

NOTAS SOBRE LA INCORPORACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO A LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y ERRADICACIÓN DE LA POBREZA EN AMÉRICA LATINA

Laís Abramo
Especialista Regional en temas de género
OIT
Agosto, 2003

1. *Las mujeres como sujetos de las políticas*

La importancia del trabajo remunerado de las mujeres para la superación de la pobreza de un número creciente de hogares, asociada a las dificultades que ellas enfrentan (debido a su condición de género) para cumplir ese rol en mejores condiciones y en igualdad de oportunidades con relación a los hombres, hace indispensable que las políticas de erradicación de la pobreza y de generación de empleo y mejoría de ingresos incorporen la dimensión de género en todas sus etapas: concepción, implementación, evaluación y monitoreo.

Un elemento fundamental para que eso ocurra es reconocer a las mujeres, en particular las mujeres jefas de hogar, como un sujeto fundamental de esas políticas, superando la visión corriente de que las mujeres, principales dispensadoras de los cuidados en el seno del hogar, no pueden emplearse a fondo en el mercado de trabajo, y por lo tanto, no pueden constituirse en mano de obra permanente y sigan siendo consideradas como una fracción no esencial y secundaria del mercado de trabajo.

2. *El Programa Global de Empleo*

El *Programa Global de Empleo* definido por la OIT en 2001 define, entre sus objetivos, el de *poner fin a la discriminación en el mercado de trabajo*, con el siguiente argumento:

“Las violaciones de los derechos humanos acarrear costos macroeconómicos a los que se puede hacer frente por medio de una estrategia de empleo. Esto queda particularmente demostrado en los casos de discriminaciones de cualquier tipo. Toda clase de discriminación que restrinja el acceso a la educación, al mercado de trabajo, al crédito o a las posibilidades de ocupación socava el crecimiento de la producción y la productividad, al no permitir que el personal adecuado ocupe cada tipo de trabajo para así contribuir al aumento de la productividad. En ocasiones, la discriminación es fuente de marcadas discriminaciones en materia de ingreso, las cuales frenan de por sí el crecimiento económico. Poner fin a la discriminación que padecen las mujeres en la educación, por ejemplo, suele traer consigo un incremento de las ganancias de estas, más inversiones destinadas a niños más sanos y mejor instruidos, y un descenso del índice de crecimiento de la población, elementos todos determinantes para el crecimiento económico futuro. Más allá de la discriminación directa, sería conveniente corregir mediante reformas las limitaciones institucionales que actúan

como elemento disuasivo de la participación de ciertas categorías de la población en la fuerza de trabajo”.

A partir de este análisis, define que los *principales desafíos en materia de políticas* en esa área son: a) garantizar que la igualdad de oportunidades entre todas las categorías de la población esté plasmada en todas las políticas e instituciones del mercado de trabajo; b) adoptar medidas que influyan en la demanda de mano de obra para las categorías que puedan quedar marginadas, con vistas a su integración social (OIT, 2001).

El Programa también relaciona el objetivo de promoción de la igualdad de oportunidades y eliminación de la discriminación al objetivo de superación de la pobreza: “En la medida en que la pobreza se debe al mercado de trabajo, la vulnerabilidad en él debería ser un objetivo inmediato para una política y una acción encaminadas a reducirla. Como queda dicho, hay un número desproporcionado de mujeres entre los pobres, y están en una situación de inferioridad en el mercado de trabajo por muy diversas causas, por ejemplo al no poder controlar sus activos, tener que ocuparse al mismo tiempo de tareas domésticas y laborales y disponer de un acceso inadecuado a la formación, además de la discriminación directa que sufren...” (OIT, 2001a:66).

El *Programa* reafirma la visión estratégica de la OIT que atribuye un papel central al empleo para alcanzar el objetivo de reducción de la pobreza. En ese marco, afirma la importancia de las iniciativas encaminadas a aumentar la productividad, el nivel de decencia en el trabajo y la capacidad de creación de ingresos de los trabajadores pobres como elementos clave de las estrategias de empleo. También señala la necesidad y la posibilidad de “aplicar elementos de las normas fundamentales del trabajo en programas destinados a los trabajadores pobres”, como por ejemplo, la prohibición del trabajo infantil, del trabajo forzoso y de la discriminación (OIT, 2001:80).

3. *La necesidad de incorporar a las mujeres (y una dimensión de género) al diseño de las políticas de empleo y combate a la pobreza*

En América Latina las mujeres corresponden actualmente a más de 40% de la Población Economicamente Activa en las zonas urbanas. Sus tasas de participación vienen aumentando a un ritmo significativo en las últimas 3 décadas, pero aun se sitúan 30 puntos por debajo de las masculinas. Sus tasas de ocupación también aumentan a un ritmo superior a las de los hombres, pero sus tasas de desempleo son superiores a de ellos en casi todos los países de la región y son en promedio un 30% superiores a las masculinas. A pesar del significativo aumento de sus niveles de educación, persisten importantes brechas de ingreso y una fuerte segmentación ocupacional en el mercado de trabajo.

La inserción laboral de las mujeres (y su capacidad de generar ingresos a partir de su trabajo) es cada vez más un factor fundamental para cualquier proyecto de autonomía personal. También tiene importancia creciente para la posibilidad de superación de la pobreza de una proporción cada vez más significativa de hogares. Aproximadamente el 30% de los hogares latinoamericanos tienen jefatura femenina, lo que significa que, en esos casos, ellas son sus proveedoras principales y probablemente exclusivas. En 25% de los hogares biparentales ellas aportan 50% o más del ingreso familiar. Además de eso, las mujeres destinan un mayor

porcentaje de sus ingresos a la salud, educación y nutrición de los hijos, que son factores fundamentales para la ruptura del ciclo intergeneracional de reproducción de la pobreza.

El combate a la pobreza y la generación de empleo y trabajo decente es una prioridad de varios gobiernos latinoamericanos que se han manifestado claramente en ese sentido en la XVa Reunión Regional Americana de la OIT. En este sentido, las conclusiones de la XVa Reunión Regional destacan la necesidad de “fomentar la igualdad de oportunidades en el empleo y el trabajo”, solicitando a la Oficina Internacional del trabajo “una especial atención al diseño de políticas que combatan al discriminación de género, raza, nacionalidad, edad, discapacidad, así como por cualquier otra razón”, que “deberán ser concebidas en forma transversal en todos los ámbitos” (Párrafo 21 de las Conclusiones de la Xva Reunión Regional Americana, Lima, 10-13 de diciembre de 2002).

