

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
Tesis Licenciatura en Trabajo Social

**La política de empleo durante el primer gobierno de
izquierda 2005-2009:
el programa Proimujer y los problemas de la discriminación
salarial y segregación ocupacional desde la perspectiva de la
teoría del capital humano.**

Laura González

Tutor: Fátima Otormin

2011

Índice General.

Introducción..... Pág. 1

CAPÍTULO UNO.

1. Las mujeres en el Mercado Laboral: Contexto Histórico. Pág.3

1.1. División Sexual del Trabajo..... Pág.3

1.2. Incorporación de la mujer al Mercado de Trabajo..... Pág.5

1.3. El contexto de la crisis internacional de 1970, y las repercusiones para el Mundo del Trabajo..... Pág.7

1.4. El Mercado laboral Uruguayo, y las relaciones de trabajo luego de 1970..... Pág.9

1.5. Mercado laboral Uruguayo de 1985 a la actualidad..... Pág. 13

CAPÍTULO DOS.

2. Teorías sobre discriminación salarial y segregación ocupacional por género...... Pág. 18

2.1. Conceptualizando la Discriminación Salarial y Segregación Ocupacional. Pág.18

2.2. Teorías explicativas de la Discriminación Salarial y Segregación Ocupacional Pág.20

2.3. La influencia de la Oferta: La Teoría del Capital Humano. Pág.21

2.4. La educación como inversión en Capital Humano..... Pág.22

2.5. Encuesta Continúa de Hogares 2010. Datos relevantes en materia de educación y empleo femenino. (ECH INE)..... Pág.24

2.6. Estudios sobre la Discriminación salarial y Segregación ocupacional por género en empresas públicas uruguayas. 2005-2010 Pág.26

2.7 La División Sexual del Trabajo en la actualidad. Pág.27

CAPITULO TERCERO.

3. Políticas para impulsar el Empleo de las mujeres en Uruguay.....	Pág.30
3.1. Hitos Internacionales en el avance de los derechos de las Mujeres.	Pág.30
3.2. Creación de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres. (CEDAW).....	Pág.31
3.3 La Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo.....	Pág.33
3.4. Formación de Comisiones Tripartitas en el Cono Sur.	Pág.34
3.5. El caso Uruguayo	Pág.35
3.6 Breve caracterización de las Políticas de Empleo en Uruguay a partir de 1990.	Pág. 37
3.7. Políticas de Capacitación y Formación Profesional: Junta Nacional de Empleo. JUNAE.....	Pág.39
3.8. Programa de Capacitación para las Mujeres PROIMUJER.....	Pág. 40
3.9. Evaluación y Logros de PROIMUJER período 2005-2009	Pág.42
4. Reflexiones Finales.	Pág.47
5. Bibliografía.....	Pág. 51
6. Anexos.....	Pág.59

INTRODUCCIÓN.

El siguiente trabajo se enmarca en la elaboración de la tesina de grado, de la Licenciatura en Trabajo Social. El cometido de la monografía compiladora de datos, se focaliza en analizar el programa PROIMUJER para el período 2005-2009 desde la perspectiva de la teoría del capital humano, observando cuales han sido sus alcances, y aportes en lo que respecta a la discriminación salarial y segregación ocupacional.

En base a ello la tesina se dividirá en 3 partes.

Históricamente se ha exigido a los géneros un comportamiento diferente que hace que hombres y mujeres, frecuenten y participen de espacios diferenciado dado un deber ser fuertemente naturalizado. La división sexual del trabajo, ha tenido mucho que ver en ello, y en gran parte explica la problemática actual de la mujer, dado por el contexto social cambiante y dominante de una lógica capitalista. En este sentido y durante el recorrido de la primera parte, se intentará introducir al lector en la problemática de la División Sexual del Trabajo, realizando un recorrido por la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo durante 1970, década de cambios económicos, políticos y sociales. Para las décadas subsiguientes a 1970 hasta la actualidad, el sistema de relaciones laborales cambia su esquema de funcionamiento en concordancia con las formas de operar del mercado de trabajo, que terminan generando a nivel internacional y local impactos negativos en los niveles de empleo y actividad de trabajadores y trabajadoras. En este sentido la premisa no era más y mejor trabajo, sino conseguir al menos uno. Durante el nuevo siglo y luego de la crisis de 2002 que vivió el país, se comienzan a registrar mejoras en los niveles de actividad y empleo de los trabajadores con una marcada diferencia entre los géneros.

En la segunda parte y en base a lo anterior expuesto, se intentará explicar a través de los conceptos de discriminación salarial y segregación ocupacional, la forma de operación y perspectiva que tiene el mercado de trabajo de acuerdo al trabajo que realizan hombres y mujeres. Por ende explicar el fenómeno de la discriminación laboral en el mercado de trabajo que padecen las mujeres a partir de la Teoría del Capital Humano en cuanto a su visión y explicación de la educación como inversión a futuro; entendiendo que a partir de la inversión en educación hombres y mujeres lograrán acceder a mejoras laborales. A partir de allí incorporar datos obtenidos en niveles educativos y laborales según sexo en base a la Encuesta Continua de Hogares 2009 que permitan corroborar las diferencias en los niveles educativos y laborales de

cada sexo. Finalizando luego con un estudio realizado en 2010 por Mariela Quiñones en base a los niveles de discriminación de género y las repercusiones de las políticas de género en las empresas públicas estatales para el período 2005-2009.

Finalizando la última parte, se analizará el contexto internacional por el cual se crearon los primeros hitos internacionales que promovían la equidad de género en los diferentes ámbitos de la sociedad en los que se incluía el empleo. Desde nuestro país se ratificaron hitos internacionales comenzándose a promover la equidad, y transversalidad de género. En este caso se analizará la creación de PROIMUJER como primer programa a nivel nacional que lleva adelante a partir de 2001 la capacitación laboral de mujeres desempleadas y/o con restricciones en el mercado de trabajo, introduciéndose la perspectiva de género; pero a su vez evaluar sus logros y alcances para el período 2005 -2009 cuando ingresa a la Presidencia de la República el Frente Amplio introduciendo nuevas propuestas de trabajo, (entre las que se encuentra el abordaje de la equiparación de los géneros) a través de su proyecto país productivo, observando si los mismos logran generar cambios para el programa PROIMUJER.

