

# Los avances en la lucha contra la discriminación de las trabajadoras en Brasil<sup>1</sup>

Cristina Bruschini<sup>2</sup>

Sandra Unbehaum<sup>3</sup>

El 31 de marzo de 1984, Brasil ratificó los principios expresados en la *Convención sobre eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer*, firmada en Nueva York en marzo de 1981. El acuerdo prevé la adopción de medidas necesarias para suprimir la discriminación contra las mujeres, en todas sus formas y manifestaciones.

Históricamente la discriminación contra las mujeres se ha dado con base en diferencias socialmente construidas sobre la distinción biológica. El establecimiento de una división sexual del trabajo, que a lo largo de la historia ha jerarquizado las actividades realizadas por hombres y mujeres, aún hoy impacta la forma de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo y es el modo que mejor expresa la discriminación contra ellas, aunque la violación de sus derechos no siempre sea explícita. Es sabido, por ejemplo, que las mujeres aún se encuentran en desventaja con relación a los hombres en lo que hace a sueldos, puestos y condiciones de trabajo. Aunque la fuerza de trabajo

1. Este artículo es fruto de una consultoría realizada para el primer Informe Nacional Brasileño sobre las acciones del gobierno para cumplir con la Convención sobre eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer. Dicha consultoría evaluó específicamente el artículo 11<sup>o</sup> sobre el trabajo de las mujeres brasileñas.
2. Socióloga, investigadora de la Fundación Carlos Chagas.
3. Socióloga, investigadora de la Fundación Carlos Chagas.

femenina en Brasil presente una de las tasas de crecimiento más altas de América Latina, las trabajadoras se concentran en actividades del sector de servicios y sus sueldos son menores que los de sus colegas masculinos. Datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para el periodo de 1991-1996, muestran que en Brasil los ingresos percibidos por las mujeres en trabajos no agrícolas corresponden al 72% del monto percibido por los hombres.<sup>4</sup> Igualmente es sabido que las mujeres tienden a concentrarse en sectores específicos de actividades profesionales de prestación de servicios, muchos de los cuales se consideran socialmente como “femeninos”. La maternidad es un factor decisivo para el ingreso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo e impacta su trayectoria profesional, dificultando la promoción a puestos más elevados.

En el mercado de trabajo es posible observar, según Silvia Yannoulas,<sup>5</sup> por lo menos tres formas de discriminación: la directa o manifiesta, la indirecta o velada y la autodiscriminación. La primera se refiere a la exclusión directa por concepto de sexo, edad, raza/etnia, etcétera. Convenciones como la aquí citada, o las Convenciones de la OIT, número 100 sobre la igualdad de remuneración, y la número 111 sobre la eliminación de las discriminaciones en el empleo y en la profesión, y la misma Constitución Brasileña (1988), oponen por principio obstáculos al ejercicio y al mantenimiento de la discriminación expresa.

Sin embargo, las discriminaciones pueden ser sumamente sutiles, y se hallan aún muy presentes en la sociedad brasileña. La discriminación indirecta, en ese caso, está encubierta por ideas y prácticas que influyen sobre comportamientos socialmente aceptados, recrean y refuerzan desigualdades, como, por ejemplo, actividades profesionales con restricciones de edad. Paralelamente a esa forma de discriminación, están los mecanismos internos de represión y la autodiscrimina-

4. Bruschini, Cristina; Lombardi, Maria Rosa. Mujeres y Hombres en el Mercado de Trabajo Brasileño: un retrato de los años noventa. En: Mariani, M.; Hirata, H. (orgs.). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. São Paulo: Editora SENAC, 2002.

5. Yannoulas, Silvia C. Notas para la integración del enfoque de género en la educación profesional. En: Vogel, Arno (org.). *Trabajando con la diversidad en PLANFOR: raza/etnia, género y personas portadoras de necesidades especiales*. São Paulo: Editora UNESP, Brasília, DF: FLACSO de Brasil, 2001.

ción, que según Yannoulas,<sup>6</sup> modelan nuestros deseos, expectativas y anhelos, de tal forma que algunas opciones educativas o profesionales se vuelven impulsivas y otras son fuertemente conducidas. Probablemente, para una mujer, el costo interno de elegir una carrera en el magisterio será menor que el de elegir ser científica o ingeniera. La definición de Yannoulas muestra cuán difícil es definir o establecer el grado de discriminación a que están sometidas las mujeres, particularmente porque ello se manifiesta en las relaciones sociales que los individuos establecen entre sí y van traspasadas por valores culturales. Un ejemplo es la distinción por raza. Aunque la discriminación en el trabajo sobre la base de la raza o la etnia de la persona esté perentoriamente prohibida, ese énfasis más marcado de la discriminación a las mujeres negras ha sido constatado en varios estudios sobre la discriminación de género asociada a la raza/etnia en el mercado de trabajo. Entre dichos estudios, podemos citar el del SEADE, el del IPEA y el de la Articulación de Mujeres Brasileñas,<sup>7</sup> elaborado para la III Conferencia Mundial contra el Racismo, promovida por las Naciones Unidas en 2001. En todos ellos, se ha destacado que el grupo más discriminado es el de las trabajadoras negras, que ganan menos y ocupan los puestos más frágiles en el mercado de trabajo. Según el estudio del SEADE, la escolaridad permitiría que la condición de raza/etnia fuese menos discriminatoria que la de género. Al analizar los diferenciales de ingresos por hora, por sexo, raza y nivel de instrucción, ese estudio reveló que, en la población escolarizada (con escuela completa o nivel superior incompleto) los hombres blancos, en el año 2000, en San Pablo, ganaban R\$ 6,29/hora, los negros R\$ 4,62, las mujeres blancas R\$ 4,35 y las negras R\$ 2,92.<sup>8</sup>

Con el propósito de ilustrar algunos aspectos de la inscripción de las mujeres en el mercado de trabajo brasileño y demostrar cómo se ma-

6. *Op. cit.*, 2001.

7. Fundación SEADE/Sistema Estadual de Análise de Dados: *Mujer y Trabajo – en busca de la equidad social*. São Paulo: Fundación SEADE, núm. 3, mar./2001; AMB/Articulación de Mujeres Brasileñas, CFEMEA/Centro Femenista de Estudios y Asesoría: *Mujeres Negras – un retrato de la discriminación racial en Brasil*. Brasília: CFEMEA, AMB, 2001; IPEA/Instituto de Pesquisa Econômica Aphaça: *Mercado de Trabajo – conjunto y análisis*. Brasília, Río de Janeiro: Ministerio del Trabajo, IPEA, núm. 13, año V, jun./2000.

8. SEADE, *op. cit.*, p. 21.

nifiesta la discriminación contra las mujeres, presentaremos en este artículo un panorama que sintetiza los principales cambios acaecidos desde la aprobación del texto de la Convención, en particular en lo referente al Artículo 11, que hace a las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres en el campo del trabajo.