Por otro lado, crecientemente se reconoce que la condición de género es un fuerte determinante de la forma por la cual las personas se hacen vulnerables a la situación de pobreza y son o no capaces de superar esa condición. Además de los factores que son comunes en la situación de hombres y mujeres pobres, las mujeres son más vulnerables a la pobreza y tienen mayores dificultades de superar esa situación debido a una serie de determinantes vinculados a su condición de género. Entre ellos: a) una mayor dificultad de inserción laboral debido a patrones culturales que desincentivan el trabajo femenino, menores oportunidades de formación profesional, una desigual distribución de las responsabilidades domésticas en el ámbito de la familia y la ausencia de servicios adecuados de apoyo al cuidado infantil; b) la persistencia de fuertes patrones de segmentación ocupacional en el mercado de trabajo, lo que limita la entrada de las mujeres a ocupaciones y funciones más valorizadas social y económicamente (más de 15% del total de las mujeres ocupadas en América Latina son empleadas domésticas, segmento del empleo que cuenta con los niveles más bajos de remuneración y protección social); c) la persistencia de significativas desigualdades de remuneración.

A su vez – y tal como aparece señalado tanto en la Memoria del Director General de la OIT presentado a la 91a Conferencia Internacional del Trabajo (“Superar la pobreza mediante el trabajo”) como el Informe Global de Seguimiento a la Declaración de Derechos e Principios Fundamentales en el Trabajo presentado en la misma ocasión (“La hora de la igualdad en el trabajo”) existe una estrecha relación entre el fenómeno de la pobreza y la discriminación, y entre éstas la de género. Las diversas formas de discriminación están fuertemente asociadas a los fenómenos de exclusión social que están en la base de las situaciones de pobreza, producen y reproducen desigualdades entre los pobres y son responsables de la superposición de diversos tipos de vulnerabilidad y de la creación de poderosas barreras adicionales para que las personas y grupos discriminados puedan superar la pobreza y mejorar la calidad y la productividad de sus empleos.

Por lo tanto, tanto debido a la importancia del trabajo remunerado de las mujeres para la superación de la pobreza de un número creciente de hogares, como debido a las dificultades que ellas enfrentan, debido a su condición de género, para cumplir ese rol en mejores condiciones (e en igualdad de oportunidades con relación a los hombres), es muy importante que las políticas de erradicación de la pobreza y de generación de empleo y trabajo decente incorporen la dimensión de género en todas sus etapas: concepción, implementación, evaluación y monitoreo.

Un elemento fundamental para que eso ocurra es reconocer a las mujeres, en particular las mujeres jefas de hogar, como un sujeto fundamental de esas políticas, superando la visión corriente – y que muchas veces está presente también en los diseñadores de políticas y los gestores públicos – de que las mujeres, principales dispensadoras de los cuidados en el seno del hogar, no pueden emplearse a fondo en el mercado de trabajo, y por lo tanto, no pueden constituirse en mano de obra permanente y sigan siendo consideradas como una fracción no esencial y secundaria del mercado de trabajo (OCDE, 1991: 138/139).¹

4. Programas de creación directa de empleos

Las medidas de ajuste estructural implementadas en América Latina en las últimas décadas, así como el deterioro de la situación de empleo, en especial en conyunturas de crisis (económicas o debido a desastres naturales), generaron una expansión de los recursos asignados a los planes especiales de creación directa de empleo asalariado (temporales, de emergencia) que mostraron una positiva capacidad de reacción en el corto plazo, (OIT, 2001b).² Esos programas se dividen básicamente en dos vertientes: a) la creación directa de empleo por parte de los gobiernos mediante programas de obras públicas (infraestructura) con uso intensivo de mano de obra; b) la creación indirecta de empleos a través de subsidios a las empresas.

La experiencia de asistencia técnica de la OIT en América Latina, África y Asia muestra que los programas de infraestructura con uso intensivo de mano de obra tienen una gran capacidad para captar mano de obra femenina (debido a su autofocalización en los hogares más pobres). Pero la incorporación de las mujeres a estos programas ha sido desigual y está determinada por muchos factores, entre ellos: a) las dificultades para compatibilizar el trabajo remunerado y las responsabilidades domésticas y familiares, que generalmente ellas deben seguir asumiendo casi sin apoyo; b) la competencia de los hombres, especialmente en las regiones donde escasean los empleos y los ingresos son bajos; c) las imágenes de género que dificultan la participación de las mujeres en aquellas actividades tradicionalmente consideradas como “masculinas”.

Del punto de vista de la igualdad de género, algunas preguntas son relevantes en el diseño y evaluación de esos programas: ¿Las mujeres, en especial las más pobres, pudieron participar en los beneficios generados por los empleos creados? en qué medida lograron hacerlo? ; ¿Las mujeres tuvieron las mismas posibilidades de acceso que los hombres a esos programas?; ¿Cuáles condiciones hicieron posible ese acceso y cuáles lo impidieron?; ¿Qué hicieron esos programas para tratar de superar las barreras a la participación de las mujeres?

La participación femenina en esos programas será tanto mayor cuanto más esos temas sean considerados en su diseño e implementación. Las estrategias y los métodos operacionales utilizados en un programa pueden ayudar u obstaculizar el empleo asalariado de las mujeres

¹ Véase también sobre el cuestionamiento de la noción de la mujer como fuerza de trabajo secundaria, Abramo (2001).

² Según Samaniego (2002:71), “ante la ausencia de una red de seguridad social a favor de los grupos tradicionalmente marginados, los programas temporales de empleo en la región frecuentemente se han transformado de acciones compensatorias en programas permanentes destinados a enfrentar los problemas estructurales del mercado laboral”. De mecanismos de compensación a los efectos más negativos de las políticas de ajuste a respuestas a momentos de crisis aguda y a grupos con especiales dificultades de inserción laboral. Ver pg 71.

pobres. Entre los factores que pueden facilitar la incorporación de las mujeres a esos programas está:

- a) En primer lugar, el reconocimiento de su rol en tanto proveedoras exclusivas, principales o significativas de los ingresos familiares y, por lo tanto, con los mismos derechos que los hombres de acceder a esos programas. Ese rol viene siendo explícitamente reconocido en el diseño de varios de los programas de empleo y de transferencia de ingresos que vienen siendo implementados en América Latina (tales como el Pro Empleo en Chile, el “Bolsa Escola” en Brasil, el Programa de Jefes y Jefas de Hogar en Argentina, etc³);
- b) La existencia de flexibilidad horaria;
- c) La existencia de servicios de cuidado infantil;⁴
- d) Medidas destinadas a superar la segmentación ocupacional: capacitación y posibilidad de acceso a oficios no tradicionales y a niveles de supervisión.