Capítulo I

“Desde la condena bíblica, hombres y trabajo son conceptos estrechamente unidos. La historia del hombre es fundamentalmente la historia del trabajo y de sus modalidades de ejecución. La economía, la composición de los estamentos sociales, las riquezas mercantiles, las luchas sociales, las revoluciones se nutrieron en gran medida del trabajo y de las formas en que en determinada cultura y época se desarrollaba el mismo. Porque no hay en la historia una única forma de trabajo: existió el trabajo de los esclavos que levantaron pirámides y el de los artesanos que se formaron en las corporaciones de los siglos XV y XVI; el trabajo semi dependientes de la contracto operis y de la contracto operarum de la época romana y el trabajo de los siervos de la gleba del mundo feudal; el de los trabajadores de las fábricas y el del teletrabajo. Cada forma de trabajo tuvo su génesis, su organización, su desarrollo, su decadencia, su contexto político, económico y cultural.”

Juan Raso Delgue. (2001)

1. Las mujeres en el Mercado Laboral: contexto histórico.

En este primer módulo me situaré en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo internacional, para luego ahondar en la inserción de las mujeres en el mercado laboral uruguayo desde 1970 a la actualidad. Se hará énfasis en la división sexual del trabajo, y su relación con la Revolución Industrial originada en Inglaterra a fines del siglo XVIII, como proceso y fundamento de la inserción de las mujeres al mercado.

1.1 División Sexual del Trabajo.

“Nuestras identidades de mujeres y varones se basan en un sistema de valores y creencias de la cultura a la que pertenecemos. Nuestro modelo de sociedad se transmite de generación en generación mediante lo que llamamos proceso de socialización en el que las personas asimilan y hacen suyos los elementos culturales y sociales que favorecen y garantizan su adaptación e integración en la sociedad.”

(María Inés Carlesi, Liliana Seijas. 2008)

La división sexual del trabajo, es un fenómeno que se expresa en la concentración de mujeres en las tareas de reproducción del ámbito doméstico y también en tareas de producción social, con diferencias en salarios y puestos de trabajo, distintos a sus pares los hombres. Siguiendo las líneas de trabajo de María E Guines,¹ la división sexual es un fenómeno que trasciende contextos, sociales, culturales, políticos, económicos e históricos, que implica la tipificación de que determinados roles naturalizados se asocien distintamente a hombres y mujeres, es decir es producción, reproducción y práctica social. Implica la presencia en todas las sociedades de una diferencia en salarios y puestos en la división social del trabajo, en los ámbitos antes mencionados.

Como se mencionó más arriba, la principal causa a la desigualdad de género, en el mercado laboral, y en los diversos esquemas de la sociedad, encontraría su explicación en la persistente división sexual del trabajo, que otorga a las mujeres la responsabilidad total de los cuidados y tareas del hogar, sumando la responsabilidad del trabajo. Es la división sexual del trabajo, la que incide en la distribución de los tiempos de hombres y mujeres en cuanto a esferas productivas y reproductivas refiere,

¹ Información extraída en <http://guiagenero.mzc.org.es> sin especificar año de publicación. Por más información ver la bibliografía.

además de una serie de prejuicios y mitos sobre la capacidad de hombres y mujeres para conciliar su vida laboral y familiar.

De esto se desprende que la división sexual del trabajo tiene estrecha relación con las funciones y tareas que desempeña la mujer en el ámbito familiar y que luego son traducidas al ámbito laboral. Para Robert Stoller (1968) es a partir del género como categoría social de construcción histórica que se explican las diferencias y conductas esperadas y asociadas a hombres y mujeres según su condición sexual.² No es de extrañar entonces que las mujeres desarrollen tareas que estén estrechamente ligadas a las funciones del hogar, por entenderse que estas funciones son para las mujeres habilidades naturales e innatas en ellas, dado que les fueron heredadas de generación en generación, sin dejar la posibilidad de incorporarse a tareas de mayor creatividad y responsabilidad, que realizan los hombres.

En base a ello el trabajo es organizado en función de las condiciones históricas de cada sociedad, e impacta en los distintos modos de producción y organización social de cada comunidad, haciendo difícil el desarraigar la visión unívoca que se tiene del rol de la mujer y el hombre en los distintos ámbitos que participan. Durante los distintos momentos culturales históricos y desarrollos económicos, se ha pautado una diferente División Social del Trabajo fundamentalmente en términos de categorías laborales dado que cada etapa histórica supone la aparición de nuevas actividades y la desaparición de otras. El empleador y el trabajador sufren cambios, debido a que los mismos no siempre fueron conceptualizados de la misma manera; sin embargo las mujeres tuvieron siempre un papel diferente al del hombre.

De esta manera la división social y sexual del trabajo, debe entenderse como una problemática que da sentido al conjunto de relaciones sociales existentes. La estructuración de la división sexual del trabajo, aparece en sintonía con el proceso de industrialización y capitalismo del siglo XVIII, por lo tanto es de considerar que la división sexual del trabajo, evoluciona de la misma manera que evoluciona las relaciones de producción social.

El fenómeno de la discriminación salarial y segregación ocupacional por ramas, actividad, tasas de empleo, y desempleo tiene una larga data y por tanto podría suponerse que responde fundamentalmente, a temas relativos a la acumulación

² Para Robert, Stoller (1968), el término sexo tiene que ver con la condición del hombre con un hecho biológico-físico, con una característica inmodificable, mientras que el género al ser una categoría social construida tiene la capacidad de ser modificada y transformada con el tiempo.

capitalista, que solo se sostiene en la medida que hay un imaginario solidario con esta situación; la termina perpetuando diferencias, juicios y prejuicios pesan más en un género que en el otro. Lo que supondría entonces que la solución al problema podría pasar por generar cambios en el imaginario social/cultural predominante, solución clara está, fuertemente radical.

Se observará de aquí en más la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y sus repercusiones para el ámbito doméstico, luego de instaurada la Revolución Industrial en Inglaterra a fines del siglo XVIII.

1.2 Incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

El trabajo, tal como se concibe en la actualidad, tiene estrecha vinculación con el proceso de la Revolución Industrial originada en Inglaterra en el último cuarto del siglo XVIII. Este proceso debe de entenderse como punto de partida de los cambios en la división social del trabajo a la modernidad actual, debido a que el mismo motivó en gran parte el desplazamiento del sistema doméstico por la expansión del trabajo fabril, produciendo una rápida y desordenada urbanización, aparición de aglomerados, viviendas precarias carentes de servicios y mínimas comodidades. Por primera vez se incorpora a la industria las mujeres y los niños, formando parte del proletariado industrial con salarios bajos, no fijos, horarios extensos, falta de condiciones higiénicas y de seguridad en el lugar de trabajo. La incorporación de mujeres y niños, implicó el abandono del hogar por parte de padre y madre por casi todo el día, y la incorporación prematura de la niñez al trabajo asalariado, solucionando la tensión del uso del tiempo entre trabajo productivo y trabajo reproductivo. La incorporación de la mujer al trabajo fabril y su condición proletaria es la que terminará modificando la situación de las mujeres de aquí en adelante.

