
Cargos Prof. Mujeres		Cargos Prof. Varones	
30	25%	88	45%

15 LAGRAVE, Rose-Marie. Una emancipación bajo tutela. Educación y trabajo de las mujeres en el Siglo XX. Historia de las Mujeres, dirigida por Georges DUBY y Michelle PERROT. Vol. 10: El Siglo XX, La nueva mujer. Madrid, Taurus, 1993.

Mientras casi la mitad de los cargos ocupados por varones son de categoría “Profesor”, entre las mujeres docentes, hay sólo un 25% con esa jerarquía.

Antigüedad total de cargos de la Facultad de Agronomía y Veterinaria

Antigüedad	Mujeres	Varones
0-5 años	37	48
6-10 “	37	46
11-15 “	22	33
16-20	11	23
21 y más	13	45

Hasta hace 10 años, había 46 mujeres y 101 varones

En los últimos 10 años ingresaron 74 (62%) y 94 (48%). La mayor tasa de crecimiento es la femenina, pero las mujeres ocupan los cargos de menor jerarquía y salario.

Vivienda y salud

Del total de 13 ingenieras/os de la cohorte 1991, 9 tienen en propiedad la casa que habitan, el resto alquila vivienda. En general están satisfechos con las condiciones que les da la vivienda. Lo mismo sucede con la salud. Todos tienen obra social para atención médica, y dicen tener un estado de salud muy bueno. Por otro lado, las cinco entrevistadas y el ingeniero entrevistado reafirman las opiniones de los encuestados en materia de Estado y cobertura de salud.

Ingeniería agronómica, género y familia

Por disponer solamente del título no está asegurado el ingreso laboral¹⁶. La pertenencia social, las características de la familia, la socialización, la posición política cuentan cuando se trata de buscar empleo. Si esto es así en todas las profesiones, no sería distinto para la ingeniería agronómica. El ingreso a esta carrera por parte de las mujeres, no parece tener influencia directa con la femi-

¹⁶ GARCÍA DE LEÓN, María Antonia. *Elites discriminadas*. (Sobre el poder de las mujeres). Barcelona, Anthropos, 1994.

nización de algunas actividades sociales ni por las reivindicaciones propulsadas por los movimientos de mujeres, pero sí se relaciona con la socialización en un medio rural desde la infancia. Las cifras de evolución de ingreso y egreso de mujeres se mantienen parejas, quiere decir que la deserción no existe. Pero no se ve un acceso mayor o una tendencia a revertir ese bajo porcentaje. Agregando los porcentajes anuales desde hace 30 años (datos proporcionados por el secretario académico de la Facultad), tenemos:

Cohortes de	
1966 a 1977.....	9.25 % de mujeres
1978 a 1988.....	26.73 % de mujeres
1989 a 1999.....	21.10 % de mujeres

Sin embargo, la discriminación es percibida por las ingenieras. Esta suerte de exclusión ya no se justifica con “la diferencia cultural”. El cambio en los mandatos sociales, el fin de la monopolización de la función de proveedor por parte de los varones, la voluntad de ejercer la profesión por parte de las mujeres (en lugar de “guardar el título” y dedicarse a la domesticidad) son evidentes tanto en las encuestas como en las entrevistas. Las mujeres profesionales hoy deben ejercer como tales, a diferencia de años atrás, y ya no están solo en las tareas domésticas tradicionales. Si bien el número de horas dedicadas a estas tareas es superior en las mujeres, el 100% de los varones dice compartir la actividad doméstica.

Así, aunque los varones profesionales son exitosos en la profesión, también han emprendido el camino de la democratización en el entorno familiar. Las profesionales están pareciéndose a los varones en su trayecto profesional, principalmente las solteras, y los varones están participando más de la unidad doméstica que antes.

Ejercicio profesional y vida cotidiana

La formulación de los puntos de las encuestas y entrevistas realizadas tuvo en cuenta que el ejercicio de la profesión se hace junto a la toma de un conjunto de decisiones de las/los profesionales respecto a su vida familiar, a la vida cotidiana. Es notable que interrogados sobre las actividades en tiempo de ocio, los

profesionales declararon que era escaso, cuando no nulo. Se busca gratificación en el propio trabajo, como fue señalado en la primera parte. De igual manera, los estudios de posgrado o los cursos de perfeccionamiento son reconocidos como indispensables en esta profesión ya que, no solo son un medio para la calificación profesional en el medio privado, sino también, para el ámbito docente universitario y el reconocimiento social. En los períodos en que disminuye el trabajo (de acuerdo a nuestras entrevistadas, cuando los precios agrícolas bajan), hay oportunidad para capacitarse y por lo tanto, tener mejores condiciones para la nueva búsqueda de empleo. Así, la profesión constituye un eje organizador de la vida de las/los profesionales. Tanto los integrantes de la cohorte 1991 como las entrevistadas, carecen de actividades políticas, gremiales, artísticas. Solo un ingeniero entrevistado participa en actividad política, al margen de la vida profesional.

Algunas consideraciones finales

Intentamos construir conocimiento respecto al trabajo profesional, sobre el ejercicio profesional de la ingeniería agronómica de modo generizado.

De todas las profesiones que investiga el equipo, la ingeniería agronómica es la más lenta en feminizarse. La carrera no registra en los últimos 30 años más que un 20% de mujeres (promedio), siendo 31% el máximo alcanzado por una sola cohorte. El egreso de mujeres se logra en idéntico porcentaje. Hay sin embargo, un imaginario respecto a la igualdad de oportunidades para las mujeres, que comprobamos es solo ilusión. La construcción de la práctica profesional se hace mediante vínculos de diferentes procedencias, al margen de la estricta profesión. Las mujeres deben redoblar estos recursos para acercarse tímidamente a los niveles de jerarquía y salario de sus pares varones.

Vimos que el proceso laboral profesional se desarrolla en forma paralela con otras decisiones de la vida. En las/los profesionales jóvenes, la decisión sobre maternidad-paternidad no está descartada pero sí reducida a un bajo número de niños. Las mujeres cumplen su mandato de profesionales y parte de ellas aún responde al mandato tradicional de la maternidad. Sin embargo, las tareas realizadas en la profesión no facilitan el proceso de embarazo y maternidad “hay que caminar potreros y saltar alambradas...” y se trabaja por jornadas largas, irregulares y a veces a largas distancias del hogar.

Hay conciencia de que el perfeccionamiento es indispensable. Reconocido por unanimidad es llevado a cabo en diversos grados por todas/os las ingenieras/os.

No hay problemas graves de desempleo, pero hay un margen de profesionales que **no** trabajan en el campo específico. Una de nuestras entrevistadas afirma que es fácilmente lograble luego de obtener el primer trabajo. En igualdad de condiciones, las ingenieras tardan más en conseguir empleo que los ingenieros y consiguen menores ingresos. En ésta como en las otras profesiones no hay **un** mercado de trabajo sino varios, separados regional y sexualmente. El modelo económico vigente ha impactado de lleno en el sistema productivo y en consecuencia en el universo social de los productores, sectores ligados a la ingeniería agronómica.

¿Cómo es la vida social de este universo en un contexto de crisis? Si bien estamos en un espacio regional limitado, en general, hay una declarada satisfacción, por parte de todos los profesionales, respecto de cómo ejercen su profesión. Esta consume casi toda la energía de las/los profesionales. Solo un ingeniero desarrolla otras actividades –políticas– fuera de las profesionales. Su vida sociocultural se construye desde y con el aporte de la vida privada familiar, la vida académica –especialmente girando alrededor de la facultad– y la sociabilidad en torno a la producción agropecuaria y a las instituciones que rigen su funcionamiento (cooperativas, asociaciones de productores, sociedad rural, INTA, Estado, colegio profesional, etc.).

APÉNDICE

Población total y universitaria clasificada según sexo. Santa Fe				
	1991		1997	
	Total	%	Total	%
Población total	411.101	100	450.066	100
Varones	197.094	47.85	212.788	47.25
Mujeres	214.007	52.05	237.878	52.85
Universit. V-M	28.486	6.93	34.284	7.62
Univ. varones	11.974	6.07	12.154	5.71
Univ. mujeres	16.512	7.72	22.130	9.30

Fuente : Encuesta Permanente de Hogares, IPEC, Santa Fe

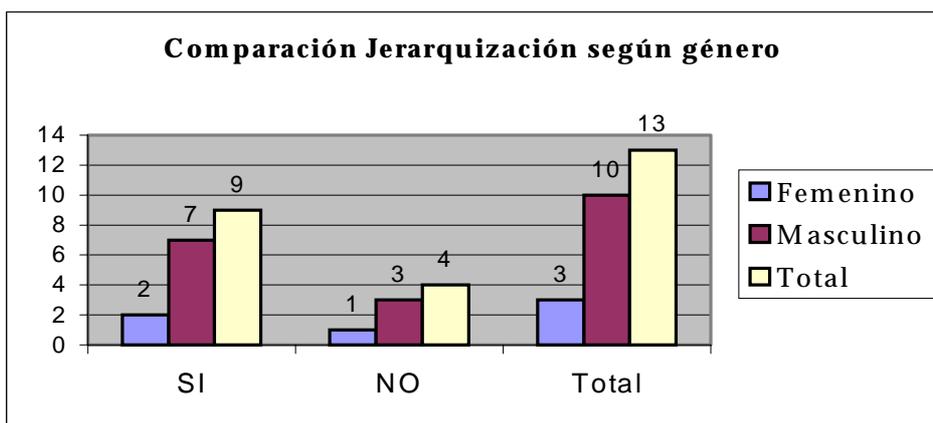
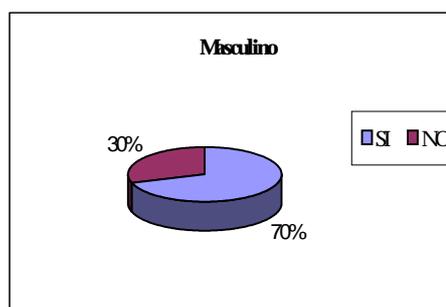
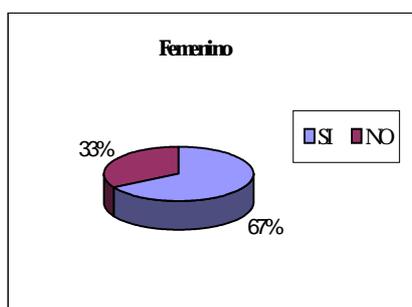
Población total y universitaria clasificada según sexo. Santa Fe				
	1999		2000	
	Total	%		
Población total	463.071	100		
Varones	220.653	47.64		
Mujeres	242.418	52.36		
Universit. V-M	33.647	6.93		
Univ. varones	15.074	6.07		
Univ. mujeres	18.573	7.72		

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares, IPEC, Santa Fe

Jerarquización laboral

¿Usted considera que ascendió socialmente?

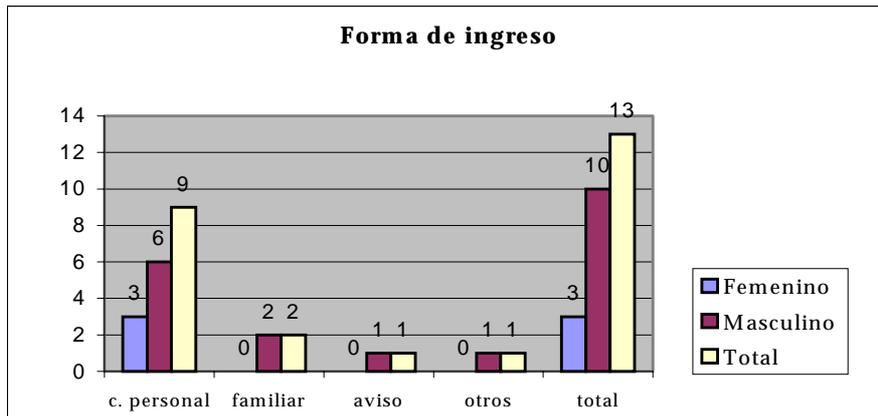
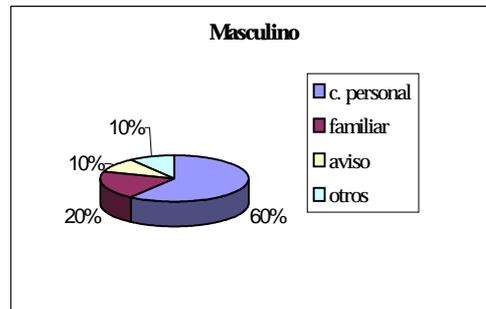
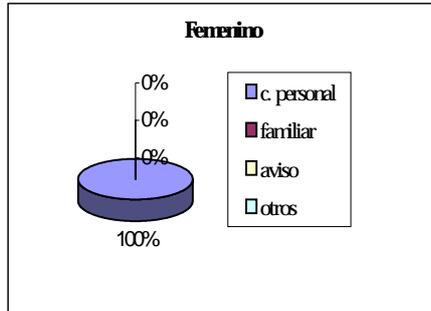
	SÍ	NO	Total
Femenino	2	1	3
Masculino	7	3	10
Total	9	4	13



Ingreso al campo laboral

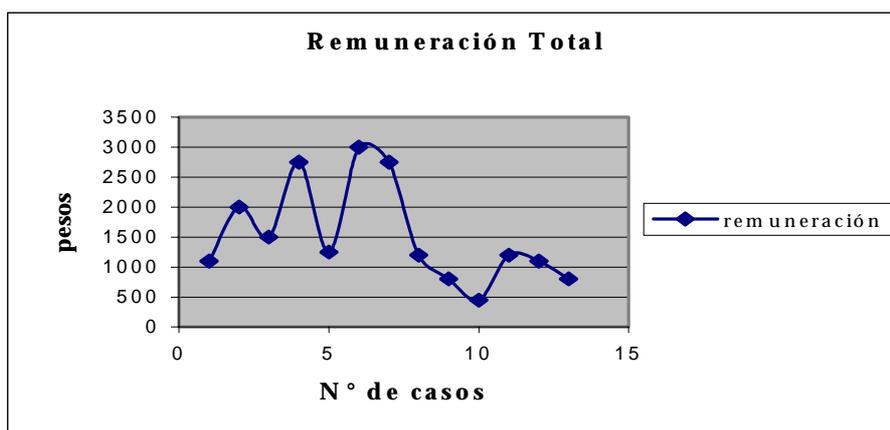
Forma de ingreso

	c.personal	familiar	aviso	otros	Total
Femenino	3	0	0	0	3
Masculino	6	2	1	1	10
Total	9	2	1	1	13



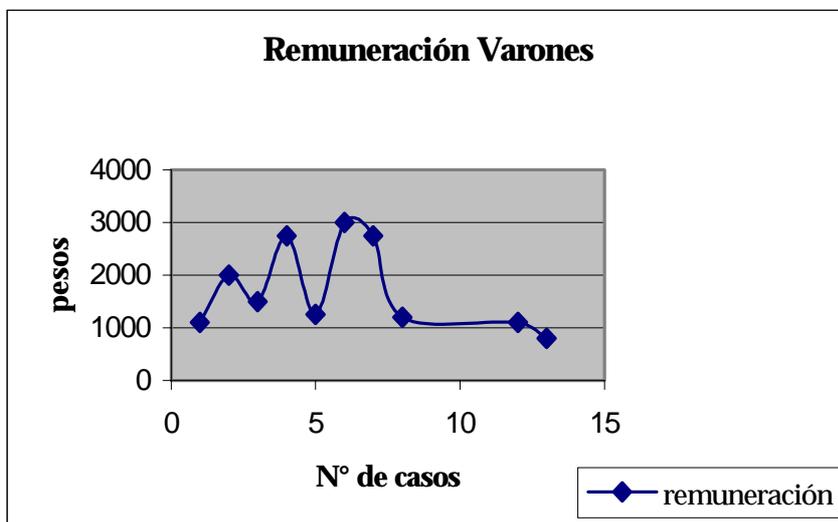
Remuneración del total de casos consultados = 13

N° de Casos	Remuneración
1	1100
2	2000
3	1500
4	2750
5	1250
6	3000
7	2750
8	1200
9	800
10	450
11	1200
12	1100
13	800



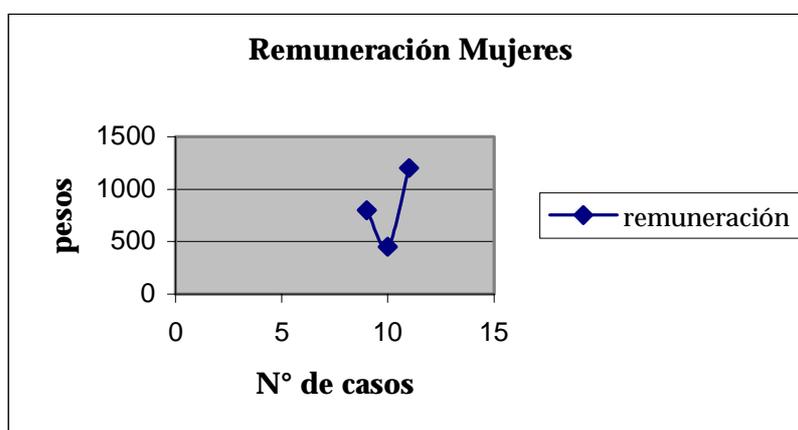
Remuneración de varones. Subtotal de casos = 10

Varones	Remuneración
1	1100
2	2000
3	1500
4	2750
5	1250
6	3000
7	2750
8	1200
12	1100
13	800



Remuneración de mujeres. Subtotal de casos = 3

Mujeres	Remuneración
9	800
10	450
11	1200



INCUBADORA TECNOLÓGICA DE COOPERATIVAS POPULARES: INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

REGINA YONEKO DAKUZAKU

Introdução

As Incubadoras tecnológicas de cooperativas populares, programas de extensão universitária, assessoram grupos de trabalhadores historicamente excluídos do mercado de trabalho, na perspectiva de geração de trabalho e renda pautada nos princípios do cooperativismo no âmbito da Economia Solidária.

As cooperativas são sociedades civis/comerciais sem fins lucrativos, geridas pelos próprios trabalhadores, para produzir bens e/ou serviços. Pela legislação brasileira, são compostas por pelo menos vinte pessoas, que voluntariamente se associam em uma empresa coletiva e democraticamente controlada (EID, 1998). O rateio da sobra líquida destina-se aos trabalhadores proporcionalmente aos serviços ou entrega de produção (RECH, 1995).

Buscando o resgate da cidadania, a autogestão e a participação dos trabalhadores, os programas de Incubadoras tecnológicas de cooperativas populares objetivam a transferência do conhecimento desenvolvido nas universidades, através de um processo educativo de interação com a comunidade. Assim, corrobora com a concepção do papel da universidade qual seja a de produzir e disseminar conhecimento, sendo este conhecimento comprometido com a realidade onde a mesma se insere.

Em 1999, as Incubadoras tecnológicas de cooperativas populares constituíram a Rede universitária de incubadoras tecnológicas de cooperativas populares, projeto permanente da Unitrabalho (Rede Universitária de estudos e pesquisas sobre o trabalho), atualmente envolvendo 14 instituições do país em vários estados brasileiros.

Incubadora regional de cooperativas populares – INCOOP/UFSCar: aceitando o desafio

A Incubadora regional de cooperativas populares – INCOOP, incubadora da Universidade Federal de São Carlos, desenvolve suas atividades desde o início de 1999, composta por uma equipe multidisciplinar envolvendo docentes e alunos de graduação e de pós-graduação em diversas áreas de conhecimento como engenharia de produção, ciências sociais, engenharia civil, terapia ocupacional, enfermagem, pedagogia, psicologia, engenharia de materiais, biologia, biblioteconomia e letras.

Inspirada na pioneira Incubadora tecnológica de cooperativas populares da universidade federal do Rio de Janeiro (COPPE/UFRJ), foi criada a partir da iniciativa da Pró-Reitoria de extensão e dos seguintes núcleos de extensão: cidadania, sindicato e município.

O caráter multidisciplinar da equipe favorece com que os conhecimentos de diversas áreas possam ser disponibilizadas aos grupos incubados, visto que, a organização cooperativa envolve questões de educação/formação, legalização, tributação, contabilidade, gestão e planejamento e habilidades profissionais específicas.

Na questão de educação/formação, além da educação formal que tem a sua importância, é fundamental considerar que a cultura cooperativista exige relações diferenciadas da encontrada na relação capitalista do mercado. Pensar e agir coletivamente, deixando de lado o individualismo, e valorizar a participação para o processo do próprio grupo são exemplos da cultura cooperativista a ser apreendida.

Outro aspecto importante quanto à equipe da incubadora, é a participação de alunos, seja de graduação ou de pós-graduação. Tal fato possibilita uma formação mais ampla dos mesmos dentro de sua área específica de conhecimento, a possibilidade de interrelação desse conhecimento com a

realidade, e a realização de pesquisa favorecendo reflexão sobre a prática ainda em construção desenvolvida pela incubadora.

Cooperlimp - cooperativa de trabalho em serviços de limpeza: nossa primeira experiência

A primeira atuação da INCOOP/UFSCar desenvolveu-se junto a um bairro na periferia do município de São Carlos/SP, que apresentava baixos índices quanto às condições sócio-econômicas, constatados a partir do Mapa de exclusão realizado pelo Núcleo de pesquisa e documentação do departamento de ciências sociais/UFSCar.

Com o apoio da Associação de moradores do bairro, realizaram-se várias reuniões apresentando e discutindo as propostas da INCOOP/UFSCar. A partir dessas informações, orientações e debates, cerca de 30 moradores decidiram-se por criar uma cooperativa de trabalho em serviços de limpeza. Durante esse processo, as mulheres foram presença majoritária, e contribuíram desde a divulgação das idéias que estavam sendo apresentadas e discutidas, convite às pessoas da vizinhança, até a ampliação do debate discutindo possíveis atividades a serem desenvolvidas pela futura cooperativa popular. Com a grande participação feminina, questões como dificuldades em conciliar horários para participar das reuniões com as atividades domésticas de cuidado com familiares (alimentação, cuidado com os filhos pequenos), eram importantes de serem previstas e encaminhadas. Muitas delas compareciam às reuniões trazendo seus filhos, deixavam jantar pronto para os maridos e deixavam encaminhadas algumas tarefas domésticas.

A assembléia de fundação da cooperativa ocorreu em 30 de maio de 1999, com 28 mulheres assinando o estatuto. Posterior à discussão de várias possibilidades de atividades econômicas a serem desenvolvidas pelo grupo, tendo verificado as possibilidades da atividade de alimentação (produção de salgados) e da costura, decidiram pela atividade de serviços de limpeza, considerando a experiência profissional de algumas delas, baixo investimento inicial e possibilidade de mercado no município.

Durante o processo de legalização da cooperativa realizaram-se também capacitação em atividades de limpeza, formação em habilidades sociais (trabalho em grupo, participação, iniciativa, processo de decisão, entre outras), e planejamento da atuação da cooperativa. Com o apoio da INCOOP, criaram

logotipo da cooperativa e desenvolveram material de divulgação (folder e cartão de visita).

Efetivaram o primeiro contrato em outubro de 1999, com abertura de oito postos de trabalho em serviços de limpeza no restaurante universitário da própria UFSCar.

Esse processo mobilizou as mulheres na discussão e decisão sobre quais seriam as oito pessoas que participariam deste primeiro contrato, definindo critérios amplamente discutidos. Participaram na discussão dos termos do contrato e das várias simulações dos possíveis preços do mesmo, juntamente com a equipe da incubadora. Participaram da tomada de preço e decisão quanto à compra de uniformes.

Atualmente a incubadora tem acompanhado o grupo no desenvolvimento de outras oportunidades de contrato de trabalho e monitorando as atividades desenvolvidas no restaurante universitário.

Nesse processo as mulheres têm apresentado mudanças significativas principalmente em sua apresentação pessoal, motivadas pela aumento da auto-estima, maior participação apresentando suas opiniões, sugestões, dúvidas e críticas, maior iniciativa em relação à busca de outras oportunidades de contratos de trabalho. Outras mudanças podem ser percebidas nas relações com seus cônjuges, tendo uma participação ativa em questões domésticas.

Mulheres e as cooperativas populares

Assim como na história da Cooperlimp, fatos como estes ocorrem no interior dos grupos incubados não apenas pela INCOOP/UFSCar, como também por outras incubadoras tecnológicas de cooperativas populares. Nas experiências relatadas pelas cooperativadas ou pelas equipes das incubadoras, constata-se a grande importância do papel da mulher nas cooperativas.

No caso da INCOOP/UFSCar, destacamos alguns aspectos, em relação aos grupos acompanhados:

1) número significativo de mulheres nos grupos: vários grupos acompanhados pelas incubadoras são compostos por maioria feminina. De oito grupo atualmente acompanhados, cinco são exclusivamente compostos por mulheres, apesar de não haver restrição à participação masculina.

2) a persistência das mulheres desde a fase inicial do grupo até a formalização da cooperativa, apesar da freqüente flutuação (quanto à quantidade de pessoas) que ocorre durante essa etapa do processo: durante o processo de organização das cooperativas as mulheres são perseverantes. É comum haver participações masculinas na fase inicial da discussão para a organização do grupo, mas estes não permanecem até o final do processo. Nos vários grupos acompanhados pela INCOOP/UFSCar, vários homens participaram das reuniões iniciais e não permaneceram até a fase de legalização da cooperativa. Muitos deles tem um entendimento equivocado quanto ao que vem a ser cooperativa de trabalho ou o papel da incubadora de cooperativas populares. Comparecem às reuniões portando as suas carteiras de trabalho, entendendo que ali possa estar um balcão de empregos e que o trabalho é imediato. Além da necessidade real de trabalho e renda, essa concepção pode também estar associada a experiências com falsas cooperativas onde os princípios do cooperativismo não são seguidos, ficando a participação e gestão democrática esquecidos nos estatutos. Nessas falsas cooperativas a relação de trabalho assemelha-se a uma relação patrão-empregado, e portanto, imaginar que em uma cooperativa, haveria contratação de trabalhadores.

Grupo/cooperativa	Ramo de atividade	Número de mulheres
Cooperlimp	Serviços de limpeza	25 *
Coop. Sabor e Massas	Produção de salgados e massas	21 *
Coop. Confeções Modelo	costura	20 *
Coop. Parque Iracema (grupo inicial)	Produção de Blocos de concreto	13 *
Grupo inicial em bairro de S.Carlos	Alimentação/costura	10 *
Coopersalto	Coleta, triagem e reaproveitamento de materiais orgânicos e inorgânicos	15 mulheres em 23 pessoas
Cooperasolmat	Reciclagem de resíduos, serviços rurais	13 mulheres em 20 pessoas
Coop. Jardim Alpino	Produção de hortaliças	09 mulheres em 14

(grupo inicial)	orgânicas	pessoas
-----------------	-----------	---------

* Grupo composto exclusivamente por mulheres

Podemos considerar algumas possíveis razões para este número significativo. Muitas delas provêm de situação de trabalho informal, temporário ou doméstico, estando em busca de outras alternativas de trabalho. Deve-se considerar aqui a discriminação e exclusão existente quanto à mulher no mercado de trabalho. Há quem diga, fala encontrada entre as próprias cooperativadas, que as mulheres acreditam mais em desafios, mesmo que o resultado não apareça imediatamente.

As mulheres, por sua vez, aceitam o desafio do empreendimento cooperativo, discutem com outras colegas e amigas essa possibilidade, organizam-se para poderem participar das reuniões e cursos de formação.

3) mudanças significativas de atitudes, uma vez que durante o processo de formação da cooperativa discute-se e desenvolve-se a participação, autogestão e autonomia. Esses temas, apesar de enfatizarem as relações humanas e organizacional no trabalho, podem ser aplicáveis à realidade existente no âmbito doméstico, uma vez que, ao se apreender/incorporar o conceito de participação e autonomia, esse não se restringe ao âmbito das relações de trabalho. Ser autônomo e ser participativo implica em nova postura frente ao mundo, em acreditar nos potenciais pessoais, em acreditar na coletividade e na importância de sua participação nesse coletivo. Ser autônomo e participativo envolve acreditar-se, reconhecer seus valores e seus direitos. Assim, essa nova postura resultará em mudanças em outras relações. Essa conquista pode se dar no âmbito das relações entre as cooperativadas, nas relações com a própria incubadora e universidade, nas relações com a comunidade e poder público, e nas relações familiares.

É comum observarmos maior participação das mulheres nas reuniões e em outras atividades durante o processo de incubação. As mesmas passam a colocar as suas opiniões, sugestões e críticas. Se, inicialmente apresentavam uma postura passiva, delegando à presidente da cooperativa as decisões, ou a esperar da incubadora de cooperativas populares não apenas informação e orientação, mas também decisões e respostas, gradativamente vão adquirindo uma postura mais pró-ativa, trazendo sugestões e discutindo posições. Ao longo do processo adquirem uma postura crítica quanto às relações existentes entre as colegas cooperativadas, ao papel da incubadora e da universidade, e quanto aos papéis dos órgãos públicos e de outros parceiros. Esse processo é fundamental para que a cooperativa possa posteriormente ser “desincubada”, isto é, que ao adquirir autonomia tanto em suas relações organizacionais quanto

autonomia econômica, estas não mais necessitem do apoio da incubadora de cooperativas populares.

Quanto às relações familiares, essa postura mais pró-ativa tem como consequência o estabelecimento de uma outra relação nos papéis domésticos. O próprio fato da mulher estar engajada num processo participativo, freqüentando reuniões, mobilizando-se, pode ser ponto de insatisfação de seus familiares, principalmente de seus cônjuges. A partir do momento em que a cooperativada está no mercado de trabalho, e passa a contribuir na economia doméstica com a sua renda mensal, o papel do homem-provedor pode ficar abalada. Isso trará como consequência uma posição ofensiva do homem em relação ao trabalho da mulher.

“Da última vez que nós nos separamos fui internada no Salgado Filho. Ainda tenho marcas. Quando recebi meu primeiro pagamento ele falou pra mim ‘você disse que não dependeria mais de mim para nada’. Eu disse que sim e ele pegou o dinheiro na minha bolsa e botou fogo no meu primeiro salário e disse: ‘pelo menos nesse mês, você vai depender.’ (Hoje na cooperativa da qual faz parte o estatuto prevê a expulsão de homem que bate em mulher).” (fala de uma cooperativada de um grupo incubado pela Incubadora tecnológica de cooperativas populares da Universidade Federal de Rio de Janeiro).

Por outro lado, há casos menos dramático e mais positivo onde o fato da mulher estar trabalhando e tendo o seu próprio dinheiro o que lhe confere maior autonomia em relação ao cônjuge, e, juntamente com os aspectos discutidos dentro do processo de formação em gestão cooperativa, possibilita a ela uma postura mais participativa no interior das relações domésticas. Assim, a mulher estará discutindo as prioridades nos gastos domésticos, discutindo divisão de tarefas, divisão da responsabilidade no cuidado com os filhos, anteriormente relegada exclusivamente a ela.

Conclusões

Ao desenvolvermos o programa de Incubadora de Cooperativas Populares, e tendo-se como significativo o número de mulheres no interior de cada grupo “incubado”, não podemos deixar de olhar as implicações de gênero envolvidas nesse processo. Saber de mulheres impedidas pelo marido de comparecer às reuniões das cooperativas; saber que as mulheres estão à busca de uma alternativa onde possam se inserir no mercado, pois, além da questão do desemprego há a questão da discriminação das mesmas no mercado de

trabalho; saber da submissão das mesmas a uma situação de desrespeito em seu ambiente doméstico, são fatores que não podemos deixar de olhar, de considerar dentro da atuação nos programas das Incubadoras Tecnológicas de Cooperativas Populares.

Assim, entendemos que as incubadoras têm uma atuação fundamental ao considerarmos as cooperativas como uma alternativa de geração de trabalho e renda, e que no caso das mulheres, seu papel não se restringe aos postos de trabalho, mas desde a capacitação para a gestão cooperativa e a inserção no mercado de trabalho, até o processo de resgate de sua cidadania enquanto mulher e trabalhadora.

BIBLIOGRAFIA

EID, F. *Cooperativismo*. São Carlos: UFSCar, 1998. (mimeo)

FERNANDES, F. Obstáculos extra econômicos à industrialização no Brasil. En: *Mudanças sociais no Brasil*. San Pablo: Difel, 1979.

GUIMARÃES, G. (Org.) *Incubadora tecnológica de cooperativas populares. Ossos do ofício: cooperativas populares em cena aberta*. COPPE-UFRJ. Apoio. Rio de Janeiro: FINEP, 1998.

GUIMARÃES, G. (Org.) *Integrar cooperativas*. Unitrabalho/CUT. São Paulo, 1999.

OLIVEIRA, T.C. *Cooperativa de trabalhadores: instruções para organização*. São Paulo: Instituto de Cooperativismo e Associativismo, 1993.

RECH, D. *Cooperativas: uma alternativa de organização popular*. Rio de Janeiro: FASE, 1995.

RIBEIRO, D. *O povo brasileiro: a formação e o sentido do Brasil*. San Pablo: Companhia das Letras.

THIOLLENT, M. *Metodologia da pesquisa-ação*. 6ª. ed. San Pablo: Cortez, 1994

VALÊNCIO, N.F.L.S. *Incubadora de cooperativas populares: uma experiência universitária em prol da transformação social*. En: Seminário de Metodologia

de Projetos de Extensão III , UFSCar, COPPE/UF RJ, UFF, São Carlos, Sao Paulo, ago. 1999. Anais.

Segunda Parte

CIUDADANÍA SOCIAL, TRABAJO Y EXCLUSIÓN

TRABAJO Y GÉNERO. CAMINOS POR RECORRER

ROSARIO AGUIRRE

INTRODUCCIÓN

Los caminos recorridos en las últimas décadas por los estudios del trabajo femenino en nuestros países permite apreciar el notable cúmulo de conocimientos producidos sobre la ubicación diferencial de mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Se ha creado un importante cuerpo de conocimientos –proveniente del mundo académico y de los organismos internacionales especializados– que da cuenta de las continuidades y cambios en la actividad económica femenina.

Se han logrado avances en la desagregación por sexo de las estadísticas oficiales, se han podido realizar nuevos procesamientos, se han analizado críticamente los indicadores tradicionales que se utilizan para estudiar el mercado de trabajo y se han incorporado otros que dan cuenta de la especificidad de la inserción laboral femenina y su vinculación con la esfera reproductiva, tales como los tipos de hogares, el estado civil y el número de hijos.

Todo ello ha contribuido a dar visibilidad a la presencia de las mujeres en el mundo del trabajo y a proporcionar explicaciones de los cambios en los niveles de participación en las actividades económicas.

Aún quedan vacíos de conocimientos que nos indican los caminos por recorrer. Nuestro propósito es contribuir –desde nuestro Programa de investigaciones en el Área de Sociología de las Relaciones de Género– a integrar diferentes dimensiones de análisis. En ese sentido buscamos considerar los procesos y prácticas que provocan desigualdades en el mercado y en el mundo del trabajo, tanto en el plano socioeconómico e institucional como en el cultural y simbólico, así como sus implicancias para la acción pública e institucional.

Analíticamente nos interesa distinguir tres dimensiones:

1. El estudio de las transformaciones recientes del mercado de trabajo, en conexión con los actuales cambios globales, y sus repercusiones diferenciales en hombres y mujeres. Para ello nos parece útil el concepto de exclusión social en tanto proceso multidimensional que tiene una dimensión estructural, jurídica y social.
2. El análisis de los mecanismos de discriminación y de la brecha igualdad formal-igualdad sustantiva y de los mecanismos de discriminación, centrandó nuestra atención en las prácticas institucionales y las representaciones de los distintos actores sociales y políticos sobre el trabajo de hombres y mujeres.
3. El análisis conceptual de las implicancias que los procesos de exclusión social y las discriminaciones tienen para el goce de una ciudadanía plena por parte de las mujeres. Ellos nos conducen a la reconceptualización de la articulación entre el trabajo para el mercado, el trabajo de cuidados y la provisión estatal de bienestar social –tarea indispensable para el contexto del planteo de un modelo social alternativo– de manera de avanzar hacia propuestas de políticas que aseguren la equidad de género en el trabajo, el fortalecimiento de la ciudadanía social y el aumento de la productividad social global.

1. TRANSFORMACIONES EN EL MERCADO DE TRABAJO Y PROCESOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN SOCIAL

El mercado de trabajo se ha visto impactado por la globalización y el cambio en el papel del Estado. Nos interesa aquí destacar el incremento de las desigualdades sociales basadas en el empleo, a través de complejos procesos de exclusión e inclusión de trabajadores, que han impactado de forma diferencial a jóvenes y adultos, a mujeres y varones.

Se trata de realizar un análisis de género de las transformaciones actuales del mercado de trabajo a través de una relectura de los indicadores de empleo desde la perspectiva de la exclusión social.

Los estudios sobre el tema distinguen: a. la exclusión en el mercado de trabajo, b. la exclusión del empleo, c. la exclusión de empleos de calidad y de puestos de trabajo genéricamente “marcados” así como sus impactos en los salarios. Los aspectos institucionales –que interactúan con las dimensiones estructurales– también pueden favorecer la inclusión o producir exclusión: las instituciones de

la seguridad social, las negociaciones colectivas, la capacitación profesional, los programas de empleo.

- **Procesos de inclusión y exclusión en el mercado de trabajo¹**

Tanto en Uruguay como a nivel internacional, se constata un proceso continuado de inclusión de las mujeres en el mercado de trabajo. La evolución de las tasas de participación según sexo pone de manifiesto el crecimiento del empleo femenino y las más altas tasas de participación de las mujeres de edades intermedias. La tasa de participación femenina en las actividades económicas en zonas urbanas para 1997 es del 46% en Uruguay, 44% en Argentina, 50% en Brasil, 38% en Chile (ver RUIZ TAGLE, J. op.cit.), en tanto la tasa masculina presenta variaciones menores entre los países, oscilando en alrededor del 80% en Brasil y el 72% en Chile.

El incremento de los niveles de instrucción de la población femenina, conjuntamente con los cambios en las pautas culturales y en los estilos de vida, ha estimulado la inclusión de las mujeres en el mercado de trabajo.

Las mujeres activas que han accedido a los niveles secundarios y universitarios aventajan a los hombres desde hace más de veinte años. La feminización de la matrícula universitaria es creciente.

Este fenómeno del aumento de la instrucción femenina se da a diferentes ritmos en todos los países (ver CEPAL, 2000 a.). En 1981 la población activa masculina urbana con trece años y más de educación era en Uruguay del 7.2% y la femenina de 13.4%; en 1998, la masculina se elevó al 11.9% y la femenina al 20.4%. En otros países tales como Chile, Costa Rica y Panamá, la población económicamente activa femenina alcanza niveles superiores de instrucción, la que ronda en el 30%. En nuestro país, en 1974 la proporción femenina en la población universitaria era del 45%, en 1988 del 57% y en 1999, fecha del último censo estudiantil de la Universidad de la República, del 62.8%.

La explicación de esta feminización de la educación superior se vincula a transformaciones culturales sobre el papel de las mujeres y también a las propias

1 La información empírica en que se basa esta parte se encuentra en BUXEDAS, M.; AGUIRRE, R.; ESPINO, A. (1999); RUIZ-TAGLE, J. (2000), AGUIRRE, R.; ESPINO, A. (2000); CEPAL (2000 a, b, c) y en procesamientos realizados para la investigación en curso "Trabajo y ciudadanía social de las mujeres en Uruguay" (realizada en el Departamento de Sociología con el apoyo de CSIC).

dificultades de acceso al mercado de trabajo, en sociedades donde existe la convicción de que la educación es un canal importante de inserción ocupacional y de ascenso social.

Se podría esperar que esta fuerte inversión en educación que están realizando las mujeres modificará en el futuro la gama de posiciones ocupacionales que ocuparán, logrando una mayor presencia en los sectores profesionales donde su presencia aún no es igualitaria. Este proceso permitirá apreciar en qué medida logran insertarse en los niveles profesionales más elevados, así como si se atenúan o recrean procesos de segregación intraocupacionales en las profesiones universitarias.

Este proceso de inclusión mantiene aún excluidas a una importante cantidad de mujeres que podría suponerse que desearían trabajar pero que no realizan una búsqueda explícita; estas situaciones –en la que pueden estar implicados valores, expectativas y condiciones de vida– permanecen en la invisibilidad ya que no son captadas por los indicadores usualmente utilizados para el estudio del mercado de trabajo.

Como ha sido demostrado por investigaciones recientes (RUIZ TAGLE, op. cit.; CEPAL c. 2000), son las mujeres de hogares pobres las que tienen las mayores dificultades para integrarse al mercado de trabajo. El porcentaje de mujeres ocupadas –en relación al total de mujeres en edad activa– es sensiblemente más bajo en los hogares de menores ingresos. Se observa la menor proporción de mujeres pobres ocupadas en Argentina y Chile que en Uruguay y Brasil.

Cuadro 1

**Porcentaje de mujeres ocupadas en zonas urbanas
según nivel de ingresos del hogar. 1997**

	% de mujeres ocupadas		Variaciones 90-97	
	cuartil 1°	cuartil 4°	cuartil 1°	cuartil 4°
Argentina	19.6	58.3	1.8	0.6
Brasil	35.6	51.8	2.7	1.4
Chile	19.2	50.5	2.4	6.4
Paraguay	---	---	--	--
Uruguay	32.7	46.8	2.5	2.7

Fuente: Cuadros 5.3 CEPAL 2000 Equidad, Desarrollo y Ciudadanía.

Distintos factores económicos, familiares, sociales y culturales, entre ellos los bajos salarios que se perciben en los sectores en que podrían trabajar de acuerdo a los niveles educativos alcanzados, la falta de oportunidades de capacitación, la carencia de servicios de cuidado para los niños más pequeños y para los más viejos, hace que las mujeres que pertenecen a estos hogares tengan más dificultades para realizar trabajos fuera del hogar.

Vemos, sin embargo, que la magnitud del aumento de la tasa de participación de las más pobres en la década de los noventa en Uruguay llega a equipararse a la tasa de las mujeres pertenecientes al estrato socioeconómico más alto.

- **La exclusión del empleo**

En nuestros países se ha producido en la última década un aumento considerable de la exclusión social a través del desempleo, vinculado a la apertura de las economías a los mercados internacionales.

El desempleo continúa afectando en forma distinta a hombres y mujeres, a jóvenes y adultos. La brecha en las tasas de desocupación de hombres y mujeres sigue siendo importante, sobre todo en los casos de Uruguay y Brasil, así como la importancia del desempleo juvenil tanto para mujeres como para hombres.

Cuadro 2

Desempleo en zonas urbanas. 1997

País	Razón desempleo H/M	Razón Jóvenes Desempleo Global	
		H	M
Argentina	1.39	1.70	1.68
Brasil	1.52	1.90	1.87
Chile	1.49	2.00	2.36
Paraguay	1.10	---	---
Uruguay	1.66	2.44	2.23

Fuente: Elaboración en base a Cuadros III 14, III 15, III 18. RUIZ TAGLE 2000 y Cuadro II 7, CEPAL 2000, *La Brecha de la Equidad*.

El problema del desempleo femenino no se explica exclusivamente por la insuficiente creación de puestos de trabajo, sino de trabajos que no están disponibles para las mujeres, ya sea por problemas de calificación de la oferta, como por la definición social de las ocupaciones que son aptas para uno u otro sexo. Los datos muestran con claridad que fueron las mujeres pobres las principales afectadas por el desempleo. Los casos más dramáticos fueron los de Argentina y Uruguay, países en los cuales las mujeres pobres de entre 15 y 24 años tuvieron tasas de desempleo que llegaron a 55% y 45% respectivamente (ver RUIZ TAGLE, J. op. cit.).

- **La exclusión de empleos de buena calidad**

La dificultad para acceder a empleos de buena calidad (acceso a la seguridad social, a remuneraciones normales, a la capacitación) se ha agudizado en el contexto de un nuevo modelo de desarrollo que supone internacionalización de la economía y la constitución de un nuevo papel del Estado.

En los empleos de baja calidad se ocupan más las mujeres que los hombres. Si tomamos la definición utilizada por CEPAL de empleos de baja productividad (ocupados en microempresas, empleo doméstico y trabajadores independientes no calificados) vemos que existen notorias desigualdades entre hombres y mujeres en todos los países del Cono Sur (cuadro 3).

Cuadro 3
Calidad del empleo en zonas urbanas. 1997.

País	% Ocupados sectores baja productividad	
	Hombres	Mujeres
Argentina	44.7	48.6
Brasil	41.9	51.9
Chile	29.3	40.5
Paraguay	50.2	64.5
Uruguay	38.7	46.6

Fuente: Elaboración en base a Cuadros III 14, III 15, III 18. RUIZ TAGLE 2000 y C II 7, CEPAL 2000, La Brecha de la Equidad.

Sin embargo, en esta última década, en términos relativos, los hombres globalmente han empeorado más su situación que las mujeres. Esta mejoría relativa de las mujeres respecto a los hombres puede atribuirse a que la población activa femenina aumentó su nivel de instrucción pero también en alguna medida, podrían estar incidiendo otros factores tales como que un sector que emplea un porcentaje importante de mujeres se ha “formalizado” como el servicio doméstico (empresas de limpieza), lo cual no siempre significa incremento de la calidad en todos los aspectos (tal vez en condiciones y relaciones de trabajo, aunque quizá no tanto en intensidad del trabajo y niveles salariales).

Por otra parte, la situación de las trabajadoras se ha polarizado aumentando la heterogeneidad entre ellas.

Es así que, en la última década, un sector se ha venido incorporando a empleos que exigen niveles altos de instrucción –aunque de remuneraciones bajas– en los servicios educativos y en la salud y también se han abierto oportunidades de empleo en el sector más moderno de la banca, seguros y finanzas. Según datos proporcionados por I. ARRIAGADA (2000) las tasas anuales de crecimiento del empleo femenino más altas en el período 88-97 se encuentran en Uruguay en los establecimientos financieros (10.4), situación similar a la de otros países de la región.

En el otro extremo encontramos a un importante conjunto de trabajadoras en el sector de baja productividad que oscila entre un 41% en Chile y un 65% en Paraguay.

La exclusión de puestos de trabajos “marcados”

En Uruguay, como en otros países, se constata la existencia de segregación horizontal y vertical. Concentración de empleo femenino en un número reducido y determinado de sectores y ocupaciones considerados como típicamente femeninos y por otra parte, concentración de hombres en sectores y ocupaciones considerados como masculinas. Según estimaciones recientemente realizadas para las zonas urbanas de Uruguay, en 1998 un 30% de las mujeres trabajaban en ocupaciones con más de un 90% de mujeres y un 44% de los hombres estaban ocupados en ocupaciones con más de un 90% de hombres, lo que

da cuenta de esa importante polarización del mercado de trabajo en ocupaciones femeninas y ocupaciones masculinas. La segregación es uno de los factores más fuertes de exclusión de las mujeres de los puestos de trabajo, ya que restringe las opciones ocupacionales de las mujeres, a las ocupaciones consideradas como culturalmente aptas y las conduce a profesiones desvalorizadas socialmente.

Se han producido algunos cambios. Datos elaborados para una investigación en curso² muestran que en los últimos doce años disminuyó el número de las ocupaciones de predominio masculino, lo mismo que el porcentaje de fuerza de trabajo masculina que se desempeñaba en ellas. Entre los años 1986 y 1998 bajó en catorce puntos porcentuales el porcentaje de personas ocupadas en ocupaciones con predominio masculino (con más del 90% de hombres).

Por otra parte, parece descender más levemente el número de mujeres en las ocupaciones típicamente femeninas.

Esta información sugiere que los hombres estarían perdiendo la posición privilegiada en cuanto a disponer de un número muy elevado de ocupaciones predominantemente masculinas.

- **Una disminución de la disparidad de ingresos**

Los ingresos laborales femeninos siguen siendo muy inferiores a los masculinos (en 1996, el ingreso medio femenino era en Uruguay un 63% del ingreso medio masculino). Sin embargo, se observa que esta brecha se ha debilitado respecto a los comienzos de la década de los noventa.

Ello se vincularía, en parte, a los avances en los niveles de instrucción que han logrado las mujeres. También puede estar incidiendo el antes mencionado proceso de desegregación ocupacional.

Las disparidades salariales hombre-mujer tendieron a disminuir en todos los países según se observa en el cuadro 4; llama la atención que en Uruguay, a diferencia de otros países de la región, en el estrato de más altos niveles de edu-

| 2 Ver nota 1.

cación –que se corresponde con los sectores profesionales y técnicos– esas disparidades se hayan mantenido.

Cuadro 4
**Disparidades salariales³ entre hombres y mujeres en zonas urbanas,
1990-1997**

País	Disparidad salarial H-M		Disparidad salarial H-M con más de doce años de educación	
	1990	1997	1990	1997
Argentina	132	127	161	156
Brasil	154	147	192	179
Chile	152	137	182	167
Paraguay	159	132	172	143
Uruguay	156	149	175	175

Fuente: Cuadro II.7 CEPAL 2000 La Brecha de la Equidad.

Una parte importante de la explicación de las disparidades está fuera del propio mercado de trabajo. Como lo han mostrado diferentes estudios se vincula a la posesión de recursos diferenciales de mercado en términos de conocimientos, aptitudes, capacidades y redes sociales. Con la finalidad de aumentar nuestra comprensión de la persistencia de estas disparidades nos parece fundamental –como decíamos al comienzo– considerar otra dimensión: los estereotipos de género presentes en la cultura del trabajo.

3 La disparidad es el ratio entre el ingreso promedio de la categoría de mayor ingreso respecto a la de menor ingreso multiplicado por 100.

2. LA CULTURA DEL TRABAJO: MECANISMOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

En nuestro país, como en otras partes del mundo, se han aprobado disposiciones antidiscriminatorias que reconocen la igualdad de hombres y mujeres en el empleo (ley 16.045 de 1989 de igualdad de trato y oportunidades en el empleo, ratificación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer y Convenios de OIT 100, 111 y 156). En ocasiones muchas de estas disposiciones no son conocidas, en otras, aunque son conocidas se eluden o son violadas.

Existen relaciones de poder, normas sociales y estereotipos de género que impiden o dificultan el ejercicio de esos derechos consagrados legalmente lo cual contribuye a explicar la brecha entre igualdad formal e igualdad sustantiva.

Estamos analizando a través de un abordaje cualitativo las prácticas institucionales discriminatorias que se producen a través de diferentes procesos tales como: procesos de reclutamiento y asignación de personal para determinados puestos, y el papel de las representaciones del trabajo femenino en las dificultades para el ejercicio en las empresas de los derechos relativos a la licencia y horario maternal.

Esta es una línea de investigación a la que asignamos gran importancia. Se trata de abrir la caja negra de los estereotipos, la cultura machista y otras formas de explicar toscamente las discriminaciones. Explicaciones que no ayudan mucho a desarrollar contraargumentaciones ni para fundamentar propuestas de acciones⁴.

Por último, quisiera destacar la importancia de reconceptualizar las interrelaciones entre mercado de trabajo, esfera familiar y acción estatal con la finalidad de garantizar los derechos sociales y la equidad de género.

4 El artículo de François GRAÑA, “Maternidad y carrera profesional. Un matrimonio difícil. Un estudio de caso en la esfera financiera” en este mismo volumen da cuenta de los avances realizados.

3. RELACIÓN ENTRE ESFERA LABORAL, FAMILIAS Y ESTADO

Los procesos de exclusión del mercado de trabajo y del empleo, y el complejo paquete de discriminaciones impiden el pleno goce de derechos reconocidos o la constitución de nuevos derechos.

Ello le otorga un carácter “frágil”, incompleto o disminuido a la ciudadanía de las mujeres. Distintas autoras han mostrado que esto se debe a la forma como se fue construyendo socialmente su estatus ciudadano, en especial la relación entre la esfera familiar y la laboral. Como lo muestra una exploración histórica que se viene realizando en el marco del proyecto antes citado los derechos sociales reconocidos a las mujeres a lo largo del siglo en Uruguay se han dirigido a la protección de las trabajadoras teniendo en cuenta la maternidad o la debilidad física. De esta forma se fue conformando un segmento del mercado de trabajo considerado menos competitivo y sometido a discriminaciones que mantienen las desigualdades y la desvalorización de su experiencia.

En Uruguay, las demandas de derechos y acciones positivas presentan serios obstáculos para ser incorporadas en las agendas públicas. Son apoyadas desde los organismos internacionales pero tienen como contrapeso las medidas de ajuste económico. Por otra parte, las mujeres dentro de las estructuras sindicales tienen dificultades para impulsarlas. Las negociaciones sobre estos temas son particularmente duras. En el país, la institucionalidad en esta materia ha tenido un débil desarrollo, no existen aún planes de igualdad de oportunidades en el empleo, ni programas de formación dirigidos a mujeres, así como tampoco medidas de acción positiva en los centros de trabajo.

Por otra parte, en nuestros países se siguen utilizando a las familias como variable de ajuste cuando el Estado no puede responder, o cuando los servicios no pueden ser comprados en el mercado. Los propios expertos recomiendan “prever mecanismos para fortalecer esta institución social”, pero estos mecanismos solo son concebidos como programas focalizados para sectores en riesgo social. Se ignoran las transformaciones familiares y se sigue actuando como si siguieran predominando las familias con un único proveedor varón. No hay respuestas a las características cambiantes de los arreglos familiares y del trabajo reproductivo, y a las injusticias e ineficiencias que encierra.

El bienestar social depende de la oferta y de las posibilidades de compra de servicios en el mercado, de su provisión estatal y comunitaria y en gran medida, del trabajo doméstico y de los cuidados familiares, a cargo fundamentalmente de mujeres. Una limitación muy importante para dar cuenta

de esta situación es la carencia en la región de encuestas sobre el uso del tiempo, del tipo de las que se vienen realizando en los países europeos.

La demanda de trabajo de cuidado es más importante para las mujeres que para los hombres, ya que por lo general, son éstas quienes cuidan a los niños, a los enfermos y a los ancianos.

Si bien para un importante sector de mujeres se atenuó el determinismo fisiológico de la maternidad con la difusión y la práctica de la contracepción, la prolongación de la vida humana coloca a las mujeres en situación de ser las responsables de encarar los cuidados de las/los más viejas/os.

En efecto, no solo las madres se ven afectadas por la falta de servicios de cuidados sino también mujeres de edades intermedias que ven limitada su disponibilidad para el mercado de trabajo por el tiempo que dedican a la atención y custodia de sus padres y familiares mayores.

Deben mantener ese papel aun cuando sobre ellas y sus hogares recaigan los riesgos que comporta el nuevo mercado de trabajo: la probabilidad de pérdida de empleo y de las prestaciones sociales, la probabilidad de bajos salarios, inestabilidad laboral, carreras interrumpidas y discontinuidad en el sistema de cobertura social.

Las familias actúan como un gran amortiguador social, para el cuidado de los viejos y para la contención de los jóvenes que no encuentran empleo. Difícilmente se podrían soportar los actuales niveles de desempleo sin el recurso de las familias.

Pero también las familias están expuestas al riesgo de disminución de ingresos por el divorcio y la separación. Recordemos estudios realizados en Estados Unidos que muestran que como consecuencia del divorcio, un año después las mujeres tienen un nivel económico un 40% inferior al anterior al matrimonio.

La estabilidad familiar está amenazada por riesgo de pobreza por el aumento de las madres solteras y adolescentes.

Cuadro 5

Riesgo de pobreza y maternidad adolescente⁵ en zonas urbanas. 1990-1997

País	Total Urbano		Quintiles de Ingreso			
	1990	1997	1°.		4°.	
			1990	1997	1990	1997
Argentina	18	16	39	30	1	2
Brasil	20	20	33	33	7	7
Chile	21	20	37	33	7	9
Paraguay	23	23	40	45	4	5
Uruguay	12	13	28	27	1	2

Fuente: Cuadro V.5 CEPAL 2000 *La Brecha de la Equidad*.

La crisis del Estado social, el deterioro de los servicios públicos de bienestar y su falta en ciertos casos (como en el caso de guarderías para los niños más pequeños) hace que se presente un déficit en los cuidados que son suplidos con dificultades.

Precisamente, una línea de investigación que forma parte de nuestro programa de investigación indaga acerca de cómo se las arreglan las mujeres de distintos estratos socioeconómicos para trabajar y tener hijos, qué recursos públicos y privados disponen, qué uso hacen de ellos, y cómo esto incide en sus carreras, y en sus aspiraciones de autonomía⁶.

Tenemos un sistema de protección social construido para otra época que no enfrenta al nuevo paquete de riesgos. Casi todo el edificio de la seguridad social se construyó en base a las jubilaciones y las pensiones percibidas por quienes habían estado integrados plenamente al mercado de trabajo.

Uruguay, país que tiene gasto social alto (un 22.5 del PIB, CEPAL, b. 2000), que destina a seguridad social en el período 96-97 un 68% del gasto, y que tiene una amplia cobertura de la población asalariada presenta un desbalance generacional enorme por la gran distancia existente entre prestaciones a activos y pasivos.

5 Mujeres de 20-24 años de edad que tuvieron hijos actualmente vivos entre 15 y 19 años.

6 Ver "El trabajo de cuidados y las responsabilidades familiares en Uruguay: proyección de demandas" de Karina BATTYÁNY en este volumen.

La información disponible sobre gasto en seguridad social no nos permite estimar con precisión lo que se podría considerar como política familiar: prestaciones en efectivo tales como asignaciones familiares, beneficios por maternidad y a hogares monoparentales, beneficios en especie, tales como almuerzos en escuelas públicas. En todo caso, se trata de prestaciones dirigidas sólo a grupos vulnerables.

En el pasado, una familia con un padre que trabajaba era un resguardo contra la pobreza, hoy es sabido que las familias de dos perceptores son la mejor garantía contra la pobreza por la importante contribución de ingresos del trabajo femenino a la economía familiar.

Cuadro 6

Participación de los miembros del hogar en la actividad económica en hogares con hijo/a mayor entre 0 y 12 años 1994 (en porcentajes)

País	Trabajo sólo cónyuge	Jefe y cónyuge	% Aporte cónyuge⁷
Argentina	58.6	34.1	37.3
Brasil	51.2	37.7	36.3
Chile	62.7	27.5	38.4
Paraguay	43.9	34.8	38.4
Uruguay	38.3	54.7	28.8

Fuente: CEPAL 1997 *Panorama social Cuadro VI.4.2*

Por otra parte, este tipo de familias de dos proveedores crea una fuerte demanda de servicios sociales y servicios para los consumidores (servicios de cuidado de enfermos y guarderías, lavaderos, rotiserías, restaurantes, etc.), pero el costo de los servicios determina que su acceso sea limitado a ciertos sectores sociales que pueden pagarlos.

| 7 Porcentaje de aporte de los ingresos por trabajo de los cónyuges al ingreso familiar total.

Tenemos un sistema de protección social construido para otra época que no enfrenta al nuevo paquete de riesgos. CASTELLS y ESPING ANDERSON (op. cit.) analizando a los países europeos, llaman la atención sobre las consecuencias de la falta de políticas familiares universales sobre las tasas de fecundidad.

La política óptima –argumenta ESPING ANDERSEN– no es la que atiende solamente a los riesgos de pobreza en sectores específicos, sino la que también facilita servicios a las familias para que puedan tener hijos y dos carreras profesionales al mismo tiempo. En caso contrario, no garantizamos la reproducción, la población, ni los sustentos de los sistemas de protección social.

Por lo tanto atender esta situación es a la vez una cuestión de justicia de género y una necesidad en cuanto a aumentar la productividad social global.

Llegar a esta meta plantea el desafío de realizar una reformulación de los vínculos entre mercado de trabajo, familias y Estado; sin ello, difícilmente se logren garantizar los derechos sociales, en particular el derecho al trabajo.