**Ampliar las oportunidades de las mujeres en los programas de infraestructura
Algunas experiencias de la OIT**

En Botswana, un programa de construcción de caminos alentó a las mujeres a matricularse en los cursos de capacitación para obtener puestos de supervisión y otros empleos técnicos y después las contrató como jefas de cuadrillas a varios niveles, en calidad de técnicas y asistentes.

En Burkina Faso, gracias a una serie de reuniones entre las trabajadoras y los encargados de la ejecución del programa, con el propósito de crear conciencia sobre la dimensión de género y suministrar formación a las mujeres, se logró que éstas se dedicaran a una ocupación tradicionalmente “masculina” como la fabricación de bloques de cemento y comenzaron a usar carretillas para transportar cargas.

En la provincia de Kordofán, en el norte de Sudán, donde los trabajos de construcción se consideran un empleo propio de hombres, las mujeres terminaron participando en la construcción de escuelas y de “hafir” (cisternas para recoger el agua de lluvia). Esto supuso un proceso gradual de consulta con los jefes de las aldeas, los técnicos locales y las propias mujeres pobres, que fue acompañado de una demostración práctica de lo que las mujeres son capaces de hacer, comenzando por un pueblo y un plan de infraestructura, para pasar luego a los demás.

Fuente: Manual de Capacitación del *Programa de Fortalecimiento Institucional de la OIT para la Igualdad de género, la erradicación de la pobreza y la generación de empleo*, Módulo 6.

³ En varios otros, tales como los programas implementados pela Municipalidad de São Paulo en Brasil, no hay una definición explícita de preferencia por las mujeres jefas de hogar, sino la definición, como criterio de elegibilidad, de “familias monoparentales”, lo que termina también por seleccionar preferencialmente a las mujeres como beneficiarias, debido al hecho de que ellas responden por la gran mayoría de los hogares pobres monoparentales.

⁴ Como en el programa Wawa Wasi, en Perú, que incluía la figura de la guardería infantil, a cargo de una de las integrantes del grupo de trabajo, afín de que el resto de las beneficiarias pudiera cumplir con sus labores (Samaniego, 2002: 71).

En el Programa Pro-Empleo, en Chile, cuyos objetivos son generar empleo transitorio, elevar la empleabilidad y fomentar la inserción laboral de los trabajadores y trabajadoras cesantes, se define explícitamente que sus beneficiarios directos deben ser trabajadores cesantes, *jefes o jefas de hogar*, que aporten el único ingreso del grupo familiar. Ese reconocimiento explícito de las mujeres jefas de hogar entre los beneficiarios es importante porque puede ayudar a superar algunos obstáculos a su incorporación a los programas de empleo de emergencia.

5. Políticas de formación profesional

La segmentación de las ocupaciones por género determina, en gran medida, la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Las ocupaciones “masculinas” són siete veces más diversificadas que las “femeninas”. Esto significa que hay más oportunidades para los hombres que para las mujeres. Además de poco diversificadas, las ocupaciones “femeninas” tienden a ser menos prestigiosas, generando menor ingreso y menos oportunidades de desarrollo profesional que las “masculinas”. Un ejemplo de esto es la fuerte asociación entre el servicio doméstico y el trabajo femenino.

El sistema de educación básica y profesional está directamente relacionado a los patrones de segmentación ocupacional, especialmente cuando no existe una política de igualdad de oportunidades en las acciones de información y orientación profesional.

Los sistemas formales y no formales de educación tienen frecuentemente sesgos por género que influyen en que los niños y las niñas se orienten a áreas diferentes. En las zonas pobres, los estereotipos de género se reproducen con más intensidad. Desde muy temprano las niñas y jóvenes son socializadas y tienden a dirigirse a oficios tradicionales, que básicamente representan una extensión de las tareas domésticas (costura, elaboración de alimentos, nutrición) y el papel reproductivo de las mujeres. Estos oficios y ocupaciones tienen niveles más bajos de ingreso y menos perspectivas de desarrollo profesional.

El resultado de esta compleja interacción se manifiesta en la segmentación a doble vía - por niveles y especialidades - que confirma y refuerza los sesgos y discriminaciones del mercado de trabajo y que, pese al camino andado, continúa caracterizando a la participación femenina en la capacitación y formación técnica y profesional en la región, como lo demuestra una reciente *Encuesta sobre Participación de la Mujer en la Formación Profesional y Técnica*, realizada por Cinterfor/OIT y el Programa FORMUJER⁵, entre dieciséis Instituciones de Formación de la región, con el objetivo de visualizar la evolución del comportamiento femenino durante los últimos diez años.

Los datos más concluyentes que esta Encuesta aporta son:

- a) Si bien la matrícula femenina ha tenido un crecimiento sostenido, persiste la inequidad cuantitativa: las mujeres eran el 28% de la matrícula en las instituciones de formación profesional analizadas en 1995 y son el 39% en 1999;

⁵ Ver “Hacia una formación decente para las mujeres: Avances y asignaciones pendientes para la participación femenina en la formación profesional y técnica en América Latina y el Caribe”. Documento de referencia /2 – XXXV Reunión de la Comisión Técnica Cinterfor/OIT, 2001.

- b) A pesar de la creciente diversificación de la formación, las mujeres siguen estando direccionadas para un número limitado de actividades y ocupaciones: 77% de la matrícula femenina está concentrada en 10 sectores, mientras que entre los hombres esa proporción es de 51%.
- c) Las mujeres siguen siendo capacitadas principalmente en ocupaciones del sector servicios;
- d) Se registra un notorio esfuerzo femenino por mejorar sus niveles formativos: entre 1995 y 1999 el peso de los cursos de nivel superior en la matrícula femenina salta del 1.9% al 5.2% mientras que en los varones lo hace del 1.7% a 4.3%.

Es importante señalar, en ese contexto, que algunas experiencias de diseño e implementación de políticas de formación profesional en América Latina han realizado avances en la incorporación de la dimensión de género.