La introducción de la maquinaria producto de la expansión comercial y el desarrollo de las comunicaciones, permitió agilizar rápidamente el proceso de expansión industrial. Para Larguía (1988) la situación familiar y la situación de la mujer en particular supuso una reposición de la fuerza de trabajo de los miembros del hogar, lo que determinó una reducción de las horas domésticas de la mujer, frente a largas jornadas de trabajo fabril exigidas por el industrialista, con sobreexplotación salarial e inadecuadas condiciones de trabajo.

La especialización parcializada se agrega a la tarea del trabajador haciendo que esté pierda el control sobre el producto, siendo el capitalista el dueño de los medios de producción. La revolución industrial, sobre todo durante el siglo XIX, significó un cambio extraordinario en el campo laboral -lo que no quiere decir que haya sido extraordinariamente bueno ni para varones ni para mujeres- por la masiva incorporación de asalariados al trabajo industrial.

“Las nuevas características que el capitalismo imprimió a la división del trabajo fue la excesiva especialización y fragmentación de las tareas, al punto que el capitalista se volvió coordinador del todo y por tanto indispensable.” (Pablo Guerra. 2007)

El proceso de industrialización, trajo consigo y a través de la burguesía la incorporación de la enseñanza básica masiva como instrumento de participación en el mercado exterior. El avance de la industrialización representó la socialización de actividades reproductivas entre las que se encontraban la educación y la salud en manos de la mujer.

A finales del siglo XIX y comienzos del XX la incorporación de la mujer al trabajo profesional, implicó la apertura de institutos terciarios y universitarios. Las primeras profesiones registradas se encontraban ligadas a profesiones tales como la educación y la salud, tipificadas como tareas femeninas de cuidado y enseñanza.

“Las mujeres se concentran en aquellas ocupaciones que presentan afinidad con sus roles domésticos: educación y bienestar, cocina, limpieza, costura y compras. Están excluidas de trabajos que involucran poder y prestigio, solvencia económica, iniciativa, creatividad y responsabilidad” Alyson Mac Ewen Scott (1984)

Durante la segunda Guerra Mundial se incorpora muy rápidamente la participación femenina al mercado de trabajo. Esta situación se debe a que los hombres fueron enlistados en el ejército, y las mujeres debieron hacer frente el hogar, contribuyendo a así con la educación de los hijos, y con la sociedad para que está fuera más productiva. Finalizada la guerra y vueltos sus maridos a casa, las cosas ya habían cambiado, la mayoría de las mujeres que se habían lanzado a trabajar siguieron haciéndolo, con lo cual surgió un modelo de familia hombres y mujeres trabajando afuera y uno solo encargado de las tareas del hogar.

El nuevo panorama de la crisis internacional de 1970, incorpora mayor cantidad de mano de obra femenina, vislumbrándose cambios importantes en las relaciones laborales de aquí en más para la masa trabajadora, pero principalmente para la mujer.

1.3 El contexto de la crisis internacional de 1970 y las consecuencias para el mundo del trabajo.

“Después del colapso de un mundo estructurado por los referentes de la divinidad o la tradición, las fuentes de legitimación ya no tienen un carácter absoluto y desaparecen los «fundamentos últimos». En este sentido, la modernidad implica la necesidad de diseñar y construir un orden que no aparece como sustentado ni protegido por fundamentos extra terrenales, sino como producto de la acción humana deliberada. Es por eso que tiene un carácter precario: la modernidad construye un mundo informado por la sospecha de la fragilidad del orden construido y diseñado por el hombre; un mundo que ha "perdido su referencia con el viejo orden y no ha encontrado uno nuevo" (Bauman 2010).

La crisis internacional de 1970 supuso la reestructuración de la economía capitalista, a un nuevo patrón de competencia internacional, determinando que mercados que eran tradicionalmente seguros, se tornaran inestables. Con ello las nuevas tecnologías, microtecnologías, informática y robótica se afianzaron en la sociedad de consumo, y la publicidad y el marketing operaron con enorme fuerza, en el nuevo contexto, dejando inoperante un sistema técnico Taylor- Fordista³ con producción en masa y serie de productos estándares utilizando maquinaria electro-mecánica y electrónica no flexible, que terminaron siendo inadecuados a la realidad consumista que exigía calidad, diferenciación e innovación permanente. Uno de los grandes límites del Taylorismo Fordismo según Pablo Guerra (2007) fue que los, respondían a un mercado de bienes estandarizados que no consideraba la calidad, la variedad y la innovación de sus productos, haciendo que su rigidez en la organización del trabajo y la producción, respondieran tardíamente a las variaciones del mercado en cuanto a calidad.

³ El Taylorismo buscaba soluciones que permitieran incrementar la productividad en los talleres y fábricas, siendo necesario adiestrar y formar a los trabajadores con el objeto de realizar el trabajo más complejo con el máximo ritmo y eficiencia. El Fordismo una vez unido al Taylorismo introduce cambios a nivel tecnológico como lo fue la cadena de montaje, la cinta transportadora, la producción en serie y en masa, la disminución del costo unitario logrando con ello aumentar la intensidad de trabajo. Uno de los grandes problemas del Taylorismo-Fordismo fueron las manifestaciones sociales en Europa entre 1950-1970, por el ausentismo dada la alta rotación de tareas y la cultura de trabajo alienante.

La crisis fiscal, asociada a inflación también fue uno de los grandes frenos, a la capacidad de inversión de los capitalistas, se produjo inestabilidad en el sistema financiero generando un movimiento de dinero con bajos prestamos hacia países del Sur, luego de que los Estados Unidos (EEUU), cesará los acuerdos de Bretton Woods⁴ contraídos el 22 de julio 1944. Producto de ello, fueron varios los cuestionamientos de los países subdesarrollados de América Latina en cuanto a desigualdades en la distribución económica, las modalidades de gestión y organización del trabajo, el alza del precio del petróleo, las consecuencias ambientales entre otras, todas ellas enmarcadas en un desarrollo productivo guiado por la lógica mercantil. Según Pablo Guerra (2007) la salida a la crisis de 1970 pasaría entonces, por retornar al Estado mínimo que pusiera énfasis en la lucha antiinflacionaria, la desregulación del Mercado y las relaciones sociales y laborales. Está última con desregulación del contrato de trabajo, que permitiría reducir los costos directos e indirectos del mismo generando cambios en el salario, los derechos laborales y la negociación colectiva. Esta fue la solución que manejaron los gobiernos de Margaret Thatcher en Gran Bretaña, Ronald Reagan en Estados Unidos y los países liberales de América Latina entre los que se encontraba Uruguay.