El Artículo 11 establece que:

1. Los Estados parte adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:
  - a) El derecho al trabajo, como derecho inalienable de todo ser humano;
  - b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, incluso a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
  - c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho a la promoción y a la estabilidad en el empleo y a todos los beneficios y otras condiciones que éste supone, y el derecho al acceso a la formación y a la actualización profesionales, inclusive al aprendizaje, a la capacitación profesional superior y al entrenamiento;
  - d) El derecho a igual remuneración, incluidos los beneficios, e igualdad de trato en un trabajo de igual valor, bien como igualdad de trato respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
  - e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedades, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones remuneradas;
  - f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en el trabajo, inclusive la salvaguardia de la función de reproducción.
2. Con el objeto de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados parte tomarán las medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia-maternidad y la discriminación en los despidos motivados por el estado civil;
  - b) Poner en práctica la licencia por maternidad, con sueldo o beneficios sociales comparables, sin pérdida del empleo anterior, de la antigüedad o de los beneficios sociales;
  - c) Estimular la prestación de servicios sociales de apoyo, necesarios para permitir que los padres combinen sus obligaciones hacia la familia con sus responsabilidades en el trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
  - d) Dar protección especial a las mujeres durante el embarazo en categorías de trabajos que sean comprobadamente dañinas para ellas.
3. La legislación protectora relativa a los temas abarcados en este artículo será analizada periódicamente bajo la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada, de acuerdo a las necesidades.

En lo posible, se ha tratado de iluminar, con los datos estadísticos e informaciones disponibles, cada uno de los aspectos mencionados en el Artículo 11 de la Convención. A través de un panorama de la situación de las mujeres brasileñas en el mercado de trabajo, el texto destaca los avances, pero señala igualmente las dificultades que hacen persistir la discriminación contra las mujeres. Para poder comprender los avances y, principalmente, las dificultades que las mujeres aún enfrentan en su inserción en el mundo del trabajo, se requiere considerar el contexto socio-político que marca el período a partir de la ratificación de la Convención.

Otro aspecto que se debe considerar es la dificultad de llevar a cabo un diagnóstico que contemple todas las medidas (legislativas, ejecutivas o judiciales) contra la discriminación adoptadas por los gobiernos durante ese período. Mucho más que hacer el listado de los eventuales proyectos de políticas públicas, o de los proyectos de ley dirigidos a la erradicación de todas las formas de discriminación con-

tra las mujeres, sería fundamental evaluar el alcance de los eventuales cambios en la vida cotidiana de las trabajadoras, y para ello se requeriría una pesquisa empírica específica. En este artículo, sin embargo, se hará uso tan sólo de las fuentes de datos disponibles, en particular los datos estadísticos del IBGE, del Ministerio del Trabajo y otros, que expresan el impacto de las políticas sociales y económicas en el mercado de trabajo. Gran parte de las informaciones que aquí se presentan han sido recogidas de una extensa investigación y análisis de datos estadísticos, realizada a lo largo de dos décadas por Cristina Bruschini y, más recientemente, con la participación de María Rosa Lombardi, cuyos resultados se han publicado en artículos y libros.<sup>9</sup>

#### EL BRASIL DESDE LA DÉCADA DE 1980 HASTA NUESTROS DÍAS: UN DIAGNÓSTICO SOBRE EL TRABAJO DE LAS MUJERES

El Brasil ha pasado en estas últimas décadas por agudas transformaciones de orden político, económico y social. El ambiente económico ha estado particularmente turbado entre 1986 y 1994, período en el que se convivió en el país con nada menos que seis planes de estabilización económica, a saber: Cruzado 1, Cruzado 2, Bresser, Verano, Brasil Nuevo y Real. Todos esos planes, cuyo propósito primero era el de estancar la crisis inflacionaria, promovieron una sucesión de congelamientos de precios, seguidos de difíciles procesos de desindexación, que resultaron en cinco cambios de la moneda nacional.

Los años 80 pueden considerarse como la década de reorganización de la sociedad, luego de varios años de un régimen de excepción. Sin embargo, han sido igualmente años de lento crecimiento en el empleo, de incremento de la informalidad en el mercado de trabajo, de reducción del valor adquisitivo de los sueldos, erosionados por la inflación. La intensidad de la recesión económica de los primeros años de la década de 80 cambió el cuadro de crecimiento observado en la década anterior, provocando incrementos en las tasas de desempleo y cambios en la distribución de la pobla-

9. Los datos que aquí se presentan están en el Banco de Datos sobre el Trabajo de la Mujer: [Http://www.fcc.org.br](http://www.fcc.org.br). Coordinación de Cristina Bruschini, planeamiento y ejecución de María Rosa Lombardi.

ción económicamente activa, que se desplaza de los sectores primario y secundario de la economía hacia el terciario, sector que, a lo largo de toda la década de los años ochenta, tuvo un papel fundamental para evitar un decrecimiento aún más fuerte del nivel de empleo.

A partir de 1994, las nuevas directrices económicas y la institución del Plan Real aseguraron el control de la inflación, generando un incremento del poder de compra de las capas más desfavorecidas de la población y un crecimiento de la economía, aunque ésta haya experimentado una caída ya a partir de 1995. La desaceleración de la actividad económica ha estado en la base de uno de los efectos más perversos del plan: el incremento de las tasas de desempleo a niveles jamás registrados antes en el país. La tasa de desempleo medida por la Pesquisa sobre Empleo y Desempleo (PED) en las regiones metropolitanas más importantes del país,<sup>10</sup> creció de un promedio del 15% en 1994, a un promedio estimado de casi un 20% en 1999.<sup>11</sup>

La relativa mejora en la distribución de ingresos del país, verificada en el primer semestre de la adopción del Plan Económico, reflejó básicamente el efecto redistributivo del fin de la inflación. A partir de entonces, la concentración de ingresos se estabiliza lo suficiente como para que Brasil se mantenga como uno de los países de mayor concentración de ingresos del mundo. La modificación de la política cambiaria, en enero de 1999, empezó a producir efectos positivos ese mismo año, apuntando hacia una leve recuperación de la actividad industrial, que se extendió por todo el año de 2000 y el primer semestre del 2001. Y eso se refleja en el incremento de las tasas de ocupación o de la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, con un decrecimiento en las tasas de desempleo. Es, pues, desde ese cuadro de transformaciones que viene experimentando el mercado de trabajo brasileño, que se analiza más de-

10. Pesquisa Mensual realizada por la Fundación SEADE/Sistema Estadual de Análise de Dados Estatísticos.

11. En el caso que se utilice la Pesquisa Mensual de Empleo (PME) del IBGE, las tasas van de cerca del 5% en 1994 a casi el 8% en 1999. El concepto de desempleo utilizado en las Pesquisas de Empleo y Desempleo (PED) realizadas por el DIEESE/SEADE es más abarcador que el utilizado por la Pesquisa Mensual de Empleo (PME) del IBGE; además de medir el desempleo abierto, como lo hace esta última fuente, las PEDs también computan el desempleo encubierto por el desaliento y por el trabajo precario. Más informaciones sobre los conceptos utilizados por ambas pesquisas se podrán encontrar on-line, en los sitios <http://www.dieese.org.br> y [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br).

tenidamente en este artículo el comportamiento de la fuerza de trabajo femenina, destacando eventuales formas de erradicación o de permanencia de la discriminación contra las mujeres.