El *Plan Nacional de Formación Profesional* (PLANFOR), en Brasil, es una política pública diseñada e implementada por el Ministerio del Trabajo y Empleo a partir de 1995. Desde su inicio, se define explícitamente el compromiso del Programa con la promoción de la igualdad de oportunidades, que se expresa en la atribución de *prioridad de acceso a grupos más vulnerables y/o sujetos a mayor discriminación en el mercado de trabajo*, entre ellos las mujeres (en especial las jefas de hogar), personas negras/pardas, jóvenes y discapacitados/as (portadores de necesidades especiales). Para ellos están garantizados 90% de los cupos y 80% del total de recursos invertidos por el Programa anualmente. Se establece que la participación de estos grupos en los programas de capacitación debe ser, como mínimo, igual a su peso en la PEA (Población Económicamente Activa).⁶

Un año después de su creación (en 1996), a partir de un acuerdo firmado entre el Ministerio del Trabajo y Empleo y el Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer, se define el compromiso de garantizar en el PLANFOR un espacio privilegiado a las mujeres, en particular aquellas sujetas a riesgos como violencia, prostitución, pobreza. Al mismo tiempo, se define la necesidad y el compromiso de promover un avance conceptual y metodológico de los programas de calificación desarrollados en el marco del PLANFOR, con el objetivo de incorporar el tema de género.

El *Programa Regional para el fortalecimiento de la formación profesional y técnica de mujeres de bajos ingresos en América Latina* (FORMUJER) es un programa implementado a partir de junio de 1998 en tres países de la región (Argentina, Bolivia y Costa Rica) bajo la coordinación y supervisión técnica de Cinterfor/OIT y cofinanciado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Argentina, el INFOCAL de Bolivia y el INA de Costa Rica (responsables por la ejecución de Proyectos Pilotos Nacionales).

El objetivo general del Programa es potenciar la contribución femenina al desarrollo y sumarse a los esfuerzos de reducción de la pobreza mediante el mejoramiento y el incremento de la productividad y las oportunidades de empleo para las mujeres de bajos

⁶ El PLANFOR es financiado con los recursos del FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), ideado en 1990 para financiar el conjunto de las políticas de empleo. Entre 1996 y 2001 capacitó a 11 millones de trabajadores (Samaniego, 2002: 64).

ingresos. Para eso busca promover la igualdad de oportunidades y ampliar y diversificar la participación femenina en la formación profesional, incorporando la perspectiva de género en forma transversal e integrada.

Sus acciones están dirigidas a los siguientes objetivos específicos: a) fortalecer la calidad, pertinencia y equidad de género de la educación técnico-profesional en la región; b) generar condiciones favorables para la participación igualitaria de la mujer en la formación técnica-profesional; c) ajustar la oferta de capacitación y formación a las demandas actuales del mercado de trabajo; d) elevar el nivel técnico de las mujeres así como las gamas de opciones de formación que se le ofrecen; e) diseminar los modelos y metodologías desarrollados en toda la región latinoamericana.

La estrategia de FORMUJER es desarrollar *medidas y acciones específicas* focalizadas en grupos de mujeres en condiciones desfavorables (pobres, con bajos niveles educativos, jefas de hogar, madres adolescentes, etc) y, al mismo tiempo, buscar que los intereses y capacidades de mujeres y varones constituyan una dimensión integral de la política formativa y del quehacer institucional (*transversalización de la perspectiva de género*).

A su vez, en el Programa *Chile Joven*, que también se enmarca en el ámbito de los programas de formación profesional, las mujeres representaron la mitad del público objetivo del mayor sub-programa (“Capacitación con Experiencia Laboral en Empresas”): 32,7% en la primera fase (1991–1995) y 48,6% en la segunda (1996 - 1998⁷).

Se incluyeron algunas actividades en el diseño del proyecto para facilitar la participación de mujeres, tales como:

- a) Promoción y acuerdo con la asociación de empleadores para estimular el empleo de mujeres practicantes;
- b) Provisión de la opción de cuidado infantil para las madres participantes;
- c) Talleres de concientización sobre género para los formadores y funcionarios administrativos;
- d) Programas específicos para asegurar la participación efectiva de las mujeres, incluyendo la promoción y suministro de las consultas, diversificando los tipos de prácticas ofertadas y el servicio del empleo para las mujeres participantes.

A pesar de eso, hubo poco avance en términos de superar la segregación temática en la formación profesional y aumentar la formación de mujeres en ocupaciones no tradicionalmente femeninas: en los cursos dirigidos a esas ocupaciones, casi la totalidad de los participantes son mujeres; en los cursos dirigidos a ocupaciones tradicionalmente masculinas, la participación de mujeres fue de sólo el 10%.

El Proyecto de capacitación de jóvenes en Argentina, a su vez, ofrece una remuneración (aunque modesta) a las mujeres participantes que tengan hijos menores de 5 años para contribuir a cubrir el costo del cuidado infantil.

⁷ La segunda fase fue extendida por un año más hasta 1999, con cursos que se terminaron de ejecutar en 2000.

En Europa se destaca, en esa área, el *NOW Initiative*, el programa más importante de la Unión Europea para experimentar y aplicar nuevas ideas para la capacitación y la promoción del empleo de las mujeres (“Community Initiative for the promotion of opportunities for Women in the field of employment and vocational training”); se inicia en julio de 1990, financiado por los Fondos Estructurales

Los objetivos principales del Programa son: a) incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo; b) disminuir el desempleo de las mujeres; c) mejorar la posición/condiciones de aquellas que ya están incorporadas al mercado de trabajo.

La Iniciativa ofrece a los Estados Miembros la posibilidad de co-financiar acciones en las siguientes áreas: a) promoción de la capacitación y calificación de las mujeres; b) cambios en las culturas empresariales; c) cambios en la cultura de las mujeres: promoción de su capacidad de crear empresas o cooperativas; d) acciones de reintegración de mujeres al mercado de trabajo formal.

Entre los tipos de medidas/acciones financiables están:

- a) La creación de cooperativas y microempresas de mujeres, en particular, acciones y programas de capacitación en gestión empresarial; apoyo a actividades de autoempleo; servicios que faciliten la creación de pequeñas y medianas empresas;
- b) Medidas de reintegración profesional de las mujeres (capacitación, orientación) dirigidas a los siguientes grupos objetivo: mujeres en situación de desempleo de larga duración, mujeres que quieren retornar al mercado de trabajo después de largas interrupciones; mujeres jóvenes sin calificación;
- c) Medidas complementarias: apoyo al cuidado infantil y otras ([e.equality@work](#)).