La producción de conocimientos en este campo pretende contribuir a la discusión de una nueva agenda social por parte de los actores sociales y políticos que busque reestructurar los derechos sociales y la provisión del bienestar. Se trata de proporcionar insumos para pensar en *nuevos arreglos institucionales y formas de solidaridad* que reorienten las políticas de bienestar permitiendo que hombres y mujeres actúen en condiciones más equitativas en la esfera laboral.

BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE, R. y ESPINO, A. Uruguay. El mercado de trabajo y la calidad del empleo de las mujeres en Uruguay. En: Valenzuela M. E., Reinecke G. Ed. *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. Oficina Internacional del Trabajo. Chile. 2000.

ARRIAGADA, I. Globalización y terciarización, ¿oportunidades para la feminización de los mercados y políticas. *Revista de Ciencias Sociales No. 18*. 2000.

- BATTHYÁNY, K. El trabajo de cuidado y las responsabilidades familiares en Uruguay: proyección de demandas. *Revista de Ciencias Sociales No. 18*. 2000.
- BUXEDAS, M.; AGUIRRE, R.; ESPINO, A.; Exclusión Social en el Mercado de Trabajo. El caso de Uruguay. Oficina Internacional del Trabajo. 105. Equipo Técnico Multidisciplinario. Santiago de Chile. 1999.
- CASTELLS M.; ESPING-ANDERSEN, G. *La Transformación del Trabajo*. Los libros de la Factoría. Barcelona. 1999.
- CEPAL a. Panorama Social de América Latina 1999-2000. Santiago de Chile. 2000.
- _____ b. *La Brecha de la Equidad*. Santiago de Chile. 2000.
- _____ c. *Equidad, Desarrollo y Ciudadanía*. Santiago de Chile. 2000.
- RUIZ TAGLE, J. Coord. Exclusión Social en el Mercado de Trabajo en Mercosur y Chile. Oficina Internacional del Trabajo. Fundación Ford. Santiago de Chile. 2000.
- VALENZUELA M. E. La calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur. En: Valenzuela, M.E.; Gerhard, R. Ed. *¿Más o mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. Santiago de Chile. 2000.

ENTRE LAS HUELLAS DEL TRABAJO Y LAS MARCAS DE GÉNERO

SUSANA FERRUCCI

Este artículo presenta algunas reflexiones acerca de la manera en que los cambios producidos en la economía mundial afectan la vida y el trabajo de las mujeres en una zona del Gran Córdoba, Argentina. Como se trata de una investigación en curso, las afirmaciones tienen el carácter de provisionales.

Mi argumentación girará en torno a dos ejes conceptuales:

1. Las nuevas formas de producción flexible se organizan sobre la base de la división sexual del trabajo y tienden a reproducir la segmentación del mercado de trabajo, ubicando a las mujeres en posiciones de subordinación relativa.
2. Con su trabajo remunerado, las mujeres sostienen a sus unidades doméstico-familiares, las protegen de la exclusión o vulnerabilidad social y sostienen los sueños y esperanzas de progreso y movilidad social (aunque al precio de un preocupante incremento de las presiones y angustias laborales y cotidianas).

El trabajo parte del reconocimiento del papel del género como organizador de la vida social y de la importancia de poner en foco el análisis de las transformaciones que se están produciendo en el mundo laboral y social en la Argentina. Pretende además aportar a la reflexión acerca de la relación entre el cambio social y el sistema de género.

1. El trabajo en los nuevos escenarios

Los estudiosos que analizan los cambios ocurridos en las últimas décadas en el sistema capitalista contemporáneo destacan que el incremento del desempleo estructural pareciera estar ligado a la llamada “acumulación flexible” que caracteriza al régimen de acumulación capitalista actual. Esto trae como resultado una mayor vulnerabilidad para todos los trabajadores, tanto para los de pleno empleo cuanto para los de tiempo parcial o temporario (HARVEY: 1993).

Por su parte, Robert CASTEL habla de una “nueva cuestión social” a partir del derrumbe de la condición salarial y del estatuto del sector asalariado, sector que al menos en ciertos países llegó a envolver a toda la sociedad capitalista imponiendo su marca por todas partes. Pero, como dice este autor, es precisamente en ese momento cuando la centralidad del trabajo ha sido brutalmente cuestionada. Si bien reconoce que los trabajadores eran ya “virtualmente vulnerables” cuando había pleno empleo, porque su destino estaba atado a un “progreso” del cual ellos no controlaban ninguno de los parámetros, la situación a partir de la década de los setenta empeoró, llevándolos a una mayor precarización (CASTEL: 1997).

Las transformaciones producidas en el sistema económico mundial se manifestaron con crudeza en la transformación de la problemática del empleo. El aumento del desempleo en casi todos los países es una de las caras visibles pero la otra característica quizá más importante, aunque menos espectacular, es la “precarización” del trabajo. Los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, que eran los que prevalecían antes de los setenta entre la población activa, comienzan a reducirse, aunque siguen siendo los tipos de contrato que prevalecen.

Paralelamente a esta reducción se incrementan las llamadas “formas particulares de empleo” o formas “atípicas” de empleo: contratos de trabajo por tiempo determinado, trabajo provisional o eventual, trabajo de jornada parcial y diferentes formas de “empleos ayudados”, es decir, diferentes modalidades de empleo promovidos por el Estado en su lucha contra el desempleo. Es en estas nuevas formas de empleo donde se encuentran preferentemente los jóvenes y las mujeres aunque también el llamado “núcleo duro de la fuerza de trabajo”: los varones de 30 a 49 años. Para CASTEL, quizá sea equívoco seguir denominando “atípicas” a estas nuevas modalidades de empleo, puesto que es una representación que remite a la preponderancia, para él ya caduca, del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, porque el desempleo y la precarización del empleo se han inscripto en la dinámica actual de la modernización y son las

sombras de las reestructuraciones industriales y la lucha por la competitividad (CASTEL: 1997).

Muchos estudiosos hablan de la dualización del mercado del trabajo. Esto es, la existencia de un mercado “primario”, formado por los trabajadores mejor pagados, protegidos y estables, y un mercado “secundario”, constituido por un personal precario sometido a las fluctuaciones de la demanda; estos dos segmentos, a su vez, no están fijados de una vez y para siempre; por el contrario, varían según los periodos de crecimiento o descenso de productividad. El problema actual no se reduce solo a la existencia de esa periferia precaria sino que incluye el proceso de desestabilización o vulnerabilidad de los estables.

CASTEL distingue tres puntos de cristalización de lo que él denomina nueva cuestión social:

- La desestabilización de los estables.
- La instalación en la precariedad –el trabajo fortuito, los trabajadores que siguen o tienen trayectorias laborales erráticas con alternancia del empleo y no-empleo-.
- Un “déficit de lugares” ocupables en la estructura social, entendimiento por “lugar” una posición con utilidad social y reconocimiento público.

2. El mercado de trabajo en Argentina y la participación de las mujeres

Hacia mediados de la década de los setenta el mercado de trabajo en Argentina comienza a presentar algunos de los rasgos que caracterizaban a la mayoría de los mercados de trabajo de los países latinoamericanos, incrementándose los niveles de desocupación y produciéndose una fuerte caída de las remuneraciones. Desde los ochenta comienza a adquirir visibilidad el desempleo abierto y la desocupación horaria, coincidiendo con un aumento del empleo informal. Pero es desde los primeros años de los noventa cuando el desempleo comienza a adquirir niveles nunca conocidos en el país, afectando en mayor medida a los jóvenes y a quienes tienen entre 45 y 50 años (BECCARIA y LÓPEZ, 1997).

Es en este marco que las mujeres fueron aumentando su participación en la fuerza de trabajo desde los setenta, es decir, paralelamente a la reducción de la fuerza de trabajo total que ha tenido lugar en el país desde los ochenta, justamente cuando los varones adultos jefes de hogar van reduciendo su participa-

ción en el mercado de trabajo y los más jóvenes encuentran dificultades para ingresar o mantenerse en éste (WAINERMAN y GELSTEIN, 1994).

Entre 1970 y 1980 aumentó la participación en el mercado laboral de mujeres que en su mayoría eran esposas o compañeras de un jefe de hogar de los sectores medios y altos, y la proporción de mujeres trabajadoras de más de 14 años fue del 27%. Un dato importante de los últimos años se relaciona con el aumento de los hogares con jefaturas femeninas o a cuyo frente está una mujer, según las estimaciones realizadas para la Capital Federal y área metropolitana como también para la ciudad de Córdoba, esos hogares representarían una cifra cercana al 30% del total (WAINERMAN y GELSTEIN, 1994).

Como puede apreciarse, en Argentina se producen paralela y simultáneamente los procesos de reconversión y reorganización económica, la crisis social y la mayor presencia femenina en el mercado de trabajo. Esta situación podría poner en cuestión o dificultar el cumplimiento de los papeles tradicionales de género, es decir, el del varón como principal o único proveedor de ingresos del hogar y el de las mujeres como principalmente madres, esposas y amas de casa.

3. La zona de estudio

La historia de la ciudad de Córdoba y de otras localidades próximas (que integran el llamado Gran Córdoba) está muy relacionada con el desarrollo industrial desde las primeras décadas de este siglo, comenzando con el crecimiento de la industria de la construcción, pasando por la instalación de la fábrica Militar de Aviones, las industrias Aeronáuticas y Mecánicas de Estado hasta llegar a la instalación de las grandes fábricas de la industria automotriz, además de otras fábricas de la industria de la alimentación, textil y calzado.

Esta tradición industrial que ha contribuido a conformar el paisaje urbano con sus grandes centros fabriles y pequeños talleres, con el crecimiento de barrios obreros y de sectores populares, está muy ligado a la vida y el trabajo relacionados con la actividad industrial.

En los últimos años se han producido como en muchas otras partes del país cierres de fábricas, algunas privatizaciones de empresas públicas y el desempleo trepa a una cifra cercana al 15% de la población económicamente activa. La quiebra económica y el traslado de algunas firmas que producen para el mercado mundial es un dato de la realidad. A pesar de esto, la ciudad y los alrededores pareciera ser un espacio atractivo para la radicación de empresas transnacio-

nales y para las de capital nacional, lo que contribuye a la existencia y sobrevivencia de otras firmas más pequeñas.

Se sabe que son muchos los factores que contribuyen a la instalación-radicación de empresas, algunos de ellos son: las políticas de promoción industrial nacionales, provinciales y municipales, la existencia de una infraestructura de apoyo adecuada y las características reales o atribuidas a la mano de obra local (BLIM: 1992; HARVEY: 1998); el nivel de escolaridad, su mayor productividad y la baja conflictividad suelen ser razones nada despreciables (entre muchas otras), a la hora de decidir dónde se instalará una empresa.

Todo pareciera indicar que los trabajadores cordobeses tienen fama de “*buenos trabajadores*”, que “*hacen bien su tarea los pongan donde los pongan*”, como dicen muchos. Como la tradición combativa que se desarrolló en las décadas del 60 y 70 ha sido muy vulnerada, es fácil comprender que resulten ser una mano de obra bastante apropiada para las nuevas modalidades de la producción industrial.

La empresa en la que se ha comenzado la investigación se ubica en la zona conocida como “el norte cordobés”. Esta zona cuenta con una cierta tradición local en trabajo industrial generado por empresas nacionales y una transnacional, que cerraron sus puertas varios años atrás, y que proporcionan a la población local un cierto parámetro o modelo para analizar y diferenciar las características del trabajo en el país y en la zona. Los “*buenos sueldos*” que se obtenían en la empresa transnacional, el ritmo de trabajo, la relación de trabajo entre compañeros y la mayor estabilidad laboral, forman parte de la memoria social local de una cultura del trabajo “*de antes*”.

Existen hoy en actividad unas 4 fábricas importantes en esta zona en la cual trabajan principalmente, los habitantes de las pequeñas localidades vecinas (algunas con una población de 15.000 habitantes; otras mucho más pequeñas). La realidad de la crisis económica y el cierre de empresas ha golpeado fuerte a algunas de estas localidades.

La empresa donde se ha focalizado el estudio cuenta con unos 450 trabajadores aproximadamente, aunque esta cifra varía por las fluctuaciones que se originan con la contratación de personal temporario.

De manera semejante a lo que ocurre en el mercado de trabajo nacional e internacional, también aquí existen grupos diferenciados de trabajadores. Algunos son **trabajadores efectivos**, otros son **contratados** por la temporada de mayor

producción (en general de unos 9 meses, aunque a veces se les renueva el contrato en forma automática); además, están los **trabajadores eventuales**, que se contratan a término y por períodos variables.

En la localidad donde está radicada la empresa existe una fuerte tradición cultural que ensalza la disposición al trabajo de los llamados “*gringos*” (descendientes de inmigrantes friulanos), como contrapuesta a la disposición al trabajo de los criollos. Esa tradición incluye también elaboraciones de género que señalan a “*la casa*” como el lugar propio de las mujeres, sin que esto impida la participación de las mujeres en trabajos en los predios familiares. Aunque muchas personas reconocen que estas construcciones “*son dichos*”, “*lo que se dice*” y que no se corresponde con la realidad, pueden y suelen ser esgrimidos para valorar conductas y comportamientos personales y grupales tanto en la localidad cuanto en el lugar de trabajo.

4. Las huellas del trabajo

Es un dato ya conocido que las mujeres suelen comenzar desde muy jóvenes su vida laboral. Así sucede también con el grupo de trabajadoras entrevistadas, quienes han sido anteriormente empleadas domésticas en la zona o bien operarias en fábricas cercanas, en el caso de las mayores. Solo algunas entre las más jóvenes han hecho su primera experiencia laboral en esta empresa, al igual que los varones jóvenes. Para muchas de ellas, el acceder a este empleo es sinónimo de elevar su estatus ocupacional y aumentar sus ingresos. En cambio, para quienes trabajaron antes en fábricas locales o de la ciudad de Córdoba, la percepción de su nuevo empleo es más compleja. Como aspectos positivos mencionan que su actual trabajo es “limpio”, “seguro” y “liviano”, ya que las condiciones de higiene y seguridad son buenas y casi no requiere de la realización de esfuerzos físicos. Como contrapartida, hacen alusión en forma reiterada a las elevadas exigencias en cuanto a tiempo y calidad que les demandan, y al permanente “control” y “evaluación” que realiza sobre la tarea algún superior, líder de línea, o “alguien” (“*Te evalúan continuamente... ...todo... ...tu forma de vestir, tu comportamiento, si sos ordenada... ...todo*”; “*hay controles en todas partes... ...no es como la fábrica donde trabajaba antes... ...acá se anota hasta la hora en cada producto*”).

Ese control que se lleva sobre cada operario/a, tiene bastante incidencia a la hora de decidir cuáles de los **contratados permanentes** podrán pasar a la categoría de **efectivos** o a cuáles de ellos se les renovará el contrato de inmediato sin quedar “**cesados**”, como ellos dicen, unos tres meses. Por tal motivo se ven

obligados a agudizar el ingenio y sus habilidades y también a “**ganarse el piso**”, “**ofreciéndose voluntariamente**” para tareas poco agradables o para hacer horas extras los días feriados, por ejemplo.

El nuevo estilo o ambiente laboral que se gestó en la empresa tiene cada vez menos lugar para los que no son muy buenos, salvo en la categoría de **eventuales** (“*vos te das cuenta rápido quién puede quedar... algunos chicos se ponen nerviosos y patean lo que tienen cerca. Si los ve el líder o el supervisor seguro que no duran*”).

También se torna más problemática la relación entre los propios trabajadores, sean varones o mujeres, puesto que entre ellos se controlan. Se da el caso, por ejemplo, de empleados efectivos que han pasado de otra sucursal donde no hay “**este ritmo de locos**” y su estilo de trabajo produce irritación entre algunos, en tanto que éstos dicen que los de esta empresa parecen “**esclavos**”.

La palabra “**invencible**” suele escucharse habitualmente en boca de trabajadoras. Se las aplican a ellas mismas o a otras que están consideradas como las mejores. Una mujer, que es de las mayores de la empresa y que tenía experiencia anterior en fábrica, decía de sí misma que era “**invencible**” pero que le había costado todo un año de llantos por el temor que sentía de no alcanzar las exigencias requeridas. Ella no quiere que su hija de 14 años ingrese a esta empresa; piensa que es más débil y que no va a soportar las presiones.

Otra trabajadora también reconocía que las exigencias de la empresa son muy grandes (“*sabemos que son exigentes... y huellamos por ese lado... hay una disciplina... y te evalúan continuamente*”). No son pocas quienes aluden a la **monotonía** de la tarea y no sienten que ésta sea difícil de aprender y realizar. Depende de la “línea” a la que esté asignada.

La **incertidumbre** respecto a la continuidad en el trabajo forma parte fundamental de los nuevos tiempos y de esta empresa. Y esto afecta no solo, y principalmente, a los eventuales. También las otras categorías se han vuelto más vulnerables porque como las empresas no tienen problema “**por plata**”, si necesitan despedir a alguien lo hacen y pagan la indemnización. Un dato revelador de la **angustia** que produce el temor al desempleo (aunque fuese temporal), era una escena que al menos hasta un año atrás (al parecer ahora no es así), sucedía en la puerta de acceso a la fábrica. Un guardia tenía en sus manos una lista e impedía el ingreso de quienes figuraban en ella. Una trabajadora contaba que muchos se persignaban al ver al guardia rogando así no estar incluidos en dicha lista, lista que representaba más dramáticamente la condición de liminaridad

social de los trabajadores en la actualidad porque son personas ubicadas en una posición límite e inestable entre la sobrevivencia y la exclusión social. Hoy los llantos no se dan en la puerta sino en los baños porque se les notifica dentro de la empresa.

Veamos ahora la percepción de los trabajadores acerca del papel del Sindicato y los delegados (estos últimos más frecuentemente varones). Éste es uno de los aspectos donde se hace más evidente que *“las cosas ya no son como antes”* y que el poder sindical ha retrocedido tanto cuanto ha avanzado el de la empresa; como consecuencia, dicho poder se va a expresar en las instancias de negociación o conflicto (individuales o colectivos) que se producen. Por ejemplo, cuando se han puesto piquetes para impedir el ingreso en días de paro no han logrado impedir que muchos/as ingresaran por otros lugares. Un paro de una hora por turno realizado en protesta por el despido de un empleado (que alteró expresamente los datos de un registro), originó que pararan todos *“porque es un chico muy querido”*. Sin embargo, la empresa los conminó a devolver la hora perdida o se les haría los descuentos correspondientes (*“pero... ...¡vos nos dijiste que no nos iban a descontar si parábamos y ahora nos dicen que nos descuentan si no devolvemos las horas!”*, reclamaban con impotencia al delegado).

En términos generales podrían distinguirse dos tipos de discursos referidos al papel del sindicato. Uno que retoma o se asienta en las experiencias sociales y momentos socio-políticos y económicos previos, cuando el poder sindical era efectivamente importante, discurso esgrimido y difundido por quienes pertenecen al sindicato o están más vinculados a éste. Otro que reconoce la situación de debilidad del sindicato respecto a la empresa. Dentro de este último están quienes asumen con dolor este reconocimiento, aunque quisieran que tuviera más fuerza; otros/as toman mayor distancia e insinúan que en realidad es poco lo que hacen, que solo se preocupan por el tema de los **“relevos”** para ir al baño o tomar un refrigerio.

Un punto importante que caracteriza los nuevos estilos de trabajo es el que se refiere al grado de involucramiento de los/as trabajadores con los objetivos de la empresa, lo que para algunos implica un **“ponerse la camiseta de la empresa”** (NASH: 1995; ROLDÁN: 1995). Si bien es un punto que requiere de mayor investigación, considero que lo más frecuente es encontrar un posicionamiento **híbrido** que refleja una tensión entre **el conflicto y el consenso**. Esto se explicaría en parte por la tensión entre la experiencia socio histórica (tanto nacional como regional), que ofrece modelos de tradiciones combativas o cuando menos de un sindicalismo con mayor poder de negociación y defensa de los trabajado-

res, y el disciplinamiento que promueve el nivel de desempleo y la amenaza de exclusión.

Cuando pregunté a una trabajadora a quién consideraba ella que eran más fieles sus compañeros, si a la empresa o al sindicato, me contestó:

“yo creo que somos más fieles al trabajo, ni al sindicato ni a la empresa”; “mira.....el enamoramiento con la empresa es igual que con los novios.....dura tres o cuatro meses.....después de eso los conocés como son”.

El tema de las **horas extras** es algo central en la vida de los trabajadores y de las mujeres en particular. Se relaciona con las demandas fluctuantes del mercado, con el monto de los salarios reales de los trabajadores, con la posibilidad de reservar bajo su control el tiempo de vida extralaboral, etc..

En nuestro caso es frecuente que al menos ciertas líneas requieran incrementar el trabajo. En estos casos los primeros convocados, cuando no presionados, serán quienes trabajan en éstas aunque también pueden “**ofrecerse**” los de otras líneas. Como resultado, en algunos períodos se trabaja unas 12 horas diarias, lo que se traduce en un importante desgaste corporal, en especial para las mujeres que no cuentan con una adecuada redistribución de tareas domésticas o son jefas de hogar o tienen niños pequeños. Este desgaste se hace más notorio debido a los turnos rotativos. Todos trabajan una semana en cada turno y, por lo tanto, cuando se trabaja en el turno noche, a las mujeres se les dificulta compatibilizar mejor la vida doméstica – familiar y la vida laboral.

Lo que se aprecia en relación a la cantidad de horas trabajadas es una tendencia a aceptar las horas extras “**mientras haya trabajo**”, “**mientras se pueda**”, ya sea para aumentar los ingresos de los hogares familiares o para compensar los meses en que puedan estar desempleados si no les renuevan el contrato. Algunas veces las horas extras se proponen en forma perentoria para hacer distintos cursos de capacitación, garantizándose así la empresa poder alcanzar y mantenerse dentro de los requerimientos de calidad del mercado internacional y tratando de convertirlos en trabajadores polifuncionales que sepan acerca del cuidado y manejo de las máquinas. Y como éstos saben que si son mal evaluados luego de esos cursos pueden no ser recontratados o pasar a una categoría inferior, están obligados a realizarlos.

Un elemento que incrementa el grado de incertidumbre y angustia de los trabajadores, lo constituye la permanente circulación de rumores acerca de un posible cierre o traslado de alguna línea a otra región. Como esto sucedió efec-

tivamente una vez, ante la circulación de rumores algunos trabajadores aceptan el retiro para cobrar el seguro de desempleo, operando así el rumor como un nuevo control y disciplinador de la fuerza laboral.

La metáfora de la **huella** que encabeza este artículo se revela apropiada para dar cuenta de la tensión entre la **tradicción** (como experiencia socio-histórica, personal, familiar y social acerca del trabajo en años anteriores) y los **nuevos tiempos**. Alude a un camino por donde transita la dinámica social, a los rastros que deja la memoria social como resultado de la dialéctica entre el recuerdo y el olvido de prácticas y derechos sociales para reacomodarse a las nuevas condiciones que prevalecen en el mundo del trabajo. Pero como es un camino sin trayecto prefijado, demanda la necesidad de impulsar políticas que promueven un mejor lugar social para los trabajadores en su conjunto, única posibilidad de que mejore también el lugar social de las mujeres trabajadoras como colectivo.

5. Las marcas de género

Me interesa aquí señalar algunos aspectos que den cuenta del estado actual de la relación de dominación que los varones ejercen sobre las mujeres, tal como se observa en el interior de las unidades domésticas familiares y en el espacio laboral, dominación que persiste más allá de las condiciones en que se encuentran los distintos agentes (BOURDIEU:1998).

El espacio familiar

Las responsabilidades domésticas familiares siguen estando a cargo de las mujeres en forma principal, si bien con demandas y requerimientos muy diversos según el curso de vida familiar, la propia composición de las familias (nuclear, extensa, hogares con jefaturas femeninas etc.) o el estilo de relacionamiento entre los miembros de la pareja y la familia.

La participación de los varones en dichas tareas es muy escasa; adquiere tan solo el carácter de una “ayuda” que no encuentra una adecuada equiparación con el aporte en dinero y el número de horas de trabajo extradoméstico que realizan sus compañeras. Como suele ser habitual, lo más frecuente es que se implemente un reparto de tareas entre mujeres –madres– hijas o madre/hijas. También es muy importante la ayuda de otros familiares que no conviven en el mismo hogar en el cuidado de los niños mientras las madres trabajan, sean éstos pequeños o no tanto. En muchos casos, cuando las mujeres están trabajando, los niños regresan de las escuelas a la casa de sus abuelos u otros familiares

hasta que las madres los busquen o quedan a dormir allí si trabajan en turno noche.

Existe en la zona un reconocimiento explícito o implícito de la fuerte presencia de una ideología “machista” tanto en los hogares de los “gringos” (descendientes de friulanos), cuanto en los criollos y que se refleja en frases como éstas:

“Los hombres son como los niños.....si están en la casa quieren que los atiendan.....”

“Los gringos no te levantan ni un plato”

“A mí me parece que en general los hombres no ayudan mucho. A muchas las ves los viernes con unas ojeras hasta por acá”

“Vaya a la casa antes de las 17hs porque a las 19hs vuelve el marido y ya no la va a atender”

También se advierte en los varones mayor margen de autonomía e independencia que en las mujeres con relación al uso del tiempo libre.

Al ser una ciudad un tanto pequeña, donde las relaciones e ideologías de género tradicionales (en parte aún vigentes) asignaban a las mujeres al espacio doméstico como su ámbito natural, algo de estas construcciones genéricas subsisten y funcionan orientando las prácticas de los agentes de maneras muy variadas. Una de las más comunes es la importancia de los **rumores** acerca de la conducta **honesta o deshonest**a de las mujeres, sean solteras o casadas. Otra es la valoración de las mujeres “**serias**” y “**trabajadoras**” en el sentido de ser mujeres que trabajan pero luego están “**en la casa**”. Es decir, se reconoce la “**necesidad**” de que las mujeres trabajen fuera del hogar pero, más que nada, como una nueva forma de responsabilidad y cuidado de su familia; adecuada a los nuevos tiempos de desempleo masculino y/o de reducción de ingresos de las unidades domésticas.

Sigue en parte vigente la conceptualización del **trabajo femenino** como **ayuda** al masculino (en particular en los casos de mujeres de entre 35 y 45 años), aunque un tanto opacada por la evidencia del desempleo masculino y las separaciones o nuevas uniones. En estos casos pareciera existir una estrecha relación entre el trabajo de las mujeres y la responsabilidad que asumen ante los hijos de su primera y anterior unión, aunque tengan una nueva pareja. Más puesta en

cuestión está la **imagen del varón** como único o **principal sostén del hogar**, sobre todo entre los más jóvenes.

La reducción de los ingresos de los varones o el desempleo y subocupación de éstos presiona a las mujeres de todas las edades a incorporarse al mercado del trabajo. Pero esto es casi imprescindible para las mujeres solas y con familia a cargo, e incide en la importancia y valoración que las propias mujeres en general asignan a su trabajo remunerado y en su aspiración a conservar o incrementar los tiempos de trabajo (con horas extras) ya que saben que no son seguros ni estables ni sus compañeros ni los trabajos de estos. Entre las razones que aducen ellas para explicar su relación con el trabajo remunerado podemos destacar desde aquellas que apuntan a enfatizar los márgenes de **independencia y autonomía** respecto de sus padres o compañeros que les proporciona su trabajo, hasta las que señalan el valor del trabajo como un **medio de movilidad social ascendente y progreso familiar**, un **resguardo contra la exclusión y la inseguridad** o, simplemente, una **necesidad**.

Pareciera afirmarse aquí también, la tendencia que apunta a equiparar las trayectorias laborales femeninas y masculinas, en tanto ambos géneros están expuestos a pasar por períodos de empleo y desempleo.

El lugar de trabajo

Profundizar en torno a lo que sabe, se dice y se piensa de varones y mujeres en el lugar de trabajo y de los lugares que ocupan o dónde se posicionan, nos permite decir algo más de las relaciones de género.

Cabe destacar, en primer lugar, algunas razones que explican esta importante presencia femenina en la empresa. Como ya ha sido suficientemente registrado las mujeres se encuentran bien representadas en actividades que como la vinculada a la alimentación, es una prolongación en el mercado de las tareas asignadas a las mujeres en el ámbito doméstico familiar. Sin embargo, muchas investigaciones han destacado también que en algunos países y momentos históricos se han producido cierto tipo de discurso y prácticas tendientes a lograr que se contratara más a varones que a mujeres, reafirmando los papeles y funciones de género más tradicionales, es decir, la familia y el ámbito doméstico como espacio y responsabilidad principal de las mujeres, o considerando que eran éstas las responsables del desempleo masculino (NASH, 1993). En la zona de este estudio esta clase de discurso no tiene casi existencia, al menos en lo que respecta a la empresa en particular. Solo un entrevistado reconoció que consideraba que al volcarse las mujeres al mercado de trabajo esto incrementaba la

desocupación masculina. También en el lugar de trabajo se acepta **el trabajo de las mujeres** como un **derecho/deber** femenino muy ligado a las imágenes de género que destacan su espíritu de **sacrificio** y la **responsabilidad femenina**. si se trata de mujeres casadas y con responsabilidades familiares; y esto es particularmente notorio cuando se menciona el caso de mujeres jefas de hogar, viudas o con familia a cargo. Además, las propias mujeres esgrimen esta condición como una estrategia que apunta a conseguir que se les renueven los contratos si son contratadas permanentes, y no queden inactivas y sin ingresos por unos meses.

Si miramos las posiciones a las que acceden varones y mujeres en las 6 categorías de operarios que existen, se aprecia que mientras los primeros están representados en todas, las mujeres solo llegan a ubicarse en las 3 categorías menores. Esto tiene una correspondencia con los salarios que se obtienen, que son mayores para los varones. Vemos, entonces, que persiste hoy como en períodos anteriores la conveniencia de contratar mujeres debido a los menores sueldos que se les paga (ABREU, Alice; 1995). Otro argumento de género, reiterado en períodos anteriores, y que “justifica” el mayor salario de los varones, sigue siendo la mayor “fuerza” y/o resistencia física de éstos, habilidades y características de género que son consideradas necesarias en ciertas tareas que realizan los que pertenecen a la categoría 6; además, quienes son líderes de línea deben pertenecer a la categoría 5 y éstos son también varones.

Los varones están también mejor posicionados que las mujeres porque tienen mayor representación que éstas en el grupo de los trabajadores efectivos. En cambio, ellas están más representadas en el grupo de los contratados y en el de los trabajadores eventuales donde hay una gran proporción de jóvenes de ambos sexos.

¿Qué se dice de las mujeres como trabajadoras? Ellas mismas se auto-evalúan como más **prolijas** y **eficientes** que los varones (porque éstos “*hacen las cosas a lo bruto*”). Existe consenso respecto a que cumplen adecuadamente con sus tareas y responsabilidades y que incluso realizan a veces, el trabajo que otros (varones y en general jóvenes) deberían hacer (“*porque no me gustan los problemas*” dicen ellas, aludiendo a que prefieren trabajar de más antes que escuchar o vivir situaciones problemáticas entre los jefes y sus compañeros; es decir que una vez que han terminado su tarea siguen haciendo otras actividades). Además, siempre se reitera el argumento acerca de la mayor **agilidad de sus manos** y mayor **paciencia** y **docilidad**. También se reconoce que las mujeres **no faltan más que los varones** y que si faltan por “razones familiares” es debido a causas realmente graves (el premio por presentismo es significativo en relación al salario).

Por tanto, los supuestos que se atribuyen a veces a las mujeres como trabajadoras de menor disponibilidad para la empresa que los varones no se corresponderían tanto con la realidad (ROLDAN, Martha; 1995).

De parte de las mujeres se escuchan quejas porque no se sienten escuchadas o reconocidas por sus compañeros en temas que tengan relación con las máquinas, o que éstos no dejan que ellas las manejen cuando forman un equipo de 3 (pese a que la empresa los ha capacitado por igual para que lo hagan), o no les reconocen su capacidad para detectar que una máquina tiene un desperfecto. En principio, los cursos de capacitación a los trabajadores apuntarían a igualar a varones y mujeres, pero existe la sensación de que no continúan luego implementándose como debería ser, es decir, como se capacitó (“*quedan en la nada*”).

Hay un punto que merece ser profundizado y es la creencia de que “*las mujeres cuidan más el trabajo que los hombres*”. ¿Hasta qué punto tiene relación esta creencia con los cambios que se vienen sucediendo en el mercado de trabajo y, por lo tanto, con nuevos posicionamientos en la relación de varones y mujeres frente al trabajo? ¿Guardará alguna relación con el hecho de que los varones no pueden ejercer en forma adecuada el papel tradicional de proveedor principal de los ingresos familiares? ¿Con su menor capacidad real o supuesta para soportar órdenes? A la inversa ¿las mujeres realmente “*cuidan más el trabajo*” o es un nuevo dicho que expresa de manera indirecta la mayor **paciencia y docilidad** de las mujeres, su mayor facilidad o destreza para trabajar de manera **ordenada**? Si bien es necesario profundizar en este punto, es muy probable que los rasgos de género femenino, un cierto ethos femenino, que se asienta en su mayor dedicación al **trabajo doméstico** (que siempre recrea y actualiza la necesidad y la disposición para limpiar y ordenar lo desordenado) y su mayor reconocimiento de la autoridad masculina, las vuelve particularmente aptas para adecuarse a las formas ordenadas y disciplinadas que se imponen en los nuevos procesos de trabajo.

Otros entrevistados reconocían que los varones, en especial los jóvenes, hacen más **actos de sabotaje** con la producción o en las instalaciones de la empresa que las mujeres, aunque saben que lo más probable es que los detecten y sean despedidos.

Podríamos sugerir, entonces, que las nuevas formas y estilos de producción utilizan ciertos saberes y prácticas de género femeninas y masculinas y las promueven. En este caso, las mujeres “ponen en orden” lo desordenado, trabajan con mayor prolijidad etc.. Los varones, en cambio, son quienes “dan las órdenes” y son más desordenados y desprolijos.

Los casos de **acoso sexual** reales o potenciales son particularmente adecuados para apreciar las relaciones e ideologías de género. Durante la investigación se recogió información acerca de dos casos denunciados. En general, los comentarios se dividían entre quienes decían que no había existido acoso (porque “*fue algo de común acuerdo*”, “*una cama para sacarle plata al supervisor*”, que “*la chica era media-media, no una chica seria*”) y quienes afirmaban, por el contrario, que la denuncia era real y hasta reconocían que ellas también habían sufrido el acoso de este supervisor. Aunque el denunciado fue despedido, a los pocos meses también se despidió a la denunciante, a la víctima del acoso.

Esto da cuenta de la fuerza de ideologías y visiones de género siempre proclives a ver a las **mujeres** como potenciales **tentadoras** de los hombres. En contraposición, se ensalza a las mujeres **serias**, “*que se hacen respetar*”, “*que no andan haciendo bromas pesadas con los varones*”, etc.. Estas posiciones las sustentan por igual tanto varones como mujeres.

Una buena razón para que los casos de acoso sexual no se denuncien (al parecer se cree que fueron más los casos), es la experiencia que se vivió con la primera denuncia realizada. Se sabe que la empresa preferirá pagar una indemnización antes que correr el riesgo de tener un “*nuevo problema*”.

Podemos afirmar que, en el lugar del trabajo se usan de manera más notoria las siguientes imágenes de género:

Mujer-madre: Aplicada a mujeres de 40 años que imponen respeto y sirven de modelo a los trabajadores jóvenes. En general se alaba y reconoce su eficiencia y responsabilidad, que ellas suelen ser más pacientes para enseñar a los jóvenes y que colaboran para “*poner orden*” si hay “*demasiada charla*”.

Figuras eróticas: En una gradación que incluye desde relaciones francas entre varones y mujeres hasta los frecuentes intentos de compañeros por abordar a mujeres de maneras que implican alguna forma de imposición (“*si saben que estás sola o separada es como si tuvieras un cartel que dice busco hombre*”, decía una entrevistada), llegando al acoso sexual cuando media una relación laboral jerárquica. También circulan dentro de la empresa rumores acerca del comportamiento y conducta sexual de las mujeres, que reflejan las formas diferenciadas de evaluar a varones y mujeres, tales como “*se hace la santa pero se levantó a toda la fábrica*”. Algunas trabajadoras son particularmente sensibles a estos comentarios y tratan de evitar las bromas o el estilo “*confianzado*” para “*hacerse respetar*” (entre las más jóvenes las formas de comportamiento parecen ser más igualitarias pero éste es el grupo que más se recambia).

La metáfora de las marcas de género es apropiada para reflejar cómo se expresan, en lo organizacional y en la subjetividad de los agentes sociales, las visiones de género que evidencian en la actualidad, y a pesar de los cambios objetivos en la condición de las mujeres, la posición desjerarquizada de éstas respecto a los varones.

Reflexiones finales

Introducir la perspectiva de género en el análisis de la producción flexible arroja luz acerca de los nuevos y viejos problemas y realidades que afectan a las mujeres en el mundo laboral. En el caso analizado, y al menos de manera provisoria, considero que prevalecen un conjunto de elementos que conforman un nudo problemático que se retroalimenta y que se asienta en la violencia estructural del desempleo y la subocupación. Esos elementos son:

- inestabilidad laboral;
- bajas remuneraciones;
- escasa representación en lugares de mayor jerarquía;
- aumento de presiones en pro de la eficiencia, responsabilidad, docilidad e involucramiento con los objetivos de la empresa;
- progresiva pérdida del control del tiempo de vida personal y familiar;
- persistencia de ciertas imágenes, representaciones y estilos de relacionamiento de género que favorecen la reproducción de la subordinación femenina.

Sin desconocer la importancia del trabajo remunerado como vehículo de integración social y resguardo contra la exclusión y como facilitador de nuevas formas de relacionamiento social, de independencia económica y autonomía personal, no se aprecia una mejora significativa en los niveles de vida que posibilita. Por el contrario, se aprecia un deterioro en la calidad de vida.

Al igual que en décadas anteriores, la presencia y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo tiende a incrementarse. Su conducta laboral apunta a quitar fuerza a las representaciones y creencia de género más tradicionales que caracterizan el trabajo remunerado femenino como secundario, ocasional y de “ayuda” al del varón, pero no consigue aún anularlas. Lo mismo ocurre con el mito de las mujeres como trabajadoras que anteponen las responsabilidades y demandas de la esfera reproductiva. El cambio social trajo aparejado cambios en las conductas para adecuarse a las nuevas realidades sociales en general, y

laborales en particular, pero no se ve que exista una adecuada correspondencia con los cambios a nivel simbólico-cultural. Si bien existe un contexto más propicio para aceptar que las diferencias entre varones y mujeres en el mundo laboral son construcciones socio-culturales que pueden, y deben, cambiarse, si se quiere contribuir a eliminar las diferentes expresiones de la discriminación de género que existen en el mercado de trabajo y en los lugares de trabajo, y avanzar así hacia la igualdad de oportunidades y de trato y la equidad de género, las dificultades inherentes a esta tarea son muchas: se trata de producir cambios en las concepciones culturales hegemónicas y en las relaciones sociales de género que atraviesan y organizan la vida social en su conjunto, y que se expresan tanto en las instituciones y organizaciones sociales como en los modos de relacionamiento más personales y cotidianos. Mientras tanto, son las propias trabajadoras quienes cargan con el peso de realizar los arreglos doméstico-familiares necesarios para garantizar su desempeño laboral y para lidiar con las representaciones, creencias y prácticas de género que lo dificultan, tanto en sus unidades doméstico-familiares cuanto en el lugar de trabajo, y a las cuales muchas veces ellas mismas prestan cierta conformidad, como resultado del trabajo de inculcación e interiorización de la violencia real y simbólica de la subordinación femenina.

BIBLIOGRAFÍA

- ABREU, Alice (1995) América Latina: globalización, género y trabajo en Rosalba Todaro y Regina Rodríguez Editoras: El trabajo de las Mujeres en el tiempo global – *Revista ISIS Internacional* – Ediciones de las Mujeres, Nro. 22 Santiago de Chile.
- BECCARIA, Luis y LÓPEZ, Néstor. (1997) Notas sobre el comportamiento del mercado de trabajo urbano. En: Beccaria, Luis y López, Néstor Comps. *Sin trabajo: las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*. Buenos Aires: UNICEF/LOSADA.
- BENERIA, Lourdes; ROLDÁN, Marta (1992) *Las encrucijadas de clase y género*. México: El Colegio de México.
- BLIM, Michael (1992) Introducción: the emerging global factory an anthropology. En: *Anthropology an the Global Factory. Studies of the New Industrialization in the Late Twentieth Century*. New York.
- BOURDIEU, Pierre (1998) *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

- GELDSTEIN, Rosa (1994) Familias con liderazgo femenino en sectores populares de Buenos Aires. En: Wainerman, C. (Comp.) *Vivir en Familia*. Buenos Aires: UNICEF/LOSADA.
- HARVEY, David (1998) *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- JELIN, Elizabeth (1994) Familia: Crisis y después... En: Wainerman op. cit.
- KONDO, Dorinne (1990) Crafting selves. Power, gender and discourses of identity in Japanese workplace. Chicago: The University of Chicago.
- MOORE, Henrietta (1991) *Antropología y feminismo*. Barcelona: Cátedra.
- NASH, June (1985) A decade of research on women in Latin American. En: Women and Change in Latin American. Massachusetts: Bergin&garvey.
- ROLDÁN, Marta (1995) Nuevos procesos de trabajo y jerarquías de género en los 90. En: Todaro, Rosalba y Rodriguez, Regina. Eds. El trabajo de las Mujeres en el tiempo global – *Revista ISIS Internacional*.
- SCOTT, Joan (1990) El género: una categoría útil para el análisis histórico. En: *Las Mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea*. Ed. Alfons el Magnanim.
- SPERBER, Dan (1988) El Simbolismo en general. Barcelona: Anthropos.
- STOLEN, Kristi Anne (1996) The decency of inequality. Oslo: Scandinavian University.
- WAINERMAN, Catalina (Comp.) (1994) *Viviendo en familia*. UNICEF/LOSADA.

MUJER, EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN. DESDE LA PERSPECTIVA DEL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

SOLEDAD GARCÍA MUÑOZ

1. Introducción

En el contexto actual, es de especial importancia tener presente el marco jurídico internacional de cada cuestión objeto de análisis, resultando imprescindible en materia de derechos humanos, tanto desde una perspectiva general, como de la de un derecho humano en particular; máxime si tenemos en cuenta el progresivo aumento de la adhesión de los Estados a instrumentos internacionales, y cómo en la mayoría de los países la legislación de origen internacional ha pasado, en todo o en parte, a formar parte de los ordenamientos internos.

En su consecuencia, dicha normativa de origen internacional ha de servir de guía a las legislaciones, políticas y jurisprudencia nacionales, a riesgo de que el Estado de que se trate incurra en responsabilidad internacional si no se respeta tal premisa. Así ocurre en el contexto del empleo y de las relaciones laborales y, por ende, respecto de los derechos específicos que a la mujer conciernen en tales cuestiones.

Siendo cada vez mayor la interacción entre el Derecho Internacional y el derecho interno de los Estados, sobre todo en materia de derechos humanos y en el marco de la *globalización* que vivimos, nos ha parecido harto interesante el abordaje de la cuestión propuesta: “Mujer, empleo y no discriminación”, desde la óptica del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Nuestro análisis consistirá, principalmente, en una sistematización descriptiva de instrumentos internacionales que contienen referencias, directas o indirectas, al tema propuesto; ésta se hará conforme a tres criterios: en primer lugar acudiremos a aquellos textos internacionales que reconocen el derecho al trabajo; a continuación, a los instrumentos genéricos internacionales que consagran el derecho de igualdad y la no discriminación. En ambos casos, mediante la localización de la normativa internacional aplicable en tal sentido, tanto en el ámbito universal (Naciones Unidas, incluida la Organización Internacional del Trabajo), como regional (en sede del Consejo de Europa y de la Organización de los Estados Americanos).

En tercer y último lugar, ubicaremos los principales instrumentos internacionales relativos a derechos específicos de la mujer trabajadora, tanto en las organizaciones internacionales antes mencionadas, como en la Unión Europea. Nos parece de interés traer a colación esta última organización por sus semejanzas con el Mercosur, que sin duda, se verá influenciado en su futuro por el discurrir en la materia de su par europeo.

Además, respecto de alguno de los instrumentos internacionales que trataremos, vamos también a efectuar algunas consideraciones respecto de sus mecanismos y órganos de protección; será cuando lo entendamos de importancia para la mejor dimensión de nuestro análisis.

Terminaremos por reflexionar en torno a lo que denominamos el proceso de “*generización*” de la protección internacional de los derechos humanos, en relación con el derecho humano al empleo.

2. El derecho humano al trabajo en los instrumentos internacionales

El derecho humano al trabajo se encuadra en la categoría de derechos económicos, sociales y culturales, la cual, como es sabido, ha permanecido marginada respecto de la de derechos civiles y políticos por una comunidad internacional que, en época del enfrentamiento bipolar¹, decidió dividir artificialmente ambos tipos de derechos, reconociéndolos, en el marco de Naciones Unidas, en dos

¹ Recordemos que los países del bloque socialista, liderados por la extinta URSS, daban prioridad a los derechos de tipo económico, social y cultural, por sobre los de tipo civil y político, y a la inversa los países del bloque occidental, con EEUU a la cabeza.

Pactos internacionales separados², y otorgándoles también distinto grado de protección, desde luego más débil para los derechos económicos, sociales y culturales.

Frente a esta desigualdad histórica de ambos grupos de derechos, el debate actual de la cuestión se presenta claramente orientado hacia la indivisibilidad de todos y cada uno de los derechos humanos, como quedó consagrado en el finalmente consensuado artículo I.5 de la Declaración de Viena³, aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, el 25 de junio de 1993, por consenso de 171 Estados. Dicho artículo establece: “*Todos los derechos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso. Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como de los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales*”.

Enunciada esta premisa⁴, veremos seguidamente cómo el derecho al trabajo ha sido reconocido en una serie de textos internacionales. Aclaremos que solo vamos a identificar el derecho al trabajo como tal, y no otros derechos conexos a él, como los de naturaleza sindical o de seguridad social.

2 Nos referimos al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; ambos adoptados en Naciones Unidas en 1966.

3 Durante la Conferencia, fueron enormes las dificultades en la redacción de este artículo, toda vez que numerosas delegaciones se oponían a reconocer la universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos, con base en las más variadas razones de índole religiosa, económica... Finalmente se alcanzó una fórmula de consenso, afirmando la importancia de la diversidad, pero partiendo de reconocer expresamente un concepto global e indivisible de los derechos humanos.

4 Para un completo estudio de la cuestión ver: BOLIVAR, Ligia, “Derechos económicos, sociales y culturales: derribar mitos, enfrentar retos, tender puentes. Una visión desde la (in)experiencia de América Latina”; en Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH), “Estudios Básicos de Derechos Humanos V”, Edit. IIDH, San José (Costa Rica), 1996, pp. 85 a 136.

a. Naciones Unidas

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos**⁵, reconoce tanto derechos civiles y políticos, como económicos, sociales y culturales; entre estos últimos el derecho al trabajo, en su artículo 23.

De otro lado, el **Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales**⁶, consagra en su artículo 6 el derecho a trabajar, “*que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado*”, obligándose los Estados Partes a tomar medidas adecuadas para garantizar tal derecho. Asimismo, en su artículo 7, el Pacto reconoce el derecho de toda persona a gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

Ha de matizarse que el control de dicho instrumento es bastante débil, pues el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas se limita a examinar la situación de tales derechos a la luz de informes presentados por los Estados, sin que se haya reconocido aún a la persona individual la posibilidad de presentar sus quejas o peticiones ante dicho Comité.

Por último, no podemos dejar de mencionar en este ítem el destacado papel que desempeña en el tema, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que es en la actualidad un Organismo Especializado de Naciones Unidas, pero cuya constitución es anterior a la propia ONU, pues tuvo lugar en Versalles (Francia), el 28 de junio de 1919⁷. Desde aquel entonces, este organismo ha venido guiando los pasos de la comunidad internacional en materia de empleo, por lo que los Convenios y Recomendaciones Internacionales que promulga son de especial interés para el análisis de esta cuestión, y a varios de ellos nos referiremos en un estado posterior de nuestro trabajo.

5 Promulgada el 10 de diciembre de 1948, por la Asamblea General de la ONU.

6 Adoptado por la Asamblea General de la ONU el 16 de diciembre de 1966. Entró en vigor el 3 de enero de 1976 (137 ratificaciones).

7 Para una visión general de la OIT y sus mecanismos de protección de derechos, vid Instituto Interamericano de Derechos Humanos; Women, Law & Development International; Human Rights Watch Women's Rights Project: “Derechos Humanos de las Mujeres: Paso a Paso (Guía práctica para el uso del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y de los Mecanismos para Defender los Derechos Humanos de las Mujeres)”, 1997, pp. 44 a 48.

b. Organización de los Estados Americanos

Hemos de comenzar por referirnos a la **Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre**⁸, que al igual que la Universal, también comprende derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales; y que reconoce el derecho al trabajo y a una justa retribución en su artículo XIV.

Por su parte, la única referencia que contiene la **Convención Americana sobre Derechos Humanos**⁹ a derechos de naturaleza económica, social y cultural, está recogida en su artículo 26, relativo al desarrollo progresivo de tales derechos “*en la medida de los recursos disponibles*”.

Por último, el **Protocolo de San Salvador**¹⁰, relativo a derechos económicos sociales y culturales, consagra el derecho al trabajo en su artículo 6, refiriendo que “*incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada*”. Asimismo, en el artículo 7 reconoce que tal derecho “*supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias*”, imponiendo a los Estados que establezcan una serie de garantías al respecto en sus legislaciones nacionales.

Para su control, dicho instrumento establece la obligación de los estados de presentar informes periódicos a la Asamblea General de la OEA, respecto a las medidas progresivas adoptadas para asegurar el respeto de los derechos que consagra; y solo respecto de los derechos de libertad sindical (art. 8.a) y a la educación (art. 13), se prevé que puedan deducirse quejas individuales ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y, cuando proceda, ante la Corte Interamericana¹¹.

c. Consejo de Europa

En esta organización regional también se ha optado por reconocer y proteger separadamente los derechos económicos, sociales y culturales. Así, el **Convenio**

8 Aprobada en la IX Conferencia Internacional Americana, Bogotá, 1948.

9 Adoptada en San José de Costa Rica el 22 de Noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. Entró en vigor el 18 de julio de 1978, y cuenta al momento actual con 24 ratificaciones (no se cuenta la que en su momento hiciera Trinidad y Tobago, por haber denunciado el Pacto).

10 Suscrito por la Asamblea General de la OEA, en San Salvador, el 17 de noviembre de 1988; en vigor desde el 16 de noviembre de 1999 (12 ratificaciones).

11 Vid art. 19 del Protocolo de San Salvador.

Europeo de Derechos Humanos, típico instrumento de derechos civiles y políticos, consagra únicamente esa clase de derechos, con la salvedad de que en su artículo 4 prohíbe la esclavitud y el trabajo forzado; y en el Protocolo 1 a dicho Convenio se reconocen el derecho a la propiedad, y el derecho a la instrucción¹².

Es la **Carta Social Europea**¹³ la que viene a reconocer un amplio catálogo de derechos económicos, sociales y culturales, entre ellos derecho al trabajo en su artículo 1; por su parte, el artículo 2 consagra el derecho a condiciones equitativas de trabajo; el artículo 3 reconoce el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo; y el artículo 5 establece el derecho a una remuneración equitativa.

La misma numeración -con algunas modificaciones el seno de los artículos 2 y 3- se emplea en la **Carta Social Europea Revisada**¹⁴.

3. Igualdad y no discriminación en los instrumentos internacionales

El derecho de igualdad ante la ley, junto con la prohibición de la discriminación, han sido plasmados en todos los instrumentos internacionales de derechos humanos de naturaleza genérica. Esos preceptos son sin duda una conquista, y un baluarte para la defensa de los derechos de la mujer; pero con el tiempo se han demostrado insuficientes, y la tendencia es a la sensibilización de los nuevos instrumentos internacionales sobre derechos humanos (declaraciones, convenciones, resoluciones, documentos emanados de Conferencias Mundiales...), en aras de reconocer la especificidad de las mujeres como sujetas de esos derechos, tomando en cuenta la construcción social del género, y reconduciéndola por el camino de una igualdad real que no desprecie las diferencias.

Así, en los dos niveles de protección internacional de los derechos humanos: universal (en el seno de Naciones Unidas) y regional (en organizaciones como la Organización de Estados Americanos, el Consejo de Europa, la Organización de la Unidad Africana...) encontramos instrumentos normativos y, en su caso, mecanismos de protección, que nos ofrecen posibilidades, mayores o menores,

12 Artículos 1 y 2, respectivamente, del Protocolo Adicional al Convenio Europeo de Derechos Humanos. Adoptado en París, el 20 de marzo de 1952.

13 Adoptada en Turín, el 18 de octubre de 1961 (24 ratificaciones).

14 Adoptada en Estrasburgo, el 3 de mayo de 1996 (5 ratificaciones).

de exigir a los gobiernos sus responsabilidades en materia de igualdad entre sexos¹⁵.

Vamos a prescindir en el desarrollo que sigue, de un análisis profundo de las normas de los instrumentos universales y regionales de derechos humanos que consagran principios tales como la igualdad y la no discriminación, o que incluso reconocen algún derecho específico a la mujer (sobre todo en relación con la maternidad, el matrimonio y en materia de empleo). Solo vamos a dejar tales preceptos enunciados, más de manera ejemplificadora, que taxativa.

a. Naciones Unidas

Caben ser destacados algunos artículos de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, a saber: artículos 1 y 2, que consagran la igualdad y no discriminación; el artículo 7 relativo a la igualdad ante la ley; y el artículo 25.2, que se refiere a la atención especial que ha de prestarse a la maternidad y la infancia.

El calificativo “Humanos”, que comprende el título de la Declaración, ya fue toda una conquista de algunas mujeres que, al momento de adoptarse dicho instrumento, integraban delegaciones gubernamentales ante la Organización (entre ellas, Eleanor ROOSEVELT), las cuales impidieron que se utilizase el genitivo “del Hombre” en su denominación oficial¹⁶.

También en el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**¹⁷ han de mencionarse los siguientes preceptos: el artículo 2.1., que establece la no discriminación en el disfrute de los derechos reconocidos por el Pacto; el artículo 3 reconoce la igualdad en el goce de los derechos que el Pacto reconoce por mujeres y hombres; el artículo 4.1 consagra la no discriminación al establecer limita-

15 Cfr. GARCÍA MUÑOZ, Soledad, “Algunas consideraciones sobre la protección internacional de los derechos económicos, sociales y culturales de la mujer”; en obra colectiva “Mujer y Pobreza”, Edit. Centro Integral de la Mujer, el Niño y el Joven (CIM), La Plata, Argentina, 1999, p. 56.

16 Cfr. VVAA, “Lineamientos para la integración de la perspectiva de género en los organismos de la Federación Iberoamericana de Ombudsman”, Edit. IIDH, Red de las Defensorías de Mujeres y CUE, Lima (Perú), 1998, p. 1 del Módulo 2. Es dable señalar que la versión francesa de la Declaración Universal no corrió la misma suerte, pues se denomina “*Déclaration Universelle des Droits de l’Homme*”. Hay una importante corriente que aboga por el cambio de denominación en dicha versión y el empleo de “*Droits Humains*”.

17 Aprobado por la Asamblea General de la ONU el 16 de diciembre de 1966. Entró en vigor el 23 de marzo de 1976 (140 ratificaciones).

ciones a los derechos en estados de excepción; el artículo 6.5 relativo a la no aplicación de la pena de muerte a mujeres encintas; el artículo 23.4., sobre la igualdad de los esposos en el matrimonio; y el artículo 26, que consagra la igualdad ante la ley y no discriminación.

En el **Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales**, encontramos el artículo 2.2., que establece la no discriminación en el disfrute de los derechos reconocidos en el Pacto; el artículo 3, relativo a la igualdad de mujeres y hombres en el goce de los derechos reconocidos; el artículo 7 consagra la no discriminación de la mujer en cuanto a condiciones satisfactorias y equitativas de trabajo; y el artículo 10.2, que exige una especial protección a las madres.

Por último, mencionar el **Convenio 111 de la OIT**, sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958¹⁸. En su artículo 1, establece que, a los efectos del Convenio, se considerará discriminación: “*a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.*”

b. Organización de los Estados Americanos

En la **Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre**, destacan en el sentido apuntado el artículo II, que consagra la igualdad ante la ley y no discriminación; y el artículo VII, sobre el derecho de protección de la maternidad y la infancia.

En lo que respecta a la **Convención Americana sobre Derechos Humanos**, han de especificarse el artículo 1.1, que consagra la no discriminación; el artículo 17.4 establece la igualdad de derechos de los cónyuges, el artículo 24, que reconoce la igualdad ante la ley de todas las personas; y el artículo 27.1. y 2., que prohíbe la discriminación por disposiciones de suspensión de garantías, e insusceptibilidad de, entre otros, el artículo 17.

| 18 Concretamente, fue adoptado en Ginebra, el 4 de junio de 1958.

Para finalizar, en el **Protocolo de San Salvador**, relativo a derechos económicos sociales y culturales, en el que caben subrayarse el artículo 3, que establece la obligación de no discriminación por los Estados partes al garantizar los derechos que reconoce el Protocolo; el artículo 6.2, en virtud del cual los Estados Partes se comprometen a ejecutar y fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo; el artículo 9.2. reconoce el derecho a que la seguridad social cubra licencia retribuida por maternidad antes y después del parto; y el artículo 15.3.a., que compromete a los Estados partes a conceder atención y ayudas especiales a la madre antes, y después, del parto¹⁹.

c. Consejo de Europa

En el **Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades fundamentales**²⁰, destaca el artículo 14, el cual prohíbe la discriminación. Pero ha de subrayarse que dicho precepto no tiene en la actualidad un carácter autónomo, sino interdependiente, conexo o accesorio respecto de otros derechos protegidos en el Convenio Europeo²¹. Viene de adoptarse el Protocolo nº 12 al Convenio Europeo, con el objeto de reforzar la cláusula antidiscriminatoria contenida en dicho artículo 14²².

También sirva reseñar el **Protocolo 7** al Convenio Europeo²³, que en su artículo 5 consagra la igualdad de derechos y obligaciones entre cónyuges.

De otra parte, la **Carta Social Europea**, particularmente en el artículos 4.3., que garantiza el derecho a igual salario entre trabajadoras y trabajadores por trabajo

19 Es dable señalar que este Protocolo, claramente inspirado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, no ha seguido el ejemplo de este último, que como veíamos en su artículo 7 reconoce expresamente la no discriminación de la mujer en relación con las condiciones de trabajo. El Protocolo de San Salvador ha optado por las fórmulas genéricas: “toda persona”, “sin distinciones” y “todo trabajador”, a lo largo de su artículo 7, referido también a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.

20 Adoptado en Roma, el 4 de noviembre de 1950 (41 ratificaciones), entró en vigor el 3 de septiembre de 1953, y cuenta a la fecha con once Protocolos.

21 Para un análisis de la aplicación del artículo 14 del Convenio Europeo por la Comisión y el Tribunal Europeos de Derechos Humanos Vid: JIMENA QUESADA, Luis, “ La Europa social y democrática de Derecho”; Edit. Dyckinson, Madrid, 1997, pp. 197 a 206.

22 El nuevo Protocolo fue abierto a la firma de los Estados el 4 de noviembre de 2000 en la ciudad de Roma.

23 Hecho en Estrasburgo, el 22 de noviembre de 1994 (25 ratificaciones).

de igual valor; el artículo 8 se refiere a la protección de la maternidad y de la mujer en el trabajo; el artículo 17 consagra el derecho a una protección social y económica de la mujer y la infancia.

Asimismo, el **Protocolo Adicional a la Carta Social Europea** consagra en su artículo 1 el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia laboral y profesional, sin discriminación fundada en el sexo. El mismo derecho se contiene también en el artículo 20 de la **Carta Social Europea Revisada**.