Este nuevo panorama determinaría entonces cambios importantes en el mundo de trabajo, en la calidad de empleo y en su forma de ingreso, luego de que varios países latinoamericanos quedarán endeudados con las agencias internacionales, tales como FMI, BID, BM⁵ lo que determinaría un replanteo en la forma de conducción de sus economías en las que se incluía una reducción del gasto público para la década de 1970.

⁴ Los acuerdos de Bretton Woods, son las resoluciones de la Conferencia Monetaria y Financiera de las Naciones Unidas en el complejo hotelero de Bretton Woods (Nueva Hampshire) entre el 1 y 24 de julio de 1944. Se establecieron las reglas en las relaciones comerciales y financieras para los países más industrializados del mundo, creándose el BM, y el FMI y haciendo del dólar la moneda internacional. Con la aprobación de acuerdo de Bretton Woods, se pondría fin al proteccionismo iniciado con la Primera Guerra Mundial, considerando que para llegar a la paz debía de existir una política librecambista donde se establecieran las relaciones con el exterior.

⁵ FMI: Fondo Monetario Internacional. BID. Banco Interamericano de Desarrollo. BM. Banco Mundial.

1.4 El mercado laboral Uruguayo, y las relaciones de trabajo, desde 1970.

En nuestro país, específicamente, la crisis económica internacional del sistema ocurrido en la década de 1970 provocó grandes cambios a nivel económico, político, social y cultural acompañado de una redefinición de las antiguas formas de acumulación capitalista a una nueva fase. Siguiendo a Stolovich y Longhi (1991) la apertura del comercio exterior, la economía basada en los servicios, el control de la tecnología y sus contribuciones, los procesos dictatoriales, la flexibilización en las relaciones de trabajo, y la incorporación de la mujer al Mercado Laboral, fueron algunos de los cambios generados en el país.

Para Juan Carlos Fortuna (1985), dicha crisis define nuevos rumbos en el proceso de transformación de las históricas formas de desarrollo económico. El quiebre del modelo sustitutivo de importaciones llega a su estancamiento en la década de los 50 y con ello se introducen reestructuraciones en la fuerza de trabajo distintas a las anteriores concebidas. Dicha reestructuración supuso, un cambio en la reproducción cotidiana de la fuerza de trabajo y un desplazamiento de las expectativas materiales de vida, que supuso dejar atrás un consolidado y avanzado modelo de Estado Benefactor.

La influencia emigratoria forzada o exilio por razones políticas derivado de procesos autoritarios y una posterior dictadura militar (1973-1984) también fue uno de los factores que contribuyeron al ingreso de la mujer al Mercado de Trabajo. Las décadas subsiguientes a 1970, estuvieron intervenidas (como se mencionó más arriba) por largos períodos dictatoriales en el Cono Sur. En este sentido, lo ocurrido en nuestro país no fue una excepción; durante el período dictatorial (1973-1984) se desmantelaron además de las instituciones políticas, todas las formas de organización social, entre ellas la organización sindical, producto de ello se intensificaron las políticas de flexibilización que, ajustándose a los nuevos requerimientos internacionales, desfavorecían a los trabajadores generando, en buena medida, la pérdida de conquistas alcanzadas a nivel de beneficios sociales. En ese contexto las consignas neoliberales encontraron el clima político para acentuarse. Esta persistencia de un saldo emigratorio negativo a lo largo de las últimas décadas del siglo XX permitió confirmar y considerar al problema como estructural, acompañado de períodos de crisis políticas y económicas que permitieron su agudización. (Coraza. 2001) En este marco, las grandes poblaciones femeninas se ocuparon

fundamentalmente en el sector servicios en el comercio, lo que constituyó una fuerte relación y coincidencia en las labores femeninas ya realizadas en el seno del hogar.

“El rol de la mujer como cuidadora en el hogar también se traslada a las opciones laborales a las que mayoritariamente accede. Los estereotipos de género del mundo privado se transportan al mercado laboral, a las expectativas laborales de ellas mismas y a las de los agentes demandantes. Esto se manifiesta en la mayor presencia de mujeres en actividades típicamente asociadas a la función reproductiva y de cuidados, fenómeno denominado segregación horizontal por motivos de género. Por más que aumente la tasa de empleo, lo hace en estas mismas actividades tradicionales, que a su vez son desvalorizadas.

Los salarios asociados son comparativamente más bajos por la concentración de mujeres en ocupaciones femeninas, lo que retroalimenta el círculo de la discriminación.” (Melisa Ardanche, Lilián Celiberti 2011)

La incorporación de la innovación tecnológica a nivel internacional, es decir la creación y difusión de tecnología en comunicación, necesarios para mejorar la presencia y competitividad del país en el mercado mundial⁶, permitió optimizar los sistemas de producción expandiendo la pequeña y mediana empresa, provocando modificaciones en el sistema de relaciones laborales e integrando al país en una nueva división internacional del trabajo. Esta nueva división supuso estructurar las formas de consumo de la población, generando un conjunto nuevo de actividades y de incorporación de jóvenes y mujeres a la escena laboral.

Dicho de otra manera, y según Stolovich y Longhi (1991) las nuevas tareas generadas a partir de una nueva división social del trabajo encontró en las mujeres y los jóvenes un grupo de mano de obra que podía ser empleada para las mismas sin violentar los estereotipos sociales a los cuales se asocia el trabajo femenino y el trabajo juvenil; sirviendo a la instauración de nuevos criterios de flexibilización laboral según los criterios neoliberales que se impusieron. En este sentido la mano de obra femenina, y juvenil fue considerada secundaria fácilmente reemplazable en momentos de crisis,

⁶ Para Jacques Marcovitch, y Simão Davi Silber, (1998) las últimas tres décadas del siglo XX, América Latina, utilizó Políticas industriales y comerciales, con el objeto de transformar el perfil de su estructura productiva que permitieran generar ventajas en nuevos sectores como el comercio y los servicios. Estas nuevas transformaciones representaron una evolución exportadora, para varios países incluyendo el Uruguay. Esta situación se vio favorecida dada la capacidad tecnológica de la región, y la transferencia de tecnología de los países más desarrollados, permitiendo a futuro la atracción de inversores de capitales extranjeros.

registrando los índices de salarios y empleabilidad más bajos de la sociedad de ese entonces.