Al estudiar el comportamiento de la fuerza de trabajo femenina en Brasil, lo primero que llama la atención es el vigor de su crecimiento. Hasta fines de la década de 1990, el contingente de mujeres en la población económicamente activa (PEA) era de más de 31 millones de trabajadoras, con una tasa de actividad de más del 47%. Mientras que las tasas de actividad masculina se mantuvieron en niveles similares (76% en 1985 y 74% en 1998), para las mujeres esas tasas se incrementaron significativamente entre 1985 y 1990: del 34% al 48% respectivamente.<sup>12</sup> Sin embargo, es necesario tener cuidado al interpretar el crecimiento del trabajo femenino a partir de 1990, puesto que en parte éste ha sido provocado por la ampliación del concepto de trabajo, que desde 1992 pasa a incluir las actividades para el autoconsumo, la producción familiar y otras, que hasta entonces no se consideraban como trabajo. Dado que esas actividades han sido siempre realizadas por mujeres, los efectos de la nueva metodología inciden sobre todo allí, mientras que las tasas masculinas de actividad se mantienen inalteradas en el período.

El significativo aumento de la actividad de las mujeres —una de las transformaciones más importantes ocurridas en el país desde los años 70— habría sido el resultado no sólo de la necesidad económica y de las oportunidades ofrecidas por el mercado, en coyunturas específicas, sino que resulta también, en gran medida, de las transformaciones demográficas, culturales y sociales que se vienen dando en el país y que han afectado a las mujeres y a las familias brasileñas. La intensa caída de la tasa de fecundidad libera a la mujer para el trabajo, sobre todo en las ciudades y regiones más desarrolladas. La expansión de la escolaridad y el acceso a las universidades les abren nuevas oportunidades de trabajo. Por último, los cambios habidos en los patrones culturales y los valores relativos al papel social de la mujer, intensificados por el impacto de los movimientos feministas, a partir de los años setenta, y por la presencia cada vez más activa de las mujeres en los espacios públicos, alteraron la consti-

12. Fuente: Banco de Datos sobre el Trabajo de la Mujer. Serie Mujeres en el Mercado de Trabajo grandes números. <http://www.fcc.org.br>.

tución de la identidad femenina, cada vez más volcada al trabajo productivo. Todos esos factores explicarían no sólo el crecimiento de la actividad femenina, sino también las transformaciones en el perfil de la fuerza de trabajo de ese género. Es importante señalar que el trabajo de las mujeres no depende tan sólo de la demanda del mercado y de sus propias necesidades y calificaciones, sino que deriva también de una articulación compleja, y en permanente transformación, de factores como: el estado conyugal y la presencia de hijos, edad y escolaridad de la trabajadora y las características del grupo familiar, como el ciclo de vida y la estructura familiar. Nada de eso, vale recalcar, afecta los movimientos de la mano de obra masculina.

Las trabajadoras que, hasta el final de los años 1970, eran en su mayoría jóvenes, solteras y sin hijos, ahora son más grandes, casadas y madres. Uno de los indicadores más evidentes de ese cambio es la edad, tendencia que se observa a partir de los años 1980 y se intensifica en la década de 90. En 1998, la tasa de actividad más alta, superior al 66%, se ve entre mujeres de 30 a 39 años. Las mujeres entre 40 y 49 años también presentan una significativa tasa de actividad (el 63%), lo cual revela que el mercado de trabajo se ha vuelto más abierto a la incorporación de las mujeres más viejas.<sup>13</sup>

El cambio del perfil etario de la PEA femenina, que viene seguido por un expresivo aumento del trabajo de las esposas, sugiere que las responsabilidades familiares ya no constituyen un impedimento al trabajo femenino de mercado, como solía serlo hasta los años 1970: la tasa de actividad de las esposas en 1985 era del 33% y, para 1998, se había elevado al 51%.<sup>14</sup>

Así pues, en el ámbito de la oferta de trabajadoras, ha habido cambios significativos. Siguen, sin embargo, algunos resabios que dificultan la dedicación de las mujeres al trabajo, o que las vuelven trabajadoras de segunda clase, siempre en desventaja en el mercado de trabajo. En primer lugar, continúan siendo las principales responsables de las actividades domésticas y el cuidado de los hijos y demás

13. FUENTE: Banco de Datos sobre el Trabajo de la Mujer. Serie Mujeres, Trabajo y Familia. <http://www.fcc.org.br>.

14. FUENTE: Banco de Datos sobre el Trabajo de la Mujer. Serie Mujeres, Trabajo y Familia. <http://www.fcc.org.br>.

familiares. Estén o no en el mercado laboral, todas las mujeres son amas de casa y llevan a cabo tareas que, si bien son indispensables para la supervivencia y el bienestar de todos los individuos, se hallan desvalorizadas y desconsideradas en las estadísticas: aparecen en éstas como “inactivas, dedicadas a los quehaceres domésticos”.

La maternidad es, sin lugar a dudas, el factor que más interfiere en el trabajo femenino, sobre todo cuando los hijos son pequeños. Aun así, cuando la necesidad económica es tan apremiante que inviabiliza el ejercicio de la maternidad de tiempo completo —como en las familias muy pobres o en las que las mujeres son cabeza de familia— otras alternativas, como la red de parentesco, inclusive los hijos mayores, o redes de vecindario, podrán invocarse para cuidar a los niños mientras la madre sale a trabajar. Según encuesta de la Fundación SEADE, en 1995, en la ciudad de São Paulo, el 30% de las niñas entre 10 y 14 años estudiaban, cuidaban a sus hermanos menores y ayudaban en las tareas domésticas, en desmedro de su tiempo de estudios y recreación.<sup>15</sup>

La escasez de equipamientos colectivos como guarderías, que atienden a una parcela muy pequeña de los niños brasileños, contribuye a aumentar el peso de la maternidad sobre las mujeres y, en particular, sobre las trabajadoras. Campos, Rosemberg y Ferreira relatan que, en 1985, en las áreas metropolitanas, más del 78% de los niños de 0 a 6 años estaban con sus madres la mayor parte del tiempo y tan sólo un 23% iban a guarderías o al jardín de infancia. Otra encuesta revela que en 1989 tan sólo el 5.1% de los niños brasileños de 0 a 3 años iban a guarderías y el 16.9% de los niños entre 0 y 6 años estaban en guarderías o iban al jardín de infancia.<sup>16</sup>

Según los datos arrojados por la Pesquisa Nacional sobre Demografía y Salud, el 23% de las trabajadoras cuidan ellas mismas a sus hijos menores de 5 años, el 34% tiene ayuda de parientes, el 10% los cuidan las hijas, el 12% están en manos de empleadas domésticas, el 4% los cuidan los maridos y tan sólo un 10.2% van a una guardería.<sup>17</sup>

15. Bruschini, Cristina. Trabajo doméstico, un trabajo invisible. En: *Informativo Mensual sobre la mujer paulista: mujeres en datos*. São Paulo: SEADE, núm. 8, 1997.