4. Derechos de la mujer trabajadora en los instrumentos internacionales

La consagración de derechos humanos de la mujer en instrumentos internacionales, tanto en sede universal, como en el ámbito regional, es cada vez más de naturaleza específica y sin duda reflejo de la evolución histórica en materia de derechos humanos. Concretamente del *proceso de especificación*, que es formulado por Gregorio PECES-BARBA, como avance del historicismo sobre el racionalismo, partiendo de “*la idea de considerar a los derechos más vinculados a las personas concretas de sus titulares*”²⁴.

Es interesante destacar, con el referido autor, cómo los derechos de la mujer nacen en la esfera de la “pretensión moral justificada y luego en el Derecho positivo para que la mujer alcance los mismos niveles del hombre en algunos derechos concretos, vinculados a la familia, al trabajo y a sus condiciones y a la participación política principalmente. Los derechos de la mujer dejarán de existir, en esa especificación propia, cuando se alcancen –o si se alcanzan– niveles sustanciales del valor igualdad y suponen una prolongación del proceso de generalización”²⁵.

Efectivamente, que la igualdad sea cada día más real es imprescindible para que dejemos un día de hablar de los derechos de la mujer en el sentido actual, específico por proveniente de las más groseras violaciones a ellos. Pero esa igualdad ha de ser también repensada con una mirada de género, y descartando de una vez por todas su contenido androcéntrico.

24 Cfr. PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio, “Curso de derechos fundamentales. Teoría General”; Edit. Universidad Carlos III de Madrid, Boletín Oficial del Estado, Madrid, 1995, p. 181. El autor refiere cómo los derechos de la mujer son el claro exponente del proceso de especificación, sobre la base de “*una condición social o cultural de personas que se encuentran en situación de inferioridad en las relaciones sociales y que necesitan una protección especial, una garantía o una promoción para superar la discriminación, el desequilibrio o la desigualdad*”.

25 Ibidem.

En esa línea de pensamiento Alda FACIO, en un estudio sobre la igualdad ante la ley, nos dice que: “(...) los hombres son tan diferentes y tan semejantes a nosotras las mujeres, como nosotras somos diferentes y semejantes a ellos. Ninguno de los sexos debería ser el parámetro o paradigma de lo humano porque ambos, mujeres y hombres, somos igualmente humanos”²⁶.

Y es que si bien el valor igualdad es necesario, también lo es, y lo ha de integrar, el de la diferencia. Ello sin perder de vista que la mujer es víctima histórica de discriminación a todos los niveles; siendo el ámbito laboral uno de los que mejor ejemplifican tan doliente y perpetuado fenómeno. En ello han reparado algunos instrumentos internacionales, adoptados en el seno de distintas organizaciones, que a continuación pasamos a identificar.

En concreto, nos adentraremos en el marco normativo del Sistema Universal de protección de los derechos humanos, y en el Sistema regional Interamericano; ellos son los que, en el panorama mundial, se han dotado de los instrumentos internacionales específicos sobre mujer de mayor vinculatoriedad. En el Consejo de Europa existen varios textos adoptados sobre el particular, pero no vamos a detenernos en ellos en el presente acápite²⁷.

Sí referiremos la legislación más importante adoptada en la materia en el seno de la Unión Europea, por su enorme grado de aplicatoriedad a sus Estados miembros, y por ser referencia obligada a la hora de analizar el tema en el marco del proceso integrador de los países del Cono Sur.

Antes de pasar al análisis propuesto queremos destacar cómo en el marco del Sistema Africano de protección de Derechos Humanos, inscrito en la Organización de la Unidad Africana, también se están haciendo notables esfuerzos en pro de la igualdad de las mujeres, existiendo un proyecto de Protocolo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los Derechos

26 Cfr. FACIO MONTEJO, Alda, “El principio de igualdad ante la ley”, ponencia expuesta durante el acto conmemorativo del “50º Aniversario del reconocimiento constitucional de la condición de ciudadanas de las mujeres costarricenses y de su derecho a elegir y a ser electas”, en San José de Costa Rica, el 17 de junio de 1999, p. 7.

27 Vid CONSEIL DE L'EUROPE, “Recueil de textes adoptés au niveau international concernant la démocratie et l'égalité entre les femmes et les hommes”. Document d'information établi par la Direction des Droits de l'Homme Núm.: EG (97)5, Conseil de l'Europe, Strasbourg, mayo 1997, 49 pp.

de la Mujer en África²⁸. En el artículo 15 de dicho proyecto se contiene la obligación de los Estados partes de tomar las medidas necesarias para promover la igualdad de la mujer en el acceso al empleo.

a. Naciones Unidas

a.1. La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer²⁹ (CEDAW, en adelante)

De entrada parece una Convención exitosa, pues cuenta con un alto número de ratificaciones; pero también con numerosas reservas formuladas por los Estados Partes, lo cual preocupa a su mismo órgano de control (el Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer)³⁰, y fue destacado en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en 1995 en Beijing³¹.

En su artículo 1, la CEDAW define la discriminación contra la mujer como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*.

Alda FACIO destaca la enorme importancia de dicha definición con base en tres razones fundamentales: 1. la discriminación es entendida como resultado, no solo como propósito, de tal forma que una acción, ley o política sin intención de discriminar puede ser discriminatoria si ese fuera su efecto; 2. es la definición que se incorpora a la legislación interna de los países ratificantes; 3. no plantea una división entre la discriminación que se produce en el ámbito público y en el

28 Vid African Commission on Human and Peoples' Rights: "Drafting Process of the Draft Protocol on the Rights Women in Africa, DOC/OS (XXVII)/ 159b, African Commission on Human and Peoples' Rights, 27th Ordinary Session, 27 April-11 May 2000, Algiers (Algeria)".

29 Aprobada el 18 de diciembre de 1979, entró en vigor el 3 de setiembre de 1981 (163 ratificaciones).

30 Vid Comité de la CEDAW, Recomendación General Núm. 20 (XI) de 1992, del Comité de la CEDAW: "Reservas formuladas en relación con la Convención".

31 Vid "Plataforma de Acción de Pekín", párrafo 230 (c). Se pide a los Estados que revisen periódicamente las reservas a la CEDAW, con miras a retirarlas.

privado, sino que comprende a ambos, lo cual es claro cuando se establece: “*en cualquier otra esfera*”³².

La Convención exige a los Estados partes condenar cualquier tipo de discriminación, y adoptar medidas legislativas en aras de erradicarla, así como reformas de índole política, social, económica y cultural, tendentes a asegurar la igualdad real entre mujeres y hombres.

El órgano de control de la CEDAW es, como señalábamos, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer. Está compuesto por 23 expertas/os de gran prestigio moral y competencia en la materia propia de la Convención; si bien son elegidas/os por los Estados partes entre sus nacionales, ejercen sus funciones a título personal, debiéndose tener en cuenta los criterios de distribución geográfica equitativa, representación de las diversas formas de civilización y los principales sistemas jurídicos³³.

En la redacción de la Convención sólo se dio competencia a dicho Comité para el examen de informes que, periódicamente, le someten los Estados por intermedio del Secretario General de la ONU, acerca de las medidas de cualquier índole que se adopten internamente para hacer efectiva la CEDAW, así como los avances que en tal sentido se realicen³⁴. A partir de la revisión, durante sus dos períodos anuales de sesiones, de los informes y datos recibidos de los Estados, el Comité puede hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general, debiendo informar anualmente a la Asamblea General de la Organización acerca de sus actividades³⁵.

Al margen de esta competencia del Comité, se ha previsto en la CEDAW la posibilidad de que, surgida una controversia entre Estados acerca de su aplicación o interpretación, ésta se pueda someter al arbitraje, a pedido de alguno de ellos. Si tras seis meses de solicitado el arbitraje, los Estados no se ponen de acuerdo sobre su forma, se podrá acudir al Tribunal Internacional de Justicia³⁶. Es dable señalar que este procedimiento jamás ha sido usado por los Estados partes de la CEDAW, y sí conoce de muchas reservas.

32 Cfr. FACIO MONTEJO, Alda, “El principio de igualdad ante la ley”, opus cit., p. 8.

33 Cfr. art. 17 CEDAW.

34 Ibidem, art. 18.

35 Ibidem, art. 21.

36 Ibidem, art. 29.

No permite la CEDAW la presentación y examen de quejas individuales por el Comité. Tras un largo camino se ha arribado a la adopción de un Protocolo Facultativo a la Convención, que prevé dicha posibilidad, pues otorga a las víctimas la posibilidad de someter sus peticiones al examen del Comité de la CEDAW³⁷; algo que, sin duda, ayudará a la efectiva aplicación de la Convención a las mujeres cuyos países no hayan protegido adecuadamente de la violación de los derechos que consagra.

En su artículo 11, la CEDAW exige a los Estados Partes que adopten “*todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos*”; asimismo, en dicho precepto se establecen una serie de medidas que han de adoptar los Estados Partes para “*impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar*”.

Por último, es de destacar que, en su artículo 4, la CEDAW establece que no se considerará discriminación la adopción por los Estados Partes “*de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer*”, debiendo cesar tales medidas “*cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato*”.

a.2. Documentos emanados de las grandes Conferencias Mundiales

En el marco de Naciones Unidas se vienen celebrando Conferencias Mundiales sobre distintos temas, sobre todo durante la pasada década de los años noventa³⁸. De esas cumbres han emanado documentos que, por el alto nivel de consenso alcanzado entre los Estados al adoptarlos, y sus muchas referencias a la

37 El Protocolo Facultativo a la CEDAW fue adoptado el 6 de octubre de 1999, por la Asamblea General de Naciones Unidas, mediante resolución A/54/4. Para un completo análisis del mismo Vid: Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH), “Protocolo Facultativo. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer”; Edit. IIDH y UNIFEM, San José de Costa Rica, 2000.

38 Enunciadas, las Cumbres o Conferencias Mundiales celebradas en los años noventa han sido: Cumbre Mundial en Favor de la Infancia (Nueva York, 1990); Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (Río de Janeiro, 1992); Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos (Viena, 1993); Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994); Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague, 1995); Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín, 1995); Segunda Conferencia de las Naciones Unidas sobre Asentamientos Humanos (Estambul, 1996); Cumbre Mundial sobre la Alimentación (Roma, 1996); y Conferencia Diplomática de Plenipotenciarios de las Naciones Unidas sobre el establecimiento de una Corte Penal Internacional (Roma, 1998).

materia de derechos humanos, cada vez van a ser más valiosos para su defensa.

Gracias, sobre todo, al enérgico trabajo del movimiento mundial de mujeres para sensibilizar a los gobiernos del mundo, es notoria la atención que esas reuniones han ido prestando a los problemas específicos de la mujer a nivel mundial, así como a los medios para su solución. Obviamente, una materia tan llena de escollos como es el empleo femenino también ha estado presente en la agenda y en los documentos finales de tales cumbres.

Ha de destacarse cómo la **Conferencia de Viena sobre Derechos Humanos** fue decisiva en los avances respecto al reconocimiento por los Gobiernos de los derechos de la mujer³⁹, al admitirse que: “*Los derechos humanos de la mujer y la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. (...)*”⁴⁰.

Pero es indudable que la **Declaración** y la **Plataforma de Acción de Beijing**, los dos documentos aprobados en la IV Cumbre Mundial sobre la Mujer, son los de referencia obligada por su especificidad. No vamos a hacer un análisis detallado de sus contenidos⁴¹, más sí quisiéramos destacar su importancia para la defensa de los derechos de la mujer, en la medida que suponen una continuación y reafirmación de los compromisos y acciones que sobre el tema se habían adoptado en anteriores cumbres; y también por reflejar una mirada concreta de los gobiernos a la situación de la mujer en el contexto mundial, a partir de la que se establece una estrategia de acción.

Sobre el tema mujer y empleo, en la **Declaración de Beijing** los gobiernos participantes en la cumbre dijeron estar decididos a: “*Promover la independencia económica de la mujer, incluido su empleo, y erradicar la carga persistente y cada vez mayor de la pobreza que recae sobre las mujeres, combatiendo las causas estructurales de*

39 El Programa de Acción de Viena contiene toda una sección titulada: “La igualdad de condición y los derechos humanos de la mujer”. Vid Programa de Acción de Viena, I.B.3., Puntos 36 a 44.

40 Cfr. Declaración de Viena, Punto 18; y Programa de Acción de Viena, Punto 22.

41 Muchos y notables son los trabajos sobre el particular. Por ejemplo: VVAA “La protección internacional de los derechos de la mujer tras la Conferencia de Pekín de 1995”, Edición a cargo de Fernando M. MARIÑO MENÉNDEZ, Edit. Universidad Carlos III de Madrid y Boletín Oficial del Estado, Madrid, 1996, 242 pp.; VVAA, “Diversidad en Beijing: Una experiencia de participación. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer”, Edit. Instituto Interamericano de Derechos Humanos y Comunidad Europea, San José (Costa Rica), 1996, 216 pp.; VVAA, “A un Año de Beijing”, Serie Documentos n° 13, Octubre 1996, Edit. Departamento de Derechos Humanos del IRI (UNLP), La Plata (Argentina), 231 pp.

*esta pobreza mediante cambios en las estructuras económicas, garantizando la igualdad de acceso de todas las mujeres, incluidas las de zonas rurales, como agentes vitales del desarrollo, a los recursos productivos, oportunidades y servicios públicos*⁴².

En la **Plataforma de Acción de Beijing**, el capítulo IV, referido a Objetivos Estratégicos y medidas, destina todo el apartado F al tema “*La mujer y la economía*”, en el que se contempla la adopción de medidas para mejorar la situación de la mujer en relación con el derecho al trabajo. Entre ellas podemos destacar las de: “*promulgar y hacer cumplir leyes que garanticen los derechos de la mujer y el hombre a una remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor*”⁴³; “*aprobar y aplicar leyes contra la discriminación por motivos de sexo, en el mercado de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad en la contratación y en el ascenso, en la concesión de prestaciones laborales y de seguridad social, y en las condiciones de trabajo*”⁴⁴; “*adoptar medidas apropiadas para tener en cuenta el papel y las funciones reproductivas de la mujer y eliminar las prácticas discriminatorias de los empleadores, tales como no contratar o despedir a mujeres debido al embarazo o la lactancia materna, o exigir pruebas de utilización de anticonceptivos, y adoptar medidas eficaces para garantizar que las mujeres embarazadas, las mujeres con licencia de maternidad o las mujeres que se reintegren al mercado laboral después de tener hijos no sufran discriminación alguna*”⁴⁵.

Además, la **Plataforma de Acción de Beijing** refiere otras importantes medidas, que de ser tomadas por los Gobiernos conducirían, sin duda, a una mejora de la situación laboral de la mujer⁴⁶. Entre ellas, algunas están dirigidas no solo a los gobiernos, sino también a empleadores, empleados, sindicatos y a las organizaciones de mujeres, como es la que establece la necesidad de “*aplicar y hacer cumplir leyes y reglamentos y promover códigos de conducta que aseguren la aplicación en pie de igualdad de las Normas Internacionales del Trabajo, como el Convenio N° 100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor*”⁴⁷.

Por último, hacer referencia a que del 5 al 9 de junio de 2000 se ha celebrado en la sede de Naciones Unidas, en Nueva York, lo que se ha conocido como “**Beijing+5**”, un período extraordinario de sesiones de la Asamblea General titulado

42 Declaración de Beijing, Punto 26.

43 Cfr. Plataforma de Acción de Beijing, Cap. IV, F.1., párrafo 165. a).

44 Cfr. Ibídem, Cap. IV, F.1., párrafo 165. b).

45 Cfr. Ibídem, Cap. IV, F.1., párrafo 165. c).

46 Vid Plataforma de Acción de Beijing, Cap. IV, apartados F.2. y F.5.

47 Cfr. Ibídem, Cap. IV, F.5., párrafo 178. a).

“**Mujeres 2000: Igualdad de género, desarrollo y paz para el siglo XXI**”⁴⁸. A decir de la propia organización, el propósito de su realización era proceder a la revisión y evaluación del “*progreso alcanzado tras la aplicación de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, aprobadas en 1985, y la Plataforma de Acción de Beijing aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995*”⁴⁹; asimismo, durante tal período extraordinario se estudiaron también nuevas acciones e iniciativas para el año 2000 y siguientes.

Uno de los ejes temáticos que orientó la discusión en Nueva York fue precisamente el relativo al empleo femenino en el contexto actual, por referencia a los compromisos asumidos por los Estados en Beijing.

En líneas generales, las Organizaciones No Gubernamentales participantes manifestaron su desilusión por los resultados de esta reunión; por ejemplo Amnesty International expresaba su decepción afirmando: «*Se suponía que este documento iba a ser un programa de nuevas medidas que garantizaran la aplicación plena de los compromisos contraídos en Pekín. Sin embargo, en muchos casos los gobiernos no quisieron ni siquiera reafirmarse en lo que habían dicho hace cinco años. (...) Por consiguiente —añadió la organización—, en la práctica el documento servirá de muy poca ayuda para que los gobiernos y la sociedad civil avancen en la tarea de hacer realidad los derechos humanos de las mujeres. (...) No obstante, los gobiernos verdaderamente comprometidos con el proceso de Pekín+5 continuarán aplicando medidas y avanzando en relación a estas cuestiones*”⁵⁰.

No es pues de extrañar que, entre las organizaciones no gubernamentales asistentes, se hable de ese período extraordinario de sesiones como “Pekín **menos cinco**”.

a.3. Convenios de la OIT relativos a la mujer

En materia de derechos de la mujer trabajadora, la OIT ha experimentado un cambio en su visión estratégica. Así, desde su fundación en 1919 hasta los años 50 del siglo XX, el acento se puso en la protección, pero progresivamente, dicho ánimo tuitivo para con la mujer se fue revelando como fuente de discriminación.

48 Dicha Sesión Especial fue convocada por la Asamblea General de Naciones Unidas, en sus resoluciones 52/100 y 52/231.

49 Cfr. Centro De Información de las Naciones Unidas para España, página web sobre Beijing+5: <http://www.onu.org/temas/mujer/Beijing5/beijing5.htm>.

50 Cfr. Amnesty International, en comunicado de prensa titulado “*PEKÍN + 5: Revisión de la inacción*”; Servicio de Noticias 113/00, de 10 de junio de 2000; Índice AI: ACT 77/11/00/s. Puede accederse al mismo a través del sitio web: [www://http.edai.org](http://http.edai.org).

nes, y el paso siguiente fue perseguir, por sobre todo, la igualdad de la mujer en el trabajo y en las condiciones laborales.

Como tratados relativos a la mujer trabajadora destacan: a) **Convenio n° 100 de la OIT**, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor⁵¹; b) En relación con la protección de la maternidad: **Convenio n° 3**, de 1919 y el **Convenio n° 103** (revisado) de 1952, complementados por la Recomendación núm. 95. Recientemente fue adoptado el **Convenio n° 183** sobre la protección de la maternidad, 2000⁵², en revisión del n° 103.

Son notables las críticas al nuevo Convenio sobre protección de la maternidad, toda vez que si bien se ha aumentado el período de licencia por maternidad de 12 semanas (en el Convenio 103), a 14 semanas (en el Convenio 183); parece que por presiones de los representantes de los empleadores, se ha consignado, en el artículo 8 del nuevo Convenio, una excepción a la imposibilidad de despedir a la mujer embarazada “*por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias, o la lactancia*”, recayendo eso sí la carga de la prueba de tales motivos en el empleador. En el Convenio revisado, el 103, la posibilidad de despido de la mujer embarazada estaba totalmente vetada, de ahí las críticas que con justa causa recibe el que viene de ser adoptado.

*a.4. La Convención para la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares*⁵³

Muy brevemente nos referimos a este instrumento, por cuanto reconoce un conjunto de derechos y medidas necesarias para la protección de esta categoría de personas trabajadoras. Ahora bien, pese a su indudable valor, no destaca esta Convención por haber sido adoptada teniendo en cuenta una adecuada perspectiva de género. En tal sentido, se ha afirmado que: “*(...) parece evidente que los redactores de la Convención no eran conscientes o se sintieron concernidos por los desafíos particulares que las mujeres afrontan en un contexto migratorio*”⁵⁴.

51 Adoptado el 29 de junio de 1951, entró en vigor el 23 de mayo de 1953 (147 ratificaciones).

52 Adoptado el 15 de junio de 2000 (aún no cuenta con ratificaciones).

53 Adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1990. Aún no se encuentra en vigor, pues precisa 20 ratificaciones para ello, y no tiene sino 12.

54 Cfr. FREUDENSCHUSS-REICHL, Irene, “La protección de los derechos humanos de las mujeres migrantes”, en: VVAA “La protección internacional de los derechos de la mujer tras la Conferencia de Pekín de 1995”, Opus cit, p. 99.

Desde luego que en un tema como el que este instrumento regula, debería haberse tenido muy en cuenta, la especial problemática que atañe a la migración laboral femenina, pues un fenómeno tan cotidiano y problemático requiere, sin duda, de una clara dimensión de género.

b. Organización de los Estados Americanos

La **Convención para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)**⁵⁵ es el instrumento más ratificado por los Estados del Sistema, pero curiosamente, no el más conocido, ni invocado. En su artículo 1 define la violencia contra la mujer como “*cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito de lo público como en el privado*”.

Es ciertamente importante que con esta Convención, los Estados hayan reconocido su responsabilidad respecto a la violencia que sufre la mujer, no solo en el ámbito público, sino también en el plano doméstico; es un claro ejemplo de la ruptura del paradigma *biantinómico* público/privado⁵⁶, cuya extrema separación tanto daño ha hecho y hace a las mujeres. También es destacable que en la definición se encuentre explicitada la palabra “*género*”, pues supone un alto grado de asunción del concepto⁵⁷.

La Convención reconoce que toda mujer podrá ejercer todos sus derechos humanos, de cualquier índole, y cómo la violencia atenta contra esos derechos⁵⁸. Los Estados asumen numerosos deberes para proteger a la mujer de la violen-

55 Adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994. Entró en vigor el 5 marzo de 1995 (29 ratificaciones).

56 Nomenclatura proveniente de VVAA, “Lineamientos para la integración de la perspectiva de género ...”, Opus cit.; para un mayor desarrollo Vid pp. 8 a 13 del Módulo 1.

57 Otro instrumento internacional de naturaleza vinculante que refiere el término “*género*”, en lugar del tradicional “*sexo*”, es el Estatuto para el Establecimiento de una Corte Penal Internacional, adoptado en Roma el 17 de julio de 1998. Incluso lo define de la siguiente forma en su artículo 7.3.: “*A los efectos del presente Estatuto se entenderá que el término “género” se refiere a los dos sexos, masculino y femenino, en el contexto de la sociedad. El término “género” no tendrá más acepción que la que antecede*”. Pese al notable avance que supone acuñar el término género, a nuestro juicio, compartido con numerosas/os expertas/os, no se optó precisamente por la conceptualización más idónea que podía darse para la debida protección de las víctimas de crímenes internacionales cometidos en razón del género.

58 Vid art. 5 de la Convención de Belem do Pará.

cia, entre los que se encuentra el deber de fomentar la educación en la igualdad intersexos para la sociedad toda⁵⁹.

En materia de violencia sufrida en el lugar de trabajo, es importante destacar que en su artículo 2 la Convención entiende que la violencia contra la mujer, que incluye la de carácter físico, sexual o psicológico, puede darse en el seno de la familia o en cualquier otra relación interpersonal, ser perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, pero también puede tener lugar en la comunidad y proceder de cualquier persona, comprendiendo, entre otros, el supuesto de acoso sexual en el lugar de trabajo.

Igualmente, ha de tenerse en cuenta la prevención contenida en el artículo 9, que establece cómo los Estados han de tener muy en cuenta, a la hora de cumplir los deberes que asumen al ratificar la Convención, la “*especial situación de vulnerabilidad que pueda sufrir la mujer, en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, menor de edad, anciana, o está en situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad.*”.

Además de la presentación de informes por los Estados ante la Comisión Interamericana de Mujeres, que hagan referencia a las medidas que adopten para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer⁶⁰, se prevé la posibilidad de que, tanto los Estados Partes de la Convención, como la Comisión Interamericana de Mujeres, soliciten opinión consultiva a la Corte Interamericana sobre la interpretación de la Convención⁶¹.

Y es más que relevante que se haya establecido la posibilidad de que cualquier persona, grupo de personas o entidad no gubernamental legalmente reconocida, en uno o más Estados miembros de la OEA, puedan presentar ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos quejas o denuncias acerca de la violación del artículo 7 de la Convención (*Deberes de los Estados de adoptar por todos los medios y sin dilación políticas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia*

59 Dichos deberes están contemplados en los arts. 7, 8 y 9 de la Convención de Belém do Pará.

60 Cfr. art. 10 de la Convención de Belém do Pará.

61 Ibidem, art. 11.

contra la mujer); denuncias que, llegado el caso, podrían ser también examinadas por la Corte Interamericana⁶².

c. Unión Europea

Cada vez en mayor medida, los derechos humanos se convierten en cuestión prioritaria de esta organización internacional de integración⁶³; y los derechos humanos de la mujer disfrutan lógicamente de esta tendencia.

Tanto el **Tratado de Roma** de 1957, por medio del cual se constituye la Comunidad Económica Europea, como los posteriores convenios que suponen reformas en el avance de la integración europea (**Tratado de la Unión Europea**⁶⁴ y **Tratado de Amsterdam**⁶⁵) han consagrado la igualdad de remuneración para mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.

62 Es interesante señalar al respecto que si bien el texto literal del artículo 12 de la Convención de Belém do Pará, solo hace mención a la recepción y tramitación de asuntos ante la Comisión, debe interpretarse que la Corte también podría llegar a entender, de conformidad con lo establecido en el art. 51 de la Convención Americana, de tales casos. Así lo sostiene el Relator Especial sobre los derechos de la mujer, Decano GROSSMAN, Claudio, en Comisión Interamericana de Derechos Humanos, "Informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre la Condición de la Mujer en las Américas", nota final nº 13, p. 1074, en "Informe Anual de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos 1997", Secretaría General de la O.E.A., Washington, D.C., 1998; puede también consultarse a través de: <http://www.cidh.oas.org>. En similar sentido se pronuncia KRISTICEVIC, Viviana, en "La denuncia individual ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano de protección", en VVAA, "Protección Internacional de los Derechos Humanos de la Mujer. I Curso Taller", Edit. IIDH y CLADEM, San José (Costa Rica), 1997, pp.201-202.

63 Para un panorama general de la cuestión puede consultarse MANGAS MARTÍN, Araceli, y LIÑÁN NOGUERAS, Diego J., "Instituciones y Derecho de la Unión Europea" (Segunda edición); Edit. Mc Graw Hill, Madrid, 1999, pp. 293 a 305.

64 Adoptado en Maastrich, el 7 de febrero de 1992. Vid actual artículo 141 (antiguo artículo 119).

65 Adoptado el 2 de octubre de 1997. Dicho tratado "introduce explícitamente la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en la serie de tareas (artículo 2) y acciones (artículo 3) emprendidas por la Comunidad. Un nuevo artículo 6a prevé que el Consejo pueda decidir por unanimidad, a propuesta de la Comisión, la adopción de medidas para combatir todo tipo de discriminación basada, entre otras cosas, en el sexo. Además, se ha ampliado el ámbito de aplicación del artículo 141 mediante la introducción del concepto de "igual salario para un trabajo de igual valor. Asimismo, en el nuevo apartado 3 de dicho artículo se prevé que el Consejo, según el procedimiento de codecisión, decidirá las medidas a fin de garantizar la aplicación del principio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de ocupación. Por último, el nuevo apartado 4 permite a los Estados miembros adoptar o mantener medidas de acción positiva para el sexo con menor representación en materia de carrera profesional". Información obrante en el sitio web: <http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c00006.htm>.

Además, desde 1975 se han adoptado una serie de directivas que persiguen la igualdad entre mujeres y hombres⁶⁶. Entre dichas directivas comunitarias destacan:

a) **Directiva 75/117/CEE** del Consejo, de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores y las trabajadoras.

b) **Directiva 76/207/CEE** del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

c) **Directiva 79/7/CEE** del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

d) **Directiva 86/378/CEE** del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social. Modificada por la **Directiva 96/97/CE** del Consejo, de 20 de diciembre de 1996.

e) **Directiva 86/613/CEE** del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.

f) **Directiva 92/85/CEE** del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de las medidas para promover en el trabajo la mejora de la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o en período de lactancia.

g) **Directiva 96/34/CE** del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre permiso parental concluido por la UNICE, el CEEP y la CES. Modificada por la **Directiva 97/75/CE** del Consejo, de 15 de diciembre de 1997.

⁶⁶ Vid Commissione Delle Comunità Europee, "Le direttive comunitarie in materia di parità uomo-donna. Atti del Convegno, ROMA 12-13 giugno 1987"; Edit. Dipartimento di Teoria dello Stato Università di Roma "La Sapienza", Commissione delle Comunità Europee, Roma, 1990, 173 pp.

h) **Directiva 97/80/CE** del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo. Modificada por la **Directiva 98/52/CE** del Consejo, de 13 de julio de 1998⁶⁷.

Además, la Organización no es ajena al necesario proceso de *transversalización* por la perspectiva de género. Para ejemplificarlo pueden destacarse una serie de medidas adoptadas en el seno comunitario, a saber⁶⁸:

- La creación por el Parlamento Europeo de una comisión parlamentaria para los derechos de las mujeres, en 1984, que desde entonces viene ocupándose activamente de la cuestión.
- La existencia de un grupo de Comisarios/as responsables de la igualdad de oportunidades, que “*se encarga del examen y seguimiento de la integración de esta idea en el conjunto de políticas y programas pertinentes de la Comunidad. Por impulso de este grupo, el 21 de febrero de 1996 la Comisión adoptó una comunicación sobre la integración de la igualdad de oportunidades en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias*”.
- Los programas de acción plurianuales de la Comisión, tendentes a promover acciones específicas y concretas en aras de la igualdad entre mujeres y hombres; así el programa de acción comunitario a medio plazo (1996-2000), lanzado en Dublín, el 7 de octubre de 1996. Tiene por objetivo la integración de la igualdad de oportunidades “*en la definición y en la aplicación de las políticas pertinentes, en el ámbito comunitario, nacional y regional (mainstreaming)*”.
- La adopción por el Consejo de un conjunto de recomendaciones referidas a la integración de la igualdad de oportunidades en los fondos estructurales y la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones, en el Consejo Europeo de Dublín, celebrado los días 13 y 14 de diciembre de 1996.
- La Comisión, en las propuestas de Directrices para el empleo en 1999, ha puesto especial énfasis en la necesidad “*de seguir teniendo en cuenta la*

⁶⁷ Todas las directivas citadas pueden ser consultadas a través del sitio web: <http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c00006.htm>

⁶⁸ Información extraída del sitio web de la UE: <http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c00006.htm>; se recomienda su consulta por contener un pormenorizado análisis institucional de la cuestión.

igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los componentes de las políticas de empleo, en particular garantizando a las mujeres el acceso a las políticas activas del mercado de trabajo en materia de inserción profesional en proporción a su índice de desempleo, o aumentando su representatividad en las acciones relativas al espíritu empresarial.

Por último, destacar cómo el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, con sede en Luxemburgo, ha tenido numerosas oportunidades de pronunciarse sobre igualdad y no discriminación de la mujer en materia laboral, por aplicación de la normativa comunitaria⁶⁹. La jurisprudencia de dicho Tribunal al respecto ha sido controvertida en más de una ocasión, sobre todo, el fallo pronunciado en el conocido caso Kalanke en 1995 le ha supuesto innumerables críticas por lo que se ha considerado una interpretación restrictiva en materia de acción positiva⁷⁰.

5. La “*generización*” internacional del derecho humano al trabajo

En la actual protección internacional de los derechos humanos se visualiza una tendencia progresiva, y confiamos que irreversible, que denominamos “*generización*”, entendida como “*fenómeno de transversalidad o impregnación por el género, como concepto y perspectiva de análisis, de la tarea de reconocimiento, promoción y salvaguardia de los derechos humanos en sede internacional*”⁷¹.

Lógicamente, el derecho humano al trabajo, ampliamente reconocido en numerosos instrumentos internacionales (Declaración Universal de los Derechos Humanos: artículo 23; Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales: artículo 6; Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre: artículo XIV; Protocolo de San Salvador, artículo 6; Carta Social Europea: artículo 1), también se beneficia de la indicada tendencia desde una perspectiva internacional.

69 Un examen del desarrollo jurisprudencial sobre el derecho a la igualdad en el terreno laboral puede encontrarse en: JIMENA QUESADA, Luis, “La Europa Social y democrática de Derecho”, Opus cit., pp. 210 a 213.

70 Un valioso comentario a dicha sentencia puede encontrarse en BARRÈRE UNZUETA, M^a Ángeles, “Discriminación, Derecho antidiscriminatorio y acción positiva a favor de las mujeres”, Cuadernos Civitas; Edit. Civitas e IVAP, Madrid, 1997, pp. 105 a 118.

71 Cfr. GARCÍA MUÑOZ, Soledad, en “La progresiva “*generización*” de la protección internacional de los derechos humanos”, investigación valedora del Certificado Académico del XVII Curso Interdisciplinario de Derechos Humanos “Emilio F. Mignone”, organizado por el IIDH, 1999.

Ello se observa por ejemplo, en la progresiva adopción de instrumentos que, en todo o en parte, reconocen derechos específicos a la mujer, en función de diversas circunstancias que habitualmente le afectan de manera particular en su vida laboral, como la maternidad (Convenios n° 3, 103 y 183 de la OIT; Directiva 92/85/CEE de la Unión Europea; artículo 25.2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos etc.), o la frecuente disvaloración remunerativa del trabajo femenino respecto del masculino (Convenio n° 100 de la OIT; Directiva 75/117/CEE de la Unión Europea).

Pero, además de estos instrumentos que específicamente consagran derechos de las trabajadoras, es importante tener presentes aquellos otros que, a través de cláusulas generales que proclaman la igualdad y prohíben la discriminación, sirven también al propósito de proteger los derechos humanos de las mujeres en cualquier ámbito, incluido el laboral (Declaración Universal de los Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; Convenio 111 de la OIT; Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; Convención Americana sobre Derechos Humanos; Protocolo de San Salvador; Convenio Europeo de Derechos Humanos y su Protocolo n° 12; Carta Social Europea etc.).

Los instrumentos y mecanismos internacionales analizados son fuente de obligaciones internacionales para los Estados partes, pero además, constituyen una guía útil e indispensable para el diseño y puesta en práctica de legislaciones y políticas nacionales, en materias tan caras al bienestar público como el trabajo y la igualdad que respecto él deben disfrutar ciudadanas y ciudadanos.

Además, es claro que el marco legislativo y orgánico internacional ofrece un valiosísimo y complementario instrumento, para la defensa y tutela de los derechos humanos de las mujeres en todas las esferas de su vida, incluida la laboral, en aras de la construcción de su plena y real ciudadanía.

EL TRABAJO DE CUIDADOS Y LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN URUGUAY: PROYECCIÓN DE DEMANDAS

KARINA BATTHYÁNY

I. INTRODUCCIÓN

La hipótesis central que da origen a este trabajo es que la atribución exclusiva de los cuidados y las responsabilidades familiares a las mujeres lesiona el desarrollo de la ciudadanía social de éstas; compartir las responsabilidades familiares y de reproducción social, renegociar al interior de los distintos modelos familiares estas responsabilidades es un reclamo presente hoy en día a partir de los planteos de las organizaciones de mujeres, y también, como resultado de los acuerdos planteados en las Conferencias internacionales. El tema de la sobrecarga por el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares ha estado en el centro del debate feminista desde sus inicios, y es un tema que continúa vigente hoy en día con la actual división sexual del trabajo.

Uno de los principales objetos de estudio es la necesidad de comprender mejor las resistencias que encuentran en el ámbito privado, la demanda de muchas mujeres de establecer relaciones de género más igualitarias, en función de los cambios que se han producido al interior de los distintos arreglos familiares, la salida de la mujer al mercado de trabajo y al mundo de lo público.

El ciclo vital de mujeres y varones presenta algunas diferencias. La mayor parte de los varones vende su tiempo en el mercado de trabajo durante un período determinado que les permite generar derechos suficientes para su auto-mantenimiento y el de sus hogares. Sin embargo, la mayoría de las mujeres asume un contrato social implícito que las vincula con sus familias de manera

permanente en la cesión de su fuerza de trabajo, sin límites definidos temporalmente. Actualmente, y de manera cada vez más creciente, las mujeres intentan mantener con el sistema económico, político y administrativo una relación individualizada, en lugar de derivada de los varones de su familia, pero su acceso al mercado de trabajo está muy dificultado por la carga de trabajo no remunerado que se les adscribe socialmente¹.

Las preocupaciones por transformar y encontrar soluciones a este tema presentan desafíos a la teoría y a la investigación, por encontrarse las posibles soluciones directamente relacionadas a un cambio cultural complejo e incierto, que comprende aspectos subjetivos y simbólicos. La igualdad entre los géneros plantea problemas de difícil solución a nivel teórico y organizativo. Las mujeres han desempeñado tradicionalmente tres funciones claves para la reproducción social: la gestación de nuevas vidas, la prestación directa de servicios al conjunto de la población por medio de la estructura de los hogares y la cohesión afectiva y expresiva. ¿Cómo se reorganizarán estas funciones en el marco de nuevas relaciones de género?

Tal como nos plantean AGUIRRE y FASSLER (1997), podemos tomar como hipótesis, que la falta de reconocimiento de las tareas de cuidado como actividad sustantiva en el nivel de bienestar social tiene consecuencias importantes para el ejercicio de los derechos sociales de las mujeres, en definitiva, consecuencias en el ejercicio de su ciudadanía social.

II. CUIDADOS Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES: EL CONTEXTO ACTUAL

Las pautas sociales e institucionales que sirvieran para fijar a las mujeres dentro del ámbito doméstico definiendo límites a su relación con lo público y con el Estado, experimentaron importantes transformaciones, a partir de los sesenta.

En el marco del desarrollo de las funciones del “Estado de Bienestar”, las estructuras familiares tradicionales comenzaron a ser prescindibles para el desempeño de ciertos roles funcionales a la regulación de la producción económica y la reproducción humana en las sociedades industriales avanzadas. Ciertas necesidades pasaron a ser atendidas por el Estado, en el contexto de una importante capacidad fiscal de captación de recursos económicos, destinados a ser

¹ DURÁN, M. A. “Uso del tiempo y trabajo no remunerado”. Revista de Ciencias Sociales, Número Monográfico: Desigualdades sociales de género. FCU. Montevideo, 2000.

administrados por las burocracias estatales a través de programas y servicios dirigidos al “bienestar de las familias.”

La crisis de los estados latinoamericanos y los cambios en las políticas sociales en las últimas décadas tienen como efecto privatizar la responsabilidad por el bienestar, transfiriendo tareas del Estado hacia las familias. En la actualidad, los servicios y políticas sociales están siendo reemplazados en un Estado cuyas funciones redistribuidas se han limitado y focalizado especialmente hacia los sectores más carenciados, retirándose progresivamente de aquellas actividades que pueden ser abordadas por el sector privado².

En el Estado de Bienestar “ideal”, los costos de estos servicios se asumen de manera colectiva y solidaria, sobre la base de políticas impositivas y fiscales orientadas a la redistribución del ingreso. En el modelo liberal actual de la economía de mercado, estos costos deben ser cubiertos individualmente, o mejor dicho por las redes familiares y las unidades domésticas de las cuales estas personas son miembros. El resultado es una creciente polarización social que se inscribe en el debate, que tiene como eje la redefinición de las relaciones entre Estado y mercado, la forma en que los recursos sociales deben ser asignados y apropiados, la determinación de quienes ejecutarán ese reparto y los criterios y los actores que intervendrán en él (AGUIRRE y FASSLER, op. cit.).

Las necesidades de cuidado insatisfechas han aumentado a causa de la crisis económica y de las transformaciones del Estado. Como se desarrollará más adelante, el cuidado puede definirse como la provisión diaria de atención social, física, síquica y emocional a las personas. Esta provisión de cuidados puede asumir distintas características, que variarán desde formas voluntarias, profesionales, remuneradas o no remuneradas.

En la vida privada, el déficit de cuidado es más notorio en familias donde las madres trabajadoras –casadas o solteras– no reciben ayuda suficiente de sus parejas o familiares, constituyendo una fuente de tensiones importante en las familias, especialmente para las mujeres. En el ámbito público, el déficit de cuidado se ve –entre otros indicadores– en la insuficiencia de atención que prestan las políticas sociales a la situación de las madres, de los ancianos, de los enfermos, de los impedidos.

| 2 El análisis detallado de esta cuestión excede las posibilidades de este artículo.

Pueden encontrarse una serie de conceptualizaciones del “cuidado y las responsabilidades familiares” en la literatura más reciente sobre el tema; básicamente todas estas definiciones concuerdan en tratar éste como uno de los temas sustantivos más directamente relacionados al real ejercicio de la ciudadanía social de las mujeres. Básicamente podemos concebir al cuidado como una actividad femenina generalmente no remunerada, sin reconocimiento ni valoración social.

Russell HOCHSCHILD define el cuidado como “el vínculo emocional, generalmente mutuo, entre el que brinda cuidados y el que los recibe; un vínculo por el cual el que brinda cuidados se siente responsable del bienestar del otro y hace un esfuerzo mental, emocional y físico para poder cumplir con esa responsabilidad. Por lo tanto cuidar a una persona es hacerse cargo de ella”. ... El cuidado es el resultado de muchos actos pequeños y sutiles, conscientes o inconscientes que no se puede considerar que sean completamente naturales o sin esfuerzo.... Así nosotras ponemos mucho más que naturaleza en el cuidado, ponemos sentimientos, acciones, conocimiento y tiempo” (Russell HOCHSCHILD, 1990).

En esta definición se abordan uno de los prejuicios de género más importante vinculados al tema de los cuidados, el prejuicio social de que existiría una dotación natural en las mujeres para realizar este tipo de tareas, al nivel casi de una determinación biológica.

Por su parte, Trudie KNIJN y Monique KREMER (1996), definen el cuidado como la provisión diaria de atención social, física, síquica y emocional a las personas. Esta provisión de cuidados puede asumir distintas características:

- a. puede ser provisto por trabajo remunerado o no remunerado;
- b. puede ser provisto sobre la base de un acuerdo o de forma voluntaria;
- c. puede ser provisto de forma profesional o basado en obligaciones morales.

Con esta definición, las autoras ponen el foco de manera explícita en la **provisión diaria de cuidados**, incluyendo todas sus manifestaciones formales e informales, remuneradas y no remuneradas. Se trata de una definición de carácter muy amplio que quizás pueda ser muy difusa para propósitos analíticos, y que es necesario operacionalizar con propósitos de investigación empírica, pero también presenta ventajas en términos de comprensión del fenómeno. La provi-

sión diaria de cuidados es un tema que requiere abordajes empíricos en nuestros países para comprender mejor sus distintas formas de manifestación y las diferencias en el acceso y la oferta de estas distintas prestaciones.

Estas autoras, realizan especial énfasis en que el cuidado de los niños, los adultos mayores, esposos, impedidos y enfermos no es por definición en sí mismo de carácter remunerado o no remunerado. El cuidado es pago o impago como consecuencia de elecciones políticas, valoraciones culturales compartidas y estructuras de género. Además, esta conceptualización amplia del cuidado, ofrece herramientas para percibir y analizar las conexiones entre distintas etapas de desarrollo en diferentes áreas del cuidado y las responsabilidades domésticas.

De acuerdo a las definiciones presentadas, se visualiza la necesidad de desarrollar una nueva perspectiva de la necesidad de cuidados y responsabilidades familiares, del valor social de estas actividades y de su carácter constitutivo de la ciudadanía social. En definitiva, se trata de “desprivatizar” este tema, retirándolo de la esfera privada e integrándolo a la esfera pública.

Una de las preguntas a formularse, que implica un desafío teórico, metodológico y de investigación, sería de qué manera convertir al cuidado de una “virtud privada a un asunto de interés público” (FRASER, 1997) , trasladar este tema de la esfera exclusivamente privada a la esfera pública.

En este sentido, FRASER nos plantea que el carácter doméstico de los cuidados es la base para su exclusión de los derechos ciudadanos; lo que está faltando es un concepto de ciudadanía que reconozca la importancia de los cuidados y las responsabilidades domésticas para la sociedad. El limitar las responsabilidades de los cuidados casi exclusivamente a la esfera privada, convirtiéndolo en un problema privado, torna muy dificultoso el convertir este tema en un objeto de derecho real.

Un concepto de ciudadanía de este tipo es el que debería estar por detrás del **carácter genérico de los cuidados y las responsabilidades familiares**: debería basarse en la asunción de que cada ciudadano, hombre o mujer, puede reclamar su derecho a brindar cuidados a sus allegados cuando las circunstancias lo reclamen. Lo que se reclama es un reconocimiento de que todo ciudadano, en algún momento de su vida, será un proveedor y/o un receptor de cuidados.

La vulnerabilidad de la estructura de cuidados puede ser explicada por dos de sus principales características, el carácter genérico del prestador de cuidados, y

la posición social débil del receptor de cuidados. El brindar cuidados es una actividad altamente genérica y vice-versa, es por medio del cuidado que la identidad genérica de las mujeres es construida. La posición de las mujeres en la familia, sus oportunidades en el mercado de trabajo, su relacionamiento con parientes es definido en términos de su potencialidad de brindar cuidados y de la realización de su capacidad de cuidar. Cuidado y feminidad son dos caras de la misma moneda, están mutuamente relacionados.

Las autoras KNIJN y KREMER (op. cit) nos hablan de la existencia de tres dilemas básicos para el tema del cuidado.

1. El primero de estos dilemas está relacionado con el **carácter público o privado** de la responsabilidad del cuidado. Un primer elemento a tener en cuenta en este dilema es la calidad del cuidado ofrecido y esto depende directamente de las condiciones en que es ofrecido. Las autoras se plantean las siguientes interrogantes:

¿Tienen los receptores de cuidados el cuidado que necesitan, en el entorno que eligen, brindado por personas que tienen tiempo suficiente para prestar atención a ellos? ¿Tienen los proveedores de cuidado suficiente tiempo para cuidar, sin ser considerados por ello ciudadanos de segunda? ¿Están bien pagos y equipados para hacerlo?

El Estado, es la única institución en la sociedad que tiene los instrumentos políticos, financieros y legales para garantizar cuidados de buena calidad. Ésta es la razón por la cual, en última instancia, el dilema entre la responsabilidad pública o privada en torno a los cuidados es en el fondo un dilema del Estado. ¿Cuáles son los límites entre el mercado y la familia para proveer buenos cuidados? y ¿cuáles son las responsabilidades estatales en la protección de los ciudadanos más débiles, es decir, aquéllos que brindan y reciben cuidados?

2. El segundo de estos dilemas se vincula con las **características remuneradas o no remuneradas** de la actividad de cuidar. Se parte del supuesto de una asimilación entre ciudadanía social y empleo pago, es decir, que la manera de alcanzar la autonomía (para convertirse en un ciudadano pleno) está estrechamente ligada a la capacidad de generar el ingreso propio, es decir, convertirse en financieramente independiente. Este concepto de ciudadanía está completamente internalizado por los hombres, pero para las mujeres se convierte en un dilema diabólico, pues los trabajos que realizan vinculados al cuidado y las responsabilidades familiares son generalmente de carácter no remunerado o mal remun-

nerado, por lo que la capacidad de convertirse en ciudadanas plenas se vuelve una fantasía.

3. El tercer dilema se relaciona **con las características de dependencia-independencia** del cuidado. En el marco de las definiciones aportadas de ciudadanía, el cuidado es fácilmente asociado con una forma de dependencia. Las personas que dependen de cuidados profesionales así como los cuidadores informales, incluyendo en esta categoría a las mujeres que cuidan a sus familias, que dependen del Estado o de sus maridos, rara vez alcanzan los estándares de autonomía, independencia o desarrollo personal que han sido definidos como inherentes al concepto de ciudadanía. La pregunta que se formulan estas autoras es porqué es tan difícil aceptar que la dependencia es una característica de todos los ciudadanos. La respuesta está probablemente ligada a que el discurso principal sobre ciudadanía está conectado al discurso masculino de autonomía individual sin ataduras. Este discurso también se impregna en algunas perspectivas feministas de la autonomía que plantean que solo la liberación de esas ataduras puede darle a la mujer el estatus de autonomía y ciudadanía.

IV. NUEVOS MODELOS FAMILIARES Y RELACIONES DE GÉNERO

Un conjunto clave de relaciones que estructuran el género como identidad individual y desigualdad social son las de parentesco y familia, las “relaciones de la vida cotidiana”.

Junto con las identidades individuales de género, las relaciones familiares y de parentesco son sistemas de organización de derechos, responsabilidades y recursos para diferentes categorías de miembros en grupos sociales diferentes.

¿Cómo puede definirse entonces “lo cotidiano”? HELLER (1972), en el texto “La estructura de la vida cotidiana” concibe la cotidianeidad como una apropiación personal, individual de la realidad, una concepción del mundo, una aspiración a la auto-realización. En la cotidianeidad, las personas actúan de manera espontánea, sobre la base de la probabilidad, sin posibilidad de cálculo o de previsión, se encuentran siempre delante de la alternativa y la necesidad de elegir. En lo cotidiano se ponen en funcionamiento todos los sentidos, las capacidades de manipulación, los sentimientos, las pasiones, las ideas, las ideologías.

También WHITEHEAD califica a las relaciones en el terreno familiar como “relaciones de atribución de género: en ellas describir la posición es describir el género. Estas relaciones están regidas por normas sociales que determinan cómo

mo se han de distribuir los bienes entre quienes ocupan las diferentes relaciones, cómo asignarán la autoridad, la condición social y el trabajo. Las relaciones familiares son un mecanismo primordial a través del que se invisten significados y se ejercen controles sobre los cuerpos de las mujeres, la fuerza de trabajo, la sexualidad, la capacidad reproductiva y las opciones de vida. Aunque varían a través de diferentes clases y agrupaciones sociales, las normas y prácticas que rigen el matrimonio, la procreación, la herencia y el parentesco se combinan para asegurar que, en gran parte del mundo, el cuidado y la crianza de la familia se consideren responsabilidad primordial de las mujeres, mientras que el derecho a los recursos materiales se adjudica sobre todo a los hombres; de ahí la monótona similitud de la opresión de las mujeres en diferentes partes del mundo” (WHITEHEAD, 1979).

En el centro de este debate se encuentran las familias en las cuales hombres y mujeres de la región nacen, crecen, viven y trabajan. Es hoy en día un lugar común reconocer que con el uso del término “familia” se alude a realidades muy diversas. Sin embargo, la familia ejemplar que el imaginario social evoca, compuesta por padre, madre e hijos que viven bajo un mismo techo y funcionan como una economía organizada, tiene una fuerza simbólica tal que no ha siquiera empezado a ceder espacio al conjunto disímil y muy variado de arreglos o formas familiares que existen en la realidad.

El concepto de familia ha sufrido importantes modificaciones en los últimos tiempos que deben ser tenidos en cuenta para poder significar correctamente el concepto. La familia, clásicamente es concebida como una institución social que regula, canaliza y confiere significado social a las necesidades biológicas de sexualidad y procreación, que incluye la convivencia cotidiana, una economía compartida, una vida doméstica colectiva. La división de tareas al interior de esta concepción clásica de familia esáa regida por líneas de género y generación claramente definidas.

Las tres dimensiones que conforman la definición tradicional de familia, la sexualidad, la procreación y la convivencia, han sufrido grandes cambios y transformaciones en los últimos tiempos. Han aparecido así una diversidad de arreglos familiares y formas de convivencia, que suelen interpretarse como una crisis de la familia, pero que sin embargo, pueden verse también como parte de los procesos de transformación y extensión del derecho a tener derechos, principalmente por parte de las mujeres integrantes de esos arreglos familiares (JELIN, 1998).

La organización social de las actividades, al interior de las unidades domésticas, incluye la producción y el consumo cotidiano de alimentos y otros bienes y servicios de subsistencia, así como las actividades ligadas a la reposición generacional, es decir, tener hijos, cuidarlos y socializarlos y atender a los ancianos.

Estudios recientes distinguen tres tipos de modelos familiares que representan un continuo en la evolución de la lógica de género hacia la evolución de relaciones más equitativas entre hombres y mujeres (ALMÉRAS, 1997):

1. La familia tradicional, donde el hombre desempeña el papel de proveedor de familia en términos económicos y donde la mujer se ocupa de la crianza, cuidado de los hijos y de la realización de las tareas domésticas.
2. La familia semi-tradicional, en la cual tanto el hombre como la mujer desempeñan el papel de proveedor, pero atribuyen exclusivamente a la mujer la responsabilidad de las tareas domésticas.
3. La familia de doble carrera (*dual career family*), donde la pareja comparte las tareas domésticas y las de proveedor de los medios económicos y no se entiende la actividad profesional de la mujer como una actividad complementaria a la de su compañero.

Uno de los elementos claves en estas transformaciones familiares son los cambios producidos en la relación entre producción y reproducción. No puede dejarse de lado en este análisis un dato de la situación actual: la construcción de otra concepción del grupo familiar, a partir de la reorganización de la interdependencia entre producción y reproducción.

V. MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN EL NUEVO CONTEXTO

El análisis de la construcción social de la maternidad y la paternidad, aspecto clave para comprender la construcción social y cultural de las diferencias entre varones y mujeres, y su vinculación con los derechos sociales, en especial el derecho al trabajo, conduce a comprender el enfoque del Estado sobre los modelos de trabajo y familia subyacentes en las políticas que promueve, así como las dificultades para considerar las interrelaciones entre la producción, la reproducción social y cultural y los trabajos de cuidado realizados por las mujeres (AGUIRRE y FASSLER, op. cit).

El análisis de la literatura reciente sobre los escenarios relacionados con el cuidado y las responsabilidades domésticas, evidencia la hipótesis de que el sistema de género imperante se basa en gran parte, en la flexibilidad y la capacidad de adaptación de las mujeres.

En el medio familiar, las mujeres aseguran la supervivencia de la familia a pesar de los costos que eso les signifique en términos de comodidad personal; en cambio, la mayoría de los hombres no varía en lo fundamental sus pautas de comportamiento o de consumo en períodos de crisis. Paralelamente, por contar con ese compromiso de las mujeres con su familia, el Estado suele resolver sus problemas de presupuestos en el ámbito de las políticas sociales con una reducción de su apoyo a las unidades familiares. En los dos casos se cuenta con la capacidad de las mujeres de aprovechar lo más posible los recursos, sus energías y su tiempo para contribuir al bienestar de los demás (ALMÉRAS, op. cit.).

El trabajo no remunerado de las mujeres es considerado implícitamente como flexible, susceptible de adaptarse y modificarse para compensar cualquier otro déficit de los recursos disponibles para la reproducción y mantenimiento de los recursos humanos.

Encontramos ejemplos de esto en todas las políticas sociales, cuando se reducen los días de internación de los enfermos en los hospitales, dando un alta temprana, donde el cuidado del enfermo recae sobre las familias, que en las actuales condiciones de división sexual del trabajo, equivale a decir en las mujeres; cuando se parte del supuesto de que el tiempo de las mujeres es elástico y flexible, para poder llevar en cualquier momento a sus hijos al médico, asistir a citas escolares, etc..

El análisis de la construcción social de la maternidad y la paternidad, permite comprender también las formas contradictorias en que se trata la maternidad y a las madres en el discurso de las políticas de población y salud, observando por ejemplo, las prácticas de los proyectos y programas de desarrollo. A la maternidad como un “papel de las mujeres”, se le da una visibilidad y una importancia que no se le atribuyen a la paternidad como un “papel de los hombres”. La maternidad se trata como la razón, el motivo principal y la realización de los instintos de crianza de las mujeres, y la mayoría de las políticas interesadas en el bienestar y la planificación familiares tienden a dirigirse a ellas. A la vez, a las mujeres como madres o madres en potencia, rara vez se las percibe como actores competentes, capaces de elegir con responsabilidad, por su cuenta y en beneficio de sus familias (KABEER, 1998).

La maternidad subsiste como norma social. Las mujeres que eligen no ser madres se someten a presiones de su medio, pues establecen un conflicto con las construcciones de género dominantes. La maternidad es también objeto de regulación social: varias prescripciones en cuanto a la buena edad reproductiva, al número ideal de hijos, a los intervalos entre nacimientos, al período y “obligación” de lactancia materna³, muestran esto.

La división sexual de los roles también influye sobre la construcción de la identidad de los varones. Para los hombres aceptar el hecho de que su masculinidad no es una realidad intrínseca sino una institución social que pone en juego sus concepciones de masculinidad históricamente específicas, socialmente construidas e incorporadas individualmente, suele ser algo difícil de aceptar y presenta muchas resistencias para el cambio de las relaciones sociales.

En lo que se refiere al proceso de integración de los hombres en las nuevas modalidades de organización familiar descritos, varios estudios⁴ realizados sobre la participación de éstos en las tareas domésticas y las actividades del cuidado, destacan la resistencia de los hombres a participar en las tareas domésticas mientras parece ampliarse el concepto de paternidad y los hombres tienden a darle un lugar más importante en su vida. Otros estudios demuestran que en la adaptación a los nuevos roles familiares, los hombres que soportan la integración laboral de su esposa y aumentan su colaboración a las labores domésticas son los que viven mejor el cambio, mientras que los hombres que participan menos en las tareas del hogar y mantienen un apego a actitudes más tradicionales están más expuestos a experimentar depresión y problemas de autoestima en relación a la incorporación al mercado laboral de las mujeres (ALMÉRAS, op. cit).

3 Al respecto pueden resultar ilustrativas las recientes campañas de promoción de la lactancia materna que no consideran el tiempo y las necesidades de las mujeres.

4 Estudios tales como:

“Compartir las responsabilidades Familiares: una tarea para el desarrollo”. D. ALMÉRAS, CEPAL, Chile, 1997

“De puertas adentro” M.A. DURÁN (coord), Ministerio de Cultura, Instituto de la Mujer, Madrid, 1988.

“Déchiffrer les inégalités” A. Bihl y R. Pfefferkon, Syros, Paris, 1999.

“Le temps parental” CNRS-Paris I, Paris, 1999.

“France portrait social 1999-2000” INSEE, Paris, 2000.

“Los usos del tiempo como indicadores de la discriminación entre géneros” Page Mariano. Serie Estudios, Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España, 1996.

La supresión a nivel colectivo de las funciones tradicionales asignadas a la mujer es muy difícil en el contexto actual, pero sí es posible en el nivel individual. Los cambios estructurales son procesos complejos que pueden no ser visibles para la mayoría de los/as ciudadanos/as, pero introducir el cambio en el ámbito de las decisiones y negociaciones individuales es un elemento concreto que puede ir aportando elementos al cambio en el nivel colectivo. La redistribución de funciones entre los géneros, por otra parte, si bien muestra cambios lentos pero sostenidos en el tiempo, no presenta cambios espectaculares en los últimos treinta años.

Por otra parte, la sustitución o complementación del trabajo doméstico no remunerado por servicios, públicos o privados, es una vía de cambio social que ha crecido en los últimos años, aunque no cubre la necesidad de cuidados de la población de menores recursos.

VI. UNA CUANTIFICACIÓN DE LAS DEMANDAS DE CUIDADO: LA CONSTRUCCIÓN DE UNA ESCALA⁵

Para la demanda de cuidados en el sentido que se ha conceptualizado en este artículo, podemos reconocer cuatro fuentes principales que generan demanda de trabajo no remunerado, que dependen de los grupos de población en los que se origina la demanda:

1. la demanda creada por los niños;
2. la demanda creada por los enfermos;
3. la demanda creada por los ancianos;
4. la demanda generada por los sobre-ocupados en actividades remuneradas.