En términos generales el ingreso de las mujeres al mercado produjo una sobrecarga entre tareas remuneradas y no remuneradas. La incorporación de nuevos actores a la escena laboral (mujeres y jóvenes) supuso siguiendo a Carlos Filgueira (1996) dejar atrás el anterior sistema de proveedor único de ingresos al hogar desarrollado por el hombre. En ese nuevo contexto se instala un sistema más complejo de múltiples aportantes al hogar, de compensación de ingresos, logrando la autonomía económica a la mujer, pero no así la distribución de tareas dentro del hogar. En este sentido el trabajo no remunerado⁷, que de alguna manera requiere más tiempo y condiciona a la mujer a la hora de ingresar al mercado de trabajo, no fue considerado como agente de desarrollo económico y social para la familia, lo que hizo y hace difícil llevar adelante ambas actividades, perpetuando así una desigual distribución social de las responsabilidades entre hombres y mujeres dentro del hogar.

Paralelamente a esto, las oportunidades en la obtención de empleo fueron siendo cada vez más escasas. Para Gallicchio (2001) los grupos poblacionales que se veían más vulnerados a la hora de obtener un empleo eran los trabajadores desempleados de larga duración, los trabajadores de edades avanzadas, los menos calificados, los discapacitados, los jóvenes y por último las mujeres, quienes enfrentaban las barreras más altas de discriminación salarial y ocupacional.

Según Potyara Pereyra (2003) las condiciones a esta nueva coyuntura generaron conflictos producidos esencialmente por la antigua dominación capitalista, ahora bajo una nueva re configuración. Esta misma supuso la subordinación de sectores considerables de la población a las necesidades del capital; en tanto el desempleo estructural dejó de ser considerado un accidente de las crisis coyunturales a ser considerado consecuencia de esta nueva re configuración. Sustituido el antiguo régimen de Políticas Sociales (PPSS) universales y pleno empleo del Estado Benefactor se instala un contexto de desocupación e inseguridad social creciente dada las bajas o casi limitadas oportunidades de empleo, haciendo a los trabajadores responsables directos de su seguridad social y familiar dada la ausencia de intervencionismo estatal.

⁷ Karina Batthyány, (2010) define como trabajo no remunerado, a todas aquellas actividades desarrolladas dentro del hogar, como lo es la crianza la alimentación, reproducción, usos y costumbres a las familias asignados históricamente a las mujeres.

En ese nuevo contexto la flexibilidad laboral, según Zygmund Bauman (2008) aparece como un destino inexpugnable e inexorable, donde los puestos de trabajos son esporádicos, y las reglas de contratación y despido cambian sin aviso. El trabajo flexibilizado, es una estrategia para que los trabajadores olviden, todo aquello enseñado por la ética del trabajo asumido en la edad moderna. En este nuevo contexto los trabajadores pierden sus arraigados hábitos de trabajar todos los días, ahora para trabajar por turno debiendo abandonar esa tendencia “enfermiza” de reclamar sus derechos y las responsabilidades a la patronal.

Efectivamente las claves para entender la situación actual de los trabajadores o parten de la década de 1970 dada una nueva organización del Mercado Laboral acompañado de un cambio en la fase de dominación capitalista, tal como lo sugiere José Paulo Netto; de Tercera Revolución Industrial para Daniel Bell o inclusive de Posmodernidad para Bauman; término que acuña dos elementos centrales: el capitalismo global por un lado y el individuo aislado por el otro, acompañado de incertidumbre, inseguridad y desprotección.

“El hábitat posmoderno es uno en el que, en su experiencia, los individuos ya no saben qué esperar. El panorama es el de una vida sobresaturada de aprehensiones, donde vivir en la incertidumbre parece ser la única posibilidad. Se trata de un mundo que envía señales contradictorias que hacen que todo aparezca como errante, tentativo, sin centro, y donde se evidencia la fugacidad y fragilidad de las señales que en la modernidad se pensaba que nos guiarían de por vida.”

(Zygmund Bauman. 2008).

En efecto y más allá del nombre que se le adjudique a este nuevo contexto parece claro que en las diversas tiendas se reconoce que la década de 1970, significó un cambio sustancial en el sistema de producción y por lo tanto en las relaciones laborales que comenzarían a surgir a partir de ahí.

1.5 Mercado Laboral Uruguayo desde 1985 a la actualidad.

Para el período 1985 período de redemocratización del país luego de finalizada la etapa dictatorial, se celebraron las elecciones nacionales, libres, ascendiendo al gobierno el partido colorado, bajo la presidencia del Dr. Julio María Sanguinetti. Dicho período estuvo caracterizado por el afán de ejecución de reformas sociales, fundamentalmente en torno al tamaño del Estado y su participación en el mercado económico, coincidentes con las políticas programáticas del Consenso de Washington.

Durante la década de los 90 se puso en marcha un proceso de desregulación y desestabilización en los países de América Latina, apoyados fundamentalmente por el llamado *Consenso de Washington*. Dicho término acuñado por Williamson⁸ en 1990 surge como paquete de medidas económicas para codificar las políticas de liberalización de las instituciones internacionales financieras a los países de América Latina. La creación de este consenso tuvo como pilar fundamental el ser un mecanismo eficiente que contribuyera entre otras cosas, a reducir el desempleo económico deficiente de América Latina.

En palabras de José Antonio Ocampo (2006) el Consenso de Washington surgió como “un conjunto de reformas tendientes a extender el papel de las fuerzas del mercado”, este paquete de medidas incluía una reforma impositiva, la privatización de empresas, continuar con la reducción del gasto público, y la generación de una disciplina fiscal. Más allá de que el diagnóstico de los economistas de los organismos internacionales suponía que esas medidas iban a impulsar el desarrollo de las economías nacionales, esto se haría aumentando y beneficiando la participación en los mismos de los capitales transnacionales.

Para Jorge Notaro (2010) los paquetes de medidas impulsadas por el Fondo Monetario Internacional contribuirían al desarrollo económico y político de los países, a través de la privatización de las empresas públicas, el ajuste en las finanzas públicas, el control de la inflación, la privatización de sus activos y la apertura comercial. Se pensaba que una de los grandes problemas de estos países era la participación activa que tenía el Estado en materia económica y por ende se hacía necesario el recurrir a limitaciones y prohibiciones a su intervención.