16. Brasil. Ministerio de la Educación y del Deporte. Educación Infantil en Brasil: situación actual. Brasilia: MEC/SEF/DPE/COFEDI, 1994.

17. (SOCIEDADE CIVIL BEM-ESTAR FAMILIAR NO BRASIL - BEMFAM. Pesquisa nacional sobre demografía y salud, 1996. Rio de Janeiro: UNFPA/UNICEF/ BEMFAM, 1997.

Al final de la década de 1990, la maternidad sigue obstaculizando la actividad femenina, mientras los hijos son pequeños. Las tasas de actividad de mujeres de más de 15 años, que tuvieron hijos, caen significativamente, mientras son jóvenes, comparadas con el conjunto de mujeres de edad similar y sin hijos. Entre las de 20 a 24 años, el 62% trabajaban en 1998, pero entre las que tenían hijos la actividad cae al 50%; de los 25 a los 29 años, la actividad pasa del 65% al 58%. Aún así, más de la mitad de las jóvenes madres son económicamente activas, lo cual no deja de ser un cambio importante en el perfil de las trabajadoras de los años noventa. A partir de los 30 años, la actividad de las madres (64%) se acerca a la del total de mujeres (66%) en la misma franja etaria y así se mantiene en las franjas etarias subsecuentes.<sup>18</sup>

El crecimiento del trabajo de las casadas y madres podría tomarse, por un lado, como una señal de presión económica, que estaría obligando a las mujeres con esas características a buscar el mercado de trabajo. La diversificación de las pautas de consumo, desde el final de los años setenta, generando nuevas necesidades y deseos, el empobrecimiento de la clase media y la necesidad de hacerse de los costos de educación y salud, dado el desmejoramiento en la calidad de los sistemas públicos de atención, serían parte de ese proceso. Sin embargo, ese aumento también es fruto de un intenso proceso de modernización y de cambio cultural, observados en Brasil a partir de los años setenta, incluida aquí la expansión de la escolaridad. La asociación entre escolaridad y participación de las mujeres en el mercado de trabajo es intensa y ya ha sido señalada por la literatura.<sup>19</sup> Como sucede con los hombres, la actividad de las mujeres aumenta entre las que tienen más de ocho años de estudios (lo que corresponde a la escolaridad obligatoria de la enseñanza fundamental); pero las más activas son las que tienen un nivel superior de enseñanza (15 años o más): eran el 81% en

18. Fuente: Banco de Datos sobre el Trabajo de la Mujer. Serie Mujeres, Trabajo y Familia. <http://www.fcc.org.br>.

19. Miranda, Glaura V. *La educación de la mujer brasileña y su participación en las actividades económicas en 1970*. Cuadernos de Pesquisa. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, núm. 12, dic. 1975, pp. 21-36.; Rosemberg, Fúlvia; Pinto, Regina P. y Negtuo, Esmeralda V. *La educación de la mujer en Brasil*. São Paulo: Global Ed., 1982. (Tesis; 8) entre otros.

1998, casi el doble de la actividad femenina en general (47.6%). Por otra parte, las trabajadoras tienen, en promedio, más años de estudio: el 29% de las trabajadoras, comparadas con el 20% de los trabajadores, tienen más de once años de estudio. Visto de otra forma, en la población ocupada, mientras los hombres tienen un promedio de 5.8 años de estudio, entre las mujeres el promedio es de 6.8.<sup>20</sup>

#### EL LUGAR DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Algunos indicadores, como puesto, ingresos, horas trabajadas, registro en la empresa y aporte a la Caja de Seguridad Social han sido utilizados para mostrar la mayor fragilidad del trabajo femenino con relación al masculino.<sup>21</sup> Otros indicadores, como accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y acceso a la capacitación, son temas aún poco explorados por la literatura sobre el trabajo femenino.

Aunque casi el 60% de las mujeres estén empleadas o trabajen por cuenta propia (como sucede con el 84% de los trabajadores), un porcentaje revelador de trabajadoras (40%) ocupa puestos precarios en el mercado de trabajo, ya sea como trabajadoras domésticas,<sup>22</sup> o como no remuneradas y trabajadoras para el autoconsumo.

Un porcentaje considerable de mujeres trabaja en su domicilio (casi 13%) o en el domicilio del jefe (casi 19%), una proporción mucho más elevada que la de los trabajadores que se hallan en la misma categoría.

Algunas características de la ocupación femenina en nichos más desfavorecidos ilustran la precariedad de una parcela expresiva de la mano de obra femenina. En 1998, más del 76% de las empleadas domésticas no tienen firmada la libreta de trabajo y el 88% ganan menos de dos salarios mínimos. Se trata, sin duda, de uno de los nichos de

20. Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Síntesis de los Indicadores Sociais - 1999*. Rio de Janeiro, IBGE, 2000.

21. Abreu, Alice P., Jorge, Angela F. y Sorj, Bila. Desigualdad de género y raza: el informal en Brasil en 1990. *Revista Estudos Feministas*. Rio de Janeiro: CIEC/UFPRJ, núm. especial, otoño, 1994; Brusellini, Cristina. El trabajo de la mujer brasileña en las décadas recientes. *Revista Estudos Feministas*. Rio de Janeiro: CIEC/UFPRJ, número especial, otoño 1994.

22. La categoría *trabajo doméstico* introducida en PNAD a partir de 1992, se refiere al empleo doméstico remunerado y no al trabajo doméstico realizado por las amas de casa, que aún se computa como inactividad económica.

trabajo más desfavorecidos, que alberga un 17% de la mano de obra femenina, un contingente de casi 4.8 millones de trabajadoras.

No es tan sólo la precariedad lo que caracteriza el trabajo femenino. Los estudios hechos sobre el trabajo de las mujeres desde los años setenta indican que los así llamados *guetos femeninos*, ocupaciones con elevado porcentaje de mujeres, se mantuvieron prácticamente iguales en el período de 1988 a 1998, según fuentes del Ministerio del Trabajo. Son eminentemente femeninas –con porcentajes que varían entre el 94% y el 70%– las ocupaciones de costurera, profesora de preescolar y primaria, secretaria, operadora de teléfono/telegrafista, enfermera de nivel superior y personal de enfermería en general, recepcionista, lavandera/tintorera, profesora de secundaria. Todas estas, de alguna forma, son ocupaciones que reproducen las actividades que las mujeres llevan a cabo en la esfera reproductiva, como cuidar, lavar, planchar, cocinar, enseñar<sup>23</sup>, y como opciones de trabajo contribuyen a que el empleo sea considerado menos calificado.