5 La idea de la creación de esta escala para nuestro país surgió de una conversación realizada en Montevideo entre Rosario AGUIRRE y Karina BATHYÁNY con la Profesora María Ángeles DURÁN a propósito de la existencia de la Escala Madrid que cuantifica las demandas de cuidado para la Unión Europea. La creación de esta escala es un primer intento por cuantificar las demandas de cuidado para nuestro país, basada en proyecciones poblacionales para los próximos veinticinco años y la valoración de los requerimientos de cuidado que las personas demandan según su edad.

La Profesora María Ángeles DURÁN⁶ (CSIC-España), ha desarrollado una escala llamada “*Índice o Escala Madrid*”, que puede aplicarse para calcular la demanda general de trabajo de cuidado en un país en un momento determinado. Este índice trata de calcular el impacto de las necesidades de cuidado en una población determinada. Es utilizada para la medición y proyección de la demanda total de cuidados de toda la población en un país.

“Así como el Índice Oxford se utiliza para calcular el impacto de la composición por edades del hogar en la disponibilidad real de recursos monetarios, el Índice de Madrid trata de calcular el impacto de la necesidad de cuidados.”...”Aunque la escala Madrid ha sido diseñada para el análisis de los hogares, también puede ser utilizada para la medición y la proyección de la demanda total de cuidados de toda la población de un país determinado. Cuando existan datos más detallados sobre el trabajo no pagado, esta escala podrá refinarse y adaptarse a condiciones de demandas más específicas” (DURÁN, 1999).

La escala Madrid ha sido construida con los siguientes supuestos. Los valores de variación de la escala se sitúan entre 1 y 2, correspondiendo el valor 1 a los individuos que son capaces de auto brindarse todas sus necesidades de cuidado, y el valor 2 corresponde a aquellos individuos que necesitan de cuidado permanente durante todo el día; los valores intermedios, por tanto, corresponden a necesidades parciales de cuidado.

Asume que los adultos de 18 a 64 años de edad que viven en el hogar requieren una unidad de cuidado por persona, en tanto que los niños de 0 a 4 años requieren de 2 unidades, los de 5 a 14 años requieren 1.5, los niños de 15 a 17 años requieren 1.2, las personas de edad 65 a 74 requieren 1.2, los de edad avanzada (75 a 84) requieren 1.7 y los ancianos de edad muy avanzada, mayores de 85 años, requieren de 2 unidades de cuidado. Si los grupos de edad se ponderan por su capacidad específica para generar demanda de cuidados, la demanda total de cuidados en cada país puede calcularse aproximadamente.

Basándonos en la construcción de la Escala Madrid, proponemos la creación de una escala similar para nuestro país, construida de forma tal que pueda ser

6 La presentación de la Escala Madrid de la Profesora M. A. DURÁN podemos encontrarla, entre otros, en los siguientes trabajos:
DURÁN, M.A (coord): “The future of work in Europe”. EC, DGV, Bruselas, 1999.
DURÁN, M.A “Si Aristóteles levantara la cabeza”. Col. Feminismos, Ed. Catedra, Univ. Valencia, Madrid, 2000.

comparable con la escala mencionada, es decir respetando la proximidad entre los rangos etarios y la variación entre los valores 1 y 2 como valores de la escala.

Para la construcción de esta escala según las especificidades nacionales, hemos trabajado con el sistema de jueces, pidiéndole a un total de diez jueces que ponderarán las necesidades de cuidado de los individuos según su edad entre los valores 1 y 2. Este panel de jueces fue integrado por personas de diferente sexo, edad y ciclo de vida.

De esta forma, adaptando los rangos de edad a las proyecciones poblacionales disponibles para nuestro país (proyecciones del CELADE), construimos la escala de la siguiente manera:

0-4 años: 2 unidades de cuidado

5-14 años: 1.7 unidades de cuidado

15-19 años: 1.5 unidades de cuidado

20-64 años: 1.2 unidades de cuidado

65-74 años: 1.5 unidades de cuidado

75-79 años: 1.7 unidades de cuidado

80 y más años: 1.9 unidades de cuidado

En los cuadros siguientes planteamos la aplicación de esta escala para las proyecciones poblacionales de Uruguay para los años 2000, 2010 y 2020.

En términos generales podemos decir, que nuestro país presenta una demanda de cuidados superior a la de la población proyectada. En el cuadro 1, encontramos que esa demanda es del entorno del 40% superior a la población proyectada promedialmente para los años seleccionados.

Cuadro 1

**El trabajo de cuidado en Uruguay (Escala de Montevideo).
Proyecciones años 2000, 2010 y 2020. Demanda según origen demográfico,
distribución por edades.**

Grupos de edad	Escala de Montevideo	2000	2010	2020
0-4	2	566.248	556.062	548.310

Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur

5-14	1.7	925.157	952.286	938.590
15-19	1.5	382.797	412.707	419.154
20-64	1.2	2.189.207	2.380.254	2.593.894
65-74	1.5	383.804	373.367	422.313
75-79	1.7	146.127	169.104	172.152
80 y más	1.9	167.894	229.062	272.179
Total de unidades de cuidado demandadas		4.761.233	5.072.841	5.366.592
Total población		3.337.062	3.566.525	3.793.341
% Unid. De cuidado demandadas respecto a pobl. Total		143	142	141
% Unid. de cuidado demandadas respecto pobl. 20 -64		260	255	248

Fuente: Elaboración propia en base a proyecciones de población del CELADE.

Ahora, si analizamos las proyecciones de demanda de cuidados respecto a la población de 20 a 64 años, que son en definitiva las personas adultas de ambos sexos habitualmente encargadas de cuidar al resto de la población: niños, enfermos, impedidos, etc.. esa demanda aumenta al entorno del 250%. Esto quiere decir que cada adulto deberá proporcionar en el futuro 2.5 unidades de cuidado, 1 para sí mismo y la 1.5 restante para los otros sectores de población.

Si además consideramos que de esos adultos de entre 20 y 64 años, los que habitualmente se hacen cargo de los trabajos de cuidado y responsabilidades familiares son las mujeres, la demanda que recae y recaerá sobre ellas es aún mayor. En la situación actual, donde existe un déficit de cuidado importante, esta problemática no ha impactado con toda la fuerza que las cifras indican porque encontramos en nuestro país aún una generación de mujeres que amortiguan este impacto, es decir, mujeres de 55 y más años que no están incorporadas al mercado de trabajo remunerado y que de diversas formas responden a estas necesidades de cuidado. Pero, dada la creciente tasa de participación femenina en el mercado de trabajo, es de suponer que este efecto amortiguador desaparezca en pocos años por lo que la problemática de la demanda de cuidados insatisfecha será un tema central.

Como se aprecia en el cuadro 1, la demanda más creciente pertenece a los sectores de población de más edad, convirtiéndose éste en un sector prioritario de atención.

De acuerdo a las proyecciones de población elaboradas por el CELADE, en el 2025, por cada cien personas jóvenes en el Uruguay habrá noventa y tres de edad avanzada, mientras que en 1995 la relación era de cien a cincuenta.

En el siguiente cuadro (cuadro 2), encontramos el origen de la demanda según edades. Podemos apreciar que, promedialmente según las proyecciones 2000, 2010, 2020, el 37% de la demanda de cuidados está constituida por niños y jóvenes en edad escolar, los adultos constituyen el 47% de la demanda (la única que puede ser considerada como autosuficiente en términos hipotéticos) y los adultos mayores constituyen el 15% de la demanda.

Por tanto, hay un 52% de la demanda de cuidados, constituida por niños, jóvenes y adultos mayores. Si pensamos en los adultos mayores de edad avanzada y muy avanzada, encontramos allí un 8% de la demanda de cuidados.

Cuadro 2

**El trabajo de cuidado en Uruguay (Escala de Montevideo).
Proyecciones para los años 2000, 2010 y 2020.
Demanda según origen demográfico. Distribución por edades**

Edad	2000 (%)	2010 (%)	2020 (%)
Preescolar 0-4	12	11	11
Escolar 5-14	19	19	17
Joven/escolar 15-19	8	8	8
(0-19) Subtotal 1	39	38	36
Adultos 20-64	46	47	48
(20-64) Subtotal 2	46	47	48
Mayores 65-74	8	7	8
Edad avanzada 75-79	3	3	3
Edad muy avanzada 80 y más	4	5	5

(65 y más) Subtotal 3	15	15	16
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con estas proyecciones, las actitudes y la gestión de la producción para el mercado tendrá que transformarse con el fin de acomodarse a la nueva demanda de trabajos de cuidados. Esta demanda no podrá satisfacerse por los propios demandantes a los precios corrientes en el mercado de trabajo puesto que como mencionamos, en un 52% de los casos son niños, jóvenes o adultos mayores.

Los problemas sociales surgen ante la diferente capacidad de los diferentes grupos de edad para pagar por sus propias necesidades. La pregunta a realizarse es quién proveerá los servicios requeridos por las poblaciones dependientes. El tiempo es un recurso escaso; si se dedica al trabajo remunerado no puede dedicarse al trabajo no remunerado, el tiempo de ocio, el entretenimiento, la capacitación o la participación ciudadana.

VII. CONCLUSIONES Y NECESIDADES DE INVESTIGACIÓN

La forma de satisfacer las funciones sociales básicas es un tema político de gran relevancia porque implica la adscripción social de cargas y beneficios. De ahí, la necesidad de hacer visibles estas funciones y extender la investigación al ámbito tradicionalmente definido como privado o doméstico.

A partir de los desarrollos expuestos en los puntos anteriores, surgen varias temáticas que nos plantean importantes desafíos teóricos, metodológicos y de investigación, así como el reconocimiento de la necesidad de articular distintas dimensiones analíticas, a nivel micro y macro y el abordaje de estas temáticas desde perspectivas cuantitativas y cualitativas.

Frente a la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, lo más común es que el cambio en la participación económica de las mujeres no implique una reestructuración del hogar; no hay redistribución de tareas y responsabilidades hacia los miembros varones, las mujeres ven sobrecargadas sus labores y se impone la ayuda de otros integrantes del núcleo familiar y de las redes de parentesco.

La provisión diaria de cuidados y la atención de las responsabilidades domésticas son temas que requieren abordajes empíricos en nuestros países para comprender mejor sus distintas formas de manifestación y las diferencias en el acceso y la oferta de estas distintas prestaciones.

Es así que frente a estas cuestiones surgen distintas preguntas:

1. ¿Cuáles son las características de la negociación intradoméstica y cómo pueden potenciarse esos procesos de re-negociación de las responsabilidades y cuidados familiares?
2. ¿Cómo explican los hombres y las mujeres su inserción en el empleo y su contribución al hogar? ¿Hombres y mujeres perciben y atribuyen valor diferente a estas actividades de cuidado y responsabilidades domésticas y a las actividades laborales? ¿Existe alguna diferencia entre lo que consideran importante para el grupo familiar? ¿Qué es lo que permanece significativo para uno y otros en estas prácticas sociales diferentes?
3. ¿Cuáles son las actitudes de los hombres y las mujeres frente a las responsabilidades familiares y los cuidados? ¿Son modificables esas actitudes?
4. ¿Cómo se articulan los itinerarios familiares y los itinerarios laborales, los momentos cruciales de las decisiones, su encadenamiento, las condiciones de negociación conyugal y familiar?
5. ¿Qué dificultades se presentan para que estos temas sean trasladados a la esfera pública?

BIBLIOGRAFIA DE REFERENCIA

- AGUIRRE y FASSLER. La mujer en la familia como protagonista del bienestar social. En: *Género, familia y políticas sociales, modelos para armar*. Fassler, Hauser, Iens (ed). Ed. Trilce, Mdeo. 1997.
- ALMÉRAS, Diane. (1997) *Compartir las responsabilidades familiares, una tarea para el desarrollo*. Santiago de Chile: CEPAL.
- CAPPELLIN, Paola (1992) *Emploi, famille et debat syndical: la discussion sur la DST*. En: *Strategies familiales et emploi, perspective franco bresilienne*. París: IRESCO/CNRH.

- DALY, Mary (1996) Modernising Gender relations: The nature and effects of recent welfare state policies and reforms. En: *Engendering citizenship and care. Seminar 1 of the EC Programme Gender and Citizenship. Engendering citizenship and care*. Holanda
- DURÁN, M.A (Coord) (1999) *The future of work in Europe*. Bruselas: CE.
- _____ (2000) Si Aristóteles levantara la cabeza. Madrid: Cátedra, Universidad de Valencia.
- FASSLER; HAUSER; IENS. (Ed) (1997) *Red Género y Familia*, Montevideo: Trilce.
- FRASER, N. (1997) *Justitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición de postsocialista*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- HELLER, A. (1972) *O cotidiano e a história*. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1972.
- HOCHSCHILD (1990) *The second shift*. Nueva York: Avon Books.
- HOLA, E y PORTUGAL, A. (Eds.) (1997) *La ciudadanía a debate*. Santiago de Chile: CEM/ISIS.
- JELIN, Elizabeth (1998) *Pan y afectos. La transformación de las familias*. Buenos Aires: FCE.
- KABEER, Naila (1998) *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*. Madrid: Paidós.
- KNIJN, T. y KREMER, M. (1996) Towards inclusive citizenship: gender and the caring dimension of Welfare States. En: *Seminar 1 of the EC Programme Gender and Citizenship. Engendering citizenship and care*. Holanda.
- ORTEGA SÁNCHEZ, Valiente (Eds.) (1999). *Género y Ciudadanía. Revisiones desde el ámbito privado*. Madrid: Univ. Autónoma de Madrid, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
- PAGE, Mariano (1996) *Los usos del tiempo como indicadores de la discriminación entre géneros*. Madrid: Instituto de la Mujer.

VARGAS, Virginia. (1998) *Un tema en debate: la ciudadanía de las mujeres*. Lima.
Edición electrónica, en internet:
ekeko.rcp.net.pe/FLORA/ensayos/index.htm.

WHITEHEAD, A. (1979) *Some preliminary notes on the subordination of women*.
IDS Bulletin, v. 10, n. 3.

PRÁCTICAS Y REPRESENTACIONES DISCRIMINATORIAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

CLAUDIA MONTENEGRO
GILDA ADRIANA MOLINA

Se reconoce que existen cambios o modificaciones respecto a los derechos de las Mujeres en el mundo del trabajo. Dicha evolución ha sido producto tanto de la lucha de organizaciones de mujeres por la igualdad de trato y de oportunidades como de organizaciones internacionales que han puesto de manifiesto que a través de sus normas y principios internacionales del trabajo se puede ofrecer una fuente de legitimidad para los grupos que desean afirmar los derechos de las mujeres trabajadoras. Muchas de estas normas han sido recepcionadas en el derecho positivo Argentino.

Como muchos otros países el Estado argentino ha intentado pasar de un sistema proteccionista a otro que promueva la igualdad, fundamentalmente, a través de la reforma Constitucional de 1994, que en su art. 75 inc. 22 otorga rango Constitucional a diferentes tratados internacionales que involucran esta problemática. No obstante es necesario que esas normas internacionales sean operativizadas y que desde el Estado se instrumenten acciones positivas.

Los cambios dados en el ordenamiento jurídico son insuficientes y los avances legislativos no han sido acompañados de modificaciones en las prácticas y representaciones discriminatorias en el mundo del trabajo.

Los estereotipos son imágenes o *representaciones* sociales no comprobadas en los que nos formamos desde la infancia, y que se aprenden a través del proceso de socialización.

“Estos estereotipos se construyen por un mecanismo cognoscitivo que consiste en reducir algo complejo en algo simple. En este proceso se crea una distorsión porque implica una operación de selección, categorización y generalización”¹.

Los estereotipos son conceptos mantenidos por grupos sociales sobre otros grupos de gente. La gente reconoce y entiende un estereotipo, aun cuando no crean que esta sea la representación exacta.

Existe en este sentido un estereotipo de género, considerando como tal al conjunto de las características que la sociedad espera de una mujer o de un varón. El estereotipo masculino normativiza como propio del varón, la actividad y la independencia, mientras que el femenino acepta como pertinente la pasividad y la dependencia. Desde la infancia las personas son educadas para determinadas tareas. Los varones para realizar actividades fuera del hogar, y las niñas para realizar actividades ligadas con lo doméstico, estimulándose juegos relacionados con la atención del hogar. Cuando los niños y las niñas crecen, ya tienen pre-determinados sus ámbitos de acción, los varones consideran que su lugar está en el espacio público y las mujeres sienten que su espacio es el privado o doméstico.

Estos valores subyacen en todos los comportamientos sociales y en las normas o leyes que regulan sus conductas. Pero los estereotipos no son fijos e inmutables. Cambiarán en relación a la modificación de valores y creencias culturales sociales. “Finalmente, los estereotipos son, al mismo tiempo verdaderos y falsos. Son verdaderos, en tanto representan algunas características del grupo. Son falsos en el sentido de que la selección de las características particulares presenta un cuadro distorsionado del grupo”.

No es la misma representación social la que tiene una persona que ha trabajado fuera de su hogar desde muy joven y con poca dedicación al trabajo doméstico, que otra que ha pasado gran parte de su vida en el ámbito privado dedicado exclusivamente a la crianza de sus hijos y cuidado del hogar.

La globalización de la economía ha aparejado costos sociales para las mujeres. La feminización del trabajo es una realidad. En 1994, cerca del 45% de las mujeres entre 15 y 64 años eran económicamente activas, y en el caso de América Latina estos índices alcanzan el 30%. Estos cambios, estos números nos llevan a realizar algunas interrogantes: La primera sería si las mujeres hemos avanzado

1 Robyn QUIN. Mujeres Representación y publicidad: forjando una identidad. (la) Revista. Consejo Nacional de la Mujer. Año 4 Nro. 13.

en la integración de la fuerza laboral en igualdad con los varones, y si bien la respuesta es compleja podemos adelantar algunas cuestiones. Este avance de las mujeres en la fuerza laboral ha ido acompañado de costos sociales. Persiste la desigualdad en la remuneración, las mujeres acceden a trabajos de jornada parcial y de baja estabilidad, a trabajos ocasionales, subcontratados o doméstico. Estas formas de trabajo generalmente, no gozan de la protección de las leyes laborales, su precarización no permiten mayor formación, ni posibilidades de diseñar una carrera y son de baja remuneración. Las trabajadoras a domicilio “invisibles” son el paradigma de esta modalidad precarizada del trabajo.

Sin negar las variables de las transformaciones económicas que sin dudas inciden en lo descripto, no es menos cierto que la persistencia de discriminación entre los sexos sigue teniendo que ver con los prejuicios sociales y culturales.

Acompañando la globalización de la economía, persisten y aparecen nuevas prácticas discriminatorias tales como:

- a) Menor remuneración.
- b) Doble carga de las obligaciones familiares y profesionales.
- c) Minoría de mujeres en puestos de toma de decisión.
- d) Mayores oportunidades para las mujeres en los llamados “empleos femeninos”, que generalmente tienen un salario inferior, y socialmente son menos valorados que los considerados “empleos masculinos”.

Estas prácticas sociales responden a la representación que sigue considerando que la remuneración de las mujeres es complementaria de la de sus maridos, y por lo tanto, las mujeres aceptan, y hasta encuentran justificable recibir menor salario y tener empleos de jornada parcial.

La Organización Internacional del Trabajo define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Por ello podría decirse “que existe discriminación siempre que una persona no disfruta plenamente –por razones que no se deberían tener en cuenta- de las mismas

oportunidades o del mismo trato del que gozan otras personas en materia de empleo y de profesión”².

La OIT define la discriminación contra la mujer como: toda distinción, exclusión, o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio del trabajo femenino. Por su parte TREIMAN y HARTMANN (1981) conceptualizan que la discriminación salarial existe cuando a los individuos de una categoría social se les remunera menos que a otros individuos de distintas categorías sociales por razones ajenas al trabajo que desempeñan.

En tal sentido se hace necesario analizar distintas prácticas discriminatorias:

Práctica discriminatoria por motivos de sexo. Acoso sexual en el trabajo. Si bien el bien jurídico protegido, en principio, es la libertad sexual, también está en juego la discriminación sexual.

Por parte del acosador hay una infravaloración del sujeto pasivo. La víctima es tratada como un simple objeto sexual. Existe, por lo tanto, un acto ilícito discriminatorio. La falta de estimación y el desprecio constituyen un tratamiento desigual. En el ámbito laboral esta actitud se agrava por la subordinación económica y jurídica del acosado, máxime si el acoso es acompañado por amenazas.

Práctica discriminatoria por el estado civil y por tener hijos. En la entrevista laboral se le pregunta a la mujer si tiene hijos, o si piensa tenerlos. La respuesta puede ser definitiva para cubrir un determinado puesto de trabajo, sin considerar la idoneidad. Los empleadores adoptan este tipo de conductas discriminatorias ante la posibilidad de que el cuidado de los hijos pueda afectar el cumplimiento laboral o disminuya el rendimiento. Parece que ser mujer, madre y tener empleo es realmente difícil. Persiste la creencia de que las mujeres presentan mayor discontinuidad laboral que los varones por sus papeles domésticos, la participación femenina es necesariamente discontinua por el papel de socialización de los hijos. Es interesante el supuesto en el que los hombres deciden entre trabajo y recreación, y las mujeres deciden en función de trabajo en el mercado, trabajo doméstico y recreación.

Algunas estadísticas: Alemania. Altas ejecutiva y directoras: 1/3%.

² Organización Internacional del Trabajo. Publicaciones del departamento de Normas Internacionales del trabajo, Servicios de Igualdad de derechos.

E.E.U.U.. Representatividad femenina en los directorios de las más importantes compañías: 10%³.

En el caso de América Latina esta tendencia es más acentuada. Las mujeres constituyen un tercio de la fuerza laboral, la incidencia del desempleo es mayor en las mujeres que en los hombres, las mujeres se concentran en empleos de baja remuneración y menor rango social: Aproximadamente el 80% de las mujeres ocupadas lo hacen como modistas, docentes primarias, telefonistas, secretarías, enfermeras, recepcionistas: trabajos que se compadecen con tareas domésticas y con horarios flexibles, esto conlleva concentración de personal femenino en puestos de trabajo de menor rango con menores posibilidades de progresar.

Práctica discriminatoria. Las mujeres ocupan los puestos de menor nivel en las escalas jerárquicas de las distintas organizaciones económicas. En esta práctica podemos observar el fenómeno de la segregación ocupacional en sentido vertical.

Las causas son varias, responde a representaciones que tienen que ver con “la personalidad femenina”, “no saber dar órdenes”, “no decidir”.

Según datos del Consejo Nacional de la Mujer: 1994, 2 de cada 83 gerentes generales son mujeres y 23 de 291 son directoras. En el sector bancario hay una presidenta entre 42, 1 vicepresidenta entre 59 y 3 directoras generales entre 164.

Práctica discriminatoria. La discriminación indirecta que afecta gravemente la igualdad de oportunidades y de trato, especialmente la segregación no profesional basada en el sexo. A pesar de los progresos notables que se han realizado aún persisten en numerosos países las actitudes masculinas arcaicas y los estereotipos sobre la división entre la tarea masculina y la tarea “femenina”. La representación que genera esta práctica tiene que ver con la creencia de que existen “empleos femeninos” y “empleos masculinos” considerando las distintas cualidades de cada sexo.

Práctica discriminatoria. Las remuneraciones desiguales en trabajo de igual valor. Es una de las formas más frecuentes y manifiestas de discriminación entre los sexos. Según la OIT en los países industrializados desarrollados, la remuneración representa para un mismo trabajo del 50% al 80% del salario de los hombres.

3 Documento: Derechos y oportunidades de la Mujer en América Latina: Problemas y perspectivas. Conferencia de las Américas sobre Liderazgo de la Mujer.

Este organismo internacional reconoció que aun con legislaciones que prohíben la discriminación en este sentido, determinados problemas subsisten en la aplicación práctica de los requisitos contenidos en los instrumentos relativos a la igualdad de remuneración. Las definiciones y los criterios utilizados en la legislación nacional para comparar unas tareas con otras son, con frecuencia, más restrictivos que los que se enuncian en el Convenio, y por consiguiente, corren el riesgo de dar lugar a interpretaciones limitadas. Se destaca la importancia de establecer métodos y procedimientos de uso y acceso fácil para contrastar el valor de diferentes empleos sin tomar en cuenta directa o indirectamente el sexo del trabajador o de la trabajadora. Se tropieza con dificultades concretas en la evaluación de los empleos cuando se asignan en la empresa a los trabajadores y a las trabajadoras, tareas, sectores de actividad, y trabajos distintos debido a una segregación por el sexo, dictada por actitudes tradicionales y sociales fuertemente arraigadas.

Hay un acuerdo generalizado de considerar como la causa más inmediata de la desigualdad salarial la segregación horizontal y vertical, por razón de sexo, en el mercado de trabajo. La segregación horizontal se refiere a la separación de mujeres y hombres en diferentes industrias, empresas, y sectores de la economía. La segregación vertical se refiere a la posición o al estatus ocupacional de los hombres y las mujeres en las mismas áreas de empleo.

En un orden de ideas más general, se observa que la mayoría de los obstáculos que había que superar para establecer la igualdad de remuneración se encuentran estrechamente relacionados con la condición general del hombre y la mujer en el empleo y en la sociedad, no se llegará a una evaluación igual de los empleos ni a los mismos derechos para todos los componentes de la remuneración, en tanto sigamos viviendo en un contexto general de desigualdad.

Prácticas discriminatorias directas o indirectas. Basadas en el estado civil, la situación familiar, o las responsabilidades familiares en materia de formación y de empleo.

Una de ellas se da cuando se prescriben sin necesidad, condiciones que no pueden generalmente ser satisfechas por las personas de un sexo, o cuando no se adoptan las medidas posibles para permitirles cumplir con tales condiciones.

En un estudio realizado por la consultora Bretona y Asociados sobre los avisos clasificados en los que se demandan recursos humanos para puestos ejecutivos se observó que las empresas prefieren varones en el 85,5% de los casos; en el 11,3%, no especifican sexo, y solo en el 3,3% solicitan mujeres. Este trabajo refleja además, cómo las pautas culturales (las representaciones sociales) perpe-

túan la distribución desigual de mujeres y varones en determinados puestos de trabajo (segmentación laboral).

En muchos casos los empleadores siguen tomando sus decisiones utilizando la “discriminación estadística”, buscan reducir costos y toman decisiones que sobre la base de la probabilidad de comportamiento de la categoría social en la cual se los incluye, en este caso mujeres. Es sin dudas, una manifestación del empleo de estereotipos: el tratamiento de cada individuo miembro de la categoría como si él o ella poseyese las características promedio que se les adjudica al grupo (PHELPS, en TREIMAN y HARTMANN, 1981).

ALGUNAS CONCLUSIONES

Si bien es indudable el avance tanto desde el punto de vista del orden normativo como de la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo, no es menos cierto que esta “entrada” no se ha realizado de modo igualitario con los hombres.

La globalización, la flexibilización del empleo, las transformaciones económicas son variables a considerar a la hora del balance, pero su marco general es la persistencia de estereotipos, representaciones altamente discriminatorias. Los prejuicios sociales y culturales siguen acompañando este proceso y muchas veces van de la mano de “estadísticas” de dudosa credibilidad.

Podemos concluir insistiendo que en el mercado de trabajo de nuestros países de América Latina persisten las representaciones y las prácticas discriminatorias.

1. Las mujeres siguen teniendo la doble carga de las obligaciones familiares y laborales.
2. Las mayores oportunidades de las mujeres las brindan los llamados “empleos femeninos”.
3. Existe una separación casi infranqueable en ciertos empleos como los pertenecientes a la “rama industrial” y a la construcción, que se los considera como trabajos exclusivamente masculinos.
4. Las mujeres siguen siendo una minoría en los puestos directivos y de toma de decisión.

5. Si bien el principio de igual remuneración por igual tarea está presente en las Constituciones de los distintos países y en las leyes laborales, las mujeres siguen percibiendo salarios inferiores a los de los hombres. Esto, en general, se debe a la existencia de categorías profesionales o de tareas reservadas a las mujeres.

6. Sigue habiendo una fuerte representación sexista en las organizaciones sindicales y empresariales. En Argentina, las secretarías gremiales mujeres no alcanzan el 1%, y en organizaciones como la Unión Industrial Argentina y la Cámara de Comercio alcanzan solo el 5%. Esta subrepresentación es negativa no solo al momento de negociar los convenios colectivos (la ausencia de medidas de género en ellos es más que significativa) sino que demuestra que las mujeres continúan sin ocupar espacios de decisión aun en gremios con mayoría de mujeres.

7. Se mejoró significativamente, en la participación de las mujeres en los estudios de pregrado y en los cuerpos docentes universitarios, en el periodo 1970-1990, sin embargo, en el ámbito de puestos directivos se aprecian obstáculos para acceder.

8. La mayor formación terciaria y universitaria no ha sido impedimento para que las mujeres tengan un aparente “techo” impuesto a sus posibilidades de acceder a posiciones más altas, tanto en el ámbito público como privado.

9. Se observan obstáculos culturales que se trasuntan en actitudes negativas de parte de los colegas en relación a la designación de las mujeres en cargos directivos en las Universidades de América Latina, en el caso de las mujeres, las críticas y evaluaciones se centran en características de tipo personal, y en los hombres, la evaluación se hace teniendo en cuenta su rendimiento.

Consideramos que los cambios a estas representaciones deberán darse desde la educación en un primer momento, entendiendo por educación la formal y la no formal.

Producir cambios implicará un debate en cada Universidad donde se incorpore la perspectiva de género en las carreras de grado, y entre otras acciones, se creen programas que coordinen las iniciativas de políticas de género, en rectorados y facultades.

BIBLIOGRAFÍA:

Consejo Nacional de la Mujer. Publicaciones 1999-2000.

CORREA, Karina. *La discriminación de la mujer y otras circunstancias que no tienen que ver con su capacidad intelectual*. Derecho del Trabajo, 1999-B-1526.

GARCÍA DE FANELLI, Ana M. *Patrones de desigualdad social en la sociedad materna: una reunión de la literatura sobre la discriminación ocupacional y salarial por género*. Desarrollo Económico, v. 29, n° 114, julio-set. 1989.

GARCÍA MARTÍNEZ, Roberto. *La igualdad de trato y la discriminación en el derecho del trabajo*. Derecho del Trabajo, 1997-A891.

OIT. Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Servicio de la Igualdad de Derechos. Publicaciones.

Revista del Instituto de Gestión y Liderazgo Universitario. n.12, abr. 1997. Organización Universitaria Interamericana.

SAUTU, Ruth. *Oportunidades ocupacionales diferenciadas por sexo en la República Argentina*. CEREP.

MATERNIDAD Y CARRERA PROFESIONAL: UN MATRIMONIO DIFÍCIL

Un estudio de caso en la esfera financiera

FRANÇOIS GRAÑA

La segunda mitad de este siglo que termina fue escenario de cambios espectaculares en el acceso de la mujer al mercado de trabajo. Estos cambios han operado sobre las relaciones de género así como sobre las representaciones socio-culturales que de ellas se hacen los hombres y las mujeres de nuestra época. En América Latina, la vida de las mujeres se ha venido transformando en profundidad. Un amplio trabajo de cuantificación, así nos lo muestra en cifras; allí puede leerse:

“...el aumento de la esperanza de vida, la reducción del número promedio de hijos, el mayor nivel educacional y disminución del analfabetismo, su creciente incorporación y permanencia en el mercado de trabajo, el mejoramiento de indicadores de salud y utilización de anticonceptivos modernos, el aumento de la jefatura de hogar femenina”, entre otras¹.

En los '50, el número promedio de hijos por mujer rondaba los 6, pasando a 3 en los noventa; la edad de la madre primeriza aumenta con la escolaridad, en el periodo 1960-90 la tasa de actividad femenina pasó de 18.1% a 27.2 % en tanto los varones disminuyeron de 77.5 a 70.3%; ello no impide que los ingresos por la misma actividad laboral sean claramente inferiores a los masculinos, y que el trabajo doméstico continúe siendo –por regla general– privativo de la mujer. Todos estos cambios vienen impactando fuertemente, sobre la convivencia social. Sin embargo, no han evitado que las remuneraciones salariales y las rela-

1 Tomado de VALDÉS, Teresa y GOMARIZ, Enrique (1995) (coord.): *Mujeres latinoamericanas en cifras. Tomo Comparativo* Ministerio de Asuntos Sociales de España y Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Chile.

ciones jerárquicas laborales sigan “subterráneamente marcados por el género”, en palabras de Margot PUJAL I LLOMBART².

La investigación que aquí comentamos se proponía identificar algunos de los efectos jurídicos de estas considerables transformaciones en las relaciones de género. Tal como ha hecho ver Kimberle CRENSHAW³, la importancia de estos efectos jurídicos en nuestras sociedades modernas no puede subestimarse. Al tiempo, nos interesaba apreciar la “distancia” entre los derechos formalmente convalidados y la práctica social; más precisamente, **queríamos identificar las representaciones corrientes que tanto mujeres como hombres se hacen de esta distancia o desfase**. Esta búsqueda central podía desplegarse en cinco dimensiones principales: i) la cuestión de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres de cara a la carrera profesional, ii) la percepción de la existencia de “filtros” –visibles e invisibles– al acceso a cargos de responsabilidad por parte de trabajadoras en carrera; iii) características del acceso de mujeres al Centro de cómputos y programación en el marco de los recientes procesos de informatización operados en el mundo del trabajo; iv) percepción que entrevistadas y entrevistados manifiestan respecto de la existencia y modalidades de acoso sexual en la empresa; v) entorpecimiento de la carrera profesional de las trabajadoras, atribuible al usufructo de los derechos que protegen el período de embarazo, lactancia y cuidado de hijos pequeños. Abordaremos aquí un aspecto de esta última dimensión: la tensión que enfrenta la noción de derecho conquistado con la de concesión graciosa, en el terreno del recurso a la reducción horaria para lactancia y atención de hijos pequeños.

La categorización por sexo divide a **toda** la población en dos grupos de igual tamaño que atraviesan todas las demás divisiones, estableciendo así un gigantesco y continuo campo de interacciones que distribuyen roles de género de modo ininterrumpido. De aquí la especial importancia de los procesos interactivos en la reproducción de desigualdades de género, como lo ha señalado Cecilia RIDGEWAY⁴ entre otros. La aprehensión de estos procesos interactivos, por tanto, también debía estar contemplada en nuestra estrategia de abordaje de campo.

2 LLOMBART, Margot (1996): “La marca del género en la encrucijada entre subjetividad e intersubjetividad”. *Zona franca*. Año IV nº 5, set/96, pp. 2-8).

3 CRENSHAW, Kimberle (1995): “La construcción jurídica de la igualdad y la diferencia”. Exposición realizada en el Seminario Internacional Femenino-Masculino “Igualdad y Diferencia en la Justicia” (Porto Alegre, 1995).

4 RIDGEWAY, Cecilia (1997): “Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment”. En *American Sociological Review* vol. 62 num.2, april 1997, pp. 218-235.

Una vez definida la esfera financiera como focalización empírica del trabajo, el análisis de las primeras entrevistas exploratorias permitió la identificación de los temas más significativos, la elaboración definitiva de la pauta de entrevista y finalmente, la elección del ámbito concreto de realización del trabajo de campo. Nos parecía importante una “mirada comparativa” entre –al menos- dos realidades heterogéneas. Seleccionamos finalmente, una entidad financiera grande, sólidamente implantada en el mercado y de amplia cobertura sindical, y otra igualmente importante pero con amplia mayoría de trabajadoras mujeres y sindicalización incipiente. Entre abril y agosto de este año 2000, realizamos 23 entrevistas semi-estructuradas a trabajadoras y trabajadores de ambas empresas, que sumadas a las entrevistas exploratorias, totalizaron unas 18 horas de registro magnetofónico.

El sindicato bancario agrupa a la gran mayoría de trabajadoras y trabajadores de la esfera financiera. Se trata típicamente de un sindicato “fuerte”: no solo por su representatividad, sino por su larga experiencia negociadora, su legitimación ante los empresarios y los poderes públicos, y en definitiva, por su involucramiento en la regulación contractual de remuneraciones y tareas. No llama la atención, por tanto, que los bancarios hayan estado desde siempre entre los primeros en reclamar con éxito el cumplimiento de la normativa que protege a la trabajadora embarazada o a cargo de hijos pequeños. Estos derechos son más reconocidos que en otros ámbitos laborales de sindicalización más débil o incipiente: el derecho de la trabajadora madre a horarios especiales antes y después del parto, a reducciones horarias que cubran el período de amamantamiento, el derecho a consulta médica materno-infantil, y desplazamientos a dependencias de la seguridad social en horarios de trabajo, etc..

Sin embargo, la lectura de las entrevistas de ambos contextos –el de sindicato fuerte y el de organización colectiva incipiente- sugiere que no hay identidad entre la convalidación efectiva de estos derechos, y su reconocimiento *en tanto tales*. Al contrario, puede percibirse un desencuentro entre la reglamentación vigente y cierta convicción íntima de que, en realidad, la trabajadora madre goza de beneficios excepcionales. Tal como lo ha expresado Elizabeth JELIN, “reconocer que no hay igualdad implica ...aplicar políticas especiales, afirmativas, que transformen las condiciones iniciales para generar igualdad”⁵. Pero precisamente en ausencia de este reconocimiento de la desigualdad, muy “naturalmente” se percibe todo derecho anclado en la condición de género como una concesión, un privilegio y aun un abuso de la beneficiaria.

| 5 JELIN, Elizabeth (...) ¿Ante, de en, y? Mujeres, derechos humanos, p. 55.

Este cortocircuito de perspectivas entre derecho legítimo y concesión graciosa, es más evidente en las entrevistas realizadas en la empresa de reciente sindicalización. Pero aun donde el sindicato es fuerte y vela efectivamente por el cumplimiento de la norma, se detecta también con toda claridad **una percepción de estos derechos especiales más próxima de la concesión que de la conquista con vistas a disminuir la desigualdad estructural de género, en la responsabilización familiar por los hijos.**

No podemos omitir la existencia de un abordaje de género que se opone explícitamente a esta percepción, y que encuentra defensores entre las y los trabajadores, así como entre los dirigentes sindicales. En este avance estamos lejos todavía de una apreciación ponderada de esta “tensión paradigmática” entre derecho y concesión. En el marco acotado de esta exposición nos detendremos fugazmente en aquel abordaje que percibe los derechos especiales de la trabajadora madre, como una concesión o un beneficio excepcional.

La cuestión de la reducción horaria para lactancia es un campo donde el enfoque de la concesión se manifiesta con particular nitidez. Como sabemos, esta reducción horaria implica el reconocimiento de una situación de previa desigualdad de género que se procura reparar; ésta es la filosofía que informa este reclamo, y que le brinda precisamente, su carácter de derecho y no concesión. Sin embargo, las entrevistas muestran los obstáculos que deben enfrentar a menudo las trabajadoras embarazadas y madres con hijos pequeños para asumir y hacer valer estos derechos. Así por ejemplo, una trabajadora testimonia:

“A mí personalmente me pasó, hace años, cuando tuve mi primer bebe ... de que falté por indicación médica y la licencia, y cuando volví me habían sacado la categoría, que era un premio que yo tenía (...) Cuando yo me reintegro de esas faltas, que eran debido al embarazo, resulta que me habían rebajado el sueldo ..., me habían quitado la categoría”.

Aquí se trata, claramente, de un conflicto que enfrenta a una trabajadora consciente de sus derechos, y una gerencia que presiona para desalentar su cumplimiento efectivo y evitar así, a toda costa, la consolidación de precedentes en este sentido. Pero cuando proviene de compañeros de trabajo, el desconocimiento *de facto* del derecho a horarios especiales por amamantamiento aparece camuflado tras una racionalidad compartida por todos: la defensa de las conquistas ya obtenidas. **Y al camuflarse de esta manera, se hace invisible para cualquier examen superficial.** Veamos un caso ilustrativo. Al momento de comentar estos derechos asociados a la maternidad, algunos entrevistados alertan de inmediato acerca del peligro que representan los “usos abusivos” de tales derechos por

parte de las trabajadoras. Un entrevistado con responsabilidades sindicales expresa:

“Le dijeron a una chica que tenía una hora menos para, bueno, sacarse leche o ingresar más tarde o lo que fuera, y resulta que después estaba pidiendo horas extras...”

Notemos que este mismo entrevistado reconocía enfáticamente la hora para lactancia como una conquista legítima; pero llevado a evaluar el comportamiento de una trabajadora que hace uso de ese derecho, le reprocha la pretensión de igualdad con los demás en el ejercicio de otro derecho: la realización de horas extras. Todo lleva a pensar que el entrevistado hubiera preferido que su colega declinara cortésmente cualquier beneficio “extra”, manifestando así su reconocimiento o aun su gratitud, por el beneficio otorgado por la negociación colectiva o la simple aplicación de la norma vigente. Pero el discurso de la concesión cobra la nitidez de una caricatura, cuando este representante sindical teatraliza lo que a su juicio la gerencia diría a esta trabajadora abusiva:

“Te estoy dando una hora de menos para que vos estés con tu hijo, y por otro lado vos me pedís horas extras” (...) ¿Para qué te doy, si vos me estás pidiendo más?”

La fuerza del discurso que “naturaliza” la subordinación femenina radica en esta relativa invisibilidad. Lo que se da aquí por sentado, es que la trabajadora madre no puede pretender horas extras como cualquier otro, ya que sus horarios especiales la han distinguido con un beneficio que la coloca precisamente, por encima de cualquier otro: ésta parece ser la percepción del entrevistado.

Detengámonos ahora un instante, en otro padrón de comportamiento representado por la trabajadora que ha ganado cierta posición jerárquica, se empeña por consolidarla, es plenamente consciente de que el embarazo puede poner en peligro la carrera profesional y vive esta situación como una discriminación, pero en definitiva, subordina las decisiones familiares a esas reglas de juego cuya inequidad no ignora, pero que deben ser aceptadas si se quiere progresar en la empresa. En este marco, la decisión de no tener hijos aparece como una resolución drástica del conflicto que enfrenta maternidad y carrera profesional: sencillamente, se opta por eliminar uno de los términos de la contradicción. Es lo que se desprende claramente de las siguientes palabras de una entrevistada:

“... el tema por ejemplo del embarazo de la mujer lo tengo siempre acá, como que ese es un punto determinante para que te discriminen, porque va a haber un período amplio que la empresa no va a poder contar contigo (...) inclusive yo personalmente, a veces pienso en tener un hijo ... pero entonces me asalta eso, ¿viste?: ‘ay, ¿cómo voy a quedar posicionada...?’”

Esta trabajadora alienta legítimas ambiciones profesionales, conoce los derechos que protegen a la que decide tener un hijo, y critica el elevado precio en términos de carrera que la gerencia impone a la madre que ejerce sus derechos; pero en definitiva, opta por renunciar a la maternidad en plena conciencia de que se trata del costo de la igualdad profesional con sus competidores varones. De esta manera, **su comportamiento último contribuye objetivamente –más allá de su voluntad- a desacreditar el amparo normativo a la maternidad, y a presentarlo como un privilegio opcional y costoso.**

- - -

Esperamos haber mostrado la fecundidad del análisis centrado en la pugna de representaciones sociales que subtiende la polaridad de sentido entre “derecho” y “concesión”. Estas representaciones sociales se encuentran en interacción compleja con asimetrías de género erigidas en condiciones estructurales “naturalizadas” por prácticas socio-culturales ancestrales. Se trata, por otra parte, de una perspectiva ampliamente tematizada en la sociología contemporánea. Así, en su empeño por superar la dicotomía funcionalismo/subjetivismo, Anthony GIDDENS sostiene que el empleo recurrente de estructuras sociales por parte de los agentes, constituye a aquéllas en medio y resultado de la interacción social: la estructura es simultáneamente, **productora de y re-productida por** la actividad de los actores o agentes⁶.

Esta ambivalencia característica de las estructuras sociales, permite alentar la expectativa de que un conocimiento –y reconocimiento– de la interacción entre representación social y estructura, tenga efectos sobre las propias estructuras examinadas. Aquí reside, en definitiva, toda la potencialidad crítica de una reflexión que abre paso a la transformación de las propias relaciones sociales de género tematizadas.

6 GIDDENS, A. (1995): La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración. Amorrortu Ed., Bs. Aires (© The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration, Polity Press, Cambridge 1984).

LAS RELACIONES ENTRE PRODUCCIÓN Y REPRODUCCIÓN SOCIAL EN LAS FAMILIAS DE SECTORES POPULARES. INCIDENCIA EN LA REPRODUCCIÓN DE LA POBREZA

NORA DAS BIAGGIO

Situarse en un planteo de orden sociológico en relación a la división de dos esferas en la vida social; una productiva y otra reproductiva de la vida social; merece un especial interés a la hora de encontrar alternativas superadoras a la crisis del empleo que sufren las sociedades posindustriales. Si entendemos por empleo a aquel que liga, articula a dos actores sociales, en principio, en contradicción por intereses que le son contrapuestos, uno por detentar el poder de la propiedad de los medios de producción (capitalista) y otro por detentar el Poder de la fuerza del trabajo (asalariado); es fácil advertir el quiebre de esa articulación en una sociedad que acusa un 17,8% de desocupación.

El problema a plantear es: las tareas inherentes a la reproducción de la vida social que giran en torno al trabajo doméstico realizado por las mujeres dentro del ámbito privado, ¿es trabajo productivo, es posible medir, cuantificar su aporte?

Cabría preguntarse ¿cuál es la razón para que el capitalismo siga manteniendo a la mujer en una posición subordinada dentro del hogar?

La función del modo de producción doméstico es, por tanto, ante todo contribuir a la reproducción de la fuerza de trabajo del trabajador asalariado, aportando los valores necesarios para su subsistencia a cambio de su trabajo; pero su esposa recibe solo su propia subsistencia a cambio de su trabajo, mientras por su parte, aporta un trabajo excedente que luego aflora como valor excedente en el sector capitalista. El mecanismo por el cual tiene lugar esta transferencia del

trabajo doméstico excedente al sector capitalista es el pago, por parte del capitalista, de salarios que están por debajo del valor de la fuerza de trabajo. Esto es posible porque el ama de casa, con su trabajo, reduce el valor de la fuerza de trabajo, aportando servicios que adquiridos en el mercado, elevarían el costo de la subsistencia y, en consecuencia, también acabarían repercutiendo sobre los salarios.

La existencia del modo doméstico tiene otras consecuencias para el capital pero estas son ambivalentes, por un lado, al apartar a las mujeres de la fuerza de trabajo, mejora la posición negociadora de los trabajadores, por otro, crea un ejército de reserva de mujeres potencialmente susceptible de debilitar ese poder negociador.

Este juego de contradicciones que se instala a la hora de discernir las implicancias sociales que tiene la división de las dos esferas de lo productivo y reproductivo hace al interjuego que se establece en el nuevo orden de la sociedad posindustrial, incapaz de generar empleo para todos los sujetos.

Si la actividad realizada dentro del hogar –crianza y socialización de niños, elaboración de comida, apoyatura emocional y afectiva de sus miembros, cobertura sexual de los miembros de la pareja– constituyen actividades específicas que el mercado no puede garantizar, tendrán por tanto, un alto valor a la hora de garantizar mecanismos de reproducción aceptables para que la producción que realice la fuerza de trabajo masculina sea competitiva.

Ahora bien, asistimos a un quiebre del eje organizador empleo en los sectores populares, debido a la emergencia de nuevas formas de relación de producción que excluye a grandes sectores poblacionales.

Esta masa altamente precarizada en cuanto a capacitación y habilidades para competir en el mercado, está excluida de la esfera de la producción.

La familia ha sido una institución del sistema capitalista, encargada de generar los lazos sociales imprescindibles para la reproducción.

Esta familia como nido nutriente de afecto, de emocionalidad, de construcción de subjetividades permeables para la reproducción acrítica del sistema, hoy ha entrado en crisis.

Asistimos a un nuevo escenario político social donde la crisis del Estado de Bienestar ha dado paso a la emergencia del Estado de Malestar (Eduardo BUSTELO).

Es en este escenario de Estado de Malestar donde se reproducen los mecanismos de segregación y exclusión social.

Este Estado de Malestar se expresa a través de dos dimensiones: una psicosocial y otra institucional.

A nivel psicosocial se caracteriza por una sensación de incertidumbre, desesperanza y descreimiento generalizado. Este estado o clima de incertidumbre se asienta sobre las bases de la ruptura del imaginario del progreso, o idea de la movilización ascendente que caracterizó a la sociedad en décadas anteriores.

A nivel institucional se advierte un repliegue del Estado en la cobertura de políticas sociales, antes garante de la reproducción de la vida social en condiciones más o menos aceptables para garantizar la producción.

Por tanto es lícito plantearse ¿en qué condiciones sociales se realiza la reproducción?

No es fácil arriesgar una respuesta, si es posible acordar algunas tendencias que perfilan comportamientos y conductas que hablan de una mutación civilizatoria (PARISSI) que comenzará a darse en los sectores sociales excluidos.

Violentismo a nivel barrial, violencia doméstica, expulsión de los niños del seno de la familia (niños que viven en alcantarillas en la ciudad de Córdoba).

Este estado u orden de cosas nos hace pensar que existe un desdibujamiento de los límites de las dos esferas productivas y reproductivas. Fundamentalmente puesto en evidencia en 1) la degradación de la vida cotidiana (en la producción y reproducción) asociadas a las nuevas formas de división del trabajo en esta economía globalizada; y 2) por la apropiación por parte de las mujeres de cierto protagonismo expresado a través de sus luchas reivindicativas que como expresión se perfila en el Movimiento Social de Mujeres.

Una referencia teórica frecuente consiste en considerar el espacio y tiempo de la producción por parte del capitalismo para justificar la separación entre producción y reproducción como un hecho estructural que alimenta la idea de que la

reproducción es una tarea inherente a la familia y como tal, subsidiaria del mecanismo de la producción.

Por tanto, la reproducción solo tendría interés para la producción, en la medida en que se encarga de fabricar y mantener la mercancía concreta que es la fuerza de trabajo. Por lo tanto, el trabajo doméstico queda reducido a una producción de valores.

Así entendido, por la separación rígida de las dos esferas, es imposible comprender que en el seno de una familia y en las relaciones que allí se establecen se da la contradicción de clase y de sexo.

Por el contrario, entendemos que existen ambas relaciones de clase y sexo en las dos esferas, en la productiva y reproductiva.

Es decir que en la relación de producción existe dominación ideológica, política y de apropiación de la mujer, al situarla en inferioridad de posición y legitimar su subordinación.

La misma observación es válida para la esfera de la reproducción donde operan mecanismos de apropiación por parte del capitalista del excedente que proporciona la tarea doméstica realizada en silencio e invisibilizadamente por la mujer.

Por tanto es válido afirmar que las mismas relaciones de clase y de sexo operan en los dos ámbitos, en el de la producción y en el de la reproducción.

Generalmente y desde una matriz de pensamiento esquemática es fácil advertir la rigidez del análisis que sitúa las relaciones de clase en la producción y las relaciones de sexo en la reproducción.

La existencia de clases de familias, por ejemplo las del sector popular, constituye un primer nivel de análisis donde poder observar cómo operan las relaciones de clases al interior de la familia y en los mecanismos de reproducción. Es decir que a partir de la socialización, interiorización de determinados "habitus" (BOURDIEU) se está produciendo un sujeto con aptitudes, habilidades que lo colocarán en un lugar en el mercado de trabajo.

Hablar de una socialización diferencial de clase supone plantearse esta interdependencia entre relaciones de clase, las clases de familias y los mecanismos sociales de socialización ("habitus").

Concretamente en las familias de sector popular, utilizando la categoría pobres estructurales, vemos que son sectores sometidos a la exclusión social; los lazos de solidaridad, de comunicación y de dependencia con el Estado se han cortado.

También es un hecho aceptado que la pertenencia a un sector poblacional, en este caso familias de sector popular, determina los modos particulares en que se realiza la reproducción social.

Desde el trabajo social sostenemos que es en este espacio de los obstáculos para la reproducción social donde tiene su anclaje, su intervención.

Si el Estado como garante de la articulación de sectores sociales en pugna, no interviene en la resolución de aquellas problemáticas que el sistema mismo ha generado, pone en situación de vulnerabilidad total a las familias excluidas.

Si las tareas de reproducción social han sido delegadas a las familias, y ello ha entrado en crisis, es lícito plantearse cómo se hace frente a las precarias condiciones en que se realiza la reproducción.

Si la forma de asistencia será vía políticas sociales focalizadas, que tiendan a la cobertura de alimentos, salud, etc., es menester analizar de qué manera incide esta separación entre dos ámbitos: productivo y reproductivo.

Si se entiende solo como enlace transitorio de los sectores más vulnerables de la sociedad la prestación de políticas sociales, o éstas comienzan a visualizarse como espacio de lucha y contradicción donde la separación rígida de las dos esferas no tengan asidero.

La tarea reproductiva puede también entenderse como productiva, y en cuyo caso deberá comprenderse el trabajo desplegado en ese ámbito como aporte al PBI; de ser entendido de esa forma merecería un tratamiento específico a la hora de subsidiar a las familias de pobres estructurales.

Es decir, el trabajo doméstico (realizado mayoritariamente por mujeres) es un aporte a la renta nacional per cápita, que el Estado debería contabilizar, en función de ello, el gasto social no sería entendido como tal, gasto, sino como remuneración salarial por una actividad desarrollada.

Planteado de este modo el circuito de reproducción de la pobreza, vía política clientelísticas de cooptación de sectores pauperizados no sería tal.

Entender el acceso a un salario básico por tarea o actividad de reproducción social, implicaría reconocer al trabajo doméstico como tarea productiva y no meramente como tarea socializadora de sujetos.

En el caso del trabajo de reproducción uno de los problemas fundamentales es formular un planteamiento analítico capaz de expresar de manera rigurosa la relevancia que la experiencia cotidiana tiene.

El silencio del análisis económico sobre su papel fundamental resulta mistificador no solo para las mujeres, sino para el conjunto del mercado laboral. La perspectiva analítica que integre trabajo productivo y reproductivo, es decir, la relación producción-reproducción, sería válida a la hora de diseñar las políticas sociales dirigidas a los sectores excluidos de la sociedad actual (Pobres estructurales y nuevos pobres). Aunque no es posible examinar aquí políticas concretas, no es despreciable la perspectiva presentada para ofrecer un nuevo marco para encuadrar, por ejemplo, la política de horarios, en un contexto estructural y no simplemente, de asignación del tiempo de las mujeres y los hombres. El carácter radical de la contradicción entre producción y reproducción indica que la carga del trabajo doméstico solo podría reducirse substancialmente a través de una reasignación masiva de recursos al proceso de reproducción y una modificación, aunque sea reformista y parcial, de la relación existente entre producción de mercancías y reproducción de las personas.

La masiva redistribución de los recursos y la renegociación de las normas sociales deberían llevarse a cabo explicitando analítica y políticamente, los costos de reproducción de la fuerza de trabajo y las contradicciones profundas del mercado.

Retomando la discusión acerca del eje de análisis planteado: la relación entre producción y reproducción social en el actual contexto de crisis del Estado de Bienestar, es preciso formular algunas precisiones teóricas.

Jane HUMPHRIES y Jill RUBERY (1984) establecen en un importante aporte que las esferas productivas y reproductivas están interrelacionadas, que la reproducción debe formar parte de la economía y entienden a la reproducción como un fenómeno relativamente autónomo.

Al hablar del fenómeno relativamente autónomo de la reproducción, hacen una crítica a las posturas que la economía neoclásica, las teorías del mercado dual y las teorías marxistas y feministas han considerado a las dos esferas productivas

y reproductivas como absolutamente autónomas o relacionadas, la reproducción de manera funcionalista-reduccionista.

Las dos metodologías señaladas, la de autonomía absoluta y la reduccionista-funcionalista, sostienen que la idea de que la familia es una variable económica poco considerable, deviene de estas concepciones: consideran que la modificación de la esfera reproductiva se da como consecuencia de los cambios operados en el sistema productivo. Establecen que la esfera reproductiva tiene su propia dinámica que es preciso reconocer y estudiar históricamente.

En ese análisis histórico se reconoce el factor condicionante del sistema productivo.

Señalan una ausencia de una teoría de la distribución entre los grandes paradigmas económicos, si bien acuerdan con encontrar algunas excepciones en el contexto de la tradición marxista. Según este enfoque el sistema de reproducción social y el nivel de vida esperado asociados determinarían la estructura del mercado laboral y su nivel de salarios.

Buena parte de los estudios realizados sobre la intervención de las familias en la determinación de los niveles de salarios reales ha tenido como eje el grado de independencia de la clase trabajadora del mercado de trabajo. Si la proporción de trabajo doméstico es considerado en la economía es por tanto un subsidio al sistema capitalista. Su autonomía exige, por tanto, un análisis histórico y dialéctico de la evolución de la reproducción social.

Ahora bien, cuando hablamos de trabajo reproductivo hacemos referencia a tareas de elaboración de comidas, vestidos, socialización y cuidado de los niños, ancianos, etc.; estas tareas no necesariamente determinan un ejercicio a un determinado sexo. Si prescribieran las determinaciones del sistema patriarcal bien podría decirse que la reproducción implica el ejercicio de tareas y actividades no necesariamente preestablecidas para cada uno de los sexos, sino que son equiparables en cuanto a los roles y funciones, tanto para hombre como para mujeres.

Verónica BEECHEY plantea que el análisis histórico que las autoras realizan de la esfera reproductiva adolece de un rasgo economicista de las relaciones entre las familias y las estrategias del capital; por lo tanto, no ponen el acento en los condicionantes genéricos de los intereses entre hombres y mujeres. Por otro lado, señala que el análisis de la reproducción recae sobre la familia y sostienen que por tanto es un análisis restringido. Es decir que dejaría afuera la consideración que también las tareas reproductivas son apoyadas y llevadas a la prácti-

ca por grupos que tienen ese fin social (guarderías, comedores, grupos de apoyo comunitario) que no necesariamente forman parte de las políticas sociales estatales.

Acuerdo con el planteo de Verónica BEECHEY en relación a que también es importante que el análisis de la reproducción conceda el debido, pero relativo, peso a los procesos políticos e ideológicos, pues allí se infiltran los modos operando que el sistema patriarcal utiliza, y por tanto, es el mecanismo legítimo para la reproducción social.

Introducir una mirada crítica acerca de que los procesos de reproducción social no son ingenuos, no son desprovistos de intereses ni de intencionalidad, sino todo lo contrario, tienden a la perpetuación de un orden social, tiene implicancias a la hora de introducir una brecha en la continuidad del sistema patriarcal.

Es decir, volviendo al planteo realizado de que concibiendo al trabajo doméstico como productivo podrían remunerarse mediante programas de acción social del tipo de workfare que instaure los subsidios de asistencia a familias desocupadas.

En el debate sobre el workfare se insistía en la necesidad que después de dos años de subsidios, las personas aptas deberían regresar al trabajo.

Entre quienes serían beneficiarios del workfare se encuentran las mujeres casadas que realizan el trabajo doméstico y que aportan con su trabajo productivo los costos necesarios para la reproducción.

La subordinación de la mujer en este sistema es considerada funcional al capital, tanto en la esfera de la producción capitalista como en la esfera de la reproducción doméstica, al obtener un mayor excedente, debido a que parte de los costos de la reproducción son asumidos por el trabajo doméstico realizado por las mujeres. Desde esta perspectiva el nivel de actividad femenina en el mercado del trabajo, dependerá de la demanda que será fluctuante, constituyendo un ejército de reserva de capital.

Según Verónica BEECHEY para Marx, el ejército de reserva es una condición del modo de producción capitalista. Dadas estas características, los grupos que integrarían el mercado industrial de reserva estarían integrados por hombres y mujeres que, hoy, decimos están excluidos del aparato productivo.