⁸ José Antonio Ocampo (2006) retoma el concepto de Williamson sobre el denominado Consenso de Washington, que luego pasaría a emplearse como sinónimo del Neoliberalismo.

Se buscaba así modernizar a los Estados latinoamericanos para volver a sus economías competitivas a nivel internacional generando un marco de políticas económicas que les permitiera captar inversiones extranjeras. José Ocampo (2006) una vez instaurado el paquete de medidas del Consenso de Washington muchas fueron las críticas que se realizaron a su forma de implementación, el nivel de jerarquía que primaban las políticas económicas respecto de las sociales, al concepto restringido de estabilidad macroeconómica y a la incapacidad de dar cuenta que son los ciudadanos quienes eligen las instituciones económicas y sociales que prefieren.

Siguiendo a Claudia Sanguinetti (2007), los primeros años de la década de los 90 se produce el triunfo del Partido Nacional (Fracción Herrerista) a la Presidencia de la República. Desde allí se promueve la reforma del Estado, que suponía entre otras cosas modificar el gasto público, instaurar el Impuesto a las Retribuciones Personales de jubilados-Pensionistas y realizar una apertura del comercio exterior. (Esto podría verse como una aplicación a las medidas del Consenso de Washington salvo que desde una intervención de tipo más gradualista.

En materia laboral, los tres actores principales de las Relaciones Laborales (RRLL) el Estado, las Cámaras Empresariales y los trabajadores organizados en sindicatos se enfrentaron a nuevas reglas de juego. El Estado disminuyó su participación en la fijación de salarios en detrimento de la capacidad de los trabajadores para negociar salarios y derechos sociales que las Cámaras Empresariales veían como cargas que resentían la capacidad de inversión y de desarrollo económico, dado este nuevo esquema político-económico. Según Jorge Notaro (2010) durante toda la década de los noventa no se proclamarían los Consejos de Salarios llevando a que la masa de trabajadores negociará sus salarios con los empresarios de cada rama, esto fragmentó la capacidad de la respuesta organizada de los trabajadores.

Por otra parte el proceso globalizador⁹ de la economía y la rápida evolución tecnológica brindaron nuevas oportunidades para el desarrollo de la economía y el empleo. Esto sin embargo supuso diversos tipos de amenazas para poblaciones que no lograban ajustarse a la realidad globalizadora imperante generando exclusión, marginación. Para Borja y Castells (1997) en este nuevo contexto globalizado e

⁹ Para Zygmunt, Baumann, (2008) el término Globalización es todo aquello que reemplaza la universalidad antes constituida en el pensamiento y discurso moderno, capaz de generar condiciones de vida para todos en todas partes e incluso generar las mismas oportunidades y talvez crear igualdad. Globalización para el autor expresa entonces un carácter indeterminado, ingobernable y autopropulsado de asuntos mundiales, de fuerzas anónimas.

informal el modelo tecno-económico se caracterizó por ser dinámico en su producción, por un lado, y excluyente de amplios sectores de la sociedad, por otro.

Durante la segunda mitad de la década de los 90 el Partido Colorado, llega a la Presidencia de la República de la mano del Dr. Julio María Sanguinetti quien profundiza los cambios de la Reforma del Estado. Los Consejos de Salarios por su lado siguen sin ser convocados, permitiendo así que el mercado se tornará cada vez más flexible, con modalidades de contratación diferenciadas y bajos costos. Los cambios en el mercado laboral, si bien supusieron instancias de conflictividad con los trabajadores, no encontraron una respuesta efectiva a nivel sindical a causa de la fragmentación operada entre los trabajadores desde la falta de Consejo de Salarios y, por lo tanto, a causa de la falta de representatividad de las centrales obreras. A su vez, el clima de inestabilidad laboral hizo que la conflictividad no tuviera mayores consecuencias dado que en el grueso de los trabajadores, *“la demanda dejó de ser la calidad de la remuneración por la oportunidad y necesidad de estar empleado”* (Claudia Sanguinetti. 2007)

Sin embargo la economía no se reactivó como estaba pensado y lo que se pregonaba como un esfuerzo de los trabajadores para participar en el futuro de mejores beneficios económicos, no se cumplió. Para Heckman (2000) durante el último decenio del siglo XX los salarios estuvieron fuertemente estancados, producto del lento o casi nulo crecimiento de la productividad laboral, (rendimiento de los factores productivos del mercado) en los países de América Latina. Sumado a ello la incapacidad o la falta de decisión de los gobiernos por hacer cumplir eficazmente las leyes laborales, produjo que los trabajadores se vieran obligados a aceptar trabajos mal pagos y con ingresos que apenas aseguraban la subsistencia ante la posibilidad de perder sus fuentes laborales. Para Heckman (2000) el grado elevado de implementación de la flexibilidad salarial tuvo como resultado altos índices de inflación acompañado de una precaria aplicación de las leyes laborales.

El nuevo siglo comenzó con una situación desfavorable para la negociación de los trabajadores frente a las patronales, producto de la cancelación de los Consejos de Salarios, que continuó sin proclamarse. Tanto es así que el propio Estado desoye las necesidades de los trabajadores, lo que determinó que terminaran negociando sus salarios a libre disposición de sus patrones. Sin embargo, los sectores de empleos de más reciente crecimiento y con un 80% de población ocupada (comercio, banca, finanzas, comunicaciones, transporte, servicios personales y públicos) vieron más

resentidas las posibilidades de satisfacción de las demandas laborales dada la incipiente o nula sindicalización, comparados con ramas laborales donde la tradición sindicalista era mayor. En general los mayores impactos en términos de empleabilidad fueron para aquellos sectores que no lograron enfrentar la competencia internacional: sector industrial, textil y vestimenta. Producto de esto, el subempleo y la precariedad fueron concebidos como problemas estructurales de la época, y de la flexibilización y desregulación de las relaciones laborales del momento.