6. Políticas de apoyo al trabajo independiente y al espíritu empresarial⁸

A partir de la década de los años 80 se ha producido en todo el mundo una incorporación masiva de mujeres al mundo laboral. Un nuevo entorno social y una mayor apertura frente a la autonomía de la mujer, su creciente educación y calificación profesional y la necesidad de contar con más de un ingreso en la familia han sido los principales factores que están detrás de estos cambios.

Muchas de estas mujeres han fundado empresas o generado sus propios puestos de trabajo, adaptándose a las nuevas demandas de la producción de bienes y servicios, que requieren modalidades empresariales y colaboraciones profesionales flexibles. Su presencia en el mundo empresarial ha permitido introducir un estilo propio de dirección y han aportado nuevos valores. Esto ha representado un paso importante para avanzar a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y al aporte que ellas realizan al desarrollo económico del territorio.

Las mujeres emprendedoras encuentran, sin embargo, diversos obstáculos:

⁸ Esa sección fue desarrollada por María Elena Valenzuela y se basa en Valenzuela y Venegas (2001).

- a) Masculinización del mundo empresarial, impregnado de valores, hábitos y costumbres masculinos. Esto dificulta la incorporación de la mujer en áreas directivas, el mundo de las finanzas y los gremios empresariales.
- b) Dificultades de acceso a recursos productivos y crédito. Esta es una de las principales barreras que deben superar las mujeres que quieren crear un empresa, pues generalmente se encuentran en una situación de escasa solvencia económica. Aun cuando se ha demostrado que las mujeres son mejores pagadoras que los hombres y saldan sus préstamos en los plazos establecidos, acceden en baja proporción a ellos y los montos son menores.
- c) Problemas para acceder a la gran empresa. Difícilmente la mujer emprendedora dispone de capital suficiente para la inversión inicial, debido a lo cual debe buscar socios que inviertan dinero en su empresa y habitualmente empiezan de manera precaria. Debido a esto, la mayoría de las empresas de mujeres son pequeñas y tienen un volumen de facturación escaso.
- d) Falta de acceso a redes. En el mundo económico y empresarial existen una serie de redes a través de las cuales circula información, recomendaciones, influencias. Estas redes constituyen verdaderas fortalezas, que sirven a quienes son parte de ellas, proteger las ventajas con que cuenta. Estas redes son mayoritariamente masculinas y sus integrantes son reacios a incorporar mujeres.
- e) Circunstancias familiares. Mientras las mujeres organizan su tiempo buscando un equilibrio ente la vida privada y laboral, los hombres dedican la mayor parte del suyo al trabajo. Para las mujeres emprendedoras, hacer compatible la familia con la con la empresa supone mucho trabajo y energía y en ocasiones enfrentar situaciones conflictivas.

Estudios realizados en América Latina (Valenzuela y Venegas, 2001) recientemente han demostrado que si bien todas las pequeñas unidades productivas –talleres, microempresas, cuentapropistas- presentan problemas comunes derivados de la escasez de recursos con que operan y de su inserción marginal en el mercado, estas dificultades adquieren especificidad propia cuando las mujeres gestionan estas empresas. Sus negocios son de menor tamaño (en términos de número de trabajadores y volúmenes de ventas), cuentan con menos activos, las ganancias por hora son más bajas y el radio de acción territorial de sus actividades es más limitado.

Una de las características de la microempresa es que accede a rubros en los cuales hay pocas barreras de entrada. Se trata sin embargo de sectores que enfrentan alta competencia, muchas veces problemas de mercado y en general son menos productivos y rentables. Las mujeres se desempeñan mayoritariamente en ocupaciones y rubros todavía menos lucrativos, como consecuencia de su bajo el nivel educativo y de su concentración en oficios "femeninos", aprendidos muchas veces en el hogar, menos valorados socialmente y con retribuciones económicas inferiores.

Otra de las características de las microempresas es su bajo acceso a recursos productivos, tecnología, crédito, información, redes. Las mujeres tienen un menor acceso a algunos de estos recursos, debido a factores culturales, sociales y legales. Tienen menor capacidad de acumulación y presentación de garantías para la obtención de créditos y se desempeñan en

condiciones de mayor aislamiento. Esto incide en un menor conocimiento de los cambios tecnológicos y de las normas que rigen a las instituciones públicas o privadas que apoyan al sector microempresarial, dificultando su adaptación a las condiciones de mercado. Para la contratación de mano de obra, las mujeres dependen en mayor medida de redes sociales y familiares, lo cual es una expresión de la precariedad de sus negocios e incide en la productividad de los mismos.

Muchas microempresas operan en medio de una línea difusa entre la economía familiar y la del negocio, especialmente cuando las necesidades de sobrevivencia o cualquier emergencia familiar llevan a una fuerte dependencia de los ingresos diarios del negocio, lo cual atenta contra el desarrollo económico de éste. En el caso de las mujeres, esta línea tiende a ser aun más difusa y enfrentan una permanente tensión acerca de las prioridades a satisfacer (el negocio o la familia), en su calidad de responsable del presupuesto para la sobrevivencia familiar. Esta línea es todavía más difusa en el caso de las microempresarias que se desempeñan en la vivienda, combinando en el mismo espacio la vida laboral y doméstica. Las responsabilidades familiares y tareas domésticas determinan además una menor dedicación horaria de las mujeres a sus negocios, lo cual incide en la escala de éste y en su capacidad de acumulación.