Por otra parte, como lo demuestran algunas investigaciones, las mujeres también se han abierto nuevos espacios de trabajo en las últimas décadas, como en el área financiera y de la banca, en puestos de mando en empresas estatales<sup>24</sup> y en algunas profesiones de prestigio, como la magistratura y la medicina.<sup>25</sup> La segregación ocupacional es responsable por la preservación de una característica identificada como femenina: la no competitividad, que contribuye a mantener la jerarquía entre los sexos. Pero quizás su efecto más perverso se dé sobre los ingresos de las trabajadoras. Como la demanda de mano de obra femenina es poco diversificada y la oferta de trabajadoras es amplia y está en expansión, esa relación entre oferta y demanda provoca el aplanamiento salarial de la fuerza de trabajo femenina.

23. Fuente: Banco de Datos sobre el Trabajo de la Mujer. Serie Mercado de Trabajo y Estructura Ocupacional. <http://www.fcc.org.br>.

24. Puppim, Andréa B. Mujeres en cargos de mando. En Bruschini, Cristina; Sorj, Bêla (orgs.) *Nuevas miradas: mujeres y relaciones de género en Brasil*. São Paulo: Marco Zero/ Fundación Carlos Chagas. 1994; Segnini, Lilitana R. P. *Mujeres en el trabajo bancario*. São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 1998.

25. Bruschini, Cristina; Lombardi, Maria Rosa. *La bipolaridad del trabajo femenino en el Brasil contemporáneo*. Cuadernos de Pesquisa, quadrimestral, junio de 2000, núm. 110. São Paulo: Fundação Carlos Chagas/Editora Autores Associados.

En el período analizado, ambas características –bajos ingresos y desigualdades de género– no han sufrido alteración. Sin embargo, es importante señalar que entre 1985 y 1998 ha habido algún progreso en la disminución de la concentración de trabajadores en las franjas de ingresos más bajas, sobre todo entre 1985-1995, en que aumentaron los porcentajes de trabajadores de ambos sexos en las franjas superiores a dos salarios mínimos. Pese a eso, en 1998 aún es substantivamente mayor el número de mujeres que se ubican en esa franja de ingresos (el 47% de las mujeres contra el 40% de los hombres). Es igualmente importante señalar que la parcela de mujeres que declararon no percibir ingreso por su trabajo es aún significativa: conforman el 20% de las trabajadoras.<sup>26</sup>

La tendencia a una peor remuneración de las mujeres, cualquiera que sea el sector económico en el que trabajen, ya ha sido bastante puesta en evidencia y comentada en la literatura especializada. Los datos analizados para este artículo indican que no ha habido cambios. En 1998, en la industria, donde las relaciones de trabajo son más formalizadas, un 37% de los ocupados percibían hasta dos salarios mínimos, mientras que entre las mujeres el porcentaje era del 49%. En el sector de servicios, el que más emplea mujeres, el 76% de las mujeres ganaban hasta dos salarios mínimos, contra solamente el 41% de los hombres; en el sector social, otro nicho ocupacional femenino, en el que se incluyen las actividades de enseñanza y de auxilio a la salud, el 41% de las mujeres y el 26% de los hombres se encontraban en ese nivel de ingresos. La situación subordinada de la mujer en el mercado de trabajo revela también la significativa proporción de trabajadoras en la agricultura que no ganan nada: el 81%, comparadas con solamente un 30% de los hombres en la misma situación.<sup>27</sup>

Se argumenta que ha habido algunas razones para que las mujeres percibieran remuneraciones inferiores a las de los hombres. Una sería el menor número de horas que trabajan, comparado con los hombres. Sin embargo, en la franja de 40 a 44 horas semanales, que corresponde

26. Muy probablemente, parte de ese aumento se debe a la ampliación del concepto de trabajo a partir de 1992, en que se empieza a considerar ocupadas las personas, mayoritariamente mujeres, que trabajan, como mínimo, una hora por semana, aunque las actividades de producción y construcción se destinan a mantener su propia subsistencia o la de su grupo familiar.

27. Fuente: Banco de Datos sobre el Trabajo de la Mujer. Serie Ganhos de Homens, Ganhos de Mulheres. <http://www.fcc.org.br>.

al período regular de trabajo en el sector formal de la economía, el 44% de las mujeres, contra el 38% de los hombres, ganaban en 1998 hasta dos salarios mínimos.

Otro motivo sería el tipo de vínculo laboral, o el puesto. Sin embargo, ese argumento carece igualmente de sustentación. Los niveles de ingresos femeninos son siempre inferiores, ya sean las mujeres empleadas, trabajadoras domésticas por cuenta propia o empresarias. Entre los trabajadores domésticos, categoría en que las mujeres son mayoría, si el 80% de los hombres — un contingente de tan sólo 300 mil trabajadores— ganan hasta dos salarios mínimos, entre las trabajadoras domésticas —que son 4.7 millones— la proporción alcanza 90%. Entre los trabajadores por cuenta propia, la disparidad se mantiene: el 70% de las mujeres y el 50% de los hombres están en esa franja de ingresos.<sup>28</sup>

Por último, en los ingresos según los años de estudios la discriminación parece aún más evidente: en la franja de 15 años y más de estudios, el 85% de los hombres, contra solamente el 67% de las mujeres, ganaban más de cinco salarios mínimos en 98.

Analizando el comportamiento de los ingresos según el sexo, dos tendencias parecen haberse consolidado en los años 90. La primera se refiere al conjunto de los trabajadores brasileños, sin diferenciación según el sexo, y apunta hacia un decrecimiento de la parcela de hombres y mujeres que perciben, por su trabajo, ingresos inferiores o hasta dos salarios mínimos. La segunda se refiere a la desigualdad de la remuneración entre los sexos en el mercado de trabajo, como resultado de la diferente valoración del trabajo de los hombres y el de las mujeres. En los años 90, las mujeres siguieron ganando menos que los hombres, más allá del sector de actividad económica en que trabajasen, de la extensión de su jornada laboral, del número de años de estudio y de su puesto.

No obstante, según observaron Bruschini y Lombardi (2002), en los años 1990 las diferencias entre los ingresos de las mujeres y los de los hombres han disminuido, sobre todo dentro de un mismo nivel de escolaridad: en 1993, el 77% de los hombres y el 51% de las mujeres con 15 años y más de estudios ganaban más de cinco sueldos mínimos (una diferencia de

28 Banco de Datos sobre el Trabajo de la Mujer. Serie Ganhos de Homens, Ganho de Mulheres. En <http://www.fcc.org.br>

26 puntos); en 1998, los índices fueron 85% y 67%, una diferencia del 18%. Esa diferencia puede haber sido provocada por la flexibilización de las actividades industriales, o bien por el ingreso masivo de las mujeres a puestos más calificados y mejor remunerados.

### *Regulación del empleo y protección social*

El número de horas trabajadas, el registro en la libreta, el tiempo de permanencia en el empleo y el aporte a la Caja de Seguridad Social son algunos de los más importantes indicadores de la calidad de inscripción de las mujeres en el mercado de trabajo.