Esa exclusión merece un tratamiento pormenorizado que excede al planteamiento de estas líneas, pero se visualizan mecanismos válidos alrededor de la

noción de inserción que contribuye a definir un derecho de la era democrática, al articular ayuda económica y participación social. A igual distancia del Estado providencia pasivo cuyo costo ya no es posible financiar, y de la antigua sociedad de asistencia, a la cual nadie quiere retornar, se abre así el camino de un nuevo derecho social.

Bien podrían encararse políticas sociales dirigidas a los sectores excluidos que integran las tareas productivas y reproductivas, desde la estrategia de inserción, de manera de romper solidariamente con la cadena del clientelismo político, instaurado como forma de sometimiento y subordinación.

La integración de la producción y reproducción en aspectos teóricos tales como la reproducción de la fuerza de trabajo, el papel del trabajo doméstico en este proceso, las mujeres como ejército industrial en reserva, etc.; llevó a conceder la importancia debida a la organización social de la reproducción humana y ponerla en equiparación con la producción asalariada.

En los comienzos de la década de los ochenta, la preocupación de los investigadores se centra en algunas problemáticas que muestran claramente la tendencia a un cambio de perspectiva en el análisis del tema que nos ocupa. Existe un verdadero interés en lograr una reconceptualización de las categorías de producción, trabajo, fuerza de trabajo... que permita eliminar de ellas el rasgo ideológico que lleva a subvalorar o no considerar el trabajo de las mujeres. La propuesta alternativa es clara, cualquier conceptualización de actividad económica debe incluir todos los procesos de producción de bienes y servicios orientados a la subsistencia y reproducción de las personas, independientemente de las relaciones bajo las cuales se produzcan. Estas aportaciones permiten situar correctamente el papel económico que desempeñan las mujeres, así como otorgar a las tareas propiamente de reproducción, la categoría analítica que les corresponde.

La ventaja otorgada por este tipo de análisis y conceptualización de la relación de producción-reproducción repercute en la ruptura con las aproximaciones tradicionales, abandonando al mercado como eje vertebrador de toda actividad económica-social y lo sustituye por la concepción producción-reproducción de bienes y servicios donde la centralidad esté entendida como categoría analítica que dé cuenta de las actividades que realizan hombres y mujeres en función de la reproducción cotidiana de la vida.

BIBLIOGRAFÍA

BORDERÍAS, C. y otros. (1994) *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.

BOURDIEU, Pierre y WACQUANT, Loic (1995) *Respuestas por una antropología reflexiva*. México: Grijalbo.

LO VUOLO, Ruben; BARBEITO, Alberto (1993) *La nueva oscuridad de la política social*. Buenos Aires: CIEPP/MIÑO Y DAVILA.

Tercera Parte

POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO

POLÍTICAS DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA DE INTEGRACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA DE LAS MUJERES

JACQUELINE HEINEN

Las políticas de la Comisión Europea en materia de igualdad entre los géneros han pesado en el accionar de muchos países de la Unión. En los años setenta, y presionadas por los movimientos feministas, esas políticas se centraron en la igualdad de oportunidades en materia de empleo y en las diferentes cuestiones sociales relacionadas al universo familiar. El problema de la igualdad en materia de representación política recién se planteó en los noventa.

El balance de esas políticas sigue siendo moderado. Aquellas que refieren a la *conciliación* de la vida familiar y profesional son a menudo juzgadas como ambiguas en cuanto al rol asignado a las mujeres en el ámbito privado. Si bien tuvieron un efecto de entrenamiento en los países que presentaban un considerable atraso respecto a la defensa de los derechos de la mujer –en particular, al sur de Europa– en los países escandinavos estos juicios son aún más críticos. En cuanto a la política de *mainstreaming*, adoptada a mediados de los noventa, se puede decir que tuvo efectos perversos a varios niveles. Es de esperar que las acciones emprendidas en el área de igualdad de oportunidades a escala europea puedan servir de referencia a otros países del mundo.

El rol de la Unión Europea, en la evolución de las relaciones entre los géneros, consistió ante todo en la adopción, por parte de varios países, de medidas de orden socioeconómico. En 1957, se aprobó la primera recomendación del Consejo de Ministros sobre igualdad salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo, hubo que esperar hasta 1996 para que fuera aprobado un proyecto que

incluyera la igualdad en política. Antes de adentrarse en consideraciones detalladas respecto a las medidas adoptadas o propuestas, interesa subrayar algunos puntos.

Las limitaciones de la Unión Europea bajo una óptica del género

Primero, recordemos que existen *varios tipos de políticas* de la Comisión Europea: por un lado, las políticas llamadas “duras” que se apoyan en reglamentaciones y que tienen carácter obligatorio; por otro lado, las políticas llamadas “flexibles” o “blandas”, que se traducen en recomendaciones, directivas, pero que no son coactivas. Este segundo tipo de políticas se refieren principalmente, a medidas tendientes a mejorar la situación de la mujer, y cuya implementación obedece a menudo al principio de subsidiariedad, principio según el cual se reconoce la preponderancia de los Estados nacionales en algunas áreas, sobre todo sociales. Dicho de otro modo, la aplicación de tales directivas depende de la buena voluntad de las autoridades nacionales pertinentes.

En segundo lugar, recordemos que existen *diferentes tipos de organismos* dentro de la Unión Europea –desde el Consejo de Ministros hasta las Redes de expertos y comisiones de aplicación, pasando por la Corte de Justicia de las Comunidades Europeas, el Parlamento Europeo o la Unidad de Igualdad de Oportunidades siendo, la Comisión, el órgano ejecutivo encargado de aplicar las reglamentaciones y directivas. Pero la importancia de cada uno no es igual y sus prioridades de acción no son las mismas. Es por esta razón que la política del Consejo de Ministros se ve a menudo como un tanto conservadora en materia de relaciones sociales entre los géneros, mientras que la Corte de Justicia de las Comunidades Europeas se caracterizó, durante todo un período, por su orientación mucho más dinámica a favor de la igualdad de oportunidades, como lo ha sido la del Parlamento Europeo en estos últimos años.

En tercer lugar, hay que tener en cuenta la *inflexión de las ideas-fuerza según las épocas* consideradas. Los años 1970-80, presionados por los movimientos feministas, estuvieron marcados por la convicción de que las medidas de acciones positivas en el área profesional y de la educación constituirían el motor de la igualdad de trato hombres/mujeres. Este punto de vista cambió en la década siguiente. En los noventa, por el contrario, y siguiendo la línea de las políticas neoliberales que insistían sobre la flexibilidad del empleo, preponderó el tema de la individualización de las responsabilidades en el ámbito privado. Las recurrentes declaraciones sobre la necesaria «conciliación entre la vida familiar y la profesional» ocultaban, sin embargo, un retroceso de hecho en cuanto al lugar

asignado a las mujeres en la pareja. En muchos países, poco deseosos de acelerar la dinámica igualitaria, este retroceso se vio incrementado por la nueva insistencia otorgada al principio de subsidiariedad, habida cuenta de la desconfianza pregonada frente al Estado supranacional, principalmente, frente a la perspectiva de apertura de la Unión hacia los países del Este.

Por último, no hay que olvidar que existen *diferencias sensibles, tanto históricas como culturales entre dichos Estados* y también que su fecha de ingreso, su historia y su peso dentro de la Unión son diferentes. Ello repercute en cómo interpretan y aplican las directivas provenientes de la Comisión. La distancia entre los seis Estados fundadores¹, caracterizados por su orientación un tanto retrógrada en materia de políticas familiares, y los países del norte de Europa, es grande. Esto se traduce principalmente en la manera de interpretar el tema de la “conciliación”. Allí donde los segundos tienden a hacer hincapié en la importancia de que los hombres se involucren en las tareas del hogar, los primeros se mantienen, por lo general, (implícitamente o no) en la idea de que le compete a las mujeres arreglárselas para hacer todo –por ejemplo, no trabajando más a horario completo. De ahí la insistencia sobre el empleo a tiempo parcial *de las mujeres*, incluso en países como Francia donde, hasta los ochenta, esta forma de trabajo estaba poco desarrollada entre la mano de obra femenina.

Según el punto de vista que se adopte, los juicios emitidos sobre la política europea en materia de desigualdad entre los géneros son, más o menos críticos, y *el vaso aparece entonces mitad vacío o mitad lleno*. Presentaremos aquí los principales aspectos de las reglamentaciones y medidas preconizadas desde sus orígenes por la Comunidad Económica Europea (C.E.E.) –ahora rebautizada Unión Europea– así como los principales factores o actores que hayan fomentado una política de igualdad de oportunidades, aunque haciendo hincapié en los rasgos salientes del último periodo y sobre la dinámica de los debates en curso.

Medidas de orden económico y social

El artículo 119 del Tratado de Roma de 1957, trataba, como fue mencionado, sobre la igualdad de salarios entre hombres y mujeres, basado en el principio: “A igual trabajo, igual salario”. Como tal, esa consigna era relativamente formal y no tuvo ningún efecto concreto en la medida en que no tenía en cuenta la división del trabajo y, por lo tanto, el hecho de que eran escasas (y lo siguen

| 1 Recordemos que ellos son: Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo y Países Bajos.

siendo) las situaciones donde hombres y mujeres realizaban tareas similares (HANTRAIS 2000). Sin embargo, este enfoque inicial sobre *una* de las formas que toman las desigualdades entre hombres y mujeres en el trabajo asalariado abrió, durante los años setenta, coincidiendo con la primera ola de expansión de la Comunidad Económica Europea², la idea de un programa de acción social englobando otras facetas de la realidad sexuada. Subrayemos al respecto que la dimensión social ocupó siempre un espacio importante en las preocupaciones de la Comunidad, en cuanto a la dimensión económica y los problemas del empleo (LEIFRIED, PIERSON 1998)³. Lo cual opaca todos los asuntos referentes a las relaciones sociales entre los géneros⁴.

Hubo que esperar varios años hasta que se aprobara, en los años ochenta, una política sobre la división del trabajo que se refiriera a la influencia de la esfera privada en las discriminaciones profesionales y pronunciándose de manera explícita a favor de una política de acciones positivas, lo que hicieron luego los programas de acción 1 y 2 (1982-91)⁵. Recordemos que este tipo de política, entiende tratar las desigualdades existentes con medidas desiguales que beneficien a las personas objeto de discriminación y ello, temporalmente⁶. De todas maneras, puntualicemos que ese programa no era obligatorio puesto que se refería a cuestiones sociales, tradicionalmente consideradas como parte de las competencias prioritarias de los Estados miembros –no se trataba siquiera de una directiva sino de simples recomendaciones.

2 En 1973, ingresan a la Comunidad Europea, Dinamarca, Irlanda y Gran Bretaña. En 1986, se les unirá Grecia, seguida de España y Portugal en 1986. Los tres últimos países (Suecia, Austria, Finlandia) que se unieron a la Europa actual de los 15, ingresaron a la Unión mucho más tarde, en la segunda mitad de los años 90.

3 La dimensión social saltó a la superficie como consecuencia de las políticas de empleo y de gestión de flujos migratorios. Las medidas adoptadas en los años 60-70 sobre igualdad de género tenían como objetivo, a través de la búsqueda de la igualdad en derecho, asegurar la movilización de la mano de obra femenina en las sociedades con escasa fuerza laboral.

4 Para mayor información, ver HEINEN, Portet 2001.

5 Los programas de acción impulsados sucesivamente en 1982 y 1986 por la Comisión Europea hacían hincapié sobre la división del trabajo en la familia y se inscribían en la Carta de los derechos sociales adoptada bajo el gobierno de Delors (Comisión Europea 1999).

6 Según lo expresado en la Convención de la ONU de 1979 sobre la eliminación de toda discriminación hacia la mujer –en el marco de la cual se inscriben las resoluciones adoptadas por la Unión Europea: “La adopción por parte de los Estados de medidas temporarias especiales con el fin de acelerar la instauración de la igualdad de hecho entre hombres y mujeres no se considera un acto discriminatorio tal como lo define la presente Convención, pero no debe tener bajo ninguna forma como consecuencia el mantenimiento de normas desiguales o distintas; estas normas deben ser abolidas una vez que se cumplan los objetivos en materia de igualdad de oportunidades o de trato”.

Sin embargo, señalemos que durante los ochenta, las sentencias dictadas por la Corte de Justicia de las Comunidades europeas tendieron sistemáticamente a adelantarse a la legislación vigente, dándole la razón a mujeres que habían presentado demanda ante ella por discriminación salarial o profesional. En ese sentido, y más allá de las apariencias, las acciones emprendidas en nombre, y en el marco de la C.E.E. se revelaron más importantes que el débil peso jurídico de esta última o que la falta de recursos financieros destinados a la lucha contra las desigualdades entre los géneros. Las sentencias de la Corte, muy relegadas por los medios, contribuyeron a considerar desde un punto de vista más amplio, el tema del estatuto marginal de las mujeres en la esfera pública (HOBSON 1997).

Sobre la marcha (1991-95), se aprobó un tercer programa de acción que contribuyó a profundizar la reflexión de las instituciones y actores involucrados sobre los fundamentos de las discriminaciones por razón de género. No solo se reconsideró el principio de “A igual trabajo, igual salario” incluyendo la idea de igualdad “por un trabajo de igual valor” teniendo en cuenta la disparidad de las situaciones concretas. Este enfoque comprendía también algunas propuestas en otras áreas no solo la del trabajo asalariado: las necesarias transformaciones en la vida familiar y en la distribución de las tareas dentro de la pareja; las medidas tendientes a cambiar la situación de la mujer en las áreas de educación y formación; la lucha contra las imágenes sexistas manejadas por los medios, y el avance de la mujer en ese sector; la participación de las mujeres en todos los niveles de instancias de decisión; y las medidas concretas a tomar para combatir la feminización de la pobreza detectada en la mayoría de los países.

Señalemos, sin embargo, que los objetivos del programa fueron perdiendo fuerza en el transcurso de su elaboración y que el texto finalmente aprobado no llegó a ser el proyecto inicial. Surgieron, además, múltiples resistencias respecto a su aplicación (HOSKYNS, 1996). Es en este contexto que, en 1995, se aprobó un nuevo conjunto de directivas que otorgaban un carácter transversal al tema de las relaciones sociales entre los géneros, decisión cuyas repercusiones concretas originaron fuertes controversias.

Mainstreaming y ambigüedades del 4° programa de acción

Fortalecidos por los logros obtenidos, a pesar de las limitaciones, los responsables de la Comisión Europea eligieron lanzar el 4° programa de acción, con el objetivo, en este caso, de que el conjunto de los sectores e instancias de la Unión Europea consideraran la importancia del género en sus proyectos e iniciativas. Se trataba del llamado *mainstreaming*, que se define como la voluntad de pasar

de una política basada en acciones dirigidas a las mujeres a una política “*que incorpore la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas y actividades comunitarias*”.⁷ Tal objetivo parecía manifestar el deseo de evitar toda ghattización de los proyectos en curso y dejar atrás el enfoque tradicional, volviendo a hablar de la “temática de la mujer” como un problema aparte. Todos aquellos que, desde tiempo atrás, impulsaron el debate en el ámbito público y político no podían *a priori* más que alegrarse.

Sin embargo, muy pronto se vio que las intenciones de los decisores eran menos claras de lo que parecían al inicio. En efecto, la decisión de terminar con las redes de expertos sobre la familia y el lugar de las mujeres en las decisiones políticas, con el pretexto de no mantener acciones específicas, fue muy perjudicial para la búsqueda de una reflexión profunda sobre la desigualdad entre los géneros. Como lo fue la reducción a la mitad de los créditos otorgados a los programas precedentes en materia de igualdad de oportunidades, debido a que el financiamiento de acciones sobre ese tema dependería de ahora en adelante de los ministerios o sectores pertinentes. En fin, el debilitamiento concomitante de la Unidad de igualdad de oportunidades, privada de gran parte de sus recursos, dejaría a los actores externos sin un valioso interlocutor, poniendo fin al diálogo que contribuyó a convencer a varios gobiernos y organismos de adoptar políticas activas en esa materia.

En 1995, mientras se celebraban múltiples reuniones de balance sobre los derechos de la mujer, como preparación para la Conferencia Internacional de la ONU, de Pekín, se perfilaba la perspectiva de un enlentecimiento en las actividades capaces de participar en el cambio concreto de la realidad social, sin que los responsables políticos de la Unión Europea midieran el peligro que ello suponía.

De hecho, el riesgo de disolución de la acción se reveló más fuerte que las intenciones anunciadas. Como lo señala Alison WOODWARD (2000), la política de *mainstreaming* demostró ser algo eficaz solo en los países donde ya existía una política fuerte en materia de igualdad entre los géneros. En otros, llevó a que el concepto de género se revistiera de un tono mágico y creó la impresión de que se trataba de algo hueco, sin contenido. El abandono de las políticas de promoción de igualdad de oportunidades en beneficio de un enfoque más global contribuyó, en este caso, a “neutralizar el problema por disolución progresiva” (HUBERT 1998, p. 118). En lugar de una presión externa que obligara a los or-

| 7 Comunicado de la Comisión del 21.2.1996.

ganismos referidos a reaccionar, prevalecieron los compromisos internos y, por lo tanto, una relativa parálisis. Como era de esperar, la falta de preparación sería sobre este tema impidió que el deseo de profundizar las relaciones entre hombres y mujeres no pudiera concretarse. Es sabido que las estructuras no son neutras sino que se construyen desde una perspectiva muy marcada por la presencia mayoritaria de hombres y de representaciones masculinas. En consecuencia, se presenta una fuerte resistencia a la voluntad de instaurar mayor igualdad, y la falta de incentivos externos no hizo más que reforzar esta tendencia.

De este modo, el debate sobre la “conciliación de las tareas profesionales y familiares”, retomado por la Red de cuidadores de niños en una perspectiva progresista de cambio que suponía involucrar a los hombres, se transformó en una posición dirigida solamente a las mujeres (o casi). Se volvía a otorgar a este término la acepción inicial de los años setenta⁸ y a no cuestionar el hecho de que el empleo a tiempo parcial estuviera pensado únicamente para la mano de obra femenina. Cuando las presunciones no parten de la división del trabajo entre los géneros *en el seno de la familia*, es muy probable que la discusión se desvíe y llegue muy “naturalmente” a considerar que ocuparse de los hijos pequeños es “un problema de las mujeres” (JUNTER LOISEAU 1999). Y fue lo que sucedió en la mayor parte de los países del Centro y Sur de Europa.

Otros ejemplos de este desvío se produjeron cuando la Corte de Justicia de las Comunidades Europeas dictó sentencias –Corte de la cual se dijo que en otras instancias, durante la década pasada, había actuado en un sentido más bien progresista. El más sonado fue en 1995. En el caso Kalanke, nombre de un jardinero alemán que presentó demanda por discriminación profesional, la Corte dictó sentencia a favor de este hombre (LANQUETIN 1996). Protestaba contra el hecho de no haber podido avanzar en su carrera, contrariamente a una de sus colegas femeninas que poseía un nivel de calificación igual al suyo, en virtud de la política de acción positiva practicada por las autoridades de Land de Brême, que habían decidido favorecer la promoción de la mano de obra femenina por medio de un sistema de cupos. La decisión de la Corte volvía a pronunciarse contra el propio principio de acción positiva, y provocó un aluvión de protestas entre las feministas de todas las corrientes que vieron en ello una negativa a las medidas impulsadas, precedentemente. Estas reacciones provocaron que otra sentencia –la del caso Marshall, un profesor a quien le fue denegado un puesto

8 En 1974, cuando se hacía referencia a la conciliación se expresaba la necesidad, por parte de los Estados, de ayudar a la mujer a conciliar su trabajo con “sus” responsabilidades familiares.

otorgado a una mujer– rectificara esta resolución dos años más tarde. Las razones invocadas por la Corte Europea para justificar la medida tomada en primera instancia se referían, esta vez, al hecho que “*los hombres, de igual calificación, tienden a ser elegidos de modo preferencial a las mujeres, en la medida que se ven favorecidos por prejuicios y estereotipos profundamente enraizados en cuanto al rol y las capacidades de las mujeres*” (HOBSON 1997, p. 84).

Por lo visto, la implementación del 4º programa de acción fue algo dolorosa, y su adopción estuvo acompañada de muchas críticas.

Factores logísticos y peso de los diferentes actores

A pesar de las dificultades encontradas, el financiamiento relativamente importante del programa NOW (New Opportunities for Women), iniciado en el marco del 3er. Programa de acción y que continuara en el 4º, permitió lanzar toda una serie de estudios dirigidos a redactar un estado de situación conjuntamente a los proyectos relacionados a los diferentes campos de acción enunciados en estos programas. Hay que destacar que muchos de estos proyectos permitieron impulsar ciertos cambios –sea a nivel de empresa, área o localidad⁹. Es posible afirmar que estos programas tuvieron un verdadero éxito, a pesar de que, respecto a las necesidades, su impacto fue limitado.

El rol desarrollado en este caso por la Unidad de igualdad de oportunidades no fue desdeñable en la medida que, durante todo ese período, participó en la iniciativa en varias áreas, sirviendo de interfase tanto entre los diferentes organismos de la Comunidad Europea, como entre esta última y los actores nacionales-institucionales o no (ministerios, asociaciones, centros de investigación, etc.). Por otro lado, otros factores facilitaron los avances realizados por entonces, en particular, la influencia de los organismos, redes o personas que se involucraron en el debate sobre la desigualdad de género y sobre la urgencia de adoptar medidas para combatir las discriminaciones existentes.

9 Prueba de ello es el ejemplo brindado por un proyecto NOW implementado en Jerez, España, cuyo objetivo era impulsar a las mujeres a trabajar por su cuenta, y cuyo eco y éxito tuvieron una doble consecuencia. Por un lado, se concretaron una serie de iniciativas que permitieron a las mujeres, muchas de ellas desocupadas, emprender un trabajo independiente y/o convertirse en jefe de una pequeña empresa en el área de servicios o de producción poco explorados hasta ese entonces. Y por otro, las autoridades locales decidieron crear un Servicio de los derechos de la mujer a nivel local para relevar estas iniciativas –organismo del cual carecía esta municipalidad.

Ese fue el caso particular del Parlamento Europeo, cuyo Comité de los derechos de la mujer impulsó debates sobre el tema del cuidado de los hijos pequeños, desde una perspectiva innovadora en cuanto al rol masculino. No solo propuso desarrollar, sensiblemente, las redes de *nurseries* y guarderías, también propuso adoptar una ley “dura” sobre igualdad de género en la familia –gracias a una medida de licencia parental “a la sueca”, que supone una mayor implicancia del padre y de las obligaciones legales de las empresas¹⁰. Este Comité también dio su apoyo al Lobby europeo de mujeres, en contra de algunas decisiones de la Corte de Justicia y se opuso más de una vez a la reducción de los financiamientos destinados a programas de igualdad de oportunidades.

En contraposición, el peso de las organizaciones no gubernamentales tuvo su influencia sobre las nuevas políticas en materia de igualdad de oportunidades (JENSON 1996): casi un 40% de los proyectos presentados ante la Comisión sobre este tema provienen de ONGs. Si bien los gobiernos de los países involucrados propulsaron a menudo políticas anticuadas respecto a las preconizadas por la Comunidad, las organizaciones de mujeres activas en la mayor parte de los países europeos desempeñaron un rol decisivo llevando a las políticas por un camino más favorable. Testimonio de ello es el lugar que ocupó el lobby europeo de las mujeres, creado en 1989 por iniciativa de la Comisión, y que se transformó, con el paso del tiempo, en un amplio abanico: a fines de 1990, esta agrupación comprendía 2.700 organizaciones convirtiéndose en un interlocutor de peso ante los responsables de la Comisión.

En forma paralela, el rol del Comité Consultor sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, compuesto por representantes de cada uno de los Estados miembros así como representantes de las organizaciones patronales y sindicales, también evolucionó¹¹. Este Comité del cual participa el Lobby europeo de las mujeres en carácter de observador desde 1995, sirvió de interfase con las organizaciones no gubernamentales, y en particular, los grupos feministas que lo utilizaron como un espacio donde hacer valer sus reivindicaciones (STRATIGAKI 2000). Por su lado, el trabajo realizado para mostrar la escasa participación de las mujeres en los órganos ejecutivos de los sindicatos, provocó

10 En Suecia, desde 1994, la ley prevé que se otorgue obligatoriamente a uno de los padres un mes de licencia parental –lo que quiere decir que si el padre no aprovecha esta oportunidad, la duración de la licencia de la pareja se reduce otro tanto. Hay que destacar que más de la mitad de los padres toman de aquí en más parte de esa licencia parental –aunque ello represente poco, respecto al total de las jornadas. Al respecto, ver BERGQVIST 1999 y BERNER, ELGAN, HEINEN 2000.

11 Este comité fue creado en 1981.

debates y ciertos cambios en ese aspecto –aunque muy tímidos por ahora (COCKBURN 1999).

Por otro lado, algunos grupos de experto(a)s, como la Red de mujeres para la toma de decisiones o la Red de cuidadores de niños, tuvieron su especial relevancia en las reflexiones colectivas, al poner en evidencia públicamente cuántos asuntos vinculados a la opresión ejercida sobre las mujeres –tanto en el ámbito público como privado– estuvieron ocultos durante mucho tiempo en los debates de órganos políticos, jurídicos y económicos de la Comunidad (ROSS 1998). Y no se debe subestimar el rol desempeñado por los individuos, si se habla de las políticas de la Unidad de igualdad de oportunidades por quien fuera su responsable hasta 1996¹², o de la toma de posición pública por parte de personalidades, como la declaración de las mujeres ministros de los Estados miembros, cuando la primer cumbre europea “Las mujeres y el poder”, que tuvo lugar en Atenas en 1992. O también, la Carta firmada por los ministros encargados de “asuntos femeninos” que se reunieron en Roma en 1996. Esta Carta afirmaba que el tratado de la Unión Europea debía garantizar la igualdad fundamental del estatuto entre hombres y mujeres, especialmente, en el proceso decisorio (Consejo de la Unión Europea 1999).

También se señalaba que, en los procedimientos de contratación de la Comisión, se ignoraba cualquier dimensión de género: los concursos en el área de asuntos generales no incluían bajo ningún aspecto la temática de las relaciones sociales de género y no estaban dirigidos a dar empleo a personas especializadas en estos temas, o preparadas para tratarlos por su experiencia anterior. Las mujeres no constituían más que el 10% de los funcionarios de nivel A en 1999, 14% de los funcionarios de nivel B¹³ y sólo 2,8% de los directores generales. En cuanto a la Corte de Justicia de las Comunidades Europeas, no contaban con ningún juez de sexo femenino hasta 1999.¹⁴ Estos datos dicen mucho sobre las limitadas capacidades del ejecutivo europeo para poner en práctica las políticas adoptadas, y sobre el camino que queda por recorrer para que la noción de igualdad en derecho se concrete en el propio funcionamiento de la Comisión.

12 Se trata de Agnès HUBERT, quien desempeñó un papel importante en el desarrollo de esta unidad.

13 En la misma época, el porcentaje en el Parlamento Europeo era mayor respecto a los funcionarios de rango B, llegaron a 29%. En cambio, en el rango A no había ninguna mujer funcionaria.

14 Está relacionado, sin duda, a los diversos juicios hostiles al principio de acción mencionados arriba.

La dimensión de género, ¿punto ciego de las políticas de la Unión?

La reflexión sobre la articulación entre ámbito público y privado está lejos aún de ser un logro en la manera de plantear los problemas en el seno de la Unión Europea. Testimonio de ello es la directiva sobre la división del trabajo adoptada en 1997: no establece ningún vínculo entre la existencia de desigualdades de género en el empleo y la preponderancia del empleo a tiempo parcial en las mujeres, en la mayor parte de los países europeos¹⁵. En general, la dimensión de género queda como un punto ciego en todo un conjunto de departamentos o ministerios de la Comisión –como los de agricultura, competencia o transportes, por ejemplo, que son pesos pesados en las políticas concretas de la Unión. Como era de esperar en esos casos, los efectos de la política de *mainstreaming*, lejos de impulsar una nueva perspectiva, contribuyeron al estancamiento del debate sobre la desigualdad de género.

Las consecuencias de esta política fueron particularmente desfavorables para los grupos de mujeres con menores ventajas, en particular, las inmigrantes para las cuales las medidas de acción tienen una singular importancia, ellas que forman el grueso de las filas de trabajadoras más explotadas (servicio doméstico y trabajo en negro, en particular) las menos calificadas y las más frecuentemente expuestas a violencia doméstica y otras formas de violencia. Importa, no obstante, señalar que el retroceso que trae consigo la adopción de una política global tendiente a diluir los problemas específicos no solo tuvo consecuencias negativas. En efecto, varios grupos de mujeres “de color” reaccionaron creando una coordinación internacional, Mujeres negras e inmigrantes “que cuestiona la naturaleza androcéntrica y eurocéntrica de la noción de ciudadanía en Europa” (WILLIAMS 1999, p. 29). Esta agrupación encontró los medios necesarios para ejercer presión sobre el Lobby de mujeres europeas, y lograron que sus intereses fueran tomados en cuenta en las conversaciones con los organismos de la Unión¹⁶.

Numerosas expertas (VOGEL-POLSKY 1997) manifiestan escepticismo, se podría decir pesimismo, respecto a los resultados obtenidos luego de adoptar el

15 Por más que los poderes públicos se esfuercen en legitimar el desarrollo del tiempo parcial a través de un discurso igualitarista, que lo presenta como una medida referida a la igualdad de los géneros, se sabe que no hay forma de empleo que no sea sexuada y que se trata, actualmente, de una medida que interesa a los empleadores debido a que asegura una mayor flexibilidad del mercado de trabajo, (MARUANI 2000).

16 El Lobby europeo de las mujeres incluía principalmente hasta ese entonces, representantes de grupos de mujeres autóctonas de los países de la Unión y no se había preocupado mucho de defender activamente las necesidades particulares de las trabajadoras en negro e inmigrantes.

mainstreaming. Aun teniendo en cuenta la situación particular de cada país y los efectos diferenciados según los grupos sociales involucrados. No sólo la interpretación dada a esta orientación varió mucho, de caso en caso, siendo los países nórdicos quienes pueden darle un carácter más dinámico. También las directivas de la Comisión Europea tuvieron caídas desparejas, según si se trataba de países activamente comprometidos en la gestión de acciones positivas (al menos en algunos sectores) y que se vieron frenados en su gestión, o países que no han avanzado en la reflexión sobre el tema de la igualdad de oportunidades en Grecia, por ejemplo, la referencia a las medidas europeas implica una dimensión progresista en todos los casos, *mainstreaming* o no. La capacidad de adoptar los aspectos positivos de las recomendaciones de la Comisión, para hacer avanzar las cosas en un país determinado, es también la de poner en relación directa con el nivel de representación de las mujeres en las instancias elegidas un tema largamente ignorado en las directivas de la C.E.E., luego Unión Europea.

Relaciones de poder y representación política sexuada

Hasta 1996, los textos sobre desigualdad de género provenientes de organismos europeos casi no hacían referencia al tema de la participación de las mujeres en las asambleas legislativas y en los gobiernos de los Estados miembros para no destacar la subrepresentación existente en la gran mayoría de estos países.¹⁷ Se puede decir que la Comisión no ejerció ninguna presión real para corregir este hecho, hasta adoptar la recomendación del Consejo de 1996 (LEIJENAAR, 1997)¹⁸. Esta última vio la luz gracias, en gran parte, a las múltiples iniciativas de los miembros de la Red de mujeres para la toma de decisiones que expresaron su punto de vista ante organismos supranacionales y ante los respectivos poderes ejecutivos nacionales. Pero paradójicamente, como fuera mencionado precedentemente, esta Red –cuyas preocupaciones no se limitaban al área política sino que estaban también vinculadas a los puestos de responsabilidad en los órganos de dirección en las áreas económica y social– dejó de existir en el preciso momento en que los esfuerzos comenzaban a dar sus frutos. Hasta hace muy poco, la política constituía una de las zonas más sensibles, en términos de desigualdades de género, no sólo en cuanto a la situación de hecho preponde-

17 Este silencio parece tanto más chocante si tenemos en cuenta que la Unión sólo contaba con un país nórdico (Dinamarca) puesto que Suecia y Finlandia se integraron a posteriori.

18 El texto de esta recomendación figura en el anexo del documento de Agnès HUBERT (1998, p. 170-76).

rante en la mayor parte de los países miembros, sino también, en cuanto a los esfuerzos consentidos para tomar este asunto en profundidad ¹⁹.

Si bien algunos países de la Unión adoptaron medidas legislativas que comprendían una política de acción positiva (cupos en Bélgica²⁰, ley sobre paridad en Francia), importa recordar que varias decisiones similares adoptadas en Francia, Gran Bretaña y Portugal fueron declaradas no constitucionales por las autoridades jurídicas pertinentes luego de que se presentaran recursos en ese sentido²¹. Sin embargo, hubo importantes progresos en algunos países que todavía presentaban cierto atraso en materia de representación política de las mujeres –como los Países Bajos, Alemania, España o Austria.²² Se sabe, por otro lado, que el principio de paridad, aplicado en Francia por primera vez cuando las elecciones municipales de marzo 2001, modificará profundamente el paisaje político de este país aunque sea muy pronto para decir hasta qué punto y en qué plazo²³. Por otra parte, la presencia en lo sucesivo de tres países nórdicos en la Unión Europea se traduce en un abanico de situaciones mucho más contrastantes que en el caso anterior, con porcentajes de representación femenina en los Parlamentos nacionales que van desde 43% en Suecia a solo 6,5% en Grecia.

En el seno de la propia Unión, el Comité de los derechos de las mujeres del Parlamento Europeo militó por una mayor presencia de mujeres dentro de ella, con motivo de las elecciones europeas –en particular en 1994, año en que su

19 Las actuales negociaciones con los países de Europa del Este desearios de integrar la Unión Europea dan testimonio de que este tema sigue sin aparecer en las condiciones requeridas a los candidatos, en el capítulo de funcionamiento democrático de los Estados. Prueba de ello, es el contenido de la *Agenda 2000*, documento-marco elaborado por la Comisión sobre la apertura de la Unión a favor de los países excomunistas así como el tenor de las discusiones en curso (HEINEN, Portet 2001).

20 Fijados en 25% en 1994, estos cupos fueron extendidos a 33,3% en 1999.

21 En Francia, la introducción del cupo en las elecciones locales de 1982, estipulando que “las listas de candidatos no pueden incluir más del 75% del mismo sexo” fue calificada de anti-constitucional e invalidada por el Consejo Constitutivo ese mismo año. Un proceso similar tuvo lugar en 1993 en Italia, y nuevamente, en Portugal, en 1999.

22 En 1999, las mujeres representaban 36% de los parlamentarios en los Países Bajos, 31% en Alemania, 28% en Austria y 22% en España (para los otros países, ver Consejo de la Unión Europea 1999, pág. 23). En Austria y Alemania, estos resultados hay que relacionarlos con los sistemas de cupos (cuyas proporciones varían) adoptados por numerosos partidos políticos de estos países.

23 Las personas junto al alcalde así como sus adjuntos, ocupan un lugar muy importante en la vida política local, y es sabido que no teniendo este tipo de responsabilidades, la influencia de los consejeros municipales es de las más limitadas. En las primeras elecciones que aplicaban el principio de paridad, la proporción de mujeres encabezando listas era muy baja y pasará un tiempo antes de que las nuevas elegidas puedan imponerse como personalidades reconocidas y pretender ocupar los puestos actualmente ocupados por notables del sexo masculino.

proporción alcanzó casi un 30%, y en 1999 cuando el Comité hizo campaña sobre el tema: "Las mujeres representan una ventaja para Europa"²⁴. Pero tal actitud no refleja el espíritu que reina en otros organismos o en otros responsables políticos de este complejo conjunto que es la Unión. En los eventos sobre igualdad de oportunidades, como la Conferencia de París que tuvo lugar en 1999, siguiendo a las de Atenas y de Roma, se vio claramente que la determinación y la capacidad de acción colectiva de los ministros que representaban los distintos Estados miembros eran un poco limitadas en la materia²⁵.

Ahora bien, la lentitud en adoptar iniciativas concretas para mejorar la presencia de las mujeres en las instancias de decisión, en política en particular, explica en parte las resistencias encontradas en los medios feministas, en particular en los países nórdicos, en el momento de pronunciarse sobre el ingreso de los países a la Unión Europea o de superar una nueva etapa en el proceso de integración económica²⁶. Desde entonces, los esfuerzos consentidos por tal o cual país miembro para dar mayor claridad al tema de las desigualdades de sexo, a nivel de la Unión, deben ser vistas como pequeños hitos que señalan la lucha contra las discriminaciones y la marginalización de las mujeres.

Al respecto, evocaremos aquí los principales puntos de un programa adoptado en junio de 2000 por la Comisión, que marca las etapas del camino a recorrer (más o menos largo, según cada caso) para que así tome cuerpo una verdadera transformación de las relaciones sociales de género en el área política, económica y social (Comisión Europea 2000).

Un programa ambicioso para el período 2001-2005

Este programa, titulado *Hacia una estrategia-marco comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)*, fue presentada por la Comisión ante los

24 La proporción de mujeres elegidas en el Parlamento Europeo en 1999, aumentó muy poco respecto a 1994, pasando a ser 30,2%.

25 La propuesta presentada en esta oportunidad por el Primer Ministro, Lionel Jospin, de adoptar un plan de evaluación de carácter forzoso para los Estados miembros, de modo que los progresos logrados o no, sean examinados regularmente por una instancia *ad hoc* y permitan fijar nuevos objetivos, no se mantuvo por razones poco claras.

26 Estas resistencias fueron célebres en la campaña a favor del "no" dirigida por grupos de suecas y finlandesas cuando el voto para la adhesión, igual que las danesas cuando rechazaron la perspectiva de una mayor inserción de su país en el sistema económico comunitario, en el otoño de 2000 (ver HOSKYNS 1998).

organismos superiores de la Unión Europea²⁷. Es un documento ambicioso por la diversidad de temas que aborda y por los múltiples niveles de la realidad social que abarca. Como seguimiento al Consejo Europeo de Lisboa, de marzo de 2000, y apoyándose en las reflexiones mencionadas en el documento redactado por Finlandia –cuando ejercía la presidencia de la Unión–, en otoño de 1999 (Consejo de la Unión Europea 1999), el texto insiste sobre el hecho de proponer una estrategia global “*que cubrirá todas las políticas comunitarias tendientes a fomentar la igualdad entre las mujeres y los hombres*”.

Destacando, en particular, la distancia que existe entre derechos formales y derechos reales –*de jure* y *de facto*–, afirma la necesidad de poner fin al sistema que pretende que las acciones dependan de programas y líneas presupuestales diferentes y compartimentadas, en virtud del principio de *mainstreaming* según el cual cada sector de la Comisión y cada Dirección general (existen varias decenas) es responsable de sus propias iniciativas en la materia. Se trata entonces ciertamente, de un balance crítico y de un “*importante cambio*” respecto a la política adoptada antes que perseguía también un objetivo aparentemente global, pero que tuvo efectos de disolución en muchos casos. Aquí, en cambio, se postula la necesidad de coordinar las acciones emprendidas por una cooperación y un padrinazgo de tipo horizontal, gracias a un programa de apoyo financiado por una línea presupuestal específica (con proposiciones concretas específicas).

Retomando la idea, tantas veces subrayada, que hay que dar una mayor claridad a la existencia de desigualdades de género, este programa insiste sobre la necesidad de disponer de *estadísticas por género* y de mantener la coordinación de los sistemas nacionales para poder hacer así una lectura transversal, desde una óptica comparativa. Insiste sobre la necesidad de apoyarse sobre una o dos *redes de expertos* capaces de asistir a la Comisión en esta tarea. Al igual que en el documento finlandés, evoca la urgencia de tomar en profundidad el tema de la escasa representación de las mujeres en los organismos de responsabilidad jurídicas, económicas y políticas, en los puestos superiores de la función pública y en los comités oficiales de expertos de toda índole, sugiriendo *medidas concretas* para remediar esta situación.

Las propuestas enunciadas en ese documento tratan cinco áreas principales:

²⁷ Respectivamente: el Consejo, el Parlamento Europeo, el Comité Económico y Social y el Comité de las Regiones.

- La primera refiere a la *vida económica*, donde importa no sólo asegurarse que las mujeres no sean objeto de discriminación por razón de sexo, sino también tener en cuenta las recientes transformaciones producidas por las nuevas tecnologías y su incidencia en materia de empleo, tanto para las empresas como para los individuos. Ello significa poner el acento en la lucha contra la división del trabajo en todas sus formas.
- La segunda es la *representación*, en el plano político y a todos los niveles de toma de decisiones sean órganos del sector público o de la sociedad civil (sindicatos, asociaciones, partidos políticos). Se sugiere inspirarse en el documento "Mujeres y ciencias" (1999), que propone fijar como objetivo un porcentaje del 40% de mujeres en todas las instituciones donde se otorguen becas, para extenderla a los comités y grupos de expertos y alentar así a las organizaciones de la sociedad civil a hacer lo mismo. Se adopta entonces el principio de cupos, combinado con mecanismos que permitan hacer un balance regularmente sobre el camino recorrido.
- El tercer campo de acción se refiere a los *derechos sociales*. En él se mencionan las desigualdades producto de "*que ciertos derechos están fundados sobre el modelo superado del sostén de familia masculino*", factor que explica en parte el proceso de feminización de la pobreza. Esto supone atacar las desigualdades de trato en otros campos, además del trabajo y el empleo, hacer hincapié en el tema crucial de las relaciones en el seno de la pareja y de la familia, y en particular, en la toma a su cargo de los niños y las personas dependientes, tanto por parte de los hombres como de las mujeres.
- El cuarto punto de este documento trata sobre la *igualdad en la vida civil* y hace hincapié en la importancia de la educación cívica para hacer evolucionar las mentalidades respecto a las relaciones entre hombres y mujeres. Se aborda el tema de las *violencias*, doméstica u otras, el de la *explotación sexual* y los instrumentos a poner en práctica para luchar contra tales azotes. También se analiza la situación de las mujeres víctimas de múltiples discriminaciones (mujeres inmigrantes y provenientes de minorías étnicas, en particular) y muy vulnerables respecto a los fenómenos de violencia antes mencionados.
- Finalmente, el quinto gran tema refiere a la batalla a librar contra los *estereotipos masculinos y femeninos*, para erradicar los prejuicios culturales existentes. Ello supone estar particularmente alerta ante las imágenes

brindadas por los *medios*, y tratar de que los comités de ética nacionales se convenzan sobre la necesidad de integrar la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres, en sus respectivos mandatos.

Se ha avanzado en *propuestas concretas* sobre todos estos temas, mientras no se disponga de estadísticas por género y sobre todo, *instrumentos de evaluación* que permitan medir los progresos hechos o no, apoyándose en procedimientos precisos y con un calendario que asegure la regularidad de tales balances.

Como habrán comprendido, el interés de este documento radica en la voluntad manifiesta de ir más allá de las iniciativas puntuales para comprometer un trabajo de fondo sobre todos los aspectos de la desigualdad de género, estando particularmente atento a los puntos de resistencia, tanto culturales como materiales, que están en la base de las discriminaciones de las que son objeto actualmente las mujeres en su vida pública y privada. En él no sólo se hace referencia a los organismos oficiales pasibles de controles y de sanciones, sino también a la idea de que los cambios sólo se producirán en las estructuras sociales si paralelamente, se hacen las debidas consideraciones sobre los aspectos culturales y de mentalidades. Y ello, a todos los niveles de la sociedad, sean o no institucionales. Finalmente, la insistencia sobre la necesidad de disponer de medios financieros sustanciales para llevar a buen término un programa de este tipo da la pauta de la seriedad con la cual se tratan los asuntos y luego se los aborda. Como tal, este texto lo dice todo sobre el camino recorrido desde la adopción de la recomendación de 1957 sobre los salarios. Esa es la versión optimista de la historia.

Podría existir otra, mucho menos rosa, puesto que al día de hoy, se trata de un pedazo de papel, “uno más!”, exclamarán los más pesimistas. Sólo el futuro dirá si este documento puede transformarse en una verdadera máquina de guerra. Ello dependerá no sólo de cómo se lo reciba en las diferentes instancias de la propia Unión Europea, y de la determinación que tomen para *pasarla a los hechos*, sino también de la seriedad con la cual será tratada por los Estados miembros. Se sabe, en materia de construcción de la Unión –como en política en general, hay a menudo cierta distancia entre los principios enunciados y la realidad– *de jure/de facto...* De todas formas se necesitará mucho tiempo para poner en marcha un programa tan ambicioso.

Sólo la presión ejercida por las organizaciones de la sociedad civil, en especial, los movimientos de mujeres que contribuyeron a la evolución de los enfoques sobre las relaciones de género, parece capaz de dar vida a estas propuestas e impedir que se las archive. Si hubiera que hacer un balance de la historia de las

políticas adoptadas sucesivamente por la Comunidad Europea desde hace medio siglo, sin dudas sería éste.

BIBLIOGRAFÍA

- BERGQVIST, Christina. Ed. (1999) *Equal democracies? Gender and politics in the nordic countries*. Oslo, Scandinavian University Press.
- BERNER Boel, ELGAN Elisabeth; HEINEN, Jacqueline (Eds.) (2000) Suède, l'égalité des sexes en question. Les Cahiers du Genre n. 27.
- COCKBURN, Cynthia (1999) Les relations internationales ont un genre. Le dialogue social en Europe. *Travail, genre et sociétés*. n. 2.
- Comisión Europea (2000) *Vers une stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2001-2005*. Bruselas.
- Comisión Europea. (1999) *Recueil sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne*. Bruselas.
- Consejo de la Unión Europea (1999) Examen de la mise en oeuvre par les états membres et les institutions de l'UE, du programme d'action de Pékin. Bruselas.
- HANTRAI, Linda (2000) From equal pay to reconciliation of employment and family life. En: Hantrai, Linda (Ed.) *Gendered policies in Europe. Reconciling employment and family life*. Londres: Mc Millan.
- HEINEN, Jacqueline; PORTET, Stéphane (2001) Intégration de la Pologne à l'Union européenne et rapports de genre. *Lien social et politiques – RIAC*. n. 45.
- HOBSON, Barbara (1997) Conceptualizing economic citizenship : an analysis of gender equality in policy and law in the European Union and Sweden. En: *Gender and citizenship: social integration and social exclusion in european welfare states* n° 3.
- HOSKYNS, Catherine (1996) *Integrating gender-women, law and politics in the European Union*. Londres: Verso.

- HUBERT Agnès (1998) *L'Europe et les femmes. Identités en mouvement*. Rennes: Apogée.
- JENSON, Jane (1996) Une citoyenneté à part entière peut-elle exister ? En: Del Re, Alisa; Heinen, Jacqueline (Eds.) *Quelle citoyenneté pour les femmes ? La crise des états-providence et de la représentation politique en Europe*. Paris: Harmattan.
- JUNTER LOISEAU, Annie (1999) La notion de conciliation professionnelle et familiale, Cahiers du Genre, n° 24.
- LANQUETIN, Marie-Thérèse (1996) De l'égalité des chances. A propos de l'arrêt Kalanke. *Droit Social*, 5.
- LEIBFRIED, Stephan y PIERSON, Paul (Eds.) (1998) *Politiques sociales européennes - Entre intégration et fragmentation*. Paris: Harmattan.
- LEIJENAAR, Monique. (1997) Comment créer un équilibre entre les hommes et les femmes dans la prise de décision politique. Bruselas: CE.
- MARUANI, Margaret (2000) *Travail et emploi des femmes*. Paris: La Découverte.
- ROSS, George (1998) L'Union européenne : la performance d'un acteur sans rôle. En: Jenson, Jane; Sineau, Mariette (Eds.) *Qui doit garder le jeune enfant ?* Paris: LGDJ.
- STRATIGAKI, Maria (2000) The European Union and the equal opportunities process. En: Hantrais, Linda (Ed.) *Gendered policies in Europe. Reconciling employment and family life*. Londres: Mc Millan.
- VOGEL-POLSKY, Eliane (1997) Démocratie, femmes et citoyenneté européenne. *Sextant*, n. 7.
- WILLIAMS, Fiona. (1997) Genre, ethnicité, race et migrations: ou les défis de la citoyenneté en Europe. Cahiers du Gedesst n° 23.
- WOODWARD, Alison (2000) Mainstreaming in European policy : innovation or deception. American Sociological Association.

GÊNERO E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO MERCADO DE TRABALHO

PAOLA CAPPELLIN

As ações afirmativas, encaminhadas no início dos anos 80 no Estados Unidos e, rapidamente, implementadas em muitos países da Europa, direcionam-se a corrigir as desigualdades de tratamento entre mulheres e homens no mercado de trabalho, assumindo como desafio intervir na divisão social e sexual do trabalho.

Na sociedade democrática, revisitar as assimetrias da divisão sexual do trabalho sugere que se assumam três tipos de preocupações: reconhecer as contribuições sociais das mulheres trabalhadoras dos vastos contingentes da população; valorizar o saber profissional acumulado por diferentes gerações de mulheres trabalhadoras; superar antigas e novas defasagens de oportunidade de emprego e trabalho entre homens e mulheres. Isto é, proporcionar programas de intervenção que busquem introduzir o princípio da igualdade de oportunidade. Hoje, as assimetrias de gênero existentes no mercado de trabalho poderiam ser submetidas não só a uma análise sociológica, mas são passíveis de ser superadas graças aos diferentes programas de ações afirmativas.

Como é possível formular projetos negociados de igualdade profissional num espaço social, além que econômico, marcado pelo confronto de atores sociais? As relações industriais, até pouco tempo atrás, estavam moldadas por uma cultura política fundamentada pelo paradigma do conflito.

O debate é assim direcionado não só para identificar quais são os mecanismos que reproduzem as discriminações salariais, as disparidades na formação profissional, a reconhecer as barreiras que interpõe ao acesso às carreiras entre homens e mulheres, mas se dirige também a realizar balanços e avaliações dos diferentes modelos das estratégias encaminhadas pelas experiências

internacionais com o fim de delinear o desenho dos objetivos e as metas a serem alcançadas¹.

Nossa reflexão escolhe um percurso entre muitos: 1) demarcar o conteúdo das ações afirmativas, explicitando suas metas; 2) evidenciar os elos que as ações afirmativas mantêm com o debate da cidadania; 3) resgatar alguns indicadores das mudanças em curso nas relações industriais capazes de sensibilizar os atores sociais envolvidos no mundo do trabalho no Brasil.

No âmbito do corpo jurídico da Constituição Brasileira, por exemplo, há -em seu art. 7 sobre a melhoria da condição social dos trabalhadores- entre os direitos a proteção no mercado de trabalho da mulher. Assim é afirmado: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visam à melhoria de sua condição social: inciso XX- a proteção do mercado de trabalho de mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”.

O DESENHO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS

Devemos assim explicitar o desenho das ações afirmativas, entendidas como *ações que têm como objeto contribuir para cancelar ou corrigir as desigualdades de fato, de maneira a promover a presença e a participação de mulheres em todos os setores profissionais e em todos os níveis de responsabilidade*². É também importante reconhecer que no interior das formas de intervenção, as ações afirmativas se constituem em programas que não são classificados como políticas públicas de caráter universal, nem tão pouco são identificadas como políticas de implementação de “cotas”.

As ações afirmativas propõem uma delimitação *ad hoc* das áreas de atuação, uma escolha provisória e específica de suas metas. Consequentemente, as ações de **afirmar a igualdade** estão estritamente vinculadas às demandas que provêm de quem sofre as discriminações; estão vinculadas à metas de mudanças sociais junto à opinião pública e à cultura política e organizacional dos locais de trabalho. Mais ainda, sugerem que a pauta de corrigir as desigualdades seja desenhada como acordo negociado capaz de viabilizar as mudanças nos locais

1 As entidades F.F.E, a UFRJ, ELAS, CFEMEA promoveram em abril 1997 o Seminário “As mulheres no mundo do trabalho –experiências internacionais de ações afirmativas”, convidando especialistas nesta área dos EUA, França, Itália, Comunidade Européia e da América Latina. Esta iniciativa recebeu o apoio da Fundação do Gênero/CIDA.

2 Ver o texto de recomendação 635/84 da CEE, 13 de dezembro de 1984.

de trabalho, envolvendo assim os empregadores e os empregados e suas formas de representação: os sindicatos. Isto comporta que sua implementação sugira nas empresas um fórum tripartite entre trabalhadores, sindicatos e direção da empresa com o objetivo de alcançar **a afirmação da igualdade nos locais de trabalho** para ambos os sexos.

As ações afirmativas propõem estimular uma reformulação dos significados socioculturais que se reproduzem nos costumes, no hábitos e nos estereótipos que fomentam a segregação vertical ou horizontal das profissões atribuídas e exercidas pelos homens e pelas mulheres.

À clássica definição de **discriminação direta**, agrega-se, hoje, outras discriminações mais sutis, que estimulam a guetização das mulheres no mundo do trabalho.

A discriminação explicita-se no tratamento comparativamente desfavorável. Esta é entendida como uma situação de tratamento diferenciado em relação a uma qualidade (no caso o sexo) possuída pela pessoa. O tratamento diferenciado fere um interesse (econômico, moral, profissional) e é considerado assim objetivamente prejudicial.

A discriminação é um conceito necessariamente relacional no mercado de trabalho, tendo como referência os atos e os comportamentos dos empregadores, privados e públicos.³ No contexto do mundo do trabalho, a análise das discriminações chega a considerar também as **discriminações indiretas**, isto é, a referência a ações, comportamentos, definições que têm um impacto desfavorável sobre sexo a partir de critérios e de requisitos exigidos ou solicitados pela oferta de empregos.

Os programas de ações afirmativas partem do estudo das formas de renovação dos mecanismos discriminatórios observando, de um lado, a análise das especializações profissionais ocupadas pelo homens e mulheres no trabalho. Por outro, é importante resgatar as demandas formuladas pelas trabalhadoras que sofrem a discriminação, avaliando sob quais condições de trabalho as empresas desenham a divisão sexual do trabalho e fomentam suas imagens de gênero. Finalmente, de posse do diagnóstico *ad hoc* dos processos em curso nas

³ Nos apoiamos no texto da legislação italiana comentado pela jurista M.V. Ballestrero "Parità e oltre. Parità, pari opportunità, azioni positive", Roma, Edisse 1989.

empresas das diversas formas de reprodução das desigualdades, é possível desenhar os planos, os balanços de igualdade.

De fato, há uma complementação entre a fase de levantamento das opiniões e a análise do ambiente sócio-econômico do trabalho. A questão não é tanto aumentar a presença numérica das trabalhadoras mas corrigir as discriminações, superar os espaços de segregação, alterar as condições de desvantagens que demarcam as profissões “femininas” que são os lugares baixos das hierarquias ocupacionais que se defrontam com o assim chamado “telhado de cristal”.

A Comissão Européia, na redação do “Livro Verde, a política social na Europa”⁴, tem evidenciado como as mulheres, apesar de sua alta participação na população ativa, continuam sendo discriminadas no mercado de trabalho. Algumas constatações estão resumidas no relatório do Fórum Europeu Ações Positivas, promovido pelo Grupo de Coordenação, Como, Itália 1994⁵.

- As mulheres ficam concentradas em algumas profissões: educação, áreas de auxílio a medicina, trabalhos administrativos de média ou baixa qualificação;
- as mulheres estão sub-representadas nas funções de direção e nas novas profissões de alto nível de qualificação técnica;
- as mulheres estão mais expostas ao desemprego, sobretudo nos períodos de reorganização das empresas e dos setores econômicos, assim há a preocupação em corrigir a sua possível ausência em relação às profissões de futuro. Se faz referência às conseqüências da mecanização, da introdução de inovações tecnológicas, etc.
- desemprego das mulheres é mais alto do que o dos homens;
- as mulheres estão mais expostas a contratos de tempo determinado. A trabalhos sazonais, ao trabalho instável;
- as mulheres continuam com salário inferiores aos homens;

4 Commission Européenne, “Livro verde, sulla politica sociale in Europa”, Bruxelles 1995.

5 Commissione Europea, Direzione Generale V, “Occupazione, relazioni per donne e imprese”, Como, 1996.

- para poder permanecer no emprego, as mulheres devem saber conciliar o tempo doméstico de atividades familiares com o tempo extradoméstico, muitas vezes com falta de serviços educativos.

O estudo da formatação de ações afirmativas sugere torna-se mais clara quais são os vínculos entre o local de trabalho e o contexto social.

O êxito da implementação das ações afirmativas depende a quem é atribuída a responsabilidade de desenhar os programas de intervenção, de acompanhar a implementação. Mas são também importantes a autosustentabilidade e a replicabilidade das experiências, de maneira que não se percam os primeiros ganhos obtidos. Assim o desenho da ação afirmativa é fruto de um diálogo infra-institucional e inter-institucional que vai além de uma simples definição imposta de cima ou de uma medida estritamente jurídica.

Enfim, podemos assim resumir as metas das ações afirmativas:

- *Diversificar as funções das trabalhadoras nos locais de trabalho;*
- *equilibrar a representação homens/mulheres no maior número de ocupações;*
- *promover as trabalhadoras a níveis de carreiras superiores;*
- *apoiar a participação das trabalhadoras no desenvolvimento tecnológico interno das empresas;*
- *eleva o nível de qualificação e de consciência profissional das trabalhadoras engajadas nas empresas.*

CIDADANIA SOCIAL E A REORGANIZAÇÃO DAS RELAÇÕES SOCIAIS

A conjuntura econômica dos anos 70 já tinha evidenciado os primeiros sinais dos desafios das mudanças –a reestruturação industrial, a competição internacional, a desindustrialização e conseqüentemente ampliação do setor terciário, as conseqüências negativas da rigidez dos processos de burocratização organizacional nas empresas. Estas são sem dúvida, referências importante para marcar o contexto europeu da crise da hegemonia do modelo taylorista/fordista das relações industriais. Assim como hoje marcam os mercado de trabalho em muitos países da América Latina. Entretanto, não só os indicadores econômicos que estimulam os governos nacionais ou as entidades internacionais (União Européia por exemplo) a introduzir as políticas de ações afirmativas. Importantes contribuições foram dadas pelas demandas sindicais

das mulheres, pela sensibilização da opinião pública, pela brecha aberta pela renovação das políticas de *Recursos Humanos* nas empresas.

Podemos sintetizar como novidade sócio/política a emergência de uma apropriada definição de “cidadania social” que chega aos locais de trabalho. Esta expressão de cidadania entra em sintonia com algumas renovações interpretativas dos desafios contemporâneos no mundo do trabalho, tem como interlocutor uma opinião pública que está sempre sensibilizada pelo ideário da igualdade entre homens e mulheres e que encontra eco nas relações industriais entre as organizações sindicais, os empresários, os poderes públicos descentralizados- prefeituras, governos regionais, etc..

Temos um tripé que dá conta da filosofia das ações afirmativas: a cidadania social, a definição de políticas de igualdade de oportunidades e o envolvimento dos agentes econômicos que se transformam em atores de mudança.

Para desenvolver a primeira dimensão –a cidadania social- nos apoiamos em Pietro BARCELLONA, que articula a cidadania com a questão da reforma o Estado e com os conflitos na sociedade contemporânea⁶.

Ele anuncia a questão da cidadania social nos termos: como podemos revisitar o universalismo de maneira que se possa falar do indivíduo concreto, nas suas diferentes condições e problemáticas?

Fala-se das mudanças dos atores ao redor dos quais circulava o compromisso do estado social e a política e a economia: a grande empresa, a intervenção pública do estado. Hoje, se reconhece que está em crise a tradicional equação keynesiana entre o crescimento econômico, o aumento da ocupação e a difusão do bem estar.