Limitaciones de género para el desarrollo de las microempresas de mujeres

	LIMITACIONES SOCIO-ECONÓMICAS (COMUNES PARA HOMBRES Y MUJERES)	LIMITACIONES DE GÉNERO (PARA LAS MUJERES)
Características del modelo de microempresas	Bajo nivel de acumulación. Poca separación de contabilidad de la microempresa (ME) y la economía familiar; Baja especialización y alta diversificación de riesgos.	Mayor dificultad para aumentar nivel de acumulación y elaborar proyecto empresarial autónomo. Línea más difusa entre el manejo económico de la microempresa y el presupuesto familiar.
Acceso a recursos	Bajo acceso a recursos productivos, tecnología, crédito, información, redes.	Menor acceso a recursos, por barreras legales, culturales y menor nivel de ingresos personales.
Disponibilidad de tiempo	Compensa bajos ingresos con mayor dedicación a actividades de la ME.	Menor disponibilidad de tiempo por tareas domésticas que se suman a las de la ME.
Habilidades/calificaciones	Bajo nivel educativo e insuficiente capacitación técnica y en gestión.	Habilidades en oficios menos valorados. Menor manejo en el mundo público.
Acceso a mano de obra	Rango limitado de opciones. Dificultades para emplear trabajadores más calificados	Mayor limitación de opciones y dependencia de trabajo de familiares no remunerados.
Acceso a mercados	Barreras a la entrada a mercados más lucrativos; Dependencia de redes sociales	Segmentación ocupacional limita el rango de alternativas. Cobertura territorial más limitada.

Estos estudios indican la necesidad de incorporar una dimensión de género en las políticas de desarrollo local destinadas a promover y fortalecer la microempresa, a través de medidas tales como:

- a) Generar políticas con dos grandes orientaciones. Una dirigida a facilitar la consolidación de las microempresas, especialmente en el caso de las mujeres puesto que son las que tienen mayores dificultades para acumular. Y la segunda, destinada a apoyar iniciativas precarias de trabajo independiente o, incluso, nuevas iniciativas, teniendo en cuenta que las mujeres del sector son un grupo más heterogéneo que los hombres —con mayor peso del autoempleo de subsistencia— y que las mujeres de menores ingresos en general enfrentan mayores dificultades de inserción y permanencia en el mercado laboral.
- b) La disminución de las barreras de entrada de las mujeres a la microempresa, parece un elemento central para los esfuerzos orientados a disminuir la pobreza; componentes, como el capital semilla, marcan una diferencia significativa respecto a las posibilidades de lograr o no desarrollar una actividad independiente, en condiciones que generalmente se caracterizan por falta de otras oportunidades laborales.

- c) Las jefas de hogar se perfilan como un grupo de interés para focalizar programas de apoyo a la microempresa (o trabajo independiente). Tanto porque ellas están afectadas por mayores niveles de pobreza que las microempresarias de hogares biparentales como porque hay estudios que muestran que la condición de jefa de hogar es uno de los rasgos de las mujeres asociado al éxito de las iniciativas económicas.
- d) Parte importante de los problemas que afectan a los(as) micro empresarios(as) radica en la comercialización, tanto porque el tipo de actividad que desarrollan carece de mercado —especialmente entre las trabajadoras por cuenta propia que se dedican a rubros “tradicionales” para mujeres— como por el escaso desarrollo de los canales que utilizan. Esto implica que las políticas y programas que sólo abordan aspectos puntuales (por ejemplo, capacitación o crédito o gestión), tienen pocas posibilidades de éxito.
- e) La carencia de una infraestructura adecuada, que se expresa en el alto porcentaje de mujeres que trabaja en la vivienda- es uno de los factores que limita el desarrollo de su actividad micro empresarial, además de atentar contra la calidad de vida de todos los miembros del hogar. Los programas de apoyo a estas mujeres deberían incorporar líneas de crédito específicas para enfrentar esta carencia.
- f) La casi total falta de organización de los(as) micro empresarios(as) es uno de los factores que atenta contra sus posibilidades de interlocución y de representación de intereses. En el caso de las mujeres, esta situación es más crítica por su mayor aislamiento.

7. *Los sistemas de intermediación laboral*

Reforzar las habilidades de las mujeres para encontrar más y mejores empleos es un aspecto importante de una política de igualdad de oportunidad. Las mujeres tienen más dificultades que los hombres en ese terreno, debido a varios factores, entre ellos una gama más reducida de oportunidades de formación profesional, resistencias culturales a su ingreso en determinados tipos de ocupación y la ausencia de redes de contacto que puedan facilitar la obtención de un empleo.

Con el objetivo de contribuir a la superación de esas dificultades, la OIT desarrolló un proyecto en Chile, Uruguay y Colombia. Uno de los productos principales de ese proyecto fue un “Manual de la mujer para la búsqueda de Empleo”, que se basó en metodologías aplicadas en España en marco de la iniciativa de las Nuevas Oportunidades para la Mujer de la Unión Europea. En Chile ese Manual fue utilizado para sensibilizar y capacitar a los funcionarios de las Oficinas Municipales de Información Laboral prioritariamente en las comunas en las cuales se concentró la ejecución del programa de Apoyo a las Mujeres Jefas de Hogar.

8. *Algunas experiencias de integración del enfoque de género a las políticas de combate a la pobreza y a la exclusión social y de generación de empleo en América Latina*

El reconocimiento del rol de las mujeres en tanto proveedoras exclusivas, principales o significativas de los ingresos familiares y, por lo tanto, con los mismos derechos que los hombres de acceder a los programas de empleo y mejoría de los ingresos viene siendo explícitamente reconocido en el diseño de varios de los programas de empleo y de transferencia de ingresos que vienen siendo implementados en América Latina (tales como el Pro Empleo en Chile, el “Bolsa Escola” en Brasil, el Programa de Jefes y Jefas de Hogar en Argentina, etc).

Eso es un paso importante pero aun insuficiente para lograr una efectiva transversalización de la dimensión de género en los ejes centrales de las políticas públicas de empleo en todas sus fases: diseño, implementación, monitoreo y evaluación.

Se puede decir que, en líneas generales, las políticas y programas que vienen siendo implementadas actualmente en América Latina, se pueden identificar cuatro tipos diferentes de situación en lo que se refiere a ese proceso:

- a) Programas (o políticas públicas generales) que de alguna forma incorporan el tema en su diseño (eje) central e posteriormente nos indicadores e mecanismos de monitoreo y e evaluación). Ese sería el caso, por ejemplo, del PLANFOR en Brasil, que explicita, en su diseño central, el compromiso con la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades, asegurando a los grupos más vulnerables y/o sujetos a mayor discriminación en el mercado de trabajo (entre ellos las mujeres - en particular las jefas de hogar- , los/as negros/as y los discapacitados) la prioridad de acceso a sus iniciativas. Como forma de concretizar ese compromiso y ese objetivo, se define que la participación de esos grupos debe estar garantizada, en todas las modalidades del programa, en una proporción por lo menos igual a su peso en la Población Económicamente Activa.
- b) Los programas dirigidos específicamente a las mujeres o a un determinado grupo de mujeres, como por ejemplo las jefas de hogar o las mujeres en situación de riesgo/violencia/especial vulnerabilidad (el primero es el caso del Programa de las mujeres Jefas de Hogar en Chile);
- c) Aquellos en los cuales la preocupación con la igualdad de género no está presente en su diseño central (o en los ejes principales del programa), pero que adoptan o agregan medidas complementares para tratar en alguna forma el tema (por ejemplo, realizando acciones de sensibilización en el tema de género con las personas que implementan el programa, o acciones/actividades de empoderamiento con grupos de beneficiarias);
- d) Aquellos (que son la gran mayoría en América Latina) en los cuales la dimensión de género y la preocupación con la promoción de la igualdad de oportunidades no está presente en el diseño del programa ni en su estrategia de implementación, ni mucho menos en los sistemas de monitoreo y evaluación (que muchas veces son muy precarios o inexistentes), pero en los cuales las mujeres terminan "entrando por la ventana", o sea, conformando una cantidad significativa o la mayoría de los beneficiarios. En general eso

ocurre por el simple hecho de que estos programas están dirigidos a los más pobres entre los pobres (o a los más excluidos entre los excluidos), y, debido a eso, terminan por “focalizarse” en las mujeres, ya que ahí ellas suelen ser la mayoría. Son los casos en los que los gestores dicen: “yo no discrimino entre hombres y mujeres; mi público meta son los pobres”, y se espantan cuando constatan que las mujeres son la mayoría de los beneficiarios.

8.1. Cuando el género de alguna forma está presente

Cuáles son las formas a través de las cuales la dimensión de género (o una preocupación específica/explicita con las mujeres) es incorporada a esas políticas y/o programas? Las situaciones más frecuentes son las que siguen:

- a) A través de declaraciones generales en los antecedentes, o justificativas o marcos conceptuales de los programas/políticas (ej: “compromiso con la promoción de la igualdad de género”) que son importantes, pero que no son suficientes para garantizar resultados concretos;
- b) A través de la definición de objetivos específicos, como por ejemplo, tener un porcentaje determinado de mujeres entre los/as beneficiarios/as; desarrollar determinadas capacidades – que pueden ser calificaciones profesionales específicas o objetivos generales de empoderamiento, por ejemplo - en grupos meta determinados, entre ellos mujeres, o mujeres jefas de hogar, o mujeres negras, o mujeres en situación de riesgo;
- c) A través de la adopción de medidas destinadas a superar la segmentación ocupacional en estos mismos programas, tales como la capacitación y posibilidad de acceso a oficios no tradicionales y a niveles de supervisión⁹;
- d) A través de la definición de criterios de elegibilidad de los beneficiarios que favorezcan a las mujeres: por ejemplo: “mujeres jefas de hogar”; familias monoparentales;
- e) A través de adopción de medidas tales como: la disponibilización de servicios de cuidado infantil y flexibilidad horaria (en el caso de los programas de empleo asalariado temporal y de emergencia).

8.2. Reflexiones a partir del análisis de algunas experiencias de políticas de empleo y transferencia de ingresos de gobiernos locales en Brasil

En un proyecto piloto sobre la construcción de indicadores para la evaluación de programas sociales desarrollado por la OIT en Brasil y que tiene como referencia la Agenda de Trabajo Decente, se realizó un análisis preliminar sobre algunos de los programas que vienen siendo implementados en las municipalidades de São Paulo (PMSP) y Santo André (PMSA) y del Gobierno del Estado de São Paulo (GESP). Estos programas son del siguiente tipo: a) transferencia (garantía) de ingresos para poblaciones en situación de pobreza y exclusión social, con la contrapartida de mantener los/as hijos en la escuela: *Renda Mínima* y *Bolsa Escola* (PMSA y PMSP); b) programas de transferencia de ingreso dirigidos a jóvenes,

⁹ Medidas como estas han sido implementadas con mucho éxito en programas de empleo temporal a los cuales la OIT ha prestado asistencia técnica en países de África y América Latina, como por ejemplo, en casos de desastres naturales (huracán Mitch).

vinculados a su reinserción en el sistema educacional/desarrollo de habilidades ciudadanas y servicio civil voluntario: *Bolsa Trabalho* (PMSA), y *Jovem Cidadão – Meu Primeiro Trabalho e Serviço Civil Voluntário* (PMSP); c) programas dirigidos a desempleados/as de larga duración adultos y adultos mayores de 40 años: *Operação Trabalho y Começar de Novo* (PMSP); d) capacitación e intermediación laboral: *Central de Trabalho e Renda* (PMSA); e) programas de microcrédito (en las dos municipalidades y en el Gobierno del Estado de S.Paulo); e) programa de apoyo a personas con discapacidades: capacitación e inserción laboral (GESP).

Se trata de tipos diferentes de programas, dirigidos a poblaciones diferentes, con diferentes coberturas y tipos de contraprestación y diferentes grados de integración de políticas de empleo y protección social. Sin embargo, lo que llama la atención es que, a pesar de esto, **en todos los programas analizados la mayoría de los/las beneficiarios/as es del sexo femenino**: en una mayor proporción en los programas de transferencia de ingresos dirigidos a los segmentos más pobres/excluidos de la población (o en los programas de carácter “compensatorio” en la definición da PMSP), pero también, en mayor o menor proporción, en todos los otros.

En los programas analizados, aunque en al mayoría de ellos no existan medidas explícitas de acción afirmativa dirigidas a las mujeres o a la reducción de las desigualdades de género, se pueden identificar formas diferentes de introducir el tema no diseño de los programas a partir *de la definición de los criterios de elegibilidad*. Se pueden percibir dos situaciones básicas:

- a) Los programas en los cuales hay una focalización dirigida a las **familias con jefatura femenina** (ej: “Meu primeiro trabalho”, del Gobierno del Estado de S.Paulo);
- b) Aquellos en los cuales no hay medidas explícitas de “acción afirmativa” ni tampoco de focalización explícitas en las mujeres. Lo que más se aproxima de eso es la definición de “familias monoparentales” como uno de los criterios de elegibilidad. Ese criterio tampoco es prioritario, porque aparece en cuarto lugar, después del nivel de ingreso familiar, nivel de escolaridad, existencia de hijos e/o dependientes até 23 meses en estado de subnutrición e hijos/dependientes portadores de necesidades especiales. Sin embargo, el criterio “familia monoparental” funciona, en la práctica, como uno factor de focalización en las mujeres. Sin embargo, y en el caso de los programas dirigidos a los jóvenes (*Bolsa Trabalho* y *Jovem Cidadão*, en sus dos modalidades), en los cuales ese criterio no está contemplado, como explicar que las mujeres también sao mayoría?
- c) Con o sin focalización explícita en el diseño de los programas, y probablemente sin que los agentes y gestores de los programas hayan recibido una capacitación específica en el tema de género (con excepción del Proyecto “Gênero e Cidadania”, que es parte integrante del *Santo André mais Igual*), el hecho es que, en todos los casos, en mayor o menor proporción, la mayoría de los/as beneficiarios/as de todos los programas es del sexo femenino. En casi todos ellos, eso puede significar que el criterio *familia monoparental* termina realmente por funcionar como un factor de focalización en las mujeres.