Tradicionalmente, el trabajo femenino ha sido menos protegido y regulado. También entre el contingente de mujeres empleadas, el hecho de tener libreta de trabajo –y por ende, tener la posibilidad de contar con la cobertura de la seguridad social– ha sido menos común que entre los hombres empleados. Entre 1995 y 1998, sin embargo, los porcentajes de hombres y mujeres empleados, con libreta de trabajo firmada, se acercan bastante. Es probable que en ese resultado pesen los altos índices de despidos habidos en el sector industrial en los años 90, que incidieron, particularmente, sobre los empleados del sexo masculino, aunque se pueda también adscribir a una aplicación más estricta de las leyes laborales.

El empleo en tiempo parcial ha sido una estrategia muy usada en los países de Europa para enfrentar el problema de la desocupación y, si bien en Brasil no existe una política explícita en ese sentido, durante el período estudiado (pero sobre todo en los cinco primeros años de la década de 90), se observó un incremento significativo en la proporción de personas que trabajaban hasta 39 horas semanales. La adhesión a un período de trabajo semanal menor es mucho más expresiva entre las mujeres –y se incrementó en la década de noventa, pasando del 38.7% en 1990 al 45% en 1998. Habría que reiterar que esta última cifra puede estar sobreestimada, dada la mayor amplitud del rubro “trabajo” en las encuestas domiciliarias, a partir de 1992. Es posible que muchas trabajadoras hayan elegido una jornada parcial de trabajo como estrategia de conciliación con las tareas domésticas. Sin embar-

go, es posible que muchas mujeres sencillamente no logren acceder a los mejores empleos, que son los de tiempo completo, protegidos por la legislación laboral y con buen sueldo.

A continuación, señalaremos algunas estrategias adoptadas en Brasil para minimizar las acciones discriminatorias contra las mujeres.

#### PRINCIPALES MEDIDAS LEGISLATIVAS Y EJECUTIVAS ADOPTADAS EN LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES

La Constitución brasileña prohíbe diferencias en los sueldos o ejercicio de funciones y en los criterios de admisión por concepto de sexo, edad, raza o estado civil; propone la protección del mercado de trabajo de la mujer, mediante incentivos específicos; y asegura a los trabajadores domésticos casi todos los derechos válidos para los demás trabajadores, así como su integración a la Seguridad Social. Por ello, se define como principal instrumento de combate a cualquier forma de discriminación contra las mujeres.<sup>29</sup>

Datada de 1988, asegura la estabilidad de la mujer embarazada en el empleo, la licencia por maternidad, el derecho a guardería y pausa para amamantar. En su Capítulo II, De los Derechos Sociales, define como derechos de los trabajadores: protección contra despido arbitrario o sin justo motivo, seguro de desempleo, fondo de garantía por tiempo de servicio, sueldo mínimo, irreductibilidad del sueldo, décimo tercer sueldo con base en la remuneración integral, jornada diaria de ocho horas, descanso semanal remunerado, vacaciones anuales remuneradas en 1/3 o más que el sueldo normal, notificación previa con por lo menos un mes de antelación al despido, reducción de riesgos en el trabajo a través de normas de higiene, seguridad y salud, seguro contra accidentes de trabajo, jubilación, reconocimiento de conveniones y acuerdos colectivos de trabajo, entre otros.

La lectura entrecruzada con los datos que se han presentado anteriormente sobre la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, revela que existe una brecha entre la legislación y la práctica en el

29. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988. IMESP/Imprensa Oficial del Estado S.I n.º artículo 7º, Cap.II).

mercado de trabajo. Datada de los años cuarenta, la legislación laboral brasileña (CLT/Consolidação das Leis Trabalhistas), que rige el empleo formal y sus derechos<sup>30</sup> adopta, desde su formulación inicial, una posición proteccionista con relación a las trabajadoras. Basada en principios como la fragilidad femenina, la defensa de la moralidad, la protección a la prole, la *natural* vocación de la mujer para el hogar y el carácter complementario del sueldo femenino, se fundamenta en un ideal de familia patriarcal encabezada por el hombre, y tiene como objetivo proteger a la trabajadora en su papel de madre. Con ello, ha impuesto una serie de restricciones al trabajo femenino. La revisión crítica de los derechos de las trabajadoras ha sido uno de los puntos clave de la agenda de las feministas, desde los años 70, que culminó en los años 80 con la elaboración, por varios grupos de mujeres, de reivindicaciones para la Constitución de 1988, muchas de las cuales han sido atendidas. Por un lado, se eliminó un cierto proteccionismo, que imponía restricciones al trabajo femenino, –como la prohibición del trabajo nocturno, peligroso o insalubre, que pasó a ser vedado a todos los menores de 18 años. Y por otro, al asumir las diferencias biológicas entre los sexos y entender la maternidad como función social, la nueva Carta mantuvo la licencia-gestante, extendiéndola a 120 días sin perjuicio del empleo y del sueldo, creó la licencia-paternidad de cinco días después del parto y propuso asistencia gratis a los hijos y dependientes de los trabajadores de uno y otro sexo, desde el nacimiento hasta los seis años de edad, en guarderías y jardines de infancia. Se ampliaron los años de derecho a la guardería, extendiéndolo a las trabajadoras domésticas y rurales.

En Brasil, el tamaño del mercado protegido por las leyes laborales ha oscilado entre el 55% y el 56% del mercado global, con agudas disparidades regionales.<sup>31</sup> Las informaciones recogidas por la RAIS, del Ministerio del Trabajo, revelan otro ángulo del trabajo reglamentado: el número de puestos de trabajo en el segmento formal de la economía. El segmento más

30. En Brasil, la libreta de trabajo es un importante documento que comprueba el vínculo formal entre empleado y empleador. Allí se registran las fechas de admisión y renuncia, vacaciones y otros datos que aseguran el cumplimiento de los derechos de las/os trabajadoras/es.

31. Bruschini, Cristina. Desigualdades de género en el mercado de trabajo brasileño: el trabajo de la mujer en los años ochenta. En: Fernandez, R. (org.) *El trabajo en Brasil en el umbral del siglo XXI*. São Paulo: LTr, 1995.

protegido del mercado de trabajo, representado tradicionalmente por el empleo con libreta firmada, se redujo en la década estudiada. En 1990, el 59% del total de empleados tenían libreta firmada; en 1995, el índice bajó al 55% y, en 98, al 54%. Desglosando esas proporciones por sexo, se observa con bastante claridad que los hombres han sido más penalizados que las mujeres, puesto que si en 1990, el 61% de los empleados del sexo masculino tenían libreta firmada, en 1995 ese segmento decreció a un 56% y en 98, a un 54%. Entre las mujeres, representan el 55%, 54% y 53%, respectivamente.