A cidadania social, segundo P. BARCELLONA, choca-se com o universalismo que tinha caracterizado a cidadania civil e política, na medida em que a

6 Pietro BARCELLONA “A proposito della cittadinanza sociale” em revista *Democrazia e Diritto*, n.2/3, 1988, Roma. A revista *Democrazia e Diritto*, do Centro di Studi e Iniziativa per la Riforma dello Stato é dirigida por Pietro Ingrao. Esta revista dedica dois números consecutivos, em 1988 sobre os cenários de mudanças e estratégias em ação e o debate sobre a estratégia da cidadania.

primeira faz referências à garantias, à direitos assegurados aos indivíduos, além de sua inserção política e civil, que o qualificam como cidadão do Estado⁷.

O autor observa que se a cidadania social, assume a pretensão de universalismo, vai ao encontro de duas dificuldades:

1. Quando se estende a todos os cidadãos as garantias que caracterizam os direitos sociais, isto é, ao repropor uma situação de indiferenciação, acaba-se deixando inalteradas, de fato, todas as desigualdades e todas as heterogeneidades que se queriam justamente corrigir. O autor argumenta que o mercado, o processo produtivo e distributivo, acabam desnaturalizando o projeto universalístico, fazendo com que a cidadania social universal se torne uma resposta não correta numa situação econômica e social profundamente desequilibrada.
2. O universalismo da cidadania acaba por neutralizar aspectos vitais da sociedade contemporânea: o conflito e o antagonismo, arriscando desestruturar as polaridades que têm constituído o motor dos processos de mudanças.

Para o autor, ter este princípio rígido de universalismo para a cidadania social não só significa imaginar, erradamente, um terreno de rápido e superficial consenso, mas também leva o risco de atribuir prestações gratuitas também a quem tem a posse de quotas relevantes da riqueza nacional.

Alguns exemplos podem esclarecer. Como podem ser garantidos os direitos – do trabalho, da casa própria, de um salário digno– sem intervir sobre a divisão do trabalho, sobre o sistema educativo, sobre a alocação dos recursos?

Enfim, a cidadania social universal, para P. BARCELONA, corre o risco de ser uma afirmação puramente ideológica de integração e de neutralização de conflitos e antagonismo, em lugar de ser um instrumento de atuação orientado por critérios de justiça no uso de recursos. A batalha da cidadania social não

7 A cidadania política corresponde ao reconhecimento do direito de eleger os representantes nos diferentes órgãos do Estado e nas assembleias legislativas; a cidadania civil corresponde à capacidade de agir, de estipular contratos e vincular-se, através o próprio consenso, a compromissos e a prestações junto a outro sujeitos. A cidadania social designa o conjunto de expectativas que cada cidadão expressa junto ao Estado para obter garantias de segurança na vida, no trabalho e em outras esferas, concorrendo todas ao oferecimento da dignidade e da liberdade à assistência individual.

pode ser deixada à uma política econômica indiferenciada, como tampouco pode ser deixada à generalização de expectativas sem confins e sem conteúdo.

A problemática da cidadania introduz **critérios de seletividade** para corrigir as desigualdades alimentadas pelas relações econômicas do mercado e do processo produtivo e distributivo. Além disso, os direitos sociais têm outra característica que os separa dos direitos civis e políticos. Estes últimos têm como referência a autonomização da esfera econômica face à esfera social e política. São denominados “direitos incondicionados” na medida que são adquiridos e defendidos pela capacidade de propor uma igualdade formal de todos frente à lei. As regras jurídicas que delimitam estes direitos se apoiam em regras instrumentais que definem modalidades de ação e modelos de comportamento que os indivíduos podem usar livremente para realizar seus fins privados⁸.

A cidadania social pressupõe uma outra lógica. Aqui, economia e política se reúnem numa relação de reciprocidade e interdependência, recuperando os vínculos entre privado e público. Em outras palavras, coloca em discussão a separação entre produção e vida, entre trabalho e mercadoria. P. BARCELLONA chama os direitos sociais de “**direitos imperfeitos**”, já que a sua realização depende das escolhas políticas e da política econômica⁹. Não são definidos uma vez para sempre, mas dependem das relações de força na distribuição dos recursos, na medida em que envolvem um deslocamento da riqueza de alguns para outros, de um grupo privilegiado para os excluídos ou marginalizados. Podemos, resumidamente, concluir que os verdadeiros impasses aparecem quando, em âmbito coletivo, deve-se chagar a delimitar a soberania de quem decide, de como se decide, de como argumentar a decisão da escolha dos limites e do conteúdo dos direitos sociais.

Esta reflexão teórica da natureza e dos conteúdos dos direitos sociais subsidia a compreensão das ações afirmativas como um mecanismo de política que busca fortalecer a ampliação da cidadania social. Com efeito, a cidadania social chega a ser o ponto de referência para pensar o conjunto de expectativas que cada cidadão expressa para obter garantias de segurança na vida e no trabalho que possam preencher os conteúdos de dignidade e de liberdade.

8 P. BARCELLONA se apoia nas argumentações de R. Mishra “Society and social policy. Theories and practice of welfare” London 1981 e em G. MORPURGO “Dalla cellula alla società complessa” Torino, Bollati-Boringhieri, 1980.

9 Pietro BARCELLONA, op. cit. pág. 24.

No tripé que dá conta da filosofia das ações afirmativas há um segundo elemento: a definição de políticas de igualdade de oportunidades. Este segundo elemento útil para compreender as formas de reorganização das relações sociais diz respeito ao conflito redistributivo.

Para desenvolver-lo lembramos N. BOBBIO, quando refere-se aos diferentes critérios tradicionalmente usados para delimitar as regras de distribuição igualitária¹⁰. O autor, entre os critérios tradicionais, recupera o princípio aristotélico de *igualdade numérica, de igualdade proporcional, de distribuição desigual, correspondente a diferenças relevantes de distribuição desiguais justa e a igualdade de oportunidades*. Estes dois últimos princípios tem a possibilidade de articular diretamente a igualdade com a justiça. Para o autor, as regras de nivelamento, isto é, quando se busca corrigir ou diminuir as disparidades entre quantidades de bens, podem permitir alcançar os resultados desejados. O autor cita, como exemplo, os impostos progressivos sobre a renda, cuja meta é igualitária. “Neste caso, nivelar não significa eliminar mas reduzir as desigualdades existentes, que devem ser medidas para aferir um cálculo correlatado ao nivelamento”. O autor lembra a afirmação de Rousseau: “*Por igualdade temos de entender, não que o grau de poder e de riqueza é absolutamente idêntico para todos, mas que nenhum cidadão é bastante rico para comprar outro, nem há nenhum tão pobre que seja forçado a vender-se a si mesmo.*”

Com relação à igualdade de oportunidades, já o liberalismo clássico tinha explicitado, nos direitos fundamentais, a emergência da igualdade de oportunidades que é alcançada pela igual atribuição dos direitos fundamentais: direito à vida, à propriedade, à liberdade. Mas chegou-se a perceber que ***a igualdade de direitos não é suficiente para tornar acessíveis -para quem é socialmente desfavorecido- as oportunidades que estão ao alcance dos indivíduos socialmente privilegiados.*** Há, portanto, necessidade de uma distribuição desigual para colocar todos no mesmo nível de partida; são necessários privilégios jurídicos e benefícios materiais para os economicamente não privilegiados.

Podemos, assim, esclarecer o segundo elemento do tripé. A dimensão da oportunidade, tem uma característica que não lhe é reconhecida pelo senso

¹⁰ Estamos fazendo referência a N. BOBBIO no “Dicionário de Política”. UNB 1986, verbete igualdade.

comum: a de estar fundamentada nas relações de *reciprocidade entre indivíduos e instituições*¹¹.

A oportunidade é um conceito que confere espaço à subjetividade e coloca ênfase na capacidade dos sujeitos, indivíduos ou grupos, de decidir e escolher. Mas o desenvolvimento contemporâneo das oportunidades, está lidando com espaços institucionalizados, que se responsabilizam em oferecer serviços. Mas é preciso ficar atentos à elaboração de regras, códigos e normas que definem a disponibilidade das prestações por parte dos clientes/cidadãos. São estas referências que auxiliam o indivíduo em pedir e em usufruir dos serviços coletivos.

Neste sentido, falar da oportunidades envolve saber introduzir a outra cara desta medalha. Isto é, a capacidade das instituições de socializar, orientar as escolhas, de reproduzir modelos de comportamento, de integrar ou excluir os indivíduos, de massificar ou elitizar a sociedade.

Seria assim possível, através da análise das oportunidades, avaliar os espaços coletivos, tais como a família, o trabalho, a escola. Instituições que, ao mesmo tempo, oferecem ao indivíduo os recursos socioculturais para que ele possa construir suas estratégias de ação; mas também instituições que estabeleçam os limites das opções de escolha deste indivíduo, pensado agora demandante, como cliente consumidor e, conseqüentemente como ator que pode expressar necessidades e demandar serviços.

Passamos para o último elemento do tripé, os *agentes econômicos, atores envolvidos na mudança das relações sociais propostas pelos programas das ações afirmativas*.

O olhar sociológico pode alcançar uma mais ampla compreensão do local de trabalho, a empresa. Este espaço é uma configuração social além que econômica. Isto é, há diferentes formas de predispor os fatores produtivos que expressam a *racionalidade econômica*. Mas, quando queremos intervir para alterar a divisão sexual do trabalho, devemos introduzir no contexto das empresas, não só a dimensão organizacional, mas ir além, considera-la como instituição. Isto é, como espaço onde se formam, se moldam relações, onde os interlocutores dialogam para implementar as estratégias do bom funcionamento.

11 Inserimos nesta discussão as contribuições de Ralf Dahrendorf em suas obras: lembramos "Sociedade e Liberdade", Brasília, Editora UNB, 1981, "The modern Social conflict", New York, Weidenfeld & Nicolson 1988, "La libertà che cambia" Bari, 2 edição 1995e a recente publicação "Perché l'Europa? Riflessioni di un europeista scettico" Bari, Laterza 1997.

A racionalidade empresarial, por ser uma prática orientada ao lucro, tem força também porque expressa sua face social pela diversidade graça a qual alcança tal finalidade.

As ações orientas racionalmente pelo lucro podem ser influenciadas por uma série de elementos que pouco têm a ver com o “estritamente econômico” e muito mais dizem a respeito as dimensões culturais, simbólicas e/ou afetivas, políticas, ideológicas e até resgatar tradições familiares. Introduzir estas dimensões não especificamente econômicas possibilitam pensar qual é a diversidade das empresas hoje. Michel BAUER, sociólogo francês, propõe pensar a empresa de médio porte na França, a partir de três lógicas que dialogam na racionalidade empresarial: *homo economicos, homos politicos e pater-familia* ¹².

Neste sentido, na configuração da lógica econômico-empresarial, a ação empresarial não só se manifesta pela busca do lucro, mas também em reagir e enfrentar a reestruturação organizacional, as inovações tecnológicas, a responder à manutenção do emprego, ao desenvolvimento local, a responder à mobilização dos trabalhadores. Os desafios que uma empresa hoje faz com que esta é um centro de tomadas de decisões. Por exemplo, podemos ter uma visão mais ampla se lembramos como as empresas formulam as políticas de emprego, de contratação, de recursos humanos. A empresa como local de emprego é passível de ser estudada reconstruindo atrás das condições dadas, como chegou-se às escolhas, como chegou-se a tomar as decisões, como se identificaram os recursos (econômicos e não econômicos) disponíveis.

Se, consideramos o local de trabalho como espaço de interações sociais, enriquecido pela capacidade dos processos de coordenação e de organização, podemos visualizar o local de trabalho como espaço que produz e fomenta cultural e simbolicamente uma linguagem, bem mais e bem além dos clássicos enunciados econômicos¹³.

Esta perspectiva teórica tem aberto novos eixos de estudo: a empresa como instituição, a sinergia entre empresa e território. Estas temáticas tem contribuído para ampliar os processos de interação de identidades nas práticas produtivas. A sociologia da empresa, uma especialização da sociologia das

¹² M. BAUER “Le patron de PME entre le pouvoir , l’enterprise et la famille” Paris, 1995.

¹³ A sociologia da empresa é um instrumento importante para compreender as relações sociais na empresa. Ver B. CORIAT e WEINSTEIN “les nouvelles théorie de l’entreprise” Livre de Poche, References, Paris, 1995 e P. BERNOUX “La sociologie des entreprises” Points, Essais, Paris 1995.

organizações, já não busca mais compreensão do êxito da empresa como exclusivamente modulado pela racionalidade econômica, mas recupera a análise das estratégias considerando que a empresa não se organiza espontaneamente. Os agentes econômicos diretamente envolvidos (empregadores, trabalhadores qualificados, trabalhadores da produção, gerentes etc.), as organizações de representação (sindicatos, associações, centrais sindicais) e os usuários/consumidores, os especialistas de marketing e a propaganda, todos participam, tendo diferenciadas capacidade de intervenção. Agem na qualidade de atores que, ao desempenhar papéis especializados junto à empresa, dinamizam as interações de confronto, de reconhecimento recíproco, de troca, e conseqüentemente de negociação.

É possível, portanto imaginar a existência de um confronto cultural dinâmico criativo, onde estereótipos, preconceitos, discriminações presente nas práticas de inserção da mão-de-obra, podem receber um tratamento de crítica se há mobilização interna e externas por parte dos agentes que lidam com as empresas.

É com estas referências que podemos interpretar as ações afirmativas como instrumentos que constituindo-se como suporte estratégico, podem mobilizar os recursos. Em outras palavras, a empresa é reconhecida como um espaço sociocultural que por sua configuração complexa pode ser permeável para absorver, reproduzir, movimentar, colocar em circulação novas imagens de igualdade de oportunidades, assim como pode experimentar ensaios de transformação da divisão sexual do trabalho para valorizar a competência profissional dos trabalhadores e das trabalhadoras.

O estudo da sinergia entre empresa e território reconfirma a pertinência da ênfase nas trocas econômicas e simbólicas entre o mundo organizacional das empresas e as instituições, sediadas no território. Mostra como, de fato, há um conjunto e atores que estão presentes interagindo com a empresa: as prefeituras, as organizações de fomento às inovações tecnológicas, as agências bancárias, as instituições de planejamento, os centros universitários, as escolas técnicas, os estabelecimentos comerciais. Neste sentido, pode haver o desenvolvimento de relações que apoiem e solicitem a introdução das ações afirmativas nas empresas.

MUDANÇAS EM CURSO NAS RELAÇÕES INDUSTRIAIS

Gostaria de terminar focalizando as mudanças das relações industriais que nos dão o termômetro das mudanças e dos empasses nas relações sócio-políticas, fundamentais para redesenhar a igualdade de oportunistas. O contexto das

relações sócio/políticas é importante porque as ações afirmativas são programas que nascem no bojo de sociedades democráticas, onde as instituições e as relações entre os empregadores e trabalhadores devem estar pautadas por regras democráticas. Gostaríamos de fazer o exercício de imaginar quais poderiam ser os desdobramentos no contexto sócio-político brasileiro se assumirmos o desafio de modificar as relações de trabalho buscando a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Efetivamente, não podemos esquecer que o Brasil está caminhando não mais em um processo de “redemocratização” e sim de “consolidação democrática”. Esta mudança cria um novo patamar para estas discussões porque resgata a convicção de estarmos lidando com uma transformação de um passado recente, com vários exemplos de mudanças, mas que também nos revela um presente ainda permeado por muitas ambigüidades e ajustes que ainda não se completaram ou por projetos que não têm conseguido institucionalizar-se.

Estamos lidando com um mundo do trabalho marcado por profundas disparidades entre os setores da classe trabalhadora: alguns já tiveram acesso aos direitos básicos de cidadania, outros acabam de ganha-los, mas temos ainda um grande número à margens de tais direitos. Por isso, pode parecer difícil imaginar que o desenho das ações afirmativas possam ter rápida e fácil ressonância nas transformações de toda a configuração do mercado de trabalho.

Vamos inicialmente listando as mudanças positivas que estão ocorrendo e que, a nosso ver, estimulam repensar ao modelo das estratégias –ações afirmativas– para ampliar os campos profissionais de qualidade para as mulheres. Nos concentramos nos setores empresariais e suas organizações de representação. Esta escolha não é aleatória, na medida em que em todas as experiências de ações afirmativas em curso -no plano internacional- nos EUA e na União Européia, as empresas foram chamadas a realizar e negociaram a implementação de ações afirmativas a favor da igualdade de oportunidades.

Para os seguimentos empresariais os desafios da competitividade, da reestruturação dos mercados e a concorrência, chegam a ter ressonância, sobre tudo, no que diz respeito as escolhas de inovações tecnológicas, das estratégias de gestão dos recursos humanos e de relações industriais.

As ações afirmativas deveriam saber interferir nas tradições empresariais na medida que propõem que as modalidades de contratação, de formação profissional e as práticas de trabalho sejam pautadas por novos critérios que saibam valorizar a capacidade profissional das mulheres, respeitando e implementando os direitos de cidadania no cotidiano de trabalho. É assim

importante detectar quais seriam os interlocutores que podem sensibilizar-se para introduzir novos critérios de competência, de profissionalidade que saibam incluir a igualdade de oportunidades entre a mão-de-obra masculina e feminina. A implementação das ações afirmativas deve conseguir chegar a modificar as imagens de gênero incorporadas pelos empresários, pelos gerentes de recursos humanos, pelos gerentes de produção e de planejamento, de marketing, de relações industriais. Estes são, os novos segmentos de profissionais que deveriam sensibilizar-se para implementar as ações afirmativas.

Os patamares da competitividade e da concorrência pode ser atingidos por varias interferências: as barreiras tecnológicas, os acordos internacionais, as exigências legais e normativas nacionais e internacionais, os sistemas de certificação de qualidade, mas também tem capacidade de restringir ou de penalizar os movimentos dos consumidores, as pressões exercidas pelas organizações dos trabalhadores, pelas entidades em defesa da ecologia, etc. que favorecem a introdução de regras produtivas e da qualidade do trabalho chegando até a definir as características dos produtos.

Alguns exemplos destas novas demandas podem ser lembrados. Hoje, no Brasil, está sendo exigida e sugerida, uma maior ênfase na preocupação que as empresas intervenham contribuindo para elevar as condições de vida da população. Este é o caso da emergente busca em sensibilizar os empresários e as empresas para organizar serviços de assistências internas e até externas aos locais de trabalho. A implantação destes programas, as vezes, resgata um intuito mais ou menos de tipo filantrópico –alfabetização, programas de lazer, serviços de saúde para a população dos bairros de periferia. Se a opinião pública e outros grupos e movimentos –ONGs, sindical, ecológico, etc.– pressionam, chega-se a formatar propostas mais específicas –a redação do balanço social– que tem solicitado transparência de filosofia social que têm fomentado uma posição de intervenção mais ativa por parte dos empresários. Um exemplo é a propostas de que as empresas realizem e publiquem seus balanços sociais introduzindo a notificação de ações e campanhas a favor da “responsabilidade social”. Esta é uma proposta lançada pelo IBASE, através do sociólogo BETINHO em 1997, recuperando a legislação francesa de 1977, que exigiria por parte das empresas com mais de 750 empregados a publicação de seus investimentos no campo social –investimentos internos e/ou externos a empresas (empresas/empregados ou empresas/comunidades externas).

Também a Associação dos Dirigentes Cristões de Empresas, criada após o Congresso sobre os Direitos Humanos de Copenhague, tem assinado um manifesto das empresas contra a exclusão. Há seguimentos de empresários que

têm se manifestado não só para demandar um redirecionamento da política industrial, por parte do governo, mas tem demandado, com sua própria preocupação, o debate das políticas sociais como uma temática que deveria permitir uma elevação da qualidade de vida da população/ futuros consumidores da produção de massa. O PNBE foi um exemplo desta iniciativa nos anos 90. Também o Banco Nacional do Desenvolvimento Social já aceitou incluir, como pré-requisito para distribuir financiamentos e incentivos para as empresas, o respeito da legislação trabalhista por relação às creches para os filhos dos/as trabalhadores. A inclusão desse critério foi uma demanda do movimento feminista e de ONGs. Outros exemplos provêm de algumas empresas multinacionais- Levi Strauss, Jonsons & Jonsons, Monsanto, Avon, Shell, entre outras, que durante alguns períodos formataram programas das políticas de diversidade racial e de gênero no Brasil recuperando modelos que já estão implementados nas matrizes, em outros países¹⁴. Também, timidamente, emerge uma preocupação de erradicação do trabalho infantil estimulando a assinatura de protocolos, de acordos coletivos de setores da fabricação industrial de brinquedos, alimentação e calçados, tendo como referencia as convenções da OIT N° 138 e 182.

Por último, como sintoma de novos rumos das relações entre empresas e sociedade a proposta de implementação das políticas de igualdade de oportunidade e de ações afirmativas no Brasil já produziram diferentes iniciativas no mundo do trabalho e na política. Lembramos alguns eventos que têm fomentado, desde 1995, este debate. O partido do Trabalhadores, em 1991, define a introdução das cotas como parte das ações afirmativas para alimentar a igualdade de oportunidade na tomada de decisão política no partido. Em 1995, um conjunto de entidades –Fundação F. Eber, UFRJ, Elas, NEMGE/USP e INCA– organizam o seminário “A mulher no Mundo do trabalho”, introduzindo a análise das experiências européias das ações afirmativas. Ainda em 1995, o Centro Feminista de Estudos e Assessoria assume esta temática organizando o livro “ Discriminação positiva, ações afirmativas: em busca da igualdade”, onde é divulgado o Projeto de Lei nº 2.417/89, elaborado pela deputada Rita Camata, que regulamenta o art. 7 da Constituição brasileira. A OIT, através de seu Centro Internacional de Formação, tem realizado um curso de formação para instituições latino-americanas sobre as políticas de igualdade

14 Citamos estas empresas que divulgaram seus programas no decorrer das mesa-redondas “a mulher no mundo do trabalho: caminhos para a igualdade”, fóruns do debate em São Paulo e Rio de Janeiro organizadas pela Fundação F. Bert/ ILDES, UFRJ, Elas, CFEMA e que receberam o apoio do fundo de gênero/ CIDA, Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional ao longo de 1996/97.

de oportunidades inserindo a apresentação das estratégias das ações afirmativas. Neste “*Programa tripartite sobre políticas de empleo e igualdad de oportunidades*” estavam presentes representantes da CUT, Força Sindical, da Confederação Nacional da Indústria (CNI), o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. Em 1996, o IPEA/ RJ organiza o Seminário “Ações afirmativas: estratégia anti-discriminatória?”, explanando sobre a paridade na representação política, os mecanismos anti-democráticos no mercado de Trabalho, o fomento à igualdade étnico-racial”. No decorrer de 1996/97, foram também realizadas em São Paulo, Rio de Janeiro e Brasília mesas-redondas para debater das ações afirmativas promovidas por um conjunto de entidades –Fundação F. Eber, UFRJ, Elas, CFEMEA– que receberam o apoio do Fundo de Gênero/CIDA e de outras instituições locais- PNB, Secretaria de Trabalho da Prefeitura do Rio de Janeiro, Da Secretaria de Trabalho de São Paulo, entre outras.

Se estes são tímidos sinais da sinergia sociedade-empresa que incentivam a transformações da cultura gerencial e organizacional, precisa estudar quais são os processo que colocam as empresas como atores -ativos- na formatação de mudanças no contexto do mundo do trabalho. Tudo isso nos faz crer que há uma solicitação a fim que as empresas realizem alterações.

Cabe porem conhecer mais de perto como as empresas e, conseqüentemente, suas gerências e os empresários, se disponibilizam a implementar novos modelos e propostas de políticas de igualdade de oportunidades. Este, enfim, é o objetivo último das ações afirmativas: introduzir, através de percursos próprios, *ad hoc*, mudanças da divisão sexual do trabalho como parte das transformações negociadas no mundo do trabalho.

POLÍTICAS PÚBLICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO EN LOS PAÍSES DEL CONO SUR

SARA SILVEIRA

Aunque a riesgo de obviedad, no parece posible abordar las políticas públicas de equidad de género en el trabajo en los países de la subregión sin dos rápidas consideraciones previas: una, para recordar la propia condición de existencia de la política pública y la otra, para visualizar la necesaria y estrecha interdependencia que las políticas de empleo¹ tienen con el conjunto de políticas de género.

1. La condición paradigmática de la política pública de equidad de género

En los actuales procesos de modernización de la gestión estatal, el análisis de las políticas públicas se revela como un terreno privilegiado para develar las relaciones que el Estado establece con los distintos actores, en el marco de sociedades cada vez más complejas y diversificadas y, por ello, se constituye en un buen indicador del grado de democratización y modernización alcanzados. Las políticas públicas son el resultado del “conjunto de procesos mediante los cuales las demandas sociales se transforman en opciones políticas y en tema de decisión de las autoridades públicas”² por lo que no pueden ser consideradas como meros actos administrativos del poder central sino como productos sociales emanados de un contexto cultural y económico determinado, insertas en una estructura de poder y en un proyecto político específico. Si bien los grupos

- 1 Salvo aclaración expresa, en el texto se utilizará empleo entendido en su concepción amplia de trabajo productivo.
- 2 GUZMÁN, V. y ZALAZAR, R. “*Los problemas de género en el debate de las políticas públicas*”.

y clases sociales pueden identificar los problemas que los aquejan y las soluciones posibles, con ello no basta para que sean considerados objeto de acción estatal, se requiere de un largo proceso, atravesado por las concepciones y valores imperantes sobre la temática, signado por las tensiones entre múltiples actores con prioridades diferentes y en el que interactúan los escenarios local, regional e internacional incluyendo en dichos escenarios la actuación de los organismos internacionales y los instrumentos y mecanismos normativos y técnicos por ellos promovidos.

La incorporación de la equidad de género a la agenda pública es un ejemplo paradigmático de este tipo de complejo proceso: es producto fundamentalmente del esfuerzo, la visibilidad y legitimidad que el movimiento de mujeres ha logrado en los últimos veinte años, del tipo y calidad del conocimiento que se ha producido sobre las relaciones de género, pero ha necesitado del marco de un creciente consenso internacional en torno a la necesidad de una mayor equidad y sostenibilidad de los procesos de desarrollo –lo que se traduce en un mayor compromiso de lucha contra la pobreza y mayor énfasis en la igualdad de género– así como del emerger de la preocupación por las amenazas a la calidad de vida y al medio ambiente –que valorizan la participación colectiva y la organización ciudadana– para lograr estar presente, con mayor énfasis, tanto en los programas de cooperación internacional como en las políticas nacionales y, especialmente, para debilitar –lo que no quiere decir de ninguna manera eliminar– las resistencias que suscitan sus demandas –en cuanto cuestionan la estructura de poder y la organización de la vida cotidiana.

Paralelamente, y como ni el Estado ni las políticas son neutrales sino que reflejan y reproducen valores, normas y sesgos vigentes en la sociedad en la que están inmersas –incluyendo las percepciones acerca de lo femenino y lo masculino– la inclusión y abordaje de la equidad de género han estado enmarcados y condicionados por la evolución de las tendencias globales y regionales respecto al paradigma de desarrollo económico y social, al papel y aporte femenino a dicho desarrollo, a los avances en materia de derechos de las mujeres, al propio concepto de género y, por supuesto, al proyecto político de cada país.

Así, en la región, el modelo de crecimiento de los años cincuenta se caracterizó por un enfoque asistencialista para abordar los problemas de las mujeres, basado en la priorización de su papel reproductivo. A fines de los sesenta y principios de los setenta, el fracaso de las políticas de modernización trajo aparejado un mayor reconocimiento del rezago social de las mujeres, se comenzaron a revisar las relaciones al interior del hogar y tímidamente el aporte de las mujeres al desarrollo, se asiste al enfoque desarrollista y es el comienzo de las accio-

nes correctivas para superar las brechas que separaban a hombres y mujeres que, mayoritariamente, también terminaron adoptando una perspectiva de corte social. A principio de los ochenta, adquieren relevancia los enfoques de “eficiencia”, por un lado, y de “empoderamiento y autonomía”, por otro. Los noventa agregan el fenómeno de la globalización que ha gestado nuevas oportunidades y nuevas vulnerabilidades. Las políticas públicas, en cuanto expresión de este camino, han ido evolucionando desde un enfoque que hacía hincapié en las necesidades, especialmente de las mujeres pobres, hacia el criterio de un desarrollo para todos desde la perspectiva de los derechos humanos y, por ende, las mujeres han dejado de ser beneficiarias pasivas de las políticas de desarrollo para ser reconocidas como participantes activas con derecho a acceder en condiciones de igualdad a sus beneficios.

También los intereses de los distintos grupos sociales y el tipo y definición de Estado, marcan diferencias con respecto al tipo de política que se persigue. El Estado reproduce el sistema de discriminación y de generación de desigualdades a través del sistema educativo, del ordenamiento jurídico, de los mensajes que emite a la sociedad como empleador, de las normas que elabora para regular el mercado, etc.. Así, no sólo el proyecto educativo vigente no ha incentivado la autonomía, la seguridad en sí mismas, el desarrollo de las capacidades de logro, de empoderamiento y de toma de decisiones de las niñas y mujeres sino que las políticas salariales o sobre trabajo no remunerado, las de seguridad social, salud, etc., han afectado la relación entre los géneros y, especialmente, la vinculación de las mujeres al mercado de trabajo, cristalizando la discriminación y segmentación.

A título de ejemplo, en Gran Bretaña las políticas se centraron en el hombre como sustento del hogar y la provisión de servicios de atención a los niños fue menor, lo que explica la inclusión a tiempo parcial de las mujeres en el mercado de trabajo, mientras que los Estados escandinavos se han movido en la dirección de políticas que presuponen que hay dos personas que generan el sustento del hogar, lo que ha incentivado a las mujeres a incorporarse al mercado, apoyadas en licencias por “maternidad” para la madre o el padre o en la provisión de servicios públicos de cuidado de los niños.

Todo lo expuesto muestra la estrecha interdependencia entre las políticas públicas y las relaciones de género imperante, así como la necesidad de incidir activamente en la definición de ambas dado que no es posible concebir unas sin las otras: el Estado y sus políticas contribuyen a configurar las relaciones de género al interior de la sociedad al mismo tiempo que las relaciones de género lo hacen con el tipo de Estado. Todo lo cual conduce a sostener que para que las políticas

públicas incluyan efectivamente una perspectiva de género se requiere de una voluntad explícita de parte de las autoridades de promover una redistribución entre los géneros en términos de asignación de recursos, derechos civiles, participación, posiciones de poder y autoridad y valoración del trabajo de hombres y mujeres.

2. Los avances y frenos de la agenda pública de equidad de género en América Latina

La agenda de la equidad de género en la región, en la segunda mitad del siglo XX, ha registrado importantes avances, lo que no ha implicado la eliminación o superación de las desigualdades de género, con independencia del proyecto país o del modelo de Estado predominante y tampoco “se logró construir la equidad de género como una dimensión impostergable de la equidad social y como tema de política y responsabilidad gubernamental”³.

Uno de los principales logros fue la visibilización de las principales demandas de las mujeres junto con la necesidad de una institucionalidad estatal responsable de atenderlas. Como respuesta a la Primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer (México, 1976) se crearon los primeros mecanismos gubernamentales y en la actualidad, casi todos los países tienen un organismo – con diferencias de rango, presupuesto y consideración– a cargo de las políticas y programas para las mujeres, encargado de coordinar con el resto de los sectores la inclusión en el diseño de las políticas públicas de las demandas, necesidades y potencialidades de las mujeres y, eventualmente, la implementación de programas específicos. En el Cono Sur se cuenta con:

- a) Argentina: el Consejo Nacional de la Mujer (CNM), dependiente de la Presidencia y el Consejo Federal de la Mujer.
- b) Brasil: el Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM).
- c) Chile: el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), cuya Directora tiene rango de Ministra de Estado.
- d) Paraguay: la Secretaría de la Mujer, dependiente de la Presidencia y cuya directora tiene rango de Ministra.

³ GUZMÁN, V. “La equidad de género como tema de debate y de políticas públicas” en *Género en el Estado – Estado del Género*, ISIS, N° 27, 1998.

- e) Uruguay: el Instituto Nacional de la Familia y de la Mujer, en el ámbito del Ministerio de Educación y Cultura y sin presupuesto propio.

Igualmente, todos los países han ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) –que recoge toda la normativa precedente respecto a los derechos de las mujeres, han producido importantes reformas legales para eliminar diversas manifestaciones de la discriminación y han suscrito los Convenios Internacionales del Trabajo de la OIT N° 100 sobre Igualdad de Remuneración, que establece la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y el N° 111 sobre Discriminación en el empleo y la ocupación, en el que se promueve la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el plano laboral y engloba la discriminación basada en motivos distintos del sexo.

Por último, en la Cumbre de las Américas (Santiago, 1998), se reiteró el compromiso de reconocer y valorizar el papel de la mujer en la sociedad, se ratificaron los compromisos asumidos en la Cuarta Cumbre Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995) y se acordó fortalecer mecanismos nacionales así como redes regionales y subregionales para la promoción de la igualdad jurídica y de oportunidades entre hombres y mujeres y proporcionarles los recursos financieros necesarios.

Las principales manifestaciones de estos avances han sido los planes de Igualdad de Oportunidades (IdeO), los planes de acción y los planes nacionales para las mujeres. En el Cono Sur se cuenta con:

- a) Argentina: el *Plan Federal de la Mujer* responsable de desarrollar un Sistema Nacional de Información Mujer, las capacidades políticas, técnicas y operativas para el diseño, formulación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de igualdad y de proveer equipamiento, capacitación y asistencia técnica a las estructuras que promuevan la equidad de género.
- b) Brasil: el CNDM elaboró el documento “*Estratégias de Igualdade*” con propuestas de políticas públicas que en sintonía con el Programa Nacional dos Direitos Humanos (PNDH) del gobierno federal, sirven como líneas de acción y actividades para implementar la Plataforma de Acción de Beijing y otras convenciones adoptadas.
- c) Chile: el SERNAM coordina las iniciativas tendientes a la implementación del *Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres* que ha iniciado su se-

gundo período quinquenal e incluye un programa de difusión de los derechos de las mujeres a través de los Centros de Información (CIDEM).

Pese a estos adelantos, la participación de las mujeres en la adopción de decisiones económicas y políticas sigue siendo muy baja, lo que no les impide seguir luchando por su aceptación en los ámbitos de formulación, ejecución y monitoreo de políticas y programas económicos y laborales y en las dos últimas, décadas se ha incrementado notoriamente la creación de espacios de acción colectiva destinados a promover sus demandas y propuestas.

El señalamiento de estos avances, en cuanto tendencias regionales, no puede esconder las significativas deficiencias en materia de institucionalización y efectividad que se han registrado entre los países, encontrándose en ambos polos de la subregión el SERNAM de Chile, con la más integral y sólida actuación y el Instituto de la Mujer y la Familia de Uruguay que incluso carece de presupuesto propio. Las principales debilidades a señalar refieren a la fragilidad institucional de los organismos para la promoción de la mujer al interior del aparato estatal, su escasa capacidad de coordinación y de incorporación de la dimensión de género en los programas de los distintos Ministerios, la discontinuidad de los equipos técnicos, el escaso presupuesto, los conflictos de la gestión pública y, ante todo, las resistencias de carácter ideológico que se traducen, sustancialmente, en manifestaciones indirectas de la discriminación y la exclusión y que han socavado la sostenibilidad de las acciones. Al finalizar este siglo, la persistente exclusión femenina de los espacios económicos y políticos no ofrece dudas que “tener derechos” implica la garantía y la oportunidad de ejercerlos sin que se visualicen como privilegios. “El desafío actual consiste en cerrar la brecha entre compromisos expresados e instituciones “modernizadas”, entre el marco legal y la práctica social, exigiendo el cumplimiento de lo dispuesto en los acuerdos internacionales y nacionales”⁴. Por ello, tanto los grandes objetivos de equidad, desarrollo sostenible y humano como el logro de una participación en igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo, en la actualidad pasan por continuar y profundizar la atención y promoción particular de la participación activa de las mujeres en los ámbitos de toma de decisión y acción política.

4 DAEREN, L. “*Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo (MERCOSUR y Chile) Hacia la institucionalización de la equidad de género*” (OIT/Mimeo, Versión preliminar, 2000) Este texto ha sido el insumo de base para el desarrollo de esta ponencia.

3. Políticas públicas para la equidad de género en el trabajo en el Cono Sur

El ámbito laboral es el espacio donde de manera más contundente se expresa la significación de la dimensión de género en la comprensión de la desigualdad y la exclusión social desde que en él confluyen e interactúan los aspectos socioculturales, educativos y económicos que condicionan y enmarcan las interrelaciones sociales. La definición y distribución temprana de roles y espacios y el desigual acceso a los recursos se han constituido en los principales obstáculos que las mujeres enfrentan en sus opciones y oportunidades de vida. Ellos han estado en la base del posicionamiento femenino ante el empleo: las mujeres han debido renunciar a él o compaginarlo con su tarea doméstica, en un modelo de “doble presencia” que explica la multiplicidad de roles que asumen y exige un desdoblamiento del tiempo, de la atención, los espacios y las energías femeninas para hacer posible el funcionamiento de la casa como si se dedicara a ella a tiempo completo.

También es el mercado de trabajo el que ha registrado, en las dos últimas décadas, los mayores cambios, tanto en el modelo de distribución rígida de esferas y tareas –a partir del crecimiento sostenido de la incorporación de las mujeres a la población económicamente activa (PEA)– como en su propia configuración y naturaleza. Ambas expresiones del cambio ya han sido suficientemente presentadas en este Seminario y, además, son bien conocidas las principales manifestaciones de las condiciones de desigualdad y sobreexigencias en las que la participación femenina se realiza y que demuestran que, en verdad, varones y mujeres no compiten en el mismo mercado sino que tienen exigencias diferentes tanto en la demanda como en la oferta de mano de obra.

Lo que sí interesa enfatizar, a los efectos de enmarcar las políticas de igualdad de género en el trabajo, son algunos de los rasgos sobresalientes del actual contexto:

- el modelo de desarrollo económico basado en la economía de mercado globalizada está afectando de manera sustancial el empleo: el crecimiento de la producción y el consumo se acompaña de crecimiento del desempleo estructural, inestabilidad y precarización e inequidad en el acceso a los beneficios del desarrollo para grandes sectores de la población;
- el ajuste estructural tuvo una fuerte incidencia en la feminización de la pobreza dado que las mujeres tuvieron que asumir gran parte del costo de las medidas y hacerse cargo de las responsabilidades sociales que se privatizaron al disminuir el papel del Estado en materia de bienestar social, lo que ha empeorado notoriamente la atención de la salud, especialmente la preventi-

va y reproductiva, el acceso a la vivienda y la calidad y pertinencia de la educación de las mujeres;

- los cambios en la relación entre los géneros tienen lugar en un contexto mundial donde impera la exclusión. Se observan avances significativos en el camino de la igualdad y, al mismo tiempo, persisten profundas desigualdades. Al interior del colectivo femenino impera la heterogeneidad y la segmentación educativa, laboral y de oportunidades: mientras las latinoamericanas jóvenes del Sur son mayoría en el nivel secundario e incluso terciario, las indígenas, las campesinas y las pobres continúa excluidas y/o afectadas por la escasa valoración de sus padres sobre su educación. En la región, casi una cuarta parte de las jóvenes ha sido madre antes de los 20 años, lo que limita su educación, compromete su empleabilidad, su desarrollo personal y ciudadano e impacta en la desnutrición, la repetición escolar de los hijos, etc.. En el mismo sentido, las mujeres están más sujetas a desregulación laboral, tienen más dificultades para participar en los programas formativos y están subrepresentadas en la política;
- la irrupción de la sociedad del conocimiento, en su concreción tecnológica y en su multidisciplinariedad, ha modificado radicalmente la morfología societaria, las coordenadas de espacio y tiempo, el trabajo de masas, la configuración y contenido de las ocupaciones (el valor añadido ya no lo aporta la fuerza física sino los conocimientos y capacidades y se requiere de competencias –integración, trabajo en equipo, motivación, disciplina...– que las mujeres vienen ejerciendo desde hace mucho tiempo y cuyo valor es más objetivable). Ha jaqueado definitivamente la pauta tradicional del empleo estable, permanente y con plena dedicación que está siendo sustituida por la movilidad constante de los puestos y la condición del trabajo;
- se asiste a una nueva estructuración del tejido productivo, a la relevancia del sector terciario y de la economía de lo social, la privatización y socialización de las políticas públicas, etc. y se tornan imprescindibles nuevas estrategias de generación de empleos que –al mismo tiempo que sustituyan aunque sea parcialmente a los puestos perdidos– otorguen cobertura económica a nuevas demandas sociales (vida cotidiana, medio ambiente, gestión del tiempo, ocio, seguridad, etc.);
- aparecen nuevas modalidades de trabajo: teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo a tiempo parcial, en los que participan mayoritariamente las mujeres. Junto con beneficios tales como nuevos nichos de empleo, acceso a la tecnología, el permitir atender las obligaciones familiares, flexibilidad horaria, etc. estos empleos suelen ser precarios, mal remunerados y se hallan fuera del circuito de protección social mínima.

- las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) desataron una explosión sin precedentes en las posibilidades de acceso de las personas a la información y al conocimiento. En comparación con la mayoría de los instrumentos tradicionales del desarrollo, las TIC pueden llegar a mucha más gente, en un espacio geográfico mucho más amplio, trabajar más rápidamente y a un costo inferior. Pero su acceso es claramente desigual y exige de modificaciones de las competencias adquiridas de los sistemas de trabajo e inciden, no solo en una nueva organización social y económica basada en las TIC –que facilita la descentralización de la gestión, la individualización del trabajo y la personalización de los mercados– sino que también posibilitan el aprendizaje en el puesto de trabajo. Para todos, esta evolución ha incrementado las incertidumbres y para muchos ha creado situaciones de exclusión intolerables. Ha surgido un nuevo tipo de pobreza que separa los países según el grado de desarrollo de la información, dividiendo al mismo tiempo a los educandos de los analfabetos, los ricos de los pobres, los jóvenes de los viejos, los habitantes urbanos de los rurales y siempre, transversalizándolos, a las mujeres de los varones, lo que está generando una nueva brecha de género: la digital. Según el Informe sobre el Desarrollo Humano (PNUD 1999), el usuario típico de la Internet a escala mundial es hombre, de menos de 35 años de edad, con educación universitaria y un ingreso elevado, vive en una zona urbana y habla inglés. En este contexto, las mujeres latinoamericanas –y especialmente aquéllas de ingresos bajos que viven en zonas rurales– tienen que enfrentar un doble –o triple– desafío para estar incluidas y conectadas en el desarrollo de la aldea global⁵;
- la modernización de las relaciones laborales implica menor intervención de la autoridad pública en las relaciones entre actores laborales lo que demanda dotar a trabajadores/as y empleadores/as de instrumentos adecuados, reglas de juego equiparadas y de las protecciones necesarias para ejercer sus derechos. Se tiende a sustituir los modelos de gestión verticalistas por otros más horizontales y participativos, que requieren de relaciones laborales basadas en la confianza y la cooperación. De ahí la significación del diálogo y la negociación colectiva;

5 Según el PNUD (encuestas nacionales hechas en 1998 y 1999), el 38% de los usuarios de Internet en Estados Unidos eran mujeres, el 25% en Brasil, el 17% en Japón y Sudáfrica, el 16% en Rusia, solo 7% en China y apenas 4% en los Estados árabes. La tendencia se inicia temprano: en los Estados Unidos cinco veces más chicos que chicas usan computadores en casa, y los padres gastan dos veces más en productos de tecnología para sus hijos que para sus hijas. Para mayor desarrollo del tema, ver la web: *Mujer, formación y trabajo* de CINTERFOR/OIT, www.cinterfor.org.uy/gender/temas.

- la modernización de instituciones públicas y privadas se ha convertido en un tema central en los programas de desarrollo y se registra una mayor preocupación por la equidad y el bienestar social, como forma de evitar los riesgos crecientes de desestructuración social e ingobernabilidad.
- la cooperación técnica y financiera internacional juega un papel determinante en el diseño, implementación y diseminación de modelos, políticas, estrategias y experiencias transformándose en un factor relevante del accionar político nacional y regional. Además, los instrumentos y mecanismos normativos generados por las organizaciones internacionales no solo constituyen obligaciones para los Estados sino que son guía y marco de referencia para las legislaciones nacionales y orientan y legitiman las políticas activas de género.

Es un escenario de redefinición de los conceptos mismos de desarrollo y bienestar y del acceso a éstos de los diferentes grupos y actores sociales y de diferentes niveles de apropiación y compromiso societal con el principio de equidad de género en el que se inscriben los planes y acciones en pos de la equidad de género en el trabajo que se han desarrollado en la región e, igualmente, es el que debe tenerse presente para el diseño de las futuras intervenciones.

En las últimas décadas, y con un apoyo contundente de la OIT –que tiene como uno de sus principios rectores la promoción de la igualdad y la lucha contra las discriminaciones en el trabajo y en la formación– se ha extendido la convicción de que uno de los niveles estratégicos prioritarios de intervención, para introducir una real y progresiva igualdad de oportunidades en el trabajo, es la elaboración e implementación de políticas multidimensionales y transversales, que puedan intervenir en todos los niveles donde la discriminación opera, activar sinergias entre los diversos actores, y enmarcar líneas guías en las cuales cada organismo, según sus características y mandatos, pueda insertar su propia iniciativa o programa, multiplicando así su efecto. Es por ello que la existencia o no de una política general sobre equidad de género, aún cuando tenga una ínfima concreción y quede instalada en la mera declaración de principios, hace una marcada diferencia a favor porque actúa como “entidad paraguas” en el que se pueden cobijar, coordinar e interactuar diversos tipos de medidas e instrumentos en múltiples escenarios, facilitando la intervención multidimensional que requiere la lucha por la igualdad, de oportunidades y trato en el mundo del trabajo y la formación. Esta, para ser efectiva, requiere de un compromiso público amplio con la equidad y debe ser concebida, al mismo tiempo, como cuestión de justicia social, como factor de desarrollo económico y social y como componente imprescindible de la gestión de los recursos humanos –desde que

conduce a una valorización y optimización de las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano (hombres y mujeres).

En los países del Cono Sur, en las últimas décadas, se registran las siguientes estrategias de intervención:

I) Políticas nacionales de igualdad de oportunidades en el empleo y/o en la formación

a) *Argentina*: el Consejo Nacional de la Mujer y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social firmaron (1997) un Convenio Marco para la cooperación interinstitucional para promover y hacer efectiva la equidad entre mujeres y hombres en el trabajo. A partir de este convenio se acordaron dos Protocolos Adicionales, uno relativo al programa de Orientación laboral para mujeres y otro relacionado al Programa Servicios comunitarios. En 1998, el Poder Ejecutivo aprobó el “*Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral*” con el objetivo de acordar entre ambos organismos acciones en pro de la equidad de género en el empleo y se creó en la Secretaría de Trabajo, la Coordinación Técnica de Igualdad de Oportunidades Laborales para realizar actividades y proyectos que garantizaran la no-discriminación por razones de sexo, discapacidad y edad.

b) *Brasil*: El Ministério do Trabalho, por intermedio de la Secretaria de Formação e desenvolvimento Profissional (SEFOR) y el Ministério da Justiça, por intermedio del CNDM, firmaron el Protocolo “*Mulher, Educação y Trabalho*”, con el fin de mejorar la situación de las mujeres en la educación, formación profesional y el trabajo que se propone avanzar conceptual y metodológicamente en la incorporación de la perspectiva de género en la educación profesional y mejorar las políticas de calificación para las mujeres con el fin de disminuir la segmentación ocupacional. En julio de 1997, el Ministerio lanzó la Campaña “*Brasil, Género y Raza*” para distribuir material de divulgación y información sobre el tema y formar multiplicadores que promuevan la IdeO en la formación profesional, con una prioridad inicial hacia los temas de raza/color y género. También cuenta con el *Grupo de Trabalho Multidisciplinar – GTM* y como espacio “oficial” de coordinación tripartita, con el *Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação* bajo la coordinación del Ministerio de Trabajo.

c) *Chile*: El *Plan Nacional de Igualdad* contiene un capítulo específico *Medidas para facilitar el acceso y mejorar la posición de la mujer en el mercado laboral* que ha permitido, entre otras acciones, la generación de importantes diagnósticos sobre la

situación laboral de las mujeres, una línea de trabajo para detectar, fiscalizar y atender a las víctimas del acoso sexual en el trabajo y avances considerables en normativas.

II) Revisión del marco normativo

Este es uno de los ámbitos donde adquiere mayor relevancia el papel de promoción, orientación y vigilancia de los organismos internacionales y, especialmente, el de la OIT. La legislación laboral de los cinco países, siguiendo sus orientaciones, muestra una clara privilegiación de la promoción de la igualdad sobre la noción de protección y ha acogido de distintas formas el principio de la no discriminación por razones de sexo, incluyendo en él las situaciones sociales de desventaja, como la segregación ocupacional. Se ha modificado la normativa para eliminar disposiciones que prohibían o limitaban el trabajo femenino aunque aún persisten dispositivos discriminatorios –como la asociación del derecho a guarderías al número de mujeres trabajando en la empresa–, se han ratificado los ya mencionados Convenios Internacionales de la OIT N° 100 y 111 y Argentina, Chile y Uruguay también ratificaron el Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares que reconoce la necesidad de desarrollar servicios y medios que ayuden a armonizar las obligaciones familiares con las profesionales sin distinción de sexo. Los códigos de trabajo desde hace tiempo garantizan la licencia pre y post-natal (con disímil duración), el fuero maternal y la protección de las trabajadoras embarazadas, pero esta protección sigue sin llegar a sectores donde las mujeres son mayoría (servicio doméstico, rural, trabajadoras por cuenta propia, etc.). Especialmente relevante es el hecho que Brasil, Chile y Paraguay hayan incorporado la licencia parental por nacimiento o enfermedad grave de hijo, aunque su utilización efectiva es todavía mínima. Pero aún dista bastante para concretar leyes que apunten a las necesidades estratégicas de las mujeres trabajadoras y a un cambio profundo en las relaciones de género, incluso los proyectos de ley sobre el acoso sexual en el trabajo registran mucha resistencia para su aprobación. El problema central en cuanto a los derechos legales de las mujeres en los países del Cono Sur, no es la carencia de legislación y normas sino más bien las dificultades con respecto a su aplicación dado que no se traducen operativamente los principios enunciados ni se elaboran adecuadas políticas para su implementación: basta tener presente el principio de no discriminación salarial por razón de sexo que está incluido en todas las legislaciones aunque con contundencia bien diversa (simplemente implícito en la prohibición de cualquier tipo de discriminación; incorporado como principio de igualdad salarial pero acotado a trabajo igual o en la forma más avanzada de “igual

salario por trabajo de igual valor”⁶) y es incumplido sistemáticamente, en la práctica. Se han realizado importantísimos esfuerzos, promovidos por la OIT, de divulgación de la normativa y de formación y fortalecimiento de los/as integrantes de los órganos de control y promoción pero la superación de esta problemática requiere del compromiso activo y de pactos de todos los actores.

Una atención especial merece la tensión entre reestructuración económica, tendencias crecientes a la flexibilización laboral y desprotección de los grupos más vulnerables así como pérdida de calidad de vida y empleo del conjunto de trabajadores/as. El principio de igualdad de trato en materia de seguridad social implica que hombres y mujeres se beneficien de los mismos derechos pero el impacto de los programas es bien diferente dadas las características de la inserción laboral de las mujeres: ganan menos, cuentan con menos años de trabajo e interrupciones, tiene limitada capacidad para efectuar cotizaciones voluntarias y, además, grandes sectores de las trabajadoras están excluidas (legal o prácticamente) o solo pueden acceder parcialmente a su cobertura (trabajadoras domésticas, temporarias, a domicilio, del sector informal o por cuenta propia, etc.) lo que las transforma en un grupo especialmente vulnerable.⁷ Tampoco está considerado debidamente el trabajo a tiempo parcial, que tiene el atractivo para las mujeres de facilitar la armonización con la vida familiar.

III) Promoción del empleo femenino

Es el ámbito en el que más se ha realizado, con los más diversos enfoques, con la participación del mayor número de actores y con el Estado actuando directamente o a través del financiamiento –con recursos propios o de los bancos financiadores– del sector privado. Las intervenciones desarrolladas se inscriben en la metodología de “acción positiva”⁸ y comprenden todos los programas y estrategias de acción de orientación vocacional y profesional, capacitación y formación profesional, técnica y empresarial, de promoción y fortalecimiento de microempresas, trabajo por cuenta propia o comunitario, cooperativas, viveros de empresas, desarrollo local, etc. ya sea específicos para mujeres o con clara perspectiva de género en su diseño y/o implementación. También se incluyen

6 ABRAMO, L. Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos 5 años después de Beijing. OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2000. Publicado en la web Mujer, Formación y Trabajo, ya citada.

7 ULSHOEFER, P.: *Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en los años 90: Desafíos para la legislación del Trabajo, la Seguridad Social y las Relaciones Laborales*, OIT/ETM, 1994.

8 Conjunto de medidas y mecanismos, generales o específicos, que implican un tratamiento favorable para superar las desigualdades existentes –cuidando especialmente que no resulten en una discriminación inversa– y llegar a la igualdad de oportunidades real.

las campañas de sensibilización y promoción y remoción de obstáculos de la inserción laboral femenina y de su acceso a los recursos.

Ante la imposibilidad de encarar el registro de lo realizado, baste señalar que el diseño e implementación de las medidas respondió a distintos enfoques según el objetivo fuera el abordaje directo de la pobreza femenina, la promoción y mejoramiento de la participación en la formación profesional y técnica de las mujeres o la búsqueda de igualdad de oportunidades y el incremento de la equidad entre hombres y mujeres en el empleo y la formación los que, a su vez, han obedecido a los modelos de desarrollo en auge. Así, se comenzó con intervenciones de carácter remedial, asistencialistas, de apoyo o involucramiento directo con los esfuerzos de alfabetización, luego se asistió al auge de la promoción del trabajo por cuenta propia y microempresarial para mujeres, aunque sin tomar en cuenta su factibilidad y sustentabilidad económica y humana. En los ochenta, comienzan a emerger programas específicos de formación profesional y técnica para mujeres, y sobre el final de la década, ponen su énfasis en la participación de las áreas no tradicionales, articulándose con el objetivo de instrumentar a las mujeres para actividades empresariales y también para diversificar sus posibilidades de acceso a empleos mejor remunerados. A comienzos de los noventa, se avanzó en la identificación de los principales problemas de la participación femenina, las áreas de segregación y discriminación y se comenzó a trabajar en la formulación de programas y estrategias que abordaran globalmente la temática y cuyo objetivo fuera mejorar la equidad de género. En los últimos años, la revolución tecnológica y científica y su impacto en el mundo del trabajo así como las transformaciones en la administración, gestión e institucionalidad de la formación impulsaron una reconceptualización de las políticas y estrategias de género en el empleo y la formación alertando sobre la necesidad de que tengan carácter integral y multidisciplinario, estén direccionadas por la identificación previa de nuevos nichos viables de inserción laboral, fortalezcan la empleabilidad femenina antes que el empleo específico, se inscriban en una concepción de formación a lo largo de la vida, apelen a la concertación de objetivos y estrategias con los diversos actores públicos y privados para asegurar viabilidad política y sustentabilidad de las acciones. Cabe igualmente destacar la significación que la cooperación internacional ha tenido en este tipo de intervención, tanto a nivel de financiamiento (especialmente por parte del BID) como de asesoramiento técnico lo que ha conducido al desarrollo tanto de programas nacionales como regionales, de corte operativo (de formación y/o promoción de actividades productivas) y/o de fortalecimiento institucional (diseño de políticas, formación de multiplicadores, etc.). Éstos muestran espe-

cialmente, los beneficios de la coordinación, el trabajo en red y la disseminación de buenas prácticas y metodologías⁹.

IV) Fortalecimiento del diálogo social para la igualdad de género

En el contexto actual la existencia de plataformas tripartitas de diálogo e intercambio sobre equidad de género en el mundo laboral y económico –abordando temas como diversidad y equidad, productividad económica y justicia social– es uno de los principales desafíos para avanzar en la superación de discriminaciones e inequidades. Requiere de la apropiación de la temática y de la ampliación de la influencia y el poder de las mujeres en las organizaciones sindicales y empresariales y de la promoción y de la habilitación de las instancias y mecanismos apropiados, los que pueden ser promovidos desde el Estado pero también habilitados directamente por los actores.

¿Cuál es la situación en los países del Cono Sur?

➤ *Las organizaciones sindicales*

En las últimas décadas han debido enfrentar cambios profundos como consecuencia de la emergencia del nuevo paradigma económico y productivo y de la reestructuración de los patrones de relacionamiento entre el Estado y los actores sociales (disminución de la normativa protectora, reducción de la masa de asalariados, incremento de la participación femenina, debilitamiento de los sistemas de negociación tradicionales y del propio movimiento sindical). Han debido, por tanto, enfrentar el desafío de representar un conjunto mucho más heterogéneo, no sólo a nivel de situaciones y relaciones contractuales de trabajo (precario, a domicilio, de tiempo parcial) sino también desde el punto de vista del perfil de la clase trabajadora (sexo, edad, etnia, etc.) y de enfrentarse a nuevos problemas y necesidades diferenciadas por sexo, entre los cuales sobresale el conflicto entre vida laboral y responsabilidades familiares y el escaso espacio dejado para ésta por el modelo de organización productiva imperante. “Las mujeres trabajadoras se acercan con mucho interés a estas discusiones dado que

9 La OIT, en particular, cuenta hoy en América Latina con cinco de estos programas: de Fortalecimiento institucional sobre Género, pobreza y empleo; Más y mejores empleos para las mujeres, Mejora de las condiciones de vida y trabajo de las trabajadoras de la maquila en Centroamérica, de Fortalecimiento de la formación profesional de mujeres de bajos ingresos (co-financiado por el BID) y “Trabajadoras a Domicilio en la Economía Global”. Información de todos ellos se encuentra en L. ABRAMO “*Equidad de género en el mundo del trabajo...*” op. cit y en la web *Mujer, Formación y Trabajo*.

ellas forman parte sustancial del escenario cambiado y son las más afectadas..., (además) –por su condición de género– han sido “entrenadas” en la flexibilidad laboral, polivalencia, facilidad de adaptación y en todos los temas relacionados con la calidad de vida Tienen por lo tanto mucho que aportar en estos debates de interés general y vital.”¹⁰ Sin embargo, hasta ahora en la región, las nuevas situaciones, problemas y desafíos creados por la incorporación femenina al mundo del trabajo no han sido recogidos en su verdadera magnitud por el movimiento sindical. En las dos últimas décadas, se detecta creciente movilización de las mujeres sindicalistas y mayor presencia en las directivas¹¹ pero confinada a posiciones de poca relevancia o en tareas, servicios o puestos vistos como “trabajos de mujeres”; se han creado Departamentos Femeninos, Secretarías de la Mujer y la Familia o Comisiones de la Mujer como respuesta a sus demandas pero incluso en los sindicatos o federaciones con una mayor afiliación de mujeres, la dirección sigue estando en manos de los hombres y se observa escasa receptividad para superar la tradicional cultura “machista” y otorgarle rango sindical a los temas referidos a la equidad estructural de género y para defender a las mujeres en su condición de trabajadoras y proveedoras económicas. Intentando superar estos obstáculos, por ejemplo, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) ha considerado de suma prioridad la integración del principio de equidad de género a su accionar y con el fin de establecer una estrategia común, incentivar la participación femenina activa en el proceso de integración regional y promover acciones positivas fue creada, en 1997, la Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur. El protocolo de la Mujer Trabajadora fue aprobado para ser incluido en la Carta Social del Mercosur y se constituyó en un objetivo de las trabajadoras. De este Protocolo se aprobó recientemente una cláusula de Igualdad de Oportunidades y de Trato para las trabajadoras que fuera propuesta por la CCSCS en un principio y luego por todas las partes que integran el CGT 10¹².