Con el comienzo de la crisis del 2002 la situación laboral se complejiza aún más, la falta de empleo, las altas tasas de desempleo fueron en aumento hubo corridas bancarias, vaciamiento de bancos privados aumento del precio del petróleo y pérdida de los capitales de los pequeños ahorristas. Según datos del Observatorio del Mercado de Trabajo OMT (2007) el período de recuperación económica comienza en 2004-2005, extendiéndose a la actualidad, la inversión en maquinaria, la inversión industrial, la industria manufacturera, el empleo industrial, el crecimiento de la actividad turística, y el comercio el incremento de la calidad del empleo, en sectores más desprotegidos fueron algunos de los sectores de mayor crecimiento durante 2004 y continúan su incremento.¹⁰

Siguiendo a Claudia Sanguinetti (2007) para el año 2004 cuando se realizan las elecciones presidenciales gana por primera vez un Partido de Izquierda en el país, con una propuesta de trabajo denominada Uruguay Productivo, intentando dar respuestas a las situaciones emergentes que vivió el país, durante la crisis económica de 2002.

Las propuestas políticas estuvieron orientadas a sectores sociales desprotegidos social y económicamente durante las crisis. Se formó así un paquete de políticas sociales tendientes a mejorar la situación de poblaciones vulneradas, donde en muchas de ellas tuvieron como protagonista a la mujer.

Según el Observatorio del Mercado de Trabajo (2010) la fuerza de trabajo ha venido en aumento desde 2004 a 2009, principalmente en lo que respecta a la participación de la mujer. Las tasas de actividad femenina han ido en aumento hasta llegar en 2009

¹⁰ Según datos del Observatorio del Mercado de Trabajo, (2010) a partir de 2005 se reduce el empleo en el sector público, se constata una reducción del desempleo en comparación al alto nivel de desocupación de 2002 con un 17,0%, además del crecimiento de sectores productivos. Por el contrario, aun aparecen con grandes problemas a resolver los trabajadores con bajas calificaciones, los desempleados de larga duración, los discapacitados, las mujeres jefas de hogar, los bajos ingresos, y la baja productividad del trabajo entre otros.

a porcentajes mayores a 55.2% de la población económicamente activa. El Observatorio menciona a su vez un aumento sostenido del empleo en general para todo el país. La tasa de empleo para el total país fue de 58,6% para 2009, permaneciendo aún las diferencias en las tasa de empleo entre los géneros 49,8% para las mujeres y 69,1% para los hombres.

Capítulo II

“La discriminación de género es una de las más importantes discriminaciones en los sistemas de relaciones laborales en el mundo. Ella es aún más importante en América Latina, donde existe una fuerte cultura machista.”

Juan Raso, Delgue. (2010)

2. Teorías sobre Discriminación Salarial y Segregación

Ocupacional.

En este segundo apartado se intentará realizar una aproximación al término de discriminación salarial y segregación ocupacional, analizando la Teoría del Capital Humano, y la importancia que hace la misma respecto a la educación como inversión a futuro. Se finalizará con la incorporación de estudios recientes en materia de género y trabajo realizado por autoras uruguayas, que permitirán tener una mirada más exhaustiva del problema sobre discriminación salarial y segregación ocupacional en el país.

2.1 Conceptualizando la Discriminación Salarial y Segregación Ocupacional.

El término discriminación salarial y segregación ocupacional de género es considerado un fenómeno persistente que implica la diferenciación de una menor remuneración económica y puestos laborales, según el sexo, raza u otras características personales. (Jaime Tenjo, Paula Herrera. 2009).

En base a ello hay quienes sostienen que se trata de una situación natural aunque también hay quienes se oponen a esa visión debido a que si bien podría ser pertinente la diferenciación de salarios según tareas o habilidades distintas, la diferencia salarial entre hombres y mujeres, por ejemplo no se reduce únicamente a tareas diferentes. De esta situación se desprende que existen procesos discriminatorios en términos salariales y segregación ocupacional dentro del mercado laboral. En efecto y según Barraza (2010) la discriminación salarial por género ocurre cuando: "(...) a las mujeres se les paga un salario inferior al de los hombres por realizar exactamente el mismo trabajo. La segregación laboral ocurre cuando a las mujeres se les asigna únicamente ciertos oficios y tareas que son catalogadas como femeninas y que, por lo general, tienen salarios inferiores a las tareas masculinas o mixtas."

Efectivamente vivimos en una sociedad donde la mujer continúa siendo discriminada, como dato de la realidad, las mujeres hacen un doble esfuerzo, en relación a sus pares los hombres, para lograr ocupar y mantener los mismos cargos laborales, y más aún si estos implican jerarquía, política o económica. En este sentido, Ernesto

Domínguez (2010) agregaría que: “La discriminación es más fácil de definir que de discernir. Existe discriminación económica cuando las mujeres reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo. La discriminación también puede adoptar la forma de desigualdad en el acceso a la educación reglada, el aprendizaje o los programas de formación en el trabajo, cada uno de los cuales aumenta el stock de capital humano de una persona.”

Los roles social y profesional que fueron adquiriendo las mujeres con el paso de tiempo, han permitido que se viera incrementada su participación en el mercado laboral. Esos roles han tenido que ver con la propia transformación del mercado de trabajo, es decir con las necesidades productivas que generaron nuevas funciones, y nuevos puestos de trabajo. Las últimas décadas del siglo XX han presenciado una entrada masiva de las mujeres en la economía del país con perfiles muy definidos, que podría considerarse van de la mano con el crecimiento del sector servicios en la década de los 70. Pese a la ampliación de la mano de obra femenina las diferencias persisten no solo en tareas diferentes sino también en las mismas tareas, desarrolladas por los hombres.

Ignacio Lagos Peña (2006) entiende que las formas de segregación ocupacional y discriminación salarial que sufren las mujeres se ve acentuada por las posibilidades diferentes de acceder a empleos de tiempo completo, determinado por el tiempo que ésta debe dedicar a las tareas del hogar y que por tanto reducen su rentabilidad económica y estabilidad en el mercado. Más allá de las preferencias que cada individuo pueda tener respecto al tipo de jornada laboral que desea cumplir, en el caso de las mujeres esas preferencias se encuentran limitadas por la distribución de los roles familiares y domésticos, que impiden su total desarrollo en el mercado. Eventualmente, el encargarse de ciertos roles en el hogar reduce tiempo a las mujeres a la hora de acceder al mercado laboral. Frente a estos datos se podría considerar entonces, que el mercado de trabajo no ha logrado aún ajustarse a los cambios sucedidos a nivel social y cultural en la mujer y la familia, permaneciendo así sin modificaciones su lógica de funcionamiento.

2.2. Teorías explicativas sobre la Discriminación Salarial y Segregación

Ocupacional.