Con la eliminación de empleos formales en el sector privado, la parcela de trabajadores con contrato regulado por la Consolidación de las Leyes Laborales (CLT) disminuye en ambos sexos, según los datos del Ministerio del Trabajo para el período 1988-1998. Por ello, en el conjunto de los empleos formalizados, la parcela de vínculos formales estatutarios, típicos de las carreras de administración pública, se vuelve mucho más significativa. De tal forma que, si en 1988, el 87% de los empleos masculinos eran registrados bajo las normas de la CLT y tan sólo el 8% como funcionarios públicos, en 1998, las proporciones eran, respectivamente, del 83% y del 15%. En el conjunto de empleos femeninos, a su vez, el empleo regulado por la CLT decreció significativamente en el período, pasando del 78% al 68%. Y el sector público, tradicional absorbedor de mano de obra femenina, presenta una importante expansión: representaba el 16% del total de los puestos de trabajo formales ocupados por mujeres en 88, y el 31% en 98.<sup>32</sup>

Como consecuencia de la disminución del trabajo formal, la protección social asegurada por el Instituto Nacional de Seguridad Social/INSS, que había ampliado su cobertura en el período de 1985 a 1990, tuvo una caída pronunciada en la primera mitad de esta década, sobre todo entre las mujeres. En todos los sectores económicos se observó, para ambos sexos de manera general, una disminución en los aportes a la Seguridad. La excepción, tan sólo para los hombres, se observa en el sector agrícola, en el que la tendencia hacia una mayor formalización del empleo se da a partir de 1990, con los nuevos dispo-

32: Bruschini, Cristina, Lombardi, María R. Banco de Datos sobre el Trabajo de las Mujeres. Serie Mujeres y Mercado Formal de Trabajo. Fundación Carlos Chagas. [http://www.fcc.org.br] 1998.

sitivos introducidos en la Constitución de 1988. Para las mujeres, en el período que va de 90 a 95 las pérdidas han sido significativas en la industria y en el comercio, pero menos pesadas en sectores tradicionales femeninos, como Servicios, Asistencia Social y Administración Pública, estos dos últimos con elevado índice de aportes desde el comienzo del período analizado.

Habría que tener en cuenta, sin embargo, que la cobertura proporcionada por el sistema de protección social en el país es bastante precaria, tanto en lo que respecta a los valores irrisorios pagados a jubilados y pensionistas y a gran parte de los beneficios ofrecidos, como a la efectiva extensión de esos beneficios a la masa de trabajadores. Para tener una idea de esta última distorsión, en 1995 el sueldo maternidad del INSS atendió a tan sólo 8 000 madres empleadas domésticas y trabajadoras rurales.<sup>33</sup>

La discriminación contra las mujeres en el ámbito del trabajo supuestamente estaría erradicada, si se respetaran ampliamente los preceptos mínimos asegurados por la Constitución de 1998 y por la misma Legislación Laboral. El hecho de que no se respeten ha movilizó el movimiento de mujeres, estudiosas y organizaciones no gubernamentales, que pretenden terminar con cualquier forma de discriminación. A título de ilustración, citamos algunas acciones más recientes, que indican un esfuerzo en honrar el compromiso asumido por el gobierno brasileño ante los organismos internacionales de combatir toda forma de discriminación.

### ➤ **Implementación de la Convención 111 contra la discriminación en el mercado de trabajo**

Según el sitio del Ministerio del Trabajo (<http://www.mte.org.br>), en 1994 el gobierno brasileño respondió a una denuncia elevada a la OIT por representantes de los trabajadores, por incumplimiento de la Convención 111, que trata de la Discriminación en el Empleo. La denuncia se basaba en datos del mercado de trabajo, en que se señalaban las

33. FIBGE. *Anuario Estadístico del Brasil*, 1996, tabla 2.87.

diferencias de remuneración entre hombres y mujeres y entre personas de la raza blanca y negra. En junio de 1995, durante la 83 Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, el gobierno brasileño asumió oficialmente la existencia de esa forma de discriminación y solicitó la cooperación técnica de la OIT para la puesta en práctica de los compromisos asumidos al ratificar la Convención 111.

Así se inició, en septiembre de 1995, un Programa del Ministerio del Trabajo para la Implementación de la Convención 111. En el ámbito del Programa, las actividades desarrolladas se enfocaron principalmente en la concientización sobre prácticas discriminatorias en el trabajo, a través de la divulgación permanente de los conceptos y principios de la Convención 111 y experiencias exitosas de acciones concretas de promoción de la igualdad de oportunidades.

El Programa cuenta con la alianza de la Secretaría Nacional de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia, que desde la institución del Programa Nacional de los Derechos Humanos, en mayo de 1996, ha estado promoviendo medidas que aseguren la defensa y promoción de esos derechos y colaborando con esa iniciativa.

En junio de 2000 un edicto instituye, en el ámbito de las Jefaturas Regionales del Trabajo, los Núcleos de Promoción de la Igualdad de Oportunidades y de Combate a la Discriminación, encargados de coordinar acciones de combate a la discriminación en materia de empleo y profesión.

### ➤ **Programa de Combate a la Discriminación en el Trabajo y en la Profesión**

En el ámbito de ese Programa, el Decreto Ley del 20 de marzo de 1996 instituyó el GIDEQ, un grupo de trabajo tripartita integrado por representantes gubernamentales, patronales y de los trabajadores, coordinado por el Ministerio del Trabajo, cuya finalidad consiste en definir un programa de acciones para eliminar la discriminación en el empleo y en la ocupación. Forma parte del plan estratégico del grupo la inserción del tema en los programas/proyectos de gobierno; incentivar debates sobre el tema a niveles gubernamentales y de la sociedad civil; divulgar experiencias sobre diversidad; identificar y proponer estudios e investi-

gaciones sobre el tema; estimular la formación de multiplicadores y elaborar un programa de promoción de la igualdad de oportunidades.

El Programa de Combate a la Discriminación en el Trabajo y en la Profesión propuso incluir el tema de la discriminación y de la Convención 111 en los Grupos de Trabajo sobre el Sistema Nacional de Empleo.

Solicitó que el análisis estadístico del mercado de trabajo (RAIS – Relación Anual de Informaciones Sociales), incorporase el enfoque de género en sus encuestas. Igualmente, solicitó la inclusión del rubro raza.

Otra medida ejecutiva consistió en crear e implantar el Plan Nacional de Formación Profesional – PLANFOR – cuyo foco principal es el tema de género y de raza. Es decir que los proyectos en el área de la calificación profesional deben privilegiar las personas más vulnerables a la discriminación en el mercado de trabajo.

#### ➤ **Consejo Nacional de los Derechos de las Mujeres/CNDM-Estrategias de Lucha contra la Discriminación y la Pobreza**

Para el combate a la pobreza, su principal foco de acción, el CNDM propone la creación de mecanismos capaces de asegurar la participación equitativa de las mujeres en el proceso de generación de empleos y de ingresos; la garantía de acceso a las políticas sociales de carácter universal para las mujeres; y la puesta en práctica de programas especiales dirigidos a los grupos frágiles o vulnerables. El programa de acción incluye el apoyo y promoción de mecanismos de generación de empleo e ingresos y la viabilización de programas de institución de guarderías, urbanas y rurales, para atender a niños entre 0 y 6 años, hijos de madres trabajadoras o en situación de pobreza, inclusive programas especiales de atención al niño discapacitado. El CNDM apoya también al Grupo Permanente de Trabajo de la Mujer (GPTM) y el GTDEO, con el objetivo de proponer, poner en práctica y seguir las acciones afirmativas de las políticas públicas en el campo del trabajo y ha promovido un constante diálogo con el INCRA, FUNAI, Ministerio del Trabajo, Secretaría de Desarrollo Rural, Consejo Nacional de Asistencia Social, entre otros. Otros programas de acción incluyen la promoción e implantación de cursos de capacitación y proyectos de

educación profesional para mujeres trabajadoras; estudios e investigaciones junto con el IPBA y el IBGE, para hacer el mapeo de la pobreza femenina y monitorear el impacto de las políticas públicas en la reversión del cuadro de discriminación; campañas de divulgación entre la mujer trabajadora, sobre sus derechos laborales y los mecanismos de acceso a la justicia, bien como la asistencia jurídica gratis en cuestiones relativas a los derechos de las madres y de los hijos en relación a la responsabilidad paterna.