➤ *Las organizaciones empresariales*

Comienzan a registrarse aperturas pero la preocupación por llevar a cabo una verdadera política de diversidad y equidad de género es incipiente y está normalmente vinculada a los objetivos específicos de desarrollo de las actividades productivas (por ej., surgen con fuerza asociaciones de mujeres empresarias, pero su vinculación e incidencia en las cúpulas es aún muy escasa y la

10 DAREN, L., op.cit.

11 “Aún cuando existe poca información al respecto se estima que alrededor del 15% en Chile y del 10% en Paraguay de la dirigencia sindical está ocupada por mujeres” L. ABRAMO, op. cit.

12 Subgrupo de Trabajo 10 en el que participan gobiernos, trabajadores y empresarios.

apropiación de la conciencia de género es también limitada). El “techo de cristal” parece ser más resistente en las organizaciones empresariales que en otros espacios sociales. Las mujeres ocupan menos del 5% de los puestos de alta dirección en las grandes empresas a nivel mundial y su presencia en cargos de decisión en las asociaciones es mínima. La OIT, está otorgándole mucha importancia a este tema y ha promovido múltiples actividades entre las que se destaca el proyecto “Promoción de la Mujer Empresaria” con veinte organizaciones cúpula de empleadores en América latina para diagnosticar la situación y realizar acciones de fortalecimiento de la participación. También el BID está actuando intensamente en la promoción del liderazgo y las actividades empresariales femeninas¹³.

Aunque muy sintético, lo expuesto evidencia que la participación de la mujer en la toma de decisión y en los liderazgos en el ámbito nacional no se equipara a los avances logrados en educación, aporte a la fuerza laboral y a la economía nacional ni a su participación activa en los niveles de organización local y comunal por lo que sus oportunidades de incidir directamente en la elaboración de políticas sigue viéndose obstaculizado por las relaciones de poder que definen las relaciones de género.

➤ *Las instancias y los mecanismos del diálogo bi o tripartito*

❖ **Foro de Mujeres del MERCOSUR**

Fue creado en 1995 y está integrado por mujeres de diferentes sectores de los cuatro países miembros. Forma parte del Foro Consultivo Económico y Social (FCES)¹⁴ y tiene capítulos nacionales. Como resultado del conjunto de acciones emprendidas desde los Organismos nacionales de la mujer y las organizaciones de la sociedad civil en cada uno de los países, el Grupo Mercado Común estableció, en 1998, la Reunión Especializada de la Mujer (REM) como “*un ámbito de análisis de la situación de la mujer respecto a la legislación vigente en los Estados Partes del Mercosur, en lo que se refiere al concepto de igualdad de oportunidades*”. Las representaciones son gubernamentales y cuentan con el asesoramiento del Foro así como de otras asociaciones regionales sin fines de lucro.

❖ **Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo**

¹³ Ver el Programa PROLID.

¹⁴ El FCES aglutina no solamente a representantes gubernamentales sino también a líderes de diversas organizaciones sociales.

Su creación ha sido impulsada por la OIT, como forma de contribuir a la incorporación de la equidad de género en la agenda pública y a los procesos de diálogo social mediante la generación de mecanismos de encuentro del gobierno, el empresariado y el sector sindical. La constitución de la Red de las Comisiones del Mercosur y Chile ha sido la culminación de un largo trabajo en el marco del Programa para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo en el Mercosur (iniciado en 1995 con una actividad de formación del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín). Han sido constituidas formalmente por un decreto gubernamental (Argentina, Paraguay y Brasil) o en el marco de la actividad de los Ministerios de Trabajo (Uruguay y Chile) y presentan disímiles niveles de avance, logros e institucionalidad. Ante todo, son reconocidas como referentes en materia de empleo y género, han contribuido a la incorporación de temas ausentes en la agenda, se han constituido en la práctica en interlocutoras válidas para el diseño de políticas, han desarrollado importante actividades de “*lobby*” político sobre temas laborales y de colaboración intersectorial para la implementación de políticas, programas y proyectos nacionales y sectoriales tendientes a promover la equidad en el empleo y han demostrado que pueden cumplir un papel activo de monitoreo velando por el cumplimiento de los convenios y otros acuerdos internacionales relacionados con la equidad entre hombres y mujeres en el empleo. Su trabajo ha fortalecido a los actores sociales que las integran porque ha impulsado la institucionalización de la equidad, se ha avanzado en la creación de Comisiones de la Mujer en las organizaciones de empleadores y en el estatus e incidencia de las instancias de la mujer a nivel sindical. Su propia existencia proporciona insumos, lecciones aprendidas y buenas prácticas para nuevas formas de participación y coordinación política de otros grupos desfavorecidos. Especialmente relevante es la constitución de la red subregional que al mismo tiempo que las fortalece individualmente les ha permitido incidir con más fuerza en los procesos de integración. Entre sus debilidades y limitaciones se deben señalar la extrema dependencia a la voluntad política vigente que determina tanto los recursos disponibles como su propia incidencia, una demasiado amplia definición de competencias y objetivos y la profunda brecha entre el compromiso personal de sus integrantes y el de las instituciones a las que representan, que simboliza tanto las resistencias como la débil prioridad otorgada al tema.

❖ Negociación colectiva

Entre otras formas de intervención de las que se dispone en el ámbito de las relaciones laborales, la negociación colectiva resulta especialmente potente para la prédica de la equidad en cuanto permite incluir en los convenios muchos aspectos de un programa de acción positiva (igualdad de acceso a los puestos

de trabajo, a la capacitación, a la promoción, aplicación del principio de igualdad salarial, alentar la participación de las mujeres en las ocupaciones con mejores posibilidades de desarrollo económico y profesional y en los sectores o puestos en los que está subrepresentada y a los/as empleadores/as para que las recepcionen favorablemente; adaptar las condiciones de trabajo y ajustar su organización y los horarios a las necesidades de las mujeres; velar por que los hombres y mujeres compartan más las responsabilidades laborales, familiares y sociales, etc.). Pero en la región, esta incorporación es aún muy incipiente (si bien se registran algunos casos y otros más en convenios bilaterales sindicato-empresa) y se ha visto especialmente perjudicada por el debilitamiento del propio mecanismo en los países (reducción del número de convenios y resistencias fuertes del sector empresarial) y por la ya señalada escasa incidencia femenina en las representaciones sindicales y empresariales en la mesa de negociación, lo que ha impedido innovar en los contenidos y las estrategias.

Sin duda muchos de los aquí señalados como avances lo son sólo nominativamente, presentan fracturas y precarias continuidades, la brecha entre la declaratoria legal o la existencia misma de instancias dedicadas a la promoción de la equidad y el cumplimiento efectivo y la internalización en el comportamiento societario es amplísima pero, aún así, constituyen espacios conquistados que no deben desestimarse porque actúan como plataformas de base: en cuanto compromisos asumidos por los Estados amparan las demandas de efectivo cumplimiento y/o profundización y, en aquellos países o situaciones donde ni siquiera se cuenta con ellos, la comparación regional ayuda y resulta muy efectiva para fortalecer las demandas, demostrar la falta y reclamar la implementación de medidas que, aprendiendo y superando las debilidades y fortalezas de las otras experiencias, avancen hacia la igualdad real.

4. Algunas lecciones aprendidas y sugerencias para una política pública de igualdad de oportunidades y trato en el trabajo en el nuevo siglo

1. El trabajo en el actual contexto ya no se genera masivamente y necesita ser creado mediante capacidad de emprendimiento y estrategias de cooperación. Hay que descubrir e incluso inducir nuevas demandas basadas en las fortalezas competitivas del territorio y luego crear empresas para satisfacerlas. La movilidad ocupacional creciente requiere de una aptitud de adaptación y aprendizaje permanente para poder enfrentar los cambios en los contenidos y en las modalidades de hacer las cosas, de ahí la priorización de la formación para la empleabilidad la que, además, nunca coincidió tanto con la formación para la ciudadanía.

2. Varones y mujeres, pero especialmente ellas, han de posicionarse ante el nuevo trabajo productivo, consolidando, ampliando y potenciando su equipaje de competencias, especialmente las transversales y actitudinales dada su validez para múltiples ocupaciones y ramas de actividad, su funcionalidad para el desarrollo del propio itinerario ocupacional y formativo y para adaptarse a la desigual y fuertemente heterogénea organización productiva y tecnológica de nuestros países.
3. Nadie está a salvo de las consecuencias de la innovación, y la incertidumbre reinante sólo parece transitable mediante una formación para la empleabilidad que procure contenidos ocupacionales de amplio espectro, con sólidas bases de educación científico-tecnológica y capacidad de incorporar permanentemente nuevos saberes que instrumenten para una movilidad ocupacional constante lo que, desde el punto de vista técnico-pedagógico, hoy se expresa en la concepción de *educación a lo largo de la vida*. Esta promueve un continuo entre *la educación formal, la no formal y la informal* concibiendo un eje vertical por el cual la educación dura lo que dura toda la vida de una persona y un eje horizontal por el cual se vuelven educativos todos los espacios en los cuales transcurre la vida.
4. Para la lucha contra la desigualdad y la pobreza son condición necesaria tanto el crecimiento económico y la generación de empleo, como el aumento y mejoramiento de la empleabilidad de hombres y mujeres. Pero, claramente, no son suficientes para la población femenina. Además se hace necesario reinterpretar, otorgar un nuevo valor social y económico a las competencias femeninas y a las tareas que ellas realizan, debilitar la rígida división sexual de trabajo y generar conciencia en la sociedad de la necesidad de desarrollar servicios de apoyo que faciliten la disponibilidad de tiempo de las mujeres al mismo tiempo que fortalecerlas para que sean más independientes en sus decisiones y puedan llevar a cabo sus proyectos personales.
5. Ello requiere actuar combinada y simultáneamente en las lógicas de la transversalización y la focalización, forjar alianzas estratégicas (a nivel temático, de gestión y territorial), trabajar en red y articular recursos y potencialidades de todos los agentes involucrados en el proceso de desarrollo: gobierno, trabajadores/as, empleadores/as, instituciones públicas y privadas, agentes comunitarios, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales, etc.
6. Hacer políticas públicas con perspectiva de género implica fortalecer la organización y participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos y asegurar que sus puntos de vista, demandas y propuestas constituyan una dimensión integral en la planificación, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las estrategias a todos los niveles.

7. El diseño e implementación de una política nacional de igualdad de oportunidades en el trabajo es un quehacer multisectorial y multidisciplinario y un proceso cuyos resultados se manifiestan en el mediano y largo plazo por lo que exige desarrollar estrategias que hagan que los diferentes actores, hombres y mujeres, internalicen que ellos están directamente involucrados y deben contribuir activamente. Cada uno tiene una intervención variable y diferente en cuanto a responsabilidades, etapas y capacidades pero supone la coincidencia de todos en la necesidad de la acción para el cambio, para eliminar obstáculos e incrementar la participación de las mujeres en la vida pública y en el mundo laboral.

8. En la gestión de una política nacional de IdeO resulta fundamental la articulación y concertación de objetivos y estrategias y para ella la creación y fortalecimiento de redes constituyen un elemento clave, permiten la coordinación de acciones, la preparación de plataformas, la elaboración de estrategias, el "lobby" sobre los decisores, etc.. "Las mujeres han siempre creado redes. Es así como ellas han sobrevivido... (basándose) en un sentimiento compartido de una lucha común"¹⁵. La internacionalización del debate, así como la necesidad de intercambiar experiencias condujo a un amplio desarrollo de redes¹⁶, algunas formales (constituidas oficialmente como mecanismo de coordinación entre instituciones o programas y sobre temas específicos), otras informales, basadas en centros de interés, como fortalecimiento de las acciones emprendidas. Resulta imprescindible recoger, valorizar y potencializar esta estrategia y adoptarla como metodología de trabajo.

Todo lo anterior indica la necesidad de actuar simultánea y articuladamente desde diversos ámbitos de intervención y con diferentes estrategias con el objetivo central de desarrollar sinergias que permitan reescribir las reglas del poder, construir un nuevo modelo más incluyente y más vivible que torne más compatible la vida privada y la pública, valorizando el trabajo de atención y cuidado como una responsabilidad social compartida. A título de ejemplo, se seleccionan aquéllos considerados, a nuestro entender, de mayor relevancia así como algunas de las estrategias que aún reclaman de mayor profundización o que deberían encararse en el futuro.

15 BERTINO, D. "Les reseaux- Un outil de promotion des femmes", ponencia en el "Seminaire promotion de l'entreprenariat féminin en Roumanie", Buzau, 1999.

16 INSTRAW, el Instituto de Naciones Unidas para la Investigación y Formación de las Mujeres, ha sido particularmente activo en la promoción del "networking", estimulando el establecimiento de cadenas o redes entre programas y organismos (gubernamentales o no, nacionales e internacionales) como una estrategia central del fortalecimiento de las acciones para la promoción de la igualdad de oportunidades.

1) En el ámbito de la cultura societaria:

Sensibilizar a la sociedad y a sus actores para:

- apoyar y estimular un cambio en los patrones culturales y empresariales en forma tal de otorgar un nuevo valor social y económico a las cualidades y singularidades femeninas aprovechando su correspondencia con los perfiles ocupacionales emergentes del nuevo paradigma productivo y organizacional, la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida y la preservación del medio ambiente;
- generar conciencia de las relaciones entre una política de igualdad en el trabajo, una adecuada gestión del capital humano y del fortalecimiento de la competitividad empresarial;
- promover la responsabilidad compartida entre la sociedad en su conjunto, organizaciones públicas y privadas, hombres y mujeres, respecto a la atención y cuidado de la niñez y la vejez.

Profundizar el compromiso político y la consideración sistemática de la equidad de género en:

- las autoridades educativas para que desarrollen programas no discriminatorios desde la educación básica y en la formación docente que incluyan la orientación vocacional con dimensión de género y modelos femeninos exitosos en áreas científicas, tecnológicas e innovadoras;
- las personas responsables del diseño e implementación de políticas en el sector público y en las organizaciones sindicales, empresariales y comunales;
- el funcionariado público en su conjunto;
- los medios de comunicación masiva.

En el ámbito legal

- persistir en la revisión sistemática de la legislación vigente para eliminar disposiciones discriminatorias;
- elaborar normas y procedimientos que promuevan la igualdad real en el acceso al trabajo y en el desarrollo de la carrera profesional adoptando el

criterio de personas con responsabilidades familiares para las licencias por cuidado y enfermedad de dependientes;

- profundizar la promoción y el fortalecimiento de mecanismos y procedimientos efectivos de control y evaluación de la aplicación de las normativas y de los resultados de las políticas y programas;
- divulgar ampliamente las disposiciones que regulan el trabajo femenino, asegurar su pleno conocimiento por parte de las beneficiarias e implementar la participación activa de promotores/as de equidad en el monitoreo y la evaluación de la aplicación de los derechos fundamentales del trabajo y las normas internacionales de trabajo de mayor interés para la promoción de la equidad de género, ratificadas por el país;
- implementar y fortalecer instancias de diálogo social y de negociación colectiva asegurando en todas ellas la participación activa de personas sensibilizadas en la temática de género;
- promover la adopción por parte de las organizaciones empresariales y sindicales de normas y procedimientos que permitan ampliar la influencia y el poder de decisión de las mujeres;
- intensificar el desarrollo de servicios de apoyo para el cuidado y atención de los niños/as a cargo del Estado y/o con participación en la gestión y en el financiamiento del empresariado, previa eliminación de las disposiciones que unen la provisión de este servicio al número de mujeres trabajadoras;
- promover y reglamentar las prácticas, pasantías laborales o cualquier otra forma de vinculación con la empresa para asegurar el aprendizaje práctico y la visibilidad femenina, especialmente en áreas no tradicionales;
- asegurar la perspectiva de equidad de género en el sistema de seguridad social, apuntando hacia la protección de las personas con responsabilidades familiares, buscar formas de cobertura innovadoras o complementarias para las nuevas modalidades de trabajo y para los grupos con mayor vulnerabilidad;
- asegurar la incorporación del enfoque de género a los planes de reforma y modernización del sector público;

II) En el ámbito de las políticas activas de mercado de trabajo y generación de empleo

- promover la inclusión en las políticas de relaciones laborales de la transversalidad de la perspectiva de género y de la consideración sistemática del objetivo de equidad; instrumentar a las organizaciones empresariales y sindicales para diseñar políticas y realizar acciones positivas en sus propias organizaciones y sitios de trabajo y asistirles en su aplicación y seguimiento;
- desarrollar e intensificar abordajes inter y multidisciplinarios para la identificación, creación y promoción de nuevos nichos de empleo estrechamente articulados con las nuevas necesidades poblacionales, los nuevos parámetros de calidad de vida y con los proyectos de desarrollo local, subregional y regional que incluyan de manera sistemáticamente la consideración de las posibilidades y competencias femeninas;
- instalar un sistema de información de oferta y demanda del mercado de trabajo y observatorios de trabajo dotados de metodologías prospectivas de captación de las tendencias a mediano y largo plazo de los procesos económicos y tecnológicos y de los recursos humanos y materiales para impulsar actividades productivas acordes con las mismas (viveros de empresas) y asegurar la inclusión sistemática desde el diseño a la gestión de la perspectiva de género;
- promover y cooperar en la creación y fortalecimiento de alianzas y redes entre microempresas y/o emprendimientos productivos a nivel local, subregional y regional para potenciar las fortalezas y compensar las debilidades;
- apoyar y financiar la construcción de metodologías de investigación, análisis y evaluación y de un sistema de indicadores de género que garanticen la desagregación por sexo, mejoren y actualicen los descriptores de desempeño y resultados de la inserción laboral femenina y de las intervenciones formativas o de promoción, evalúen la evolución de las relaciones de género y permitan avanzar en una reconceptualización de la calidad del empleo desde la perspectiva de género, definiendo nuevos indicadores del mismo que den cuenta de qué es un “buen empleo” para una mujer;
- promover la generación de empleos solidarios y compensatorios para los grupos poblacionales con mayor vulnerabilidad y distancia respecto a los

actuales requerimientos de la mano de obra asegurando la inclusión de la perspectiva de género;

- instrumentar servicios nacionales de información, orientación vocacional y profesional, acompañamiento en la búsqueda de empleo desde una perspectiva de género y asegurar que cuenten con el número suficiente de personal calificado que conozca los problemas de las trabajadoras y desempleadas;
- implementar proyectos específicos orientados a las mujeres que respondan a la singularidad de su situación y a la necesidad de implementar medidas de discriminación positiva para contrarrestar las desventajas iniciales que comparten algunos grupos de mujeres;
- incluir y promover la consideración prioritaria de los desafíos de la sociedad de la información y la atención central a las cuestiones de género en su desarrollo asegurando el igual y universal acceso a las TIC y los conocimientos; potenciar una mayor presencia de las mujeres en la red a nivel de usuarias, productoras, creadoras, desarrolladoras, emprendedoras y directivas;

III) En el ámbito de la formación y el desarrollo del capital humano:

- impulsar la redefinición de roles, responsabilidades y participación activa de empresarios/as y trabajadores/as en la identificación de necesidades actuales y potenciales de calificación del capital humano en el horizonte de generación de nuevas fuentes de trabajo y de la evolución tecnológica;
- promover la articulación entre la educación formal, informal y no formal en una conceptualización de educación a lo largo de la vida y apoyar la implementación de mecanismos de reconocimiento y certificación de capacidades que permitan el tránsito fluido los que son imprescindibles para todos pero especialmente para las mujeres para lograr reconocimiento de sus competencias adquiridas en diversos medios;
- promover la inclusión sistemática de la perspectiva de género en las políticas educativas y formativas, impulsando la diversificación vocacional y profesional de las mujeres y estructurando el proceso formativo en torno a la construcción de un proyecto viable de formación y empleo, que es tanto el eje metodológico articulador del desarrollo de las competencias claves para la empleabilidad como el resultado del propio proceso;

- implementar programas y acciones focalizados en grupos de mujeres en condiciones desfavorables (pobres, con bajos niveles educativos, jefas de hogar, madres adolescentes, etc.) o con problemáticas y objetivos específicos (acceso a puestos directivos; a áreas tecnológicamente innovadoras, al campo de la ciencia y tecnología; formación para dirigentes empresariales y sindicales, micro y pequeñas empresarias, etc.);
- articular con otras organizaciones públicas y privadas y con entidades crediticias la prestación de los servicios y apoyos complementarios para la atención de los niños y para el desarrollo de actividades de autogeneración de empleo.

POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO: EL CASO CHILENO

PAMELA DÍAZ ROMERO
ISABEL CÁRCAMO

Antecedentes

Con el retorno a la democracia, a comienzos de la década de los noventa, los sucesivos gobiernos de la Concertación de Partidos por la Democracia asumieron el compromiso de consolidar el sistema político democrático y profundizar el desarrollo económico, incorporando a sus beneficios a amplios sectores sociales hasta entonces excluidos.

De hecho, en cada uno de los programas de gobierno se establece como tarea prioritaria la democratización y la modernización del país, asociadas a la necesidad de alcanzar mayor equidad social y de género. En este contexto, las principales líneas de trabajo se orientan a la necesidad de reducir la pobreza, dinamizar el mercado de trabajo aumentando la oferta de empleo, y a ampliar el acceso a los servicios sociales básicos, mejorando su calidad.

El que la equidad de género fuera incorporada como un requisito de la profundización democrática y para la modernización del país es resultado del fuerte protagonismo y visibilidad alcanzado por el movimiento de mujeres chileno, en el marco de la oposición a la dictadura militar. Las demandas articuladas por el movimiento de

mujeres, en particular por las feministas, han tenido un fuerte impacto en el conjunto de la sociedad chilena y en los cambios en la situación social de las mujeres¹.

El primer gobierno de la Concertación, presidido por Patricio Aylwin, respondió a una demanda planteada por la Concertación de Mujeres por la Democracia, creando el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). Esta es la institución pública responsable de promover la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida nacional y la igualdad de oportunidades entre los sexos. Su creación es, sin duda, un hito en la institucionalización de las demandas de las mujeres, aun cuando su misión fue circunscrita a la coordinación de políticas públicas, limitando su relación con la sociedad civil y por ende, debilitando su base de legitimidad.

A pesar de los límites de SERNAM, este ha logrado incorporar en la agenda pública el discurso de la igualdad de oportunidades, logrando ampliar el consenso social en torno a reivindicaciones antes acotadas al movimiento feminista. En 1994, SERNAM posiciona como política de gobierno el primer Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999, cuyos objetivos generales, similares a los planteados en la Plataforma de Acción de Beijing, orientan la acción del Estado en materia de equidad de género.

En este contexto, durante la última década, se han intensificado los procesos de integración de las mujeres a la vida pública y se ha avanzado en la eliminación de la legislación discriminatoria. Por ejemplo, se han introducido algunas reformas al Código del Trabajo para eliminar leyes “protectoras” que limitaban el acceso de las mujeres a determinados tipos de ocupación, y se han ampliado sus derechos laborales. Paralelamente, en 1994, el Congreso aprobó la ley que sanciona la Violencia Intrafamiliar y se modificó el Código Civil para eliminar la distinción entre los hijos legítimos (o matrimoniales) y los “ilegítimos”; y se eliminó el delito de adulterio que penalizaba solo a las mujeres. En otro plano, SERNAM ha avanzado en el diseño y promoción de políticas de igualdad de oportunidades y modelos integrales de intervención hacia sujetos sociales antes invisibles (mujeres jefas de hogar, temporeras), generando un escenario social y político cada día más favorable a la equidad.

1 Ver Marcela RIOS, “Feminismo(s) chileno en los noventa: paradojas de una transición inconclusa”, Cuadernos de Investigación Social N° 9, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Católica del Perú, marzo 2000.

La década del noventa: avances y contradicciones

Numerosos estudios confirman los importantes avances de las mujeres en espacios y actividades hasta hace poco de exclusivo dominio masculino. Estos avances se expresan claramente, en el creciente acceso de las mujeres al mercado de trabajo, eje central para garantizar mayor autonomía y control sobre sus proyectos de vida y una participación más equitativa en los beneficios del desarrollo.

Los datos de las últimas décadas muestran un constante aumento de la participación femenina en la actividad económica, pasando de 31% en 1990, a cerca de 39% en 1998 (CASEN). Lentamente, algunas mujeres han ido ocupando puestos de toma de decisiones en las empresas y los organismos de representación del sector privado y de los trabajadores/as, haciendo cada vez más visible su contribución al desarrollo del país.

Esta evolución ha sido alimentada por el aumento sostenido del promedio de escolaridad de la población y, en particular, de las mujeres, las que entre los jóvenes han igualado –o incluso superan levemente– la escolaridad media de sus pares varones. A esto se suma el proceso de globalización y la popularización de las tecnologías de la comunicación e información, que han acelerado la evolución del discurso social sobre el “deber ser femenino”, contribuyendo a multiplicar las opciones de las mujeres, diversificando el proyecto de vida de las jóvenes y de las que no lo son tanto.

Todo esto ha sido potenciado por el apoyo y las demandas de la comunidad internacional, a través de convenciones como la CEDAW y los Convenios N° 100 (sobre igualdad de remuneración), N° 103 (protección a la maternidad), N° 111 (sobre no discriminación en el trabajo) y N° 156 (trabajadores/as con responsabilidades familiares) de la OIT suscritos por Chile.

A pesar de la importancia de todos los avances, las contradicciones derivadas de los cambios son también muy importantes. Las oportunidades abiertas por y para mujeres en el espacio público han sido, en gran medida condicionadas a una extensión de sus papeles tradicionales en el espacio privado: en el cuidado y atención de personas dependientes, y en la realización de tareas para las que son calificadas desde la infancia en el hogar (alimentación, aseo, vestuario, educación básica, salud primaria, relaciones públicas, etc.).

En el mercado de trabajo esto es muy claro: la mayor parte de las mujeres se desempeña en las ramas de servicios (44,5%) y comercio (25,9%), las que suma-

das reúnen más del 70% del total de ocupadas. Ambas ramas se encuentran entre las que obtienen menores ingresos promedio², a lo que se suma, la brecha salarial: las mujeres reciben el equivalente al 66% del salario promedio de los hombres en comercio y el 62% en servicios.

Además, dentro de las ramas, las mujeres acceden a una variedad menor de ocupaciones, concentrándose en oficios muy feminizados y de bajos ingresos (son el 54% de los trabajadores/as de servicio y vendedores/as, con un ingreso promedio de \$ 150.549, y el 60% de los empleados/as de oficina, con un ingreso promedio de \$ 182.423).

La segregación de las mujeres en el mercado de trabajo no tiene fundamento en la calificación formal de las trabajadoras. De hecho, mayores niveles educacionales no aseguran mejores condiciones para las mujeres en el empleo. Al menos así se observa respecto de la brecha salarial, que crece entre quienes tienen mayor educación: mientras para quienes no tienen educación formal, la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 28%, para quienes cuentan con formación técnica superior la brecha sube a 35% y llega al 52.6% entre hombres y mujeres con educación universitaria completa.

Para las mujeres que deciden romper esta segregación, la alternativa parece ser la asimilación de su proyecto de vida al modelo tradicionalmente masculino. De hecho, para insertarse con éxito en ocupaciones concebidas como “masculinas” y tener una trayectoria exitosa que pueda incluso romper el “techo de cristal”, la mayoría de las mujeres deben situarse en el mercado laboral como tradicionalmente lo han hecho los hombres: como sujetos autosuficientes, con “disponibilidad total” y no como seres relacionales con responsabilidades y obligaciones que necesariamente, limitan la disponibilidad hacia el trabajo.

De hecho, subsiste una desigual distribución de las responsabilidades domésticas y familiares de hombres y mujeres. Si comparamos hombres y mujeres incorporados en el mercado de trabajo, ambos tienen una jornada laboral similar, ocupan el mismo tiempo en desplazarse, sin embargo, el tiempo destinado a las labores domésticas y familiares es radicalmente distinto. Las mujeres ocupan hasta 5 veces más tiempo que los hombres a este tipo de labores.

2 Entre las diez ramas, comercio ocupa el lugar 7 con \$ 268.860 promedio y servicios está en el 9 con \$ 252.364, ambos por debajo del promedio total para el conjunto de las ramas, que corresponde a \$ 276.595. (CASEN 1998).

Las estrategias de SERNAM

Como institución coordinadora de políticas públicas, SERNAM ha concentrado su esfuerzo en incorporar la dimensión de género a las políticas sectoriales implementadas por los ministerios de las áreas de trabajo y fomento productivo. Su estrategia se ha dirigido a visibilizar las dificultades específicas de las mujeres a través de estudios y diagnósticos, capacitar a funcionarios/as públicos/as, impulsar modificaciones legales, y mostrar alternativas de intervención intersectorial focalizadas en grupos específicos en base a modelos pilotos, coordinados desde SERNAM, pero cuya ejecución directa depende de otros actores institucionales.

A pesar de estos esfuerzos, básicamente orientados a mejorar la calidad del trabajo y la vida de las mujeres, las dificultades estructurales que condicionan y limitan la participación económica de las mujeres trascienden largamente las posibilidades de intervención de SERNAM. Parte importante de los obstáculos que hoy enfrentan están fuera del ámbito jurídico y, además de intervenciones focalizadas, exigen de un profundo cambio cultural.

En términos generales, la labor comprometida por SERNAM para esta tercera administración, ha sido delimitada por la agenda tripartita acordada en el marco de la Mesa mujer y trabajo del Consejo de diálogo social creado por el presidente Lagos. Las principales líneas definidas se orientan a la superación de tres tipos de barreras que afectan el acceso y las condiciones de permanencia de las mujeres en el trabajo:

1. Las barreras culturales asociadas a los estereotipos de género, que tienden a reforzar la posición de las mujeres respecto del mercado de trabajo y dentro de él. Para contrarrestar estas dificultades, SERNAM ha diseñado campañas comunicacionales dirigidas a diversos sectores de la opinión pública, con el objetivo de revertir:

- La noción socialmente aceptada de que las funciones primarias de las mujeres son atender el hogar y a la familia, por lo que se subestima la importancia de sus ingresos en la economía familiar (en general, sigue siendo considerado como “segundo ingreso” y por ende menos, importante).
- Los prejuicios culturales que siguen definiendo cuáles son las ocupaciones apropiadas para las mujeres, los que se conjugan con la subvaloración de las habilidades y atributos asociadas a “lo femenino” para limitar la variedad y la calidad de la oferta de trabajo que les hace el mercado.

- Las responsabilidades domésticas y de cuidado infantil que siguen reca- yendo casi exclusivamente en las mujeres, constituyendo un obstáculo, tanto para su movilidad laboral como para sus posibilidades de hacer carrera.

2. Prácticas discriminatorias en las instituciones del mercado de trabajo que limitan las oportunidades de las mujeres.

- **INFRACCIONES AL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN:** Al igual que el resto de América Latina, la legislación laboral ha acogido el principio de igualdad y no discriminación consagrado en las Constituciones de todos los países de la región. A pesar de este avance, en Chile no existen mecanismos específicos que garanticen el efectivo cumplimiento de este principio, limitando su efectividad. En la práctica, muchas mujeres se ven afectadas por infracciones al principio de igualdad y no discriminación por razones de sexo garantizado en las normas laborales y no cuentan con, o desconocen, los instrumentos adecuados para garantizar sus derechos. Con estos antecedentes, SERNAM ha propuesto en la Mesa tripartita de reformas laborales del Consejo de diálogo social, la incorporación de una norma específica que tipifica la discriminación, permitiendo así fiscalizar y sancionar la trasgresión de la prohibición en los tribunales laborales.
- **ACOSO SEXUAL:** Sobre la base de la definición de acoso sexual elaborada por expertos/as de la OIT, SERNAM ha dado nuevo impulso al proyecto de ley que actualmente se encuentra en la Comisión Laboral de la Cámara de Diputados, sumando a esta iniciativa el diseño de políticas preventivas que contribuyan a erradicar este problema, vía reglamentos internos de las empresas o a través de una indicación de los jefes de servicio en la administración pública, colaborando para esto con la Dirección del trabajo y la contraloría.
- **PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS:** Sin desconocer la importancia de la legislación, esta no basta para alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Cotidianamente, las mujeres se enfrentan a prácticas de contratación y promoción que reproducen la discriminación de género. Ejemplo de esto es que las mujeres en edad fértil o con hijos pequeños encuentran más obstáculos para acceder a un empleo o para hacer carrera, que las que tienen hijos crecidos. Aquí, las iniciativas de SERNAM se han limitado a la sensibilización del sector empresarial y al desarrollo de estudios que dan respaldo técnico a la falta de fundamentos con que opera la

discriminación (menor productividad de las mujeres, mayor ausentismo, etc.).

- **BRECHA SALARIAL:** A pesar de los avances en materia de acceso al mercado de trabajo, registrados en la región en la última década, la creación de más empleos para las mujeres solo ha reducido levemente la brecha de género en materia de ingresos. Las dificultades de asociar las diferencias salariales a discriminación son muchas, sin embargo, se espera que la incorporación de la norma sobre no discriminación en el código laboral contribuya a limitar la brecha.
- **REDES:** La relevancia que tienen las relaciones o redes sociales para encontrar trabajo limita aún más las oportunidades de las mujeres, especialmente de aquellas que viven en hogares pobres, debido a que, por lo general, sus relaciones sociales se circunscriben al hogar y al barrio en el cual viven. A esta limitación se suma la dificultad que, debido a su socialización de género, tienen las mujeres para diseñar su propia trayectoria laboral de modo realista y viable. Con el objetivo de contribuir a ampliar y fortalecer las redes de las mujeres más pobres, SERNAM ha establecido una agenda de colaboración con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, responsable de las Oficinas de Información Laboral (OMIL) de los municipios. Las OMIL son las encargadas de intermediar la demanda y la oferta de empleo, y SERNAM ha diseñado una estrategia de intermediación que se encuentra implementando a nivel piloto.

3. Falta acceso a infraestructuras sociales que permitan compatibilizar las responsabilidades domésticas y familiares, y el empleo:

- Sabemos que tanto el cuidado infantil como el de las personas mayores o enfermas son responsabilidad de toda la sociedad, y por lo tanto, debe ser compartido por el Estado, pero también por los empleadores, las empresas, y otros sectores pertinentes. Actualmente, se encuentra en revisión un proyecto que revisa la modalidad de financiamiento del cuidado infantil en las empresas con más de 19 trabajadoras. Paralelamente, se llegó a acuerdo con el Ministerio de Educación para que la ampliación de la cobertura pre-escolar comprometida por el gobierno sea focalizada en hijos/as de mujeres trabajadoras.
- Los horarios de atención de los servicios sociales y financieros no están adaptados a las necesidades horarias de las mujeres trabajadoras, y para satisfacer las necesidades familiares operan sobre la lógica de una mujer

dueña de casa con tiempo disponible para trámites y esperas en horarios laborales. Frente a este obstáculo, no ha habido avances significativos, y se acaba de conformar una Comisión interministerial para estudiar el tema.

Los límites de las políticas de igualdad de oportunidades

Independientemente de los avances puntuales, se observa que la solución a los problemas derivados de las barreras identificadas son muchas veces asumidos a través de estrategias “individuales” frente a problemas “personales”, por lo que las tensiones provocadas por las transformaciones en la situación y el proyecto de vida de las mujeres son ahora difícilmente identificadas como problemas sociales.

El discurso sobre la “igualdad de oportunidades”, en la medida en que refiere a los sujetos individuales, parece reforzar la percepción de que la responsabilidad respecto de la discriminación de género termina con la igualación formal de los derechos y oportunidades asociadas al ámbito público. En este marco, las desigualdades que subsisten en las prácticas sociales tendrían que ser resueltas por los sujetos individuales a título personal, ignorando la base estructural de la discriminación. Esta se expresa ahora en las biografías personales y por ende de modo menos radical y evidente, pero no por eso son menos efectivas.

En esta nueva etapa, en el escenario de una democracia consolidada y una institucionalidad legitimada como SERNAM, enfrentar las nuevas dimensiones de la discriminación requiere del compromiso activo de los actores sociales, muy debilitados. Más allá de las iniciativas puntuales, los avances pendientes, muchos de ellos referidos al espacio privado, necesitan de la visibilidad y fuerza de las mujeres, quienes son las más indicadas para articular las mejores respuestas para sus demandas y ejercer el control ciudadano necesario para avanzar en la realización efectiva del principio de igualdad consagrado en nuestra legislación.

GÉNERO Y EQUIDAD EN EL NUEVO MODELO DE SEGURIDAD SOCIAL EN URUGUAY

MORIANA HERNÁNDEZ

La ponencia plantea dos líneas de indagación de una investigación que se encuentra en las etapas iniciales y que tiene por objetivo contribuir a una mayor equidad de género en el sistema de seguridad social. Buscaremos detectar, en primer lugar, los mecanismos por los que el nuevo modelo de Seguridad social produce resultados diferenciales por sexo; y en segundo lugar, apuntar algunas políticas posibles en esta materia que respondan a las necesidades, que tanto la integración masiva de las mujeres al mercado de trabajo, como las nuevas modalidades de los arreglos familiares plantean.

Cuando, desde una perspectiva de género, se consideran las políticas públicas no podemos dejar de considerar el sistema de seguridad social dado los poderosos impactos estructurales que él produce, es que toda política de seguridad social tiene la peculiaridad de ser, a la vez, una política social y una política económica (LAURNAGA, 2000).

Desde que la equidad es uno de los denominados “principios esenciales” de la seguridad social, parecería posible un fácil y fructífero diálogo entre los especialistas en seguridad social y aquellos que propugnan el establecimiento de políticas públicas de igualdad de género. Tan es así, que el concepto de equidad que establece que a cada situación igual debe corresponder derechos sociales iguales, pero a las situaciones desiguales se las debe tratar en forma diferente, es la base sobre la cual tradicionalmente las normas de Derecho jubilatorio contemplaron a la mujer en forma más beneficiosa que al hombre.

Sin embargo, como dijera un reconocido especialista sueco, refiriéndose a la polémica sobre el nuevo modelo de seguridad social: *“El debate se ha centrado en los aspectos macroeconómicos y en las consecuencias de las modificaciones demográficas en los presupuestos gubernamentales. Se ha prestado menos atención a aspectos socioeconómicos que tienen que ver con la distribución, de los cuales las desigualdades económicas entre hombres y mujeres figura como uno de los importantes”* (OLSSON, 1999).

También en nuestro país a la hora de reformar se ha eludido cuidadosamente debatir sobre la dimensión social de la seguridad social, para abordarla básicamente como un tema financiero y actuarial. Como señalara ERRANDONEA (1995): *“La seguridad social es –como otros problemas del país– un problema mal planteado. En realidad no se está discutiendo su reforma, se está discutiendo los problemas de financiación y de recursos, pero no el problema de la seguridad social.”*

Omisión particularmente peligrosa, ya que la seguridad social es un poderoso mecanismo estructurante del tejido social, como pilar básico que es, de la puesta en práctica de la solidaridad en las sociedades actuales; particularmente cuando se trata de regímenes financiados mediante el sistema de reparto, como era, y en menor medida sigue siendo, nuestro sistema.

Recordemos además, que lo que se ha reformado en el Uruguay no es la totalidad del sistema de seguridad social, sino exclusivamente, el subsistema de invalidez, vejez y supervivencia, es decir, el sistema jubilatorio y pensionario, dejando fuera las prestaciones a los trabajadores en actividad y sus familias.

En ningún caso esta reforma ha operado, ni se lo ha planteado como objetivo, ampliar la cobertura del sistema; más que hacia su universalización, las modificaciones adoptadas operan como una poderosa restricción para los alcances de la seguridad social. Fuera de él queda un, cada vez más, importante número de trabajadores con empleo precario o del sector informal. Para dimensionar la significación que, para las mujeres en particular, tiene la no universalidad del sistema, recordemos que FLACSO calculaba a comienzo de los noventa que en nuestro país el 35% del empleo femenino se hacía en empleos por cuenta propia, o como familiares no remunerados o como empleadas domésticas (citado MILA 1997).

Buscando contribuir a este análisis que aún nos debemos, parecería entonces relevante tratar de analizar las principales modificaciones introducidas por la reforma, interrogándonos sobre los posibles impactos diferenciales por sexo que el nuevo modelo de seguridad social implica; aunque es necesario señalar que,

tal vez aún es demasiado temprano para evaluar los impactos de la reforma, en la medida que un sistema jubilatorio, por su naturaleza, mostrará todas sus potencialidades recién a los veinte o treinta años de implantado.

Ello es una limitante muy fuerte para los estudios prospectivos, ya que estamos obligados a establecer supuestos muy fuertes, de cuyo acierto o error dependerán, en gran medida, las conclusiones a las que arribemos. Debemos suponer comportamientos a futuro de la relación entre beneficiarios y contribuyentes, por ejemplo, supuesto que guarda relación con supuestos de tasas de empleo, índices de evasión, esperanza de vida, etc.; también deberemos suponer la evolución de los ingresos salariales, y el comportamiento de la rentabilidad de las inversiones realizadas por las Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional, entre otros. En la medida que en nuestro caso la reforma tiene solo cuatro años de implantada, recién estamos teniendo algunos datos provisionales para ajustar nuestros supuestos iniciales.

LAS CONSECUENCIAS DIFERENCIALES DEL NUEVO MODELO

Entre las consecuencias diferenciales por sexo de la reforma, parecería posible distinguir aquellas que implican a las mujeres, en tanto tradicionalmente responsables de las tareas de cuidado familiar, y las que atañen a las trabajadoras en tanto afiliadas al sistema. Dentro de este último grupo pueden analíticamente considerarse dos situaciones: las consecuentes de los diferenciales explícitamente establecidos, por un lado, y por otro, aquellos diferenciales cuya identificación requiere tomar en cuenta las condiciones del mercado de trabajo femenino.

Si bien los impactos sobre los afiliados al sistema han sido motivo de diversos estudios, los impactos sobre la estructura del empleo, la dinámica poblacional y los arreglos familiares aún han sido poco estudiados.

Tal vez sea allí donde las consecuencias para la calidad de vida de las mujeres sean mayores; ya que toda situación que el sistema no proteja suficientemente tendrá un impacto directo sobre sus vidas, estén o no amparadas por la seguridad social, y sean o no parte de la PEA. Es que todos los riesgos que no tienen una respuesta del sistema de seguridad social -bien porque la reforma ha buscado su equilibrio financiero recortando las prestaciones, o porque no considera con nuevas prestaciones y servicios los nuevos riesgos que la actual situación socioeconómica y demográfica plantean- recaen para su atención en las familias y sobre todo en las mujeres, quienes tradicionalmente se hacen cargo de las tareas de cuidado y atención a menores, ancianos y minusválidos, realizando lo

que podríamos llamar la “seguridad familiar” o “sistemas informales de seguridad” como los designa el Banco Mundial.

Para visualizar esta idea anotemos alguno de los efectos que incidirán en la vida del conjunto de las mujeres.

Por ejemplo, las restricciones para la obtención de jubilaciones y pensiones y los recortes de los montos de las prestaciones que el nuevo modelo implican, generará la necesidad de que las familias compensen la falta o la insuficiencia de ingresos de los y las personas de la tercera edad, y es dable esperar que esta redistribución de responsabilidades desde la esfera estatal hacia la esfera familiar, se resuelva no solo mediante apoyos económicos de los miembros más jóvenes de las familias, sino también, mediante el incremento del trabajo no remunerado de atención y cuidado tradicionalmente asignado a las mujeres. Esta transferencia de lo público a lo privado será previsiblemente absorbida por un número significativo de mujeres, más allá de que ellas mismas sean o no titulares de derechos frente a la seguridad social, por lo cual el análisis de los resultados de la reforma no puede quedar circunscrito a sus afiliados.

Es sabido que en la actualidad las mujeres tienden a permanecer en el mercado laboral después del nacimiento de los hijos; contemporáneamente, la reforma aumenta la edad jubilatoria femenina y estimula la posposición del retiro jubilatorio de ambos sexos. Ambas tendencias aunadas al aumento de la esperanza de vida plantean una nueva realidad: cuatro generaciones que conviven contemporáneamente: en los extremos, los menores y los adultos mayores, ambos necesitados de atenciones y cuidados; en el medio, dos generaciones de hombres y mujeres que están en el mercado de trabajo.

Los apoyos familiares brindados tradicionalmente, por la generación de las abuelas hacia los menores se verán doblemente restringidos en virtud de esta prolongación de la vida activa, y por las demandas de atención de sus propios padres a las que deberán responder. Seguramente es esta doble o triple demanda la que ha permitido designar a esta generación como la “generación empaquetada” DAMONTE (1997). La situación permite avizorar un marcado deterioro en la calidad de vida de las mujeres, y una necesidad aún más imperiosa de redistribución genérica de las tareas al interno de las familias.

En la medida que el país mantiene un déficit crónico de servicios de apoyo para la atención de la infancia y de los adultos mayores, sin que el subsistema de seguridad social considere su implantación, parecería que el modelo asume que

el trabajo no remunerado de las mujeres es perfectamente elástico, a pesar de las múltiples evidencias en contrario.

Uno de los efectos buscados por la reforma es desestimular el retiro jubilatorio, mediante el aumento de la edad mínima jubilatoria en el caso de las mujeres, y el decremento de las tasas de reemplazo para ambos sexos. Parecería evidente que ambas medidas, además de dificultar la adaptabilidad de la mano de obra a los cambios tecnológicos y el aumento de los accidentes de trabajo, reforzarán el desempleo, particularmente el juvenil. Para aquilatar la magnitud del problema mencionado baste decir que en el trimestre móvil agosto/octubre de este año, mientras la tasa de desempleo masculina es del 10,5% la femenina monta hasta el 19,1%; y que para los menores de 25 años ella alcanza al 38.5%. En 1995, ERRANDONEA (1995) advertía que *“Las tasas de desocupación que ya son muy altas en los grupos etarios juveniles se van a aumentar, con lo que se va a estimular la emigración y obviamente se va a seguir reforzando los defectos del sistema. Vamos a seguir expulsando, no solo gente joven que el país necesita y que ha formado, sino gente que aportaría al sistema toda su vida y que después que el país la educó y los llevó a un cierto nivel, los empujará a que vayan a otro país.”* La extensión de la cita se justifica porque lamentablemente, los datos más recientes verifican con particular cru-
deza su acierto.

Apuntemos ahora con algún detalle las principales modificaciones en el sistema jubilatorio y su incidencia sobre la situación de las derechohabientes de la seguridad social:

Normalmente, la edad de retiro jubilatorio se establece con carácter general para todos los beneficiarios de un sistema. Pero como en realidad, el momento en que se produce la merma sustancial de la capacidad laboral está directamente vinculada a la índole del trabajo realizado, habitualmente se le estipulan correcciones en las distintas ramas de actividad, mediante el mecanismo denominado de “servicios bonificados”.

Como se sabe, se han equiparado las edades de retiro de ambos sexos, ello implicó el aumento en cinco años en el caso de la edad jubilatoria legal de las mujeres. Si bien esta medida parecería pertinente, en consideración al aumento de la esperanza de vida (que por cierto no aumentó solo en el caso de las mujeres), al no haber sido acompañada por un análisis sobre las actividades bonificadas implica un fuerte riesgo para un conjunto potencialmente importante de mujeres, ya que en las actividades típicamente ocupadoras de mano de obra femenina, la edad en que las trabajadoras son desestimadas en razón de su edad por las empresas, es más temprana que en otros sectores de actividad. Esta situación

la comparten con otras ramas de actividad, pero que, en términos generales, ya tienen esa situación reconocida a través de lo que se llama servicios bonificados. Las dificultades que ha encontrado el sindicato del transporte para que sus tareas fueran reconocidas como servicios bonificados, no permite alentar demasiadas esperanzas de las industrias como la pesca o la confección puedan lograrlo, habida cuenta de que su bajo nivel de incidencia sindical. Como señalara FILGUEIRA (1995) no sin cierta ironía: *“Cuando muchas más mujeres que antes esperábamos recibir los beneficios de haber trabajado en forma remunerada (además de criar los hijos y atender la casa) nos encontramos con que nuestra búsqueda de igualdad se usa como argumento para perjudicarnos. Ya que una diferencia que tiene expresión en la realidad (la doble jornada) no se toma en cuenta.”*

La reforma ha establecido que a los efectos jubilatorios se computen como años de servicio solo los años de cotización efectiva, en el caso de los trabajadores no dependientes, y de registro efectivo, en el caso de los trabajadores dependientes; complementariamente, se aumentó de 30 a 35 años el lapso de aportación requerido en ambos casos para la jubilación común. Como bien señalara la Dra. MILA (1998) ello *“implicará una disminución importante del número futuro de jubilados.”* Consideramos que no es arbitrario suponer que esta disminución será particularmente notoria en el caso de las mujeres, a expensas, entre otras, de las trabajadoras domésticas, cuya situación contractual las hace particularmente pasibles de no declaración de sus servicios, en los tiempos que la nueva ley ha establecido. Conviene recordar que mientras la evasión por no declaración al sistema para 1999 se calcula en un 26.4% de los puestos de trabajo, en el sector doméstico la evasión se estima en un 65.6% (B.P.S. 2000). Esta situación podría reforzarse, por la asociación que parecería haber entre las ramas que ocupan mano de obra femenina y la baja incidencia sindical, que haría que la “protección” que los sindicatos brindan a sus afiliados ante la evasión, la subdeclaración y la mora no fueran trascendentes en el caso de un número significativo de mujeres.

Diversos análisis sobre el “trabajo en negro” muestra que esta modalidad es más significativa en el caso de las mujeres. Un estudio que intenta cuantificar la distribución por sexo del mercado informal muestra que hay un 56% de mujeres (196.000) y 44% de hombres (154.000), por lo cual reunir 35 años de trabajo efectivamente declarados o aportados les resultará más difícil a más mujeres que hombres. En un trabajo del propio B.P.S. se dice, y cito: *“Muchas mujeres apenas llegan a completar los tiempos mínimos de cotización y reciben pensiones menores. Algunas no llegan a jubilarse, porque si bien cotizaron varios años, no llegan a configurar causal jubilatoria. Esto es debido a la necesidad de dejar su trabajo, o al menos su trabajo formal, porque posiblemente pasaron a la informalidad para realizar ta-*

reas que le permitieran atender las ocupaciones domésticas” (MILA 1998), a lo que yo agregó que, tal vez, se desplazaron al trabajo informal porque es el sector donde la demanda de mano de obra femenina es más fluida.

Para quienes no puedan reunir las condiciones de una jubilación común queda el recurso de la jubilación por edad avanzada, pero debe tomarse en cuenta que la reforma ha elevado la edad de retiro de las mujeres por esta causal a setenta años, y ha incrementado en cinco los años que se requiere haber aportado llevándolo a un mínimo de quince años, incremento significativo si se tiene en cuenta que según la Asesoría Económica y Actuarial del B.P.S. de las mujeres que no llegan a jubilarse, muchas de ellas han trabajado entre 8 y 9 años, cotizando por esos años, pero sin llegar a configurar causal jubilatoria. Igualmente, se ha incrementado en cinco años la edad requerida a las mujeres para la obtención de una pensión a la vejez, equiparándola en setenta años con la requerida a los hombres. Ambos mecanismos oficiarán como una limitante para la obtención de beneficios a ese sector de mujeres al que nos referíamos con anterioridad.

Las tasas de reemplazo o asignación jubilatoria (que es el porcentaje que se paga del salario básico jubilatorio) eran diferenciales por sexo, con el sistema anterior. Esas tasas eran mayores para las mujeres por voluntad explícita del legislador, que con ello reconocía el trabajo socialmente necesario y no remunerado de las mujeres y el consecuente desgaste producto de la “doble jornada”. La Reforma modificó las asignaciones jubilatorias, a la baja en todos los casos, haciéndolas iguales para ambos sexos, consecuentemente la baja mayor es la sufrida por las mujeres. Naturalmente ello implicará un empobrecimiento relativo de los jubilados, particularmente de las mujeres, que habrá que evaluar con todo cuidado.

La reforma introdujo un pilar de capitalización individual. Obviamente, para que dicha capitalización se produzca, además de la pericia de los inversores de las AFAPs, se requiere que el dinero de los aportes obrero-patronales sean vertidos en la cuenta individual. Por ello, importa analizar las transferencias a esas cuentas. Siguiendo a DE TORRE (1999) veamos un ejemplo: a marzo de 1997 el 82% de los afiliados al régimen había recibido la transferencia a su cuenta de ahorro. Es decir, que un 18% de los trabajadores no habían recibido el dinero a tiempo en sus cuentas individuales y por tanto sus aportes no generaron los intereses correspondientes. Cuando se desagrega por sexo la información se ve que: mientras que el 85% de los hombres recibió la transferencia, solo el 77% de las mujeres lo hizo. Es factible que esta situación se explique por el atraso con que las instituciones de enseñanza pública vierten sus aportes, pero cualquiera

sea la causa es un hecho que más mujeres que hombres no capitalizarán en el volumen esperado.

Finalmente, la liquidación mensual de la jubilación complementaria, producto de la aportación individual, a iguales aportes, años de vida, de trabajo, etc., será menor para las mujeres que para los hombres; la razón es que el cálculo de la liquidación integra la esperanza de vida, y puesto que las mujeres tenemos años de sobrelvida con respecto a los hombres, el fondo individual de cada mujer será dividido entre más años, por lo cual será comparativamente menor.

Aún carecemos de los estudios suficientes para analizar cómo varía la esperanza de vida, según la ocupación de hombres y mujeres que permitieran, incluso manteniendo esta concepción de la capitalización individual, acercarla más a las variaciones que la realidad nos muestra. Sin embargo, las variaciones de los índices de morbilidad, según rama de actividad, son un poderoso indicador de la necesidad de estudios más afinados sobre esta materia. Estos cálculos deberían ser integrados con las múltiples constataciones que señalan que la mayor longevidad de las mujeres va, en muchísimos casos, acompañada por una serie de desventajas sociales y culturales, que la OPS resume en problemas sanitarios, nutricionales, fatigas y depresiones psíquicas por soportar muchos años de subordinación sexual, funciones múltiples, jornadas de trabajo dobles y triples, responsabilidades sin autoridad, aislamiento y otros.

Es básicamente por los fenómenos reseñados que sostenemos que el nuevo modelo no contribuye a la superación de las desigualdades genéricas sino que por el contrario las profundiza.

Bien pudiera servir de conclusión lo señalado por la Dra. MILA (1999) que sostuvo que: *“Al igualar con los hombres los requisitos de acceso a las prestaciones, no se tuvo en cuenta las desigualdades que ésta tiene en el transcurso de su vida activa. Consideramos que no se debe dar el mismo trato cuando existen situaciones desiguales, y por lo tanto las políticas sociales deben facilitar la superación de dichas desigualdades con normas que no reproduzcan las situaciones de desventaja ya existentes.”*

ALGUNAS MEDIDAS POSIBLES

Concebir políticas públicas para la equidad de género, necesariamente nos obliga a pensar en nuevas políticas de seguridad social, que operen como respuestas nuevas a la realidad cotidiana de las mujeres y sus familias. Tanto es así, que quien fuera hasta ahora la única mujer que ocupó un puesto en el Directorio del organismo rector de la seguridad social en el país, reconocía que: *“Se impone la*

necesidad de proponer y ejecutar una serie de estrategias para compensar la desigualdad de trato a la mujer, debido a su perfil en el mercado laboral, a sus ganancias y a su vida de trabajo más breve, originados por la estructuración de su empleo en torno del trabajo socialmente necesario, pero no remunerado, que realiza en el hogar.” (MILA, 1999).

Sostengo que en el marco de un sistema público es posible aplicar políticas que compensen la desigualdad de trato hacia las mujeres, debido a su ubicación en el mercado laboral, originados en gran medida por las consecuencias de sus trabajos socialmente necesarios pero no remunerados que realizan en el hogar. Más difícil, si no imposible, es su realización en el marco de los sistemas privados ya que parecería que la lógica que les rige, de devolver a los aportantes la máxima prestación, no los hace capaces de implementar este tipo de políticas compensatorias.

Para convocar a nuestra imaginación, tan maltratada en el contexto de los ajustes estructurales, parecería de interés reseñar algunas medidas vigentes en otros países para tenerlas presentes en el momento en que debatimos tanto sobre la equidad como sobre las políticas de seguridad social.

Pero antes de ello, es necesario hacer algunas salvedades. En nuestra opinión, una política de Estado motivada en la preocupación por “la familia” –así en singular como suele mencionarse en los discursos oficiales- debe pasar por la creación de los servicios que los distintos arreglos familiares requieren, partiendo de un dato de la realidad: las mujeres están integradas al mercado de trabajo.

La tentación menemista de explicar el desempleo por la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, olvida que el trabajo es un derecho de los y las humanas, pero que además, las mujeres no solo ingresan a él como parte de una estrategia familiar de sobrevivencia, sino porque en él encuentran un modo de autorrealización que como ciudadanas no les puede ser negado.

Históricamente, la desocupación y la baja tasa de la natalidad han sido fuente de inspiración de políticas públicas muy peligrosas para la autonomía de las mujeres. Según el estilo de gobierno, se ha estimulado a las mujeres madres de hijos pequeños a salir del mercado de trabajo a través de un sustancial salario maternal, o restringiendo los medios de asistencia.

Por ello, la brevísima enumeración que nos proponemos no implica necesariamente, la afirmación de que cada medida reseñada tenga solo un efecto equitativo; todas ellas deben ser analizadas teniendo presente que se corre el riesgo de que como bien ha señalado una especialista en seguridad social “Las políticas

focalizadas y el dictado de legislaciones especiales, pueden producir efectos contrarios al fin perseguido ... normas demasiado protectoras, que en los hechos se tornarán en sí mismas discriminatorias.” (ARCHAGA QUIRÓS, 1998).

Ponernos a salvo de políticas protectoras que disparen efectos boomerang requiere, la realización de más estudios de casos y estudios comparativos sobre los efectos de estas medidas en los países que las han implementado, y un cuidadoso análisis de cómo serían reelaboradas en el “imaginario colectivo” local.

Recuérdese por ejemplo, que se ha señalado que determinadas licencias por concepto de “responsabilidades familiares” otorgadas exclusivamente a las mujeres, en períodos de crisis económica, reafirman y facilitan que solo ellas asuman el papel de cuidadoras de niños y personas de edad avanzada o incapacitadas, estimulando su confinamiento doméstico y su salida del mercado laboral.

Hechas estas salvedades, veamos algunas medidas concretas y permítanme comenzar por una de carácter general: creo necesario rever radicalmente el concepto de retiro jubilatorio. El retiro gradual, concebido como un proceso paulatino de disminución de la carga horaria de trabajo, tiene múltiples virtudes, desde el punto de vista humano y también de las “cargas” económicas sobre el sistema, que, a nuestro juicio, debieran ser analizadas con todo cuidado a la hora de diseñar un sistema de seguridad social más equitativo, justo y solidario.

En el Reino Unido, para combatir el desempleo de los jefes de hogares monoparentales, la seguridad social brinda una ayuda a los progenitores solos, con hijos en edad escolar para encontrar trabajo, que cubre costos del cuidado de los hijos, orientación para la búsqueda del empleo y capacitación laboral. Igualmente se brinda apoyos a los empleadores de madres/padres solos; y el Estado ha aumentado su participación para asegurar que sean efectivamente servida las pensiones alimenticias por el padre ausente.

Algunos especialistas en seguridad social han propuesto el pago de una asignación no contributiva, en los períodos en que la mujer sale del mercado laboral para atender a los niños o a los ancianos, contribuyendo así a la economía nacional, sosteniendo que debe ser recompensada por el Estado, como expresión de la sociedad, a la que la mujer aporta con su trabajo no remunerado, pero socialmente necesario.

La licencia por maternidad y lactancia post-parto, en Israel por ejemplo, puede ser compartida con el padre, siendo obligatorias seis semanas para la madre y el

resto puede ser usufructuado por el padre, en períodos no menores a veinte días consecutivos. La licencia parental, de la que se hace cargo el Estado, tiene una duración de seis meses para cada padre a tiempo total o, si es a tiempo parcial, de doce meses, y conlleva la obligación para el empleador de contratar a otro trabajador en su lugar.