Y aquí cabe la pregunta: por qué eso es así? por que as mujeres son mayoría en todos los programas? Y por qué son una mayoría más significativa en unos más que en otros? En cuales?

Entre los programas analizados en el referido estudio, los mayores porcentajes de mujeres entre los/as beneficiarios fueron registrados en los programas de transferencia de ingresos (o de “garantía de ingresos”, conforme la definición de los Gobiernos Municipales de S.Paulo y Santo André): los Programas de “Renda Mínima”, en los cuales correspondían a 98% (Sto André) y 89% de los beneficiarios/as en 2002 (S.Paulo). Le siguen los programas dirigidos a desempleados de larga duración, adultos (21-39 años) o adultos con 40 años y más, en los cuales las mujeres corresponden a aproximadamente 67% de los/as beneficiarios/as (PMSP) y el programa de microcrédito de la PMSP (66%). En seguida están los programas en los cuales las mujeres son entre 55 y 58% de los/as beneficiarios/as: a) microcrédito en Sto André; b) frentes de trabajo (o “generación de trabajo de interés social” - empleo temporal) en Santo André; c) los programas dirigidos a los jóvenes, tanto en la PMSP como en el GESP.

Algunas hipótesis para explicar la predominancia femenina entre los/as beneficiarios/as de estos programas podrían ser, en primer lugar, que los criterios de focalización (los más pobres, los más excluidos, más vulnerables) terminan por “favorecerlas”. Eso explicaría porque ellas corresponden a la casi totalidad (98%) o a una gran mayoría (89%) de los beneficiarios en los programas de “garantía” o transferencia de ingresos (Renda Mínima en Santo André y S.Paulo), que son los justamente aquellos que están dirigidos a las poblaciones más carentes o excluidas entre todos los que fueron analizados. La segunda hipótesis es que las mayores dificultades de entrada de las mujeres en el mercado de trabajo hacen con que, más que en el caso de los hombres, esos programas sean las únicas alternativas de inserción laboral – o de mejoría de ingresos - a su disposición.

Análisis desarrolladas por la Secretaria de Desarrollo, Trabajo y Solidariedad (SDTS) de la Municipalidad de São Paulo (PMSP) parecen apuntar en el mismo sentido. Esos análisis identifican, en primer lugar, un cambio importante en el perfil de los pobres en las últimas dos décadas en Brasil, en la cual cada vez aparece en forma más significativa, la incidencia del desempleo abierto, así como la presencia de las mujereses. En segundo lugar, el aumento de la proporción de mujeres jefas de familia y responsables por la manutención de sus hogares. Eso es lo que daría sentido y evidenciaría la necesidad de los programas de transferencia de ingresos a las familias, asociados al aumento de la escolaridad de niños-as y jóvenes y capacitación laboral de adultos (denominados programas compensatórios). Según estos análisis la predominancia femenina entre los-as beneficiarios-as de estos programas estaría reflejando tanto la ampliación del rol de la mujer como provedora principal del hogar (o ingreso complementario fundamental para la superación de la situación de pobreza), como la mayor dificultad de inserción laboral de las mujeres. Las cifras de la SDTS (SDTS, 2003b) sobre el conjunto de programas sociales implementados por la PMSP en 2002, desagregadas por sexo y por raza-color de la piel indican también que no solo las mujeres sino los-as negros-as son la mayoría entre los-as beneficiarios-as, lo que otra vez estarían indicando el mayor grado de exclusión y las mayores dificultades de inserción laboral enfrentadas por los afrodescendientes.

Para finalizar es importante señalar la importancia de contar con datos desagregados por sexo en la definición de los indicadores de monitoreo y evaluación de las políticas y programas de combate a la pobreza y generación de empleo para que se pueda tener datos e informaciones básicas que posibiliten el análisis de hasta que punto y en qué medida estas políticas y programas podrían estar contribuyendo a la reducción de las desigualdades de género.

BIBLIOGRAFIA

Abramo, Laís, 2001. “La inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?”, texto presentado al Seminario-Taller “Cambios del trabajo: condiciones para un sistema de trabajo sustentable”, CEM, Santiago de Chile, 18-20 de abril del 2001.

CCE (Comisión de las Comunidades Europeas), 2002. *Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)*, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico-Social y al Comité de las Regiones, Bruselas, junio 2000.

OCDE, 1991. *Políticas de mercado de trabajo en los noventa (Informes OCDE)*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid

OIT, 2001a. *Programa Global de Empleo.....*

OIT, 2001b. *Programa de Fortalecimiento Institucional de la OIT para la Igualdad de Género, Erradicación de la Pobreza y generación de Empleo.....*

Ortiz, M. Carmen, *La política comunitaria de empleo sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (síntesis)*, Derecho Comunitario.

SERNAM; 1996. *Manual de la Mujer para la búsqueda de empleo OIT/SERNAM/SENCE*, Santiago de Chile, 1996.

Secretaria do Desenvolvimento, Trabalho e Solidariedade de la Municipalidad de S.Paulo, 2003a. “Pobreza dos chefes de domicílio no Brasil: novos determinantes e seu impacto sobre a mulher”

Secretaria do Desenvolvimento, Trabalho e Solidariedade de la Municipalidad de S.Paulo, 2003b. “Desigualdades de gênero e programas sociais paulistanos”

Valenzuela, ME y Venegas, S. 2001 *Mitos y realidades de la microempresa en Chile. Un análisis de género*. Santiago, CEM.