#### FACTORES Y DIFICULTADES QUE INFLUYEN EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS POR LA CONVENCION

Hemos señalado anteriormente que la sobrecarga de labores domésticas y, principalmente, el cuidado de los hijos pequeños, impiden que las mujeres compitan con los hombres, en igualdad de condiciones, por los buenos empleos. Y aun cuando trabajen en su domicilio, son penalizadas por la doble jornada de trabajo. El trabajo doméstico ni siquiera es considerado una actividad económica. Los equipamientos públicos disponibles para auxiliar a las mujeres con hijos pequeños, son insuficientes. A ese respecto, el párrafo 2, del artículo 11 de la *Convención Contra Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres*, inciso C, relativo al suministro de servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen sus obligaciones hacia la familia (...), mediante la creación de una red de servicios destinados al cuidado de los niños, no ha sido debidamente tenido en cuenta por el gobierno brasileño.

Por otra parte, si bien la legislación asegura a las trabajadoras registradas los importantes derechos sociales ya citados, esto sólo es válido para trabajadoras que se encuentran en el segmento protegido del mercado de trabajo, y son la minoría. Además, es sabido que los servicios sociales de apoyo no atienden la demanda y no son considerados una prioridad. Con relación a ese aspecto de la calidad del trabajo femenino, sería sumamente importante conocer la cobertura de la red de guarderías y preescolar vinculadas al trabajo materno y el número de licencias por maternidad y de sueldos por maternidad otorgados por la

Seguridad Social – y en lo posible, conocer a qué sector de actividad u ocupación corresponden.

Hemos visto que la escolaridad desempeña un papel fundamental para impulsar a las mujeres hacia los buenos empleos disponibles en el mercado de trabajo y también que la fuerza de trabajo femenina es más escolarizada que la masculina. Sin embargo, ello no impide que las trabajadoras sigan segregadas en ocupaciones tradicionales y con pagos inferiores a los de los trabajadores. Es probable que uno de los motivos para esa permanente discriminación de género sea la concentración de mujeres, a partir del nivel medio de enseñanza, en cursos que capacitan para ocupaciones menos valoradas en el mercado de trabajo.<sup>34</sup>

Las mujeres activas siempre estuvieron concentradas en actividades del sector de servicios y su presencia en el segmento informal y desprotegido del mercado de trabajo ha sido significativa, sea en el empleo doméstico no registrado, sea como trabajadora por cuenta propia, en actividad familiar no remunerada o en actividad domiciliaria. El trabajo doméstico ha sido siempre considerado como inactividad económica, aunque mantenga ocupada a una buena parte de las mujeres.

Tanto en el sector informal no protegido, como en el formal, protegido por una reglamentación que les asegura importantes derechos sociales, la posición desigual de las trabajadoras con relación a sus colegas puede ser comprobada por dos factores, por lo menos: primero, la segregación ocupacional (ya sea horizontal, que implica un abanico más angosto de opciones de trabajo para las mujeres, o vertical, que presenta obstáculos a su acceso a los puestos más elevados, donde hay más poder y mejores sueldos); y segundo, las desigualdades salariales entre las mujeres y sus colegas, en cualquier situación, como se ha demostrado en este artículo.

Por tanto, condiciones más precarias de trabajo, a las que se podrían sumar menores índices de registro formal y de aportes a la Seguridad Social, así como niveles inferiores de sindicalización, resultando en menor poder de negociación, podrían indicarse como características de

34. La mayor presencia femenina en área de ciencias humanas, en comparación con la presencia masculina en las ciencias exactas, fue analizada en pesquisas como la de Barroso, Carmen L. de M. y Mello, Guiomar N. El acceso de la mujer al ensino superior brasileño. *Cadernos de Pesquisa*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, núm. 15, dez. 1975, en las años setenta o de Rosenberg et alii (*op. cit.*, 1982) en los ochenta.

la parcela femenina en un mercado de trabajo, que es fuertemente sexualizado y discriminatorio con relación a las mujeres. No sorprende, por tanto, que una fuerza de trabajo de antemano precaria y fragilizada sea más sensible a los efectos dañinos de la nueva organización productiva que se procesa a escala mundial, así como a las sucesivas crisis económicas locales. Aunque sea importante subrayar que para las mujeres escolarizadas se hayan abierto nuevas oportunidades de trabajo y de buenos empleos en determinadas áreas, como las instituciones financieras y la banca, así como en algunas profesiones de prestigio como la medicina y la magistratura, es igualmente importante mostrar que las mujeres han sido desplazadas de algunas de sus tradicionales fuentes de trabajo, probablemente como resultado de los efectos de la flexibilización del mercado para la mano de obra masculina. Las trabajadoras perdieron empleos en la industria y cedieron lugar a los hombres en los servicios y en el sector informal en general.

El desplazamiento de las trabajadoras de sectores y ocupaciones en las que siempre estuvieron presentes, al igual que el desplazamiento de actividades industriales en grandes empresas hacia establecimientos comerciales pequeños y medianos, pueden considerarse como uno de los síntomas del impacto que han sufrido las mujeres con la reestructuración productiva y la crisis económica de los años noventa. La ampliación del porcentaje de trabajadoras en tiempo parcial puede ser consecuencia del mismo proceso, aunque también haya sucedido lo mismo con la fuerza de trabajo masculina.

En lo que respecta a la calidad del trabajo femenino, sin embargo, las informaciones analizadas demuestran que, si bien es verdad que los peores empleos son ocupados por las mujeres, no hay indicios de que esos nichos más desfavorecidos se hayan ampliado. Al contrario, el contingente de trabajadoras domésticas se mantuvo prácticamente inalterado, mientras que el de las no remuneradas disminuyó. La precarización de la mano de obra femenina, en ese sentido, se estaría dando mucho más como resultado de la presión de los trabajadores del sexo masculino, expulsados de los empleos de mejor calidad, que en virtud de un movimiento específico de las mujeres. Por otro lado, en todas las situaciones estudiadas, y considerando la legislación vigente

que determina derechos iguales para hombres y mujeres en el mercado de trabajo, los datos revelan que se mantienen los patrones desiguales de género en la composición del mercado de trabajo y en la calidad de los empleos ofrecidos a las mujeres.