En Alemania, el cuidado a los niños ha sido protegido por una licencia parental de treinta y seis meses que garantiza el empleo ulterior del padre que ha hecho uso de ella.

La enfermedad grave de los hijos es motivo de una licencia a cargo de lo que en nuestro país sería el seguro de enfermedad, tanto para el padre, como para la madre, en Luxemburgo y Bélgica.

Es muy discutida y discutible la jubilación del ama de casa que se ha implementado por ejemplo en la Argentina, bajo un sistema de cuentas de capitalización individual. En nuestro país la medida es reclamada por la Liga de Amas de Casa, sin que se haya considerado, hasta donde sabemos, el tema a nivel estatal. En Alemania, si bien la jubilación para el ama de casa no existe, los períodos dedicados a la educación de los hijos son considerados a los efectos jubilatorios.

El envejecimiento sufrido por las sociedades en el siglo XX no tiene precedentes en la historia de la humanidad. La expectativa de vida de la edad promedio que, en 1900 era de 47 años, actualmente, se encuentra entre 78 y 80 años y se estima que para el 2025 llegará, a nivel mundial, a los 110 años. Esta problemática requerirá de la acción en muchos frentes, pero en especial, en el de la seguridad social. El crecimiento numérico de los adultos mayores requiere la definición de nuevas políticas y acciones que atiendan tanto a los adultos mayores, como a los miembros de sus familias que se hacen cargo de sus cuidados. Complementariamente, la sobrevivencia de las mujeres nos obliga a preguntarnos por la calidad de vida que les espera, ya que la mayor esperanza de vida va acompañada, con frecuencia, por una serie de desventajas sociales y culturales. Enfrentar esta problemática exigirá promover acciones positivas que tiendan a preservar la autonomía y la calidad de vida de las mujeres, teniendo en cuenta, por ejemplo, que las tres cuartas partes de las personas mayores de 65 años, que viven solas en nuestro país, son mujeres, y que esta situación se acentúa al alcanzar y sobrepasar los 85 años, donde la proporción de mujeres alcanza el 81%.

Las labores de cuidados, a los adultos mayores y discapacitados, es un tema que no es abordado por la seguridad social uruguaya. En nuestra opinión, su ausencia evidencia el tipo de reforma que hemos tenido, más preocupada por los

aspectos financieros que por respuestas a las necesidades presentes y futuras de la población, en un país que, como el nuestro, ha procesado tempranamente su transición demográfica.

A este respecto por ejemplo en Australia, el Estado paga una prestación por cuidados de enfermería a domicilio al encargado del cuidado de ancianos o discapacitados, y existe la asignación de cuidador para aquellos que sus responsabilidades por el cuidado de enfermos, ancianos y minusválidos, les impide asumir un empleo estable. En Japón (donde se calcula que el 25% de su población tendrá más de 65 años para el 2025) la seguridad social brinda un seguro por dependencia que considera, entre otros, servicios de bienestar a domicilio, ayudas diurnas y servicios ambulatorios y servicios en asilos especiales para ancianos.

No hace falta referirse a otros sistemas de seguridad social, para afirmar que un modelo más equitativo de seguridad social obliga a la revisión del régimen pensionario. Tal vez sea en este subsistema donde se perciba con mayor claridad el abismo entre las normas de seguridad social y la realidad de los arreglos familiares existentes en nuestro país.

Los datos del último censo reafirman el registro de importantes transformaciones en curso, en las modalidades de constitución familiar: el matrimonio va perdiendo peso relativo, mientras que las uniones consensuales o de hecho, aumentan su participación en el total de parejas, pasando del 7,9% en 1975 al 16,5% en 1996.

Sin embargo, el concubinato no es reconocido a los efectos pensionarios, de tal suerte que son miles las mujeres que al fallecimiento de su compañero verán mermados sus ingresos de manera definitiva, al no poder acceder a la pensión; operando así, como un factor de empobrecimiento de las mujeres mayores. El reconocimiento del concubinato debiera ser la primera corrección a implantar en el sistema.

Finalmente, no quisiera olvidar el mencionar que el Mercosur nos plantea la necesidad, de estudiar la protección a los trabajadores migrantes y sus familias. Frecuentemente, el hombre es el que migra y sus familias quedan desprotegidas de los beneficios de seguridad social en el país de origen.

Si la problemática de la seguridad social es compleja de por sí, la globalización, y particularmente, la regionalización que se instala con el Mercosur la complejiza aún más, y nos reclama un mayor número de estudios comparativos sobre la temática.

Espero que podamos conformar desde aquí, una transnacional de aquellas que desde las sociologías de género estudiamos las políticas públicas, y en particular la seguridad social.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE, R.; MÉNDEZ, E. (1987) *La mujer en el mercado de trabajo de Montevideo*. Montevideo: CIEDUR.
- ARCHAGA QUIRÓS, L.M. (1998) *Mujer y seguridad social en América*. México: CISS.
- Banco de Previsión Social, Asesoría Económica y Actuarial. (2000) *Evasión en puestos de trabajo 1999*. Montevideo: B.P.S.
- Banco Mundial (1994) *Envejecimiento sin crisis, Informe del Banco Mundial sobre investigaciones relativas a políticas de desarrollo*. Washington: Banco Mundial.
- BUCHELI, Marisa (1999) Los efectos de la reforma de seguridad social sobre las cuentas generacionales. En: *La reforma de la seguridad social en Uruguay: efectos macroeconómicos y mercado de capitales*. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales/Depto de Economía – UDELAR.
- DAMONTE, Ana María (1997) *Género y población adulta mayor. La feminización del envejecimiento*. Montevideo: INFM.
- DE TORRES, Alvaro (1999) *Políticas sociales y género: el caso de la reforma de la seguridad social en Uruguay y su impacto diferencial sobre hombres y mujeres*. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales/ Departamento de Sociología.
- ERRANDONEA, Alfredo (h) (1955) *La reforma producirá desocupación y emigración*. Montevideo: IFO.
- FILGUEIRA, Nea. (1995) En mi país pasan cosas. En: *Cotidiano Mujer*, Montevideo, n 20 y ½.
- LAURNAGA, María Elena. (2000) Relaciones Estado-Sociedad Civil en un contexto de reforma. En: *Políticas públicas, propuestas y estrategias*. Montevideo: Red, Género y Familia.

MILA BELISTRÍ, Ofelia (1999) *Situación de la mujer de tercera edad en un país con envejecimiento demográfico*. Montevideo: B.P.S.

_____ (1998) *Diferencias de género y su tratamiento en la seguridad social uruguaya*. CISS.

_____ (1997) *Situación de la mujer en relación con la seguridad social en momentos de cambio*. CISS.

OLSSON, Hans (1999) El envejecimiento: ¿un nuevo tema relacionado con la mujer en el contexto de la Seguridad Social? En: *Tendencias demográficas y la mundialización: desafíos para la Seguridad Social*. Ginebra: AISS.

PALERMO ZILVETI, Olga (1998) *Reflexiones acerca de género y equidad en el proceso de reforma*. México: CISS.

Cuarta Parte

POLÍTICAS Y MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO. AVANCES Y DIFICULTADES.

COMISIÓN NACIONAL DE SEGUIMIENTO DE LOS ACUERDOS DE BEIJING. MUJERES Y TRABAJO

CRISTINA GRELA

Como coordinadora actual de esta comisión nacional, fundada en 1996, y que cuenta con 64 Organizaciones No Gubernamentales de todo el país y una coordinación ejecutiva elegida por esas organizaciones, antes que todo, debo decirles que mi especialidad en los trabajos de género distan bastante de conocimientos específicos en esta área que el Seminario aborda.

No obstante, sabiendo que todos los temas de las mujeres están íntimamente entrelazados, no dejo de reconocer como muy importante, tres aspectos del trabajo de las mujeres:

1. Que ha permitido espacios de socialización de muchas mujeres haciéndoles conocer distintas formas de vivir y también de decidir sobre su vida propia, su familia, sus hijos, dándoles una visión política del medio en que se hallan insertas.
2. Que existe íntima relación entre el trabajo y las decisiones sexuales y reproductivas. En principio porque, a través del trabajo, las mujeres conviven y comparten su vida durante varias horas con otras personas, lo que permite y concreta muchas veces, un desarrollo más abierto de su sexualidad. También, las limitaciones que el trabajo fija fuera de la casa y del cuidado de los niños y la familia, hace que la maternidad cambie desde sus creencias anteriores, de ser una obligación o único destino, a ser una decisión mejor pensada, ya que los apoyos del Estado en relación a esto son escasos, cuando no nulos.
3. Que, aun pensando en los puntos anteriores como positivos para la vida de las mujeres, la mayoría de las veces el trabajo que tienen es insano, mal remunera-

do –excepcionalmente apunta a un mayor desarrollo, mejor vida o capacitación especializada– y las acorrala en una jornada triple de trabajo.

Estoy aquí representando a la CNS porque este trabajo de seguimiento al Estado en los temas que las mujeres uruguayas, como Organizaciones No Gubernamentales planteamos como prioritarios, elegimos violencia en primer término, y luego educación, pobreza, trabajo, salud, participación política y medios de comunicación.

Posteriormente, nos dimos cuenta que en ninguna dependencia del Estado existían datos específicos sobre mujeres en estos temas y un grupo de investigadoras se dedicó a buscarlos y a hacer un análisis político de ellos a la luz de la perspectiva de género y los objetivos estratégicos promovidos por la IV Conferencia sobre la Mujer en Beijing, en 1995.

Fue, en este caso, la Ec. Alma ESPINO quien realizó dicho trabajo, publicado en “El Estado uruguayo y las mujeres. Monitoreo de las políticas públicas” en febrero de 1999.

En principio se realizó una recopilación de indicadores, así como otros se elaboraron. Se utilizó como fuente el censo de población, las encuestas de hogares, los registros de seguridad social, etc., producidos por la Dirección Nacional de Empleo, las cámaras empresariales y agremiación de trabajadores y profesionales, y los organismos estatales en actividad específica.

Posteriormente, se realizó el relevamiento de programas y acciones emprendidas desde el ámbito gubernamental respecto al empleo y generación de ingresos de las mujeres, con entrevistas complementadas con información estadística y folletería de instituciones nacionales.

Pese a ello, el mantenimiento de brechas en todas las comparaciones realizadas hace pensar que el aumento en la participación económica de las mujeres ha estado ligado a la expansión de actividades femeninas y no a la incorporación de mujeres en actividades que venían desempeñando hombres, apoyando la idea de que el mercado de trabajo femenino tiene una cierta autonomía.

Indicadores de acceso de las mujeres a la capacitación y los recursos

Objetivo estratégico: “Proporcionar servicios comerciales de capacitación y acceso a los mercados, información y tecnología, particularmente a las mujeres de

bajos ingresos. Eliminar la segregación del trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo” (PAM).

En Uruguay, la Dirección Nacional del Empleo, con el apoyo y asesoramiento de la Junta Nacional, cuenta con dos líneas de trabajo de orientación laboral y formación profesional, orientado a reinsertar a los/las trabajadores/as desempleados. La cantidad de usuarios de Montevideo cuadruplica la del Interior del país.

En algunos Ministerios existen servicios de apoyo a la producción en la Unidad de Mujer y Joven Rural orientados a identificar y promocionar actividades tendientes a generar empleo para mejorar el ingreso familiar a través de cursos y diversos eventos.

En cuanto al área de microempresarias se supo que el total de crédito se proporcionó en un 20% a mujeres. 440 mujeres y 1.640 hombres. No existen acciones específicas orientadas hacia las mujeres.

Síntesis y conclusiones del Monitoreo de la CNS en Trabajo

La revisión de los indicadores seleccionados permite considerar algunas de las principales tendencias de la situación de las mujeres en el mercado laboral. Debe tenerse en cuenta que tales indicadores reflejan la realidad a través de grandes promedios. Una mirada más ajustada requiere ciertas desagregaciones por estratos socioeconómicos y por región geográfica, así como la elaboración de indicadores sensibles desde la perspectiva de género.

Entre estas tendencias destacan la persistencia en el crecimiento de la tasa de actividad femenina, las altas tasas de desempleo de las mujeres con relación a la de los hombres, su alta participación en empleos de baja calidad y a la permanencia de significativas brechas desfavorables a las mujeres entre los ingresos por trabajo.

El problema del desempleo no es exclusivo del Uruguay, sino que se trata de una característica crítica de las sociedades actuales. En el país, un conjunto de factores de naturaleza económica incide en el incremento de las tasas de desempleo, aún en condiciones en que crece la actividad productiva que se vinculan con la apertura de la economía, las nuevas condiciones de competencia, y la reforma del Estado.

En este marco, el desempleo femenino, tradicionalmente superior al masculino, plantea desafíos en varios sentidos. No solo respecto a la necesidad de crecimiento económico con creación de fuentes de trabajo, sino en lo que tiene que ver **con la posibilidad de romper la segmentación del mercado de trabajo.**

Esta segmentación originada cultural y socialmente, implica oportunidades desiguales para hombres y mujeres.

Los empleos de mala calidad tienden a aumentar desplazando los empleos típicos, asociados a las altas tasas de desempleo, las nuevas modalidades de la organización de la producción y el trabajo, así como la flexibilización laboral que procura disminuir costos salariales. En este tipo de empleos existe una elevada proporción de mujeres, ya sea afectadas por la precariedad o por la subutilización de la fuerza de trabajo, o integradas al segmento de trabajadoras del servicio doméstico.

En términos de ingresos se constatan diferencias significativas entre hombres y mujeres que se vinculan al tipo de ocupaciones en la que se inserta mayoritariamente, la fuerza de trabajo femenina, y a la elevada participación en el segmento de los empleos con restricciones.

Estas diferencias han tendido a disminuir, tanto por algunas mejoras en la situación de las mujeres, como por deterioro de las condiciones de empleo de los hombres.

El apoyo social para las mujeres trabajadoras es prácticamente inexistente, además de que se mantienen dentro de los hogares las pautas de conducta tradicionales respecto a las tareas domésticas y a la división de responsabilidades entre los sexos.

La situación de las mujeres de Montevideo y el Interior urbano, si bien presenta similitudes, se ve agravada en este último. Las ligeras mejoras que se constatan en la evolución de los indicadores, se deben básicamente a lo acontecido en la capital.

El mejor seguimiento de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo debe encarar las diferencias por estratos socioeconómicos y por área geográfica y edad, de manera de identificar los segmentos con mayores problemas y sus características, de manera de orientar las acciones eficazmente.

La población joven, tanto varones como mujeres, está desprotegida de las políticas nacionales de empleo. Esto, además de generar desesperanza y falta de expectativas sobre el futuro, en el momento actual agudiza la emigración.

Necesitamos indicadores que aclaren qué son las políticas de empleo a nivel nacional.

Puede observarse la carencia de una política global que coordine acciones y efectúe evaluaciones y que por lo tanto, permita adoptar políticas de género transversales. A su vez, tampoco se definen presupuestos específicos, sino que más bien, las acciones van surgiendo de las preocupaciones de los y las responsables, y en todos los casos, la experiencia internacional o las organizaciones internacionales son un fuerte estímulo.

No es posible, al menos en esta primera etapa de creación de indicadores y seguimiento, cuantificar recursos económicos destinados a las acciones, porque no están disponibles o porque no está sistematizada su información.

De todo lo anterior parece surgir con claridad, la falta de un compromiso estatal respecto a la mejora de la situación de las mujeres.

Finalmente, debe señalarse que este comentario no pretende ser exhaustivo, tanto por las mencionadas dificultades que plantea la existencia de información dispersa, como por tratarse de una primera aproximación a las tareas de seguimiento. Por lo tanto, puede presentar vacíos o aspectos que no han sido suficientemente recogidos.

La Comisión Nacional de Seguimiento, durante el año 99, se dedicó a recoger desde los diferentes grupos del Interior y de Montevideo, propuestas concretas en los diferentes temas elegidos como prioritarios, de manera de elaborar una *Agenda de las Mujeres*, a fin de ser presentada a los partidos políticos y a los futuros gobernantes, tanto del nivel nacional como del local.

Algunos de estos sectores han tenido en cuenta esa Agenda y muy poca atención le ha dado el gobierno actual.

Es de hacer notar que en el área de *mecanismos estatales para el adelanto de la mujer*, la CNS proponía llevar el Instituto de la Mujer a rango de Oficina Asesora del Poder Ejecutivo, que es un rango de mayor jerarquía y globalizador que los propios ministerios.

Tenemos que decir hoy, que a pesar de las múltiples acciones realizadas por las ONGs. en particular, la comisión en su conjunto y la bancada de mujeres del Parlamento, el Instituto Nacional de la Familia y la Mujer con sus características tradicionales, sin reforma posible ni viable, sigue estando acéfalo y sin dirección.

Esto hace que Uruguay, a nivel internacional y regional, en los temas de género, no envía persona especializada alguna, poniendo personal de las Embajadas o Misiones que no tienen idoneidad en el tema.

Frente a este panorama tremendamente negativo, para lograr cambios que apunten hacia el adelanto de la mujer y generados desde el propio Estado, a manera de propuesta generada por las mujeres uruguayas, nos es imprescindible insistir en algunas de ellas con urgencia:

- Incluir el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el acuerdo marco sobre negociación colectiva en todos los respectivos convenios.
- Legislar sobre la actividad del servicio doméstico, equiparándolo a las normas generales que rigen en otras actividades (jornada laboral, descanso semanal), asegurando la inscripción en el Banco de Previsión Social y la inspección correspondiente.
- Controlar las condiciones de trabajo y difundir los derechos laborales de las mujeres, asegurando la inspección de las condiciones de seguridad e higiene, no discriminación y acoso sexual. Capacitación específica de los funcionarios competentes.
- Establecer consensos que permitan concretar las iniciativas legislativas que aún se encuentran en el Parlamento sin aprobación.

Garantizar el derecho al trabajo de las mujeres con medidas que tengan en cuenta el papel y las funciones reproductivas de éstas eliminando las prácticas discriminatorias de los empleadores.

- Procurar la igualdad de acceso de las mujeres a una capacitación eficaz, el readiestramiento, el asesoramiento y los servicios de orientación y colocación, sin limitarlas a las esferas de empleo tradicionales. Difundir los programas de la DINA E (Dirección Nacional de Empleo) y JUNAE (Junta Nacional de Empleo), facilitar el acceso de las mujeres a ellos y diseñar programas que contemplen la perspectiva de género.

Entendemos que la situación de la región, por los distintos problemas planteados y los estudios realizados por expertas/os indican que este tema del trabajo

tiene muchísimas dificultades y variables, y marca un problema más para las mujeres, especialmente, las que tienen a cargo sus familias.

Importa destacar que un estilo de gobierno como el actual de Uruguay, en el que no existen mujeres responsables de Ministerios, ni siquiera a nivel de Subsecretarías y que las oficinas encargadas de género son inexistentes, le queda al Movimiento de mujeres o a las mujeres organizadas cumplir un papel demasiado grande para las posibilidades reales que dichos movimientos tienen.

Tal vez con la reunión de diferentes actores académicos, sociales y organizaciones mixtas podamos mostrar estas situaciones que lindan en la no vigencia de los derechos humanos de las ciudadanas de este país.

COMISIÓN DE LA MUJER DEL PIT-CNT

GRACIELA RETAMOSO

Promover políticas hacia la igualdad de oportunidades, en un país que vive una ilusión de ser igualitario es muy difícil. Si bien tempranamente, se alcanzaron derechos en relación a las oportunidades ciudadanas para las mujeres, en relación al voto, al divorcio y a la educación, esto ocurrió hace dos siglos, y construyó un imaginario colectivo de igualdad ante la ley que ha conspirado en nuestros días, en contra de que se admita que desde entonces no se ha hecho casi nada en lo que se refiere a promoción de políticas y medidas compensatorias para una equidad de género.

Cualquiera de los ámbitos que decidamos considerar presenta esta dificultad.

El movimiento sindical, como sector social activo comprometido con las necesidades de la clase trabajadora, no escapa sin embargo, a esa lógica.

Durante toda su historia ha tenido mujeres protagonistas en los reclamos de equidad, que se vieron traducidos en demandas como trabajadoras, como madres, como mujeres en diversas etapas de la historia de las Comisiones de Mujeres que han existido. Muchas de las que están aquí hoy han sido parte de esa historia.

La promoción de políticas para la igualdad tiene las mismas dificultades que en cualquier otro ámbito público de decisión. Porque esas son las dos variables difíciles de combinar cuando reclamamos equidad de género. Las dificultades aparecen cuando se pretende tener políticas que sean públicas, es decir, visibles sea cual fuere el ámbito considerado, y que esas políticas impacten de manera de adoptar decisiones de cambio para favorecer a las mujeres. Todo va bien si no queremos hacerlo público y no pretendemos cambiar nada. Lo difícil surge

cuando reclamamos como parte de la adopción de políticas, lugares de representación y adopción de medidas compensatorias.

Creemos que los avances están vinculados a etapas, que si no son cumplidas, no sostienen el trabajo logrado. Cuando hablamos de etapas, nos referimos, a un primer lapso de tiempo destinado a consolidar cuadros sindicales mujeres, capaces de hacer una lectura crítica de su situación, por supuesto, sin deprimirse en el intento. A partir de esa lectura crítica y de la visualización de las dificultades y de las fortalezas, establecer estrategias formales (léase resoluciones por sindicato, por federación o rama de actividad, para llevar a instancias máximas como son asambleas generales o Congresos, medidas que aporten a “legalizar el tema y los reclamos”). La inclusión de cláusulas en los convenios colectivos (banca, salud, industria láctea, entre otras) ha permitido demostrar como una buena herramienta de igualdad, la negociación colectiva. Lamentablemente, tiene la dificultad enorme de la inexistencia de la negociación colectiva en el país, lo que dificulta muchísimo el lograr los reclamos específicos de condiciones de acceso a los puestos de trabajo, de seguridad en el empleo, y de negociar condiciones de trabajo más favorables. En otro orden de cosas, la institucionalidad de los reclamos en varias áreas del ámbito público, llevan a ser necesaria una política de intervención. Así la consolidación de ámbitos como por ejemplo, el de la Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato, ha obligado a tener que generar respuestas y acciones a este ámbito. Pocas veces se obtiene para esta temática, lugares jerarquizados, formales, institucionalizados, por eso valoramos como *muy importante* dicho ámbito. Nos ha obligado a tener política interna, debate de temas, y por sobre todo, nos ha colocado en una de las cinco representaciones que posee la Central en el ámbito público, la única en la que participan mujeres, por supuesto.

Sin embargo, dicha participación promovió la discusión centralizada de ejes de intervención y a su vez, la conexión del tema con diversas secretarías, porque como era de esperar, el tema de género corta transversalmente todas las políticas, y se presenta en todos aquellos lugares donde exista la voluntad política de plantearlo.

Y dada la escasez de tiempo voy a referirme a esto como algo central.

La consolidación de socios para el tema, es decir, compañeros hombres situados en lugares de decisión estratégica, sensibles a la reflexión sobre los elementos que favorecen o no a la participación de las mujeres, es clave. La segunda etapa necesaria es, lograr una masa crítica de hombres dispuesto a apoyar este tema. Es bueno rescatar que algunos lo harán con intereses genuinos, basados en una

reflexión honesta sobre la situación de privilegio que detentan, otros lo adoptarán como medida oportunista, porque abona sus propios planteos en un momento dado, el desafío es nuestro para no confundir cuando es por uno u otro motivo. Guardar el sentido común necesario para no confundir lo uno con lo otro, podrá permitirnos aprovechar las brechas, sabiendo que contamos con diferentes apoyos, de diferente calidad y que permanentemente, negociamos las propuestas, establecemos diálogos que son imprescindibles para lograr avanzar en propuestas que puedan exceder un periodo, una responsabilidad personal, o una voluntad asilada.

Lo difícil no es llegar, el desafío central para las mujeres es permanecer ellas y su propuesta, revisando incluso cómo nos relacionamos entre nosotras mismas, y establecemos nuevas alianzas internas y externas al movimiento, para potenciar los espacios y los logros.

El desafío será establecer nuevas lógicas de relacionamiento entre nosotras, entre ellos y nosotras, cómo tener puntos de encuentro y mecanismos de negociación, buscando un compromiso a más largo plazo, para lo cual, el compromiso debe ser producto de una sensibilidad con más arraigo en la opinión pública.

BANCADA FEMENINA DEL PARLAMENTO

DAISY TOURNÉ

Un gusto estar con ustedes para analizar estos temas.

Realmente creo que en estos tiempos que vivimos del “on line” y la inmediatez, recuperar espacios de reflexión, de encontrarnos con los otros y las otras, este tipo de instancias, que yo por lo menos, las vivo como una oportunidad de pensar, sentir y de hacer con los demás, son muy importantes. Por lo menos nos permiten un contacto que nos dejan no sentirnos tan solos como a veces sucede en estos momentos en esta sociedad.

El tema que nos proponen las organizadoras del evento es difícil para pensar desde este doble juego de obstáculos y resultados o perspectivas. Quiero aclarar por otra parte, que voy a hablar desde mi perspectiva de legisladora, en tanto hace a la relación con la materia de la legislación laboral y a este fenómeno, y cómo se está viviendo en un momento del Uruguay especialmente preocupante en materia de empleo y de trabajo. En mi análisis del problema, el tema del trabajo y el empleo es el tema número uno de los uruguayos y las uruguayas de hoy, en cuanto de la posibilidad de generar identidad y de tener derecho digno a la vida. Leí algunas estadísticas, no solo las ya consabidas estadísticas de desempleo que se incrementa paulatinamente en nuestro país, sino estadísticas que hacen a la concepción del sujeto a la generación de subjetividad, el 40% de los trabajadores y las trabajadoras que tienen un empleo estable creen que pueden perderlo. En este contexto estamos.

Y si dentro de ese contexto que más de quinientos mil uruguayos y uruguayas tienen problemas relativos al trabajo (ya sea de no tenerlo o de tenerlo en condiciones precarias) si abrimos la estadística vamos a confirmar una verdad que viene repitiéndose año a año, y que se profundiza, y es que dentro de esta esta-

dística las más perjudicadas seguimos siendo las mujeres, o por lo menos el número mayor está entre las mujeres.

La precarización, la pobreza, el desempleo golpean con muchísima fuerza la mano de obra femenina. Basta recorrer lo que son los avisos clasificados y veremos cuáles son las ofertas de trabajo para las mujeres y las vamos a encontrar por legiones en Bril, las empresas precarias, tercerizadas, o siguiendo la tarea doméstica trabajando y aportando su energía y la infraestructura, pero también hay otras partes conformantes de esta realidad; en lo que hace a poder pensar en qué está pasando con las leyes o la protección del trabajo. En un mundo donde parece existir una única verdad homogénea y repetida una y mil veces, como lo es la desregulación laboral, una moda nefasta que se impone y que parece ser la única verdad sólida para que se pueda acceder al trabajo, por lo menos muchos eso dicen. Yo discrepo fundamentalmente, pero no solo yo, que no sería tan importante, el primer mundo está de vuelta de la desregulación.

Y el verso mil veces repetido de que la desregulación laboral genera posibilidad de inversión está siendo fuertemente cuestionado en el primer mundo, por las grandes potencias que nos enseñaron el otro. Tendremos que revisar nuestra capacidad y velocidad de aprendizaje, porque se aprendió en el discurso oficial el tema de la desregulación y no se están aprendiendo las conclusiones a que están arribando los países desarrollados, que es que no genera mayor inversión ni mayores puestos de trabajo y no genera mayor seguridad jurídica, que es lo que los empresarios firmemente defienden.

Pero ese es el contexto en el que estamos y en el que nos tenemos que poner a pensar, qué es lo que pasa con las acciones legislativas en materia de género, concretamente en el mundo del trabajo. Si uno se para en este contexto encuentra que es bastante difícil avanzar en la aprobación y concreción de medidas que apunten a la igualdad de oportunidades, acceso y trato en el mundo del trabajo. A m en general, hoy cuando revisaba el ordenamiento de estas pocas ideas que voy a compartir con ustedes y tal vez por formación profesional, no me gusta dejar la mirada colocada en lo que puede ser el obstáculo, porque si hay obstáculo hay posibilidad, entonces por otro lado, trato de estar casada con la verdad en lo más que pueda, y tenemos que analizar la realidad difícil en la que vivimos, porque es la única manera de poder recrearla y superarla. Entonces mi primer señalamiento iba por este lado: reconocer la realidad en un mundo en donde sigue incrementándose el desempleo, en donde en las últimas cifras -que recogíamos- oficiales, con lo discutibles que pueden ser, un 15.3% de desempleo, dentro de él el 17.1%

son las mujeres, y el 13% los hombres; la desregulación parece ser la moda todavía en nuestro país. Aprovechando que estoy en esta casa y en esta sala: esta casa tiene una Cátedra de Derecho Laboral que cumplió el año pasado 75 años y que ha tenido una férrea defensa de lo que el derecho laboral es; es la defensa del polo más débil de la relación de trabajo, y a pesar de eso, de seguir teniendo hombres y mujeres comprometidos con la defensa del derecho laboral y su importancia, es difícil sostener la posibilidad de legislar.

¿Cuáles son, a mi manera de ver, los avances o las cosas a destacar, las posibilidades? Cuando Moriana me presentaba, lo hacía como integrante de la bancada femenina, quiero destacar esto como un logro, un logro bien importante en lo que hace a una novedad que se instala. La bancada femenina está integrada por representantes de todos los partidos políticos que tienen un fuerte compromiso de género y que hemos estructurado y presentado a la Cámara iniciativas legislativas; varias de ellas contemplan las demandas del movimiento de mujeres, y los vacíos legales que nosotros entendemos existen concretamente en materia de legislación del trabajo, que hacen a modernizar y modificar algunas de las normas ya existentes porque a *contrario sensu* de lo que se sustenta oficialmente, de que el Uruguay tiene una materia legislativa laboral avanzada, si uno la compara con experiencias de países de Latinoamérica hemos quedado rezagados y bien rezagados, en el tema. Entonces que se instale un ámbito legislativo no instituido, no oficial, que transversaliza la acción legislativa, a mí me parece un resultado en avance en este tema. Que con esto se genere una iniciativa legislativa y que se comprometa a su defensa dentro de las distintas bancadas, tal cual es el estilo de trabajo en el Parlamento Nacional, me parece una de las cosas como elemento positivo que deberíamos reconocer.

El incremento del número de legisladoras comprometidas, y otro punto que yo destacaría como pequeño avance es la casi imposibilidad, no por el hecho de haber cambiado demasiado los modelos de pensar, sino por el avance que el tema de género ha tenido en el contexto social, permite la inclusión en el debate público y en el Parlamento de temas que hacen al género, cosa que hubiera sido impensable en otras épocas de nuestro Parlamento. Levantan aún muchísimas resistencias, pero se permite el debate, quiere decir que se habilita, está, entra al plenario de la Cámara hoy, y sin ir más lejos una temática que no hace a lo que estamos analizando, hoy está siendo discutida, casi con unanimidad de las bancadas y solo con pequeños matices de diferencia, una ley que va a atender todo el tema de la materia de la violencia doméstica, cosa que hasta hace tres años hubiera sido una utopía.

De cualquier manera, nosotras, a pesar de haber presentado proyectos que hacen al mundo del trabajo, no podemos afirmar que serán aprobados, como ejemplo les traigo una sola anécdota: hace menos de un mes entró al plenario de la Cámara, un proyecto que transformaba en ley la posibilidad de descuento por planilla de la cuota sindical; esto es una cosa que en nuestro país es de uso y costumbre.

Todo el Estado descuenta por planilla y la mayoría de las empresas privadas, la banca oficial y privada descuenta por planilla, quiere decir que es prácticamente en el Ministerio de Trabajo donde se incluye en casi todos los convenios colectivos de trabajo. Pues este no se aprobó, volvió a comisión, porque el discurso mayoritario decía: “no le imponemos a las empresas obligaciones, porque si no, se van a sentir lesionadas” y estoy hablando de una cosa que existe por la vía del uso y la costumbre en este país. Por lo tanto, pongo acá la dificultad, a veces, lamentablemente, de la experiencia del Parlamento uruguayo. Me voy a atener a lo que es el refrán popular, hay sectores, amplios sectores “más papistas que el Papa”, porque defienden derechos de los empresarios o de las empresas, que los propios empresarios ya reconocieron, y por la vía de los hechos ya están gestionando. Imagínense ustedes lo que puede pasar con las normas que hemos presentado, con respecto a licencias especiales para el cuidado de hijos enfermos o licencias para los padres y madres adoptantes, o infinitos proyectos, una buena batería de proyectos que hemos presentado.

De cualquier manera insistimos, porque ahí está la gente, ahí están las mujeres y los hombres, y coincido mucho con la reiterada lectura del panel anterior, en el sentido de la utopía, en el sentido de trabajar por la esperanza y por un modelo diferente, más solidario. Creo que es posible y por eso trabajo, y por eso creo que trabaja la Bancada Femenina con un fuerte compromiso.

Voy a formular dos propuestas de las que vamos a iniciar como trabajo de la bancada femenina: una hace a la regulación, modificación, modernización de todo lo que atañe la materia legislativa en torno a la maternidad, que tiene una legislación muy difusa y alguna de ella antigua, y que nosotros creemos que debe conformar un estatuto especial de la trabajadora; y otra es profundizar en esto, que a nosotros, en lo personal, nos gustaría que fuera en toda la materia de legislación laboral, pero vamos a trabajar con un fuerte compromiso de compendiar las normas que hacen a los derechos de las trabajadoras, existentes en un riguroso análisis de modificación y modernización de las que puedan existir.

Creemos en la necesidad, y en ese sentido vamos a profundizar un camino que hemos empezado, que es el de la más amplia coordinación con los sectores sociales, las organizaciones de mujeres de la sociedad civil, en lo que nosotros entendemos que se impone y que viene siendo una larga demanda, que es la elaboración de un Plan de igualdad de oportunidades, un Plan Nacional de igualdad de oportunidades, que pensamos estimular desde la bancada femenina, pero que esperamos contar con el apoyo de varios actores del Poder Ejecutivo que por lo menos en el discurso se han comprometido, y desde ya descontamos el apoyo, de las compañeras del PIT-CNT.

Rescato nuevamente el haber generado este ámbito de la bancada femenina que hace que el tema resuene al interior de los Partidos y que sobre todo, para quienes, a veces en soledad, nos sentimos impulsando determinadas cosas, nos dé fuerzas para buscar que estos temas tengan cada vez un mayor espectro de difusión y de impacto, porque de lo que es la experiencia sé decirles de que a pesar de que no exista movilización popular, el transitar por la sociedad, por el país, nos hace encontrarnos con mujeres y con hombres de nuestra sociedad que reconocen la tarea y que están dispuestos a apoyarla. Por eso decía, en los momentos más difíciles y tal vez más oscuro, es donde se aproxima, como en el mundo, como en el universo, el momento más oscuro de la noche es exactamente el momento del alba, cuando comienza el alba, así que desde ahí vamos a continuar nuestro trabajo por más difícil que éste sea. Muchas gracias.

COMISIÓN TRIPARTITA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO EN EL EMPLEO

MA. SARA PAYSSÉ ROSSI

I. Igualdad de trato y oportunidades como derecho humano fundamental

No podemos dejar de comenzar una exposición sobre el tema que nos convoca sin mencionar que la no discriminación, y en este caso, la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la formación profesional para mujeres y hombres es un derecho humano fundamental.

Así está consagrado en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos en general, y sobre el ámbito laboral en particular.

También lo recoge nuestra Constitución en el art. 8 que habla de igualdad ante la ley, y lo incluye el art. 72 como principio general de derecho, al establecer que la enumeración de los derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye a los otros que son inherentes a la personalidad humana, o se derivan de la forma republicana de gobierno.

II. Las nuevas pautas de la OIT

En el ámbito internacional específico del derecho del trabajo, la Organización Internacional del Trabajo, organismo enmarcado dentro del sistema de Naciones Unidas y que se ocupa, entre otras cosas, de formular políticas y programas internacionales de promoción de los derechos humanos fundamentales, de mejoramiento de la calidad de vida y del trabajo, y de aumentar las posibilidades de empleo, es quien ha recogido en Convenios Internacionales de Trabajo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades: el CIT N° 100 en relación con la

igualdad de remuneración y el CIT N° 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación.

En una reafirmación de este compromiso de implantar los derechos humanos fundamentales en el trabajo, la 86ª Reunión de la Conferencia internacional del trabajo adoptó el 18 de junio de 1998, una *Declaración de principios de la OIT* por la cual los 174 Estados miembros se comprometen a respetar los principios contenidos en siete convenios laborales básicos, y a promover su aplicación universal. Esta obligación o compromiso tiene una particularidad: es independiente del hecho de que se hayan o no ratificado los convenios Nos. 87 sobre libertad sindical, 98 sobre sindicación y negociación colectiva, 29 y 105 sobre trabajo forzoso, 138 sobre trabajo infantil y 100 y 111 sobre igualdad de remuneración y no discriminación.

III. La normativa nacional sobre no discriminación

Si bien Uruguay adoptó tempranamente una legislación de protección a la mujer trabajadora, ello no ha resultado –en ciertos aspectos- una ventaja comparativa al momento de tomar conciencia respecto a la existencia de discriminación en el trabajo por razón de sexo.

En relación con los derechos civiles y políticos, Uruguay es el segundo país de la región en reconocer el derecho al voto de las mujeres sin limitaciones (1932), el divorcio se establece en 1907, y en 1913 se incluye la posibilidad de iniciarlo por la sola voluntad de la mujer.

En lo que refiere al ámbito laboral, el 1914 se legisló respecto a accidentes de trabajo, en 1915 se limitó a 8 horas la jornada de labor, en 1918 se aprobó la “Ley de la silla”, en 1919 se establecieron pensiones a la vejez, en 1920 se fijó el descanso semanal y en 1923 se reglamentó el salario mínimo rural.

En relación con la igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en el mundo del trabajo se sancionó en 1989 la ley 16.045 que prohíbe todo tipo de discriminación en cualquier sector o rama de actividad laboral.

Dicha ley fue reglamentada muy posteriormente: en 1997 a través del Decreto 37/97 que incluye dentro de la prohibición de discriminación tanto al sector público como al privado, establece una determinación sobre el acoso sexual como una forma grave de discriminación y crea una comisión interinstitucional con determinados cometidos.

Este ámbito interinstitucional fue modificado el año pasado por el Decreto 365/99, adaptándolo a la conformación y cometidos de la Comisión Tripartita que ya venía funcionando desde 1997 y designándola como “**Comisión tripartita para la igualdad de oportunidades y trato en el empleo**”, a la cual haremos mención posteriormente.

IV. El papel del MTSS respecto a la igualdad de trato y oportunidades

Como responsable de la fijación de las políticas sectoriales del Poder Ejecutivo en materia de empleo y seguridad social, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social desarrolla sus cometidos a través de sus cuatro unidades ejecutoras sustantivas:

- La Dirección Nacional de Trabajo –DINATRA– que tiene como cometidos básicos la mediación en los conflictos colectivos de trabajo y la conciliación en los conflictos individuales de trabajo;
- la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social –IGTSS– que tiene a su cargo el control de cumplimiento de las normas laborales, entre las cuales las relativas a la igualdad de trato y oportunidades;
- la Dirección Nacional de Empleo –DINAE– que tiene a su cargo las políticas de empleo y la formación profesional y;
- el Instituto Nacional de Alimentación –INDA– a quien compete la asistencia, educación y vigilancia alimentario-nutricional.

Como se ve, la perspectiva de género debe ser un componente transversal en todas estas políticas y acciones relacionadas con lo laboral. No obstante tal constatación, haremos un desarrollo un poco más detallado de las políticas y acciones de la IGTSS y de la DINAE, por ser estas dos unidades ejecutoras las que integran la Comisión Tripartita de Igualdad en el Empleo.

La IGTSS tiene a su cargo, el control de cumplimiento de las normas vigentes: nacionales o internacionales relativas a la condición de la mujer y la no discriminación, a partir de la sanción de la ley nacional de prohibición de todo tipo de discriminación en el empleo, tiene también a su cargo, el procesamiento de todas las denuncias de acoso sexual. El control de esta normativa se realiza a través de los inspectores de trabajo, los que, mediante acciones inspectivas en las empresas, constatan la existencia de hechos eventualmente violatorios a las

normas. Estas constataciones son evaluadas jurídicamente por un equipo de asesores, y en caso de entenderse que existe tal violación se eleva informe al Inspector general de trabajo, quien dicta la resolución imponiendo sanciones que pueden ir desde la amonestación a la multa, o clausura del establecimiento.

Además de la constatación directa por el cuerpo inspectivo, cualquier trabajador o trabajadora puede realizar denuncia –que es de carácter reservado– ante la propia Inspección General.

Ante cualquier denuncia se concurre a constatar los hechos, y se inicia el procedimiento ya señalado que puede culminar con una sanción para quien viola las normas no discriminatorias.

Asimismo, y fundamentalmente, luego de la Declaración de la OIT respecto a los derechos fundamentales, se ha prestado especial atención al cumplimiento de las normas en tal sentido, habiéndose capacitado, en el año 1999, a los inspectores de trabajo en temas relacionados con la libertad sindical, el trabajo infantil y la no discriminación, capacitación en la que se ha puesto énfasis en lo que refiere a la forma de recolección de prueba de las violaciones normativas.

También –y fundamentalmente en lo que refiere al acoso sexual– la Inspección ha hecho uso de sus facultades de citación a las partes a comparendo, para difundir en la empresa los derechos fundamentales y sugerir pautas para que ellos sean cumplidos.

La DINAE, por su parte, ha apuntado en sus acciones a promover la creación de empleos de buena calidad mediante la investigación y recolección de información del mercado de trabajo, la orientación de los trabajadores con mayores dificultades de inserción laboral, su capacitación y la promoción de programas de empleo focalizados hacia los microemprendimientos.

Las acciones en relación con la generación de políticas activas de empleo y formación profesional se realizan en el marco del sistema DINAE JUNAE, en el cual se involucran conjuntamente, la Unidad Ejecutora del MTSS con la Junta Nacional de Empleo, órgano tripartito integrado por la central sindical, los empresarios y el gobierno.

En el ámbito del Observatorio del mercado de trabajo se ha incorporado un enfoque de género en lo que refiere a oferta y demanda de trabajo y respecto a las políticas activas de empleo y formación profesional, las estrategias DINAE

se dirigen a focalizar y descentralizar las intervenciones, coordinando acciones con organismos gubernamentales y no gubernamentales.

En este último sentido, se instrumentó un proyecto dirigido a fortalecer la situación de la mujer en el mercado de trabajo en los departamentos del interior del país donde el índice de desempleo femenino era porcentualmente más elevado. Este proyecto, denominado “Proyecto de promoción de la igualdad de oportunidades de las mujeres en la capacitación laboral y el empleo” cuyo financiamiento y puesta en práctica fuera aprobado el año pasado por la Junta Nacional de Empleo, a través del Fondo de Reconversión Laboral, y en el cual la Comisión Tripartita estaba fuertemente interesada, no pudo ser ejecutado –hasta el momento– por las dificultades financieras por las cuales atraviesa el mencionado Fondo, sin perjuicio de lo cual se mantiene como “asignatura pendiente” en las acciones a realizar.

V. La creación de la Tripartita

Finalmente, en lo que refiere especialmente a la Comisión tripartita de igualdad de trato y oportunidades en el empleo, ésta se constituyó, con acta fundacional incluida, el 7 de marzo de 1997, con la presencia de la Ministra de Trabajo, el Director de Empleo y representantes del MTSS y DINAE, del Instituto Nacional de la Familia y la Mujer, las cámaras empresariales y el PIT-CNT, enmarcado en las iniciativas asumidas en el MTSS respecto a incorporar una visión de género en sus grandes áreas de actuación.

Los antecedentes de esta comisión refieren a la participación de una delegación nacional tripartita en el “Curso sobre políticas de empleo e igualdad de oportunidades” desarrollado por la OIT en el Centro de Formación de Turín en 1995 y el Seminario Tripartito “Acción nacional a favor de la igualdad de oportunidades en el trabajo” organizado por el MTSS en noviembre de 1996.

Los objetivos planteados en esa instancia fueron luego decantados a través del tiempo, siendo actualmente sus objetivos los que surgen del Decreto 365/99 que estableció su institucionalidad.

Desde su constitución en 1997 hasta su institucionalización en 1999 la comisión realizó una serie de instancias relacionadas con:

- el fortalecimiento interno, a través de un seminario taller;

- la sensibilización de los funcionarios del MTSS respecto al tema de la igualdad de oportunidades y trato en el empleo;
- la instrumentación de la introducción de un módulo de género en la capacitación de los funcionarios públicos;
- la instrumentación de un Seminario nacional sobre igualdad en la formación profesional y en el empleo, en noviembre de 1998;
- la instrumentación de un ámbito de intercambio de las comisiones tripartitas para la igualdad de oportunidades en el empleo de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, con la emisión de un boletín y la facilitación para el uso de páginas web;
- la visita de pasantía a la Comisión tripartita de Chile, realizada en noviembre del año pasado.

Gran parte de estas acciones contaron con el apoyo incondicional de la OIT, a través del Programa “Mujer y desarrollo”, del Equipo técnico multidisciplinario de Santiago y de la oficina de Buenos Aires, además de nuestro local Cinterfor.

En este continuo flujo de avances y también de dificultades, propias del escaso interés por las incumbencias de la mujer y del propio entorno y coyuntura nacional, a fines del año pasado se logra el apoyo institucional en cuanto a que el ámbito tripartito creado por la ley 16.045 fuera la Comisión tripartita para la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, integrada por un titular y un alterno del PIT-CNT, de las Cámaras empresariales (COSUPEM), del Instituto Nacional de la Familia y la Mujer, dependiente del MEC, de la DINA E y de la IGTSS, dependientes del MTSS, quien coordinará la comisión.

Esta integración no obsta a que pueda integrarse la comisión con otras instituciones públicas o privadas, en caso de requerirlo el cumplimiento de sus cometidos específicos.

Los cometidos asignados por el Decreto 365/99 son los siguientes:

- a) Actuar como instancia asesora del MTSS en cuestiones de género,
- b) contribuir al equilibrio del mercado de trabajo mediante estrategias que respondan al propósito de generar igualdad en el empleo;

- c) promover desde el sector gubernamental y conjuntamente con los actores sociales, una política activa de igualdad de oportunidades en el empleo;
- d) incidir en la implementación de acciones que permitan incorporar una visión de género en los programas sustantivos del MTSS;
- e) impulsar y apoyar iniciativas que en materia de igualdad de oportunidades decidan adoptar los sectores sociales involucrados;
- f) generar instancias de coordinación que fortalezcan las iniciativas existentes de sectores gubernamentales y no gubernamentales, en materia de igualdad; e
- g) implementar estrategias de difusión, promoviendo la igualdad de oportunidades y de información sobre legislación laboral.

Como surge del texto, los objetivos de la tripartita refieren a impulsar y promover, coordinar, asesorar y difundir en todo lo que refiera a la igualdad y esta es en realidad, la propuesta de políticas y medidas para promover la igualdad de oportunidades y resultados en el trabajo.

La Comisión tripartita ha realizado en el corriente año, contactos con la bancada de mujeres, parlamentarias, con motivo del Día Internacional de la Mujer, y en esa instancia, se tendieron puentes hacia la colaboración y asesoramiento para la sanción de normas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades. En tal aspecto, actualmente la tripartita se encuentra abocada al estudio del proyecto de “Igualdad de oportunidades y trato en materia de selección de personal”, enviado por la Cámara de Representantes.

Próximamente, recibiremos a una experta española en género y empleo, en el marco del Proyecto de cooperación técnica entre el MTSS y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, denominado “Promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo”.

Asimismo, estamos instrumentando con el ETM de Santiago de la OIT, un proyecto de relevamiento de los costos laborales del trabajo femenino, a efectos de erradicar la concepción equivocada de que éste es más costoso.

Finalmente, en el mes de diciembre se llevará a cabo –con la cooperación de OIT– una instancia de participación entre las tripartitas del Cono Sur y los ámbitos sociales del Mercosur y Chile: SGT 10 de “Asuntos laborales, empleo y

seguridad social”, Comisión sociolaboral y Foro consultivo económico y social, Foro de mujeres del Mercosur y Comisión de la mujer, Coordinadora de centrales sindicales del Cono Sur, etc. para tratar los temas de igualdad de trato y oportunidades.

Un tema pendiente, y en el cual la tripartita reivindica su participación, es la confección de un plan de igualdad de carácter nacional, del cual carecemos hasta la fecha, en oposición a nuestras vecinas de la región, que ya lo han elaborado.

VI. La integración regional

No podemos dejar de referirnos, en esta exposición, a la relevancia de fomentar los ámbitos de participación regionales, como las instancias de Mercosur y del AMercosur (como se denomina ahora al ámbito ampliado con Chile y Bolivia), parte de cuyas acciones, realizadas o proyectadas, han sido mencionadas; y ello en virtud de que en un mundo globalizado y repartido en bloques geográficos y de intereses económicos, como el actual, solo las posiciones conjuntas y coordinadas harán que podamos tener una presencia audible en el concierto mundial.

VII. La mujer y la paz social

Como conclusión y haciendo el relacionamiento debido, con los derechos y deberes de la mujer como ciudadana, simplemente cabe reiterar, la necesidad de promover y ejecutar acciones en pro de la paz social, y en ese sentido, reiterar la constatación del papel de la mujer como articuladora de esa paz social.

FORO DE EMPRESARIAS DEL MERCOSUR

NELLY MORGANTI

Las últimas décadas del siglo que estamos finalizando han encontrado a América Latina inmersa en profundos cambios, afectada por crisis institucionales, económicas y sociales, factores que llevaron a las sociedades civiles a reorganizar sus estructuras, buscando mecanismos que los involucraran en la búsqueda de soluciones que revirtieran dicha situación.

Es en este contexto que surge la presencia de la mujer, respondiendo a similares situaciones que se estaban dando en el resto del mundo, pero fundamentalmente en los países de América Latina, donde se organizaron movimientos importantes femeninos en búsqueda de instalar nuevamente, las democracias y los derechos humanos.

En todos los ámbitos surgen grupos de mujeres buscando espacios sociales, políticos, culturales, laborales. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo y por lo tanto, a las gremiales sindicales, un desarrollo acelerado de la pequeña y mediana empresa, y dentro de ella la incorporación de la mujer en niveles gerenciales o de titularidad. La búsqueda a través de diversos métodos de incorporación femenina en las listas a cargos electivos dentro de la política.

Cada uno de los países desarrolló diferentes estrategias, pero programas, generalmente provenientes de otros continentes, comenzaron a reunir –con el objetivo de potencializar las acciones que se venía realizando– a mujeres de áreas similares de la región, empresarias y políticas, periodistas y artistas, sindicalistas, etc., intercambiaron experiencias y fundamentalmente, tuvieron como meta la búsqueda de igualdad de oportunidades para poder crecer en una sociedad que pretendía ser cada día más democrática e igualitaria.

La década de los noventa, y luego del Tratado de Asunción, encuentra a nuestra región en una unión, cuyo objetivo netamente económico, repercutiría en todos los sectores de la población.

Nuevos enfoques, nuevas pautas culturales en ese intercambio con nuestros socios, y nuevas dificultades y expectativas en el camino de las mujeres de la región cuyas metas anteriores aún estaban en camino de concretarse.

Éramos conscientes de que nuestra participación en estos procesos tenía una importancia relevante, que no tendría éxito un proceso que dejara a la mayoría de la población fuera de él, y que de hecho, constituía una gran oportunidad para que dentro de este nuevo mecanismo de organización, nos insertáramos en los diferentes ámbitos a fin de aportar a esta **Integración del Mercosur**, una **Visión desde la mujer**.

En el mes de noviembre de 1995, reunidas mujeres de los cuatro países por el Ministerio del Interior de la República Argentina y la Fundación Fepesna se crea el Foro de mujeres del Mercosur.

El objetivo inicial de este Foro fue el de la búsqueda de un espacio dentro de los órganos permanentes del Mercado Común del Sur, creados en Ouro Preto en el mes de diciembre de 1994, fundamentalmente, en el Foro Consultivo Económico y Social, que es el órgano que representa los sectores económicos y sociales, y que tiene como cometido el formular recomendaciones al Grupo Mercado Común cuando éste lo solicite o por iniciativa propia.

En el camino hacia lograr esta inserción hemos creado los capítulos en cada uno de los países, a partir del **“I Encuentro del foro de mujeres del Mercosur”**, realizado en Canelones - República Oriental del Uruguay en el mes de abril de 1996.

En el mes de diciembre de 1996, se realiza en Bello Horizonte - Brasil el **“II Encuentro”**, donde se elabora el Plan estratégico 1997 - 2001.

En el mes de junio de 1997, se realiza el **“III Encuentro del foro”** en Asunción - Paraguay, y ante la realización de la XII Reunión del Consejo Mercado Común, el día 19 de junio, se presentan ante dicha cumbre las presidentas de los cuatro países miembros del Foro, exponiendo la Presidenta del Foro regional, solicitando se reconozca al Foro de mujeres del Mercosur como órgano de consulta permanente del Consejo Mercado Común.

En abril de 1998, se realiza el **“IV Encuentro”**, en la ciudad de Buenos Aires y el I Encuentro de legisladoras nacionales de los países miembros.

Se trabajó en la armonización de las legislaciones existentes sobre la mujer, a efectos de compatibilizarlas con el fin de garantizar la igualdad de derechos entre mujeres y varones.

Se realizó en este evento una Mesa Redonda sobre el Futuro de los procesos de integración regional y su relación con América Latina - Unión Europea - Nafta y Alca, habiendo participado de ella las principales autoridades acreditadas en la región que representan a dichas organizaciones.

Surge como corolario de este encuentro y ante la Cumbre de presidentes a realizarse en Ushuaia, la resolución de solicitar la creación de una Reunión especializada de la mujer dentro del organigrama de Ouro Preto, concretándose en el documento que con fecha 22 de julio de 1998, "MERCOSUR/GMC/RES N° 20/98.- Reunión especializada de la mujer". (REM)

Los días 23, 24 y 25 de mayo de 1999, Uruguay será sede del "V Encuentro del foro de mujeres del Mercosur", participando en él las coordinadoras nacionales de la REM. Se trabajó en las distintas áreas, presentando propuestas de trabajo a efectos de dinamizar el relacionamiento entre gobiernos y sociedad civil, en la certeza de que este trabajo conjunto lleve a nuestros países a encontrar los caminos del consenso, más allá de lo económico dentro de la justicia social y de la participación de todos los ciudadanos hombres y mujeres en igualdad de condiciones, integrados en la búsqueda de oportunidades para transitar los difíciles procesos que traen aparejados al funcionar en bloques.

En el mes de mayo del año 2000 se realizó el VI Encuentro regional en Belho Horizonte - Brasil.

Desde su creación y antecediendo a las cumbres presidenciales se ha reunido la REM - Reunión especializada de la mujer y el Foro de mujeres del Mercosur ha participado activamente, presentando propuestas y proyectos en cada una de ellas.

Nelly Morganti

AUTORES

- ROSARIO AGUIRRE (Uruguay) es socióloga, master en Ciencias Sociales. Directora del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República. Profesora titular, dedicación total y responsable de área de Sociología de las Relaciones de Género en dicha Facultad. Coordinadora de la Cátedra Cultura de Paz, AUGM-UNESCO.
- IRMA ARRIAGADA (Chile) es socióloga, Oficial de Asuntos Sociales de la CEPAL.
- KARINA BATTYÁNY (Uruguay) es socióloga, master en Desarrollo Local y Regional. Docente e investigadora en el área de Sociología de las Relaciones de Género del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República. Coordinadora de la Cátedra Cultura de Paz AUGM-UNESCO.
- ELENA CANAVÉS (Argentina) es licenciada en Biodiversidad, integrante del Centro de Estudios Histórico Sociales sobre las mujeres de la Universidad Nacional del Litoral.
- PAOLA CAPPELLIN (Brasil) es doctora en Sociología. Profesora del Programa de Posgrados de Sociología y Antropología. Investigadora del Archivo de Memoria Operaria de Rio de Janeiro (UFRJ).
- NORA DAS BIAGGIO (Argentina) es decana de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de Entre Ríos.
- ALMA ESPINO (Uruguay) es economista. Investigadora en el área de Empleo e Ingresos del Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración de la Universidad de la República y de CIEDUR.

- SUSANA FERRUCCI (Argentina) es antropóloga. Profesora titular de la Cátedra de Antropología Cultural de la Facultad de Psicología de la Universidad de Córdoba.
- SOLEDAD GARCÍA MUÑOZ (Argentina) es abogada. Doctorada en programa de Derechos Fundamentales. Docente de Derecho Internacional Público de la Universidad de la Plata.
- FRANÇOIS GRAÑA (Uruguay) es sociólogo. Docente e investigador del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad de la República.
- CRISTINA GRELA (Uruguay) es médica. Integrante de la Comisión Nacional de Seguimiento de Asuntos de la Conferencia de Beijing (1995).
- JACQUELINE HEINEN (Francia) es doctora en Sociología. Profesora de la Universidad de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines. Es directora de Cahier du Genre GEDISST-CNRS, Paris.
- LIDIA HELLER (Argentina) es licenciada en Administración por la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Integrante de la Red Latinoamericana de Mujeres en Gestión.
- MORIANA HERNÁNDEZ (Uruguay) es socióloga. Se desempeña en la División Personal del Banco de Previsión Social, Uruguay.
- INÉS IENS (Uruguay) es socióloga. Docente e investigadora del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República. Es integrante del área de Sociología de las Relaciones de Género.
- SONIA LARANGEIRA (Brasil) es PhD en Sociología. Coordinadora del programa de Posgrado en Sociología de la Universidad Federal de Río Grande del Sur (UFRGS).
- FERNANDO LEMA (Francia-Uruguay) es investigador del Instituto Pasteur, París. Representante de la Asociación de Universidades del Grupo Montevideo en Europa. Coordinador de la Cátedra Cultura de Paz AUGM-UNESCO.

- ADRIANA MOLINA (Argentina) es abogada. Investigadora de la Universidad Nacional del Litoral
- CLAUDIA MONTENEGRO (Argentina) es abogada. Investigadora de la Universidad Nacional del Litoral
- NELLY MORGANTI (Uruguay), es empresaria. Directora ejecutiva de la Unidad de Proyectos de la Intendencia Municipal de Canelones. Presidenta del Foro de Mujeres del MERCOSUR.
- GRACIELA RETAMOSO (Uruguay) es médica. Coordinadora de la Comisión de la Mujer del PIT-CNT. Delegada por el PIT-CNT a la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo.
- MARÍA SARA PAYSSÉ (Uruguay) es abogada y asesora de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE). Integrante por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo.
- SARA SILVEIRA (Uruguay) es profesora de literatura, estudios de licenciatura en Relaciones Laborales. Especialista de Cinterfor/OIT y CEPAL en las áreas de educación técnica, formación profesional, mercado de trabajo, políticas de recursos humanos, género y juventud. Actualmente es la Coordinadora Técnica Regional de FORMUJER - Programa de Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica de Mujeres de Bajos Ingresos en América Latina (Cinterfor/OIT-BID).
- TERESA SUÁREZ (Argentina), doctora en Historia. Directora del Centro de Investigaciones Histórico Sociales sobre las Mujeres de la Universidad Nacional del litoral.
- DAISY TOURNÉ (Uruguay), es diputada nacional integrante de la Bancada femenina del Parlamento uruguayo, responsable de la Comisión de la mujer del Parlatino.
- REGINA YONEKO DAKUZAKU (Brasil) es doctora en Engenharia de Produção en el tema de Cooperativismo. Docente del Departamento de Terapia Ocupacional de la Universidad Federal de São Carlos.

Autores

1.000.07.2001

Este libro
se terminó de imprimir en el
Departamento de Publicaciones de Cinterfor/OIT
en Montevideo, julio de 2001