Varias son las teorías que analizan el fenómeno de la discriminación salarial y segregación ocupacional, en el Mercado de Trabajo. Cada una de ellas con sus variantes y diferentes concepciones acerca del fenómeno en estudio. Tomando el análisis desarrollado por Ignacio Lagos Peña (2006) las teorías explicativas de las diferencias entre salarios y ocupaciones se dividen en dos grandes modelos; por un lado se encuentra el modelo que focaliza su atención en la influencia de la oferta de trabajo es decir en las “características de los trabajadores” y otro modelo que focaliza su atención en la influencia que ejerce la demanda de trabajo.¹¹ En base a esto, la movilidad de la oferta de mano de obra (oferta de trabajo), dependerá en algunos casos del aumento salarial de determinadas ocupaciones que terminan desplazando mano de obra a ciertos sectores de producción, además de los aspectos no salariales del empleo (compensaciones extra salariales, sindicalización etc.). Las preferencias por el trabajo frente al ocio, son datos importantes que ejercen influencia en la oferta de trabajo, estas preferencias y gustos varían de individuo a individuo y es diferente en hombres y mujeres.

Las características en las variaciones de la demanda de mano de obra en el Mercado Laboral tienen estrecha relación con la demanda del producto en el mercado, es decir con el aumento de la productividad, esto explica el movimiento, participación e ingreso de los empresarios en ciertas ramas del mercado. Se constatan entonces diferencias salariales por género en el mercado laboral debido a la heterogeneidad de los puestos de trabajo, las preferencias individuales, los gustos, la adquisición en el capital humano, (es decir el mayor nivel educativo alcanzado) además de las inmovilidades geográficas, institucionales y sociológicas, que forman parte del comportamiento del mercado.¹²

¹¹ Para este caso puntual solo se analizará la influencia de la oferta de trabajo, en base a lo descrito en la introducción de la tesina, mencionándose solo los aspectos generales de la influencia de la demanda de trabajo.

¹² Domínguez, Ernesto (2010) define el término inmovilidad institucional como el comportamiento de los empresarios o de los mismos sindicatos a la hora de manejar el acceso de los trabajadores en virtud de la oferta de empleo que se hace, o de cómo se visualiza la participación de los distintos géneros en determinadas ramas de trabajo. La inmovilidad geográfica por tanto implica los costos insumidos de

A continuación se presentará la teoría del capital humano para dar cuenta de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, identificándose los mecanismos causales que las explican.

2.3 La influencia de la oferta.

Las características de los trabajadores son diferentes de individuo a individuo, estas diferencias se basan en las calificaciones, cualidades, actitudes, preferencias y actitudes entre hombres y mujeres. La Teoría del Capital Humano, originada en la primera mitad del siglo XX por el economista Gary Becker (1964) se detiene en las diferencias en la adquisición o inversión de las personas en capital humano. El autor entiende que la economía influye en el comportamiento humano, en decidir que hacer y no en función de los costos de una actividad. Esta teoría trata de explicar la desigualdad de ingresos y puestos entre los géneros, dada la menor productividad de la mujer, debido en principio por la poca acumulación de capital humano que resulta de la carga doméstica y laboral que lleva adelante la mujer. En este caso invertir en Capital Humano implica invertir para ser más productivo a futuro con el objeto de acceder a mejoras salariales; la educación y la formación son consideradas inversiones con gratificaciones a futuro. Estas decisiones son personales y varían de individuo a individuo e inclusive entre los géneros, como se señaló más arriba, debido a sus preferencias valoraciones arbitrarias, o bien escasos tiempos para dedicarse a invertir a futuro.

En virtud de lo descrito en la Teoría del Capital Humano, podría considerarse entonces que si se mejoran los niveles formativos- educativos de la población, se logrará mejorar a largo plazo la inserción laboral de la mujer y su papel. Dicha mejora laboral, podría generar cambios en la percepción de los grupos empresariales, respecto al papel de la mujer. Por lo tanto si se generan programas que atiendan a la formación de la mujer, con criterios selectivos se podría contribuir a su mejor ubicación en el mercado de trabajo.

En cuanto a ello es importante resaltar dos momentos en la inversión en capital humano, por un lado se encuentra el futuro de la inversión que generará mayor productividad y por ende mejoras ocupacionales y salariales, pero por otro lado se

traslado a cargo del trabajador. Por último la inmovilidad sociológica se vincula con los tipos de tareas que son atribuidas desde la sociedad a las mujeres.

encuentra el presente actual de esa inversión que implica costos al individuo. Esos costos se llaman “costes de oportunidad”, es decir todo aquello a lo que el individuo deberá renunciar en el presente para obtener a futuro una gratificación. El coste puede ser directo es decir lo que el individuo debe pagar en cuanto a viáticos, libros hospedajes etc., pero también están los costes indirectos de esa inversión es decir, el tiempo utilizado – insumido para el estudio, que restringe las opciones de adquisición de un empleo o tiempo libre para dedicarlo a otras actividades.

La teoría del Capital humano, permite explicar el comportamiento del Mercado respecto de hombres y mujeres en términos de la eficiencia que han ido adquiriendo; la eficiencia se basará entonces, en el modo en que los individuos priorizan el trabajo o la familia, de acuerdo al mayor rendimiento en tiempo dinero y esfuerzo, por ello la importancia según su fundador Gary Becker (1993) tiene la economía para el comportamiento humano, que le permite de acuerdo a los costos decidir y evaluar entre una variedad de situaciones. Para esta teoría las capacidades de decisión se adquieren, en la familia, la escuela, el trabajo por tanto no son innatas en los individuos, sino que se adquieren en la interacción con nuestros pares. La educación para la teoría es considerada una inversión a futuro y no un consumo.

2.4 La educación como inversión en capital humano.

La educación es un elemento sustancial para la inversión a futuro, cuanto mayor sea el nivel educativo adquirido mejores serán los puestos de trabajo y los salarios; en este sentido la educación es vista como una inversión y no un simple consumo, como ya fue mencionado. Para Gary Becker (1964) el individuo realiza una valoración arbitraria entre trabajar o estudiar y sus costos en tiempo y dinero. El aprendizaje en el trabajo también es un elemento relevante para la teoría, entendiendo que la dedicación al trabajo aumentará el aprendizaje, por el contrario cuanto menos dedicación menor será capacidad de aprendizaje. En base a esta explicación Gary Becker a través de su Teoría de Capital Humano, (1964) entiende que las mujeres prefieren y distribuyen su tiempo en tareas del hogar y cuidado de su familia para maximizar su bienestar; sin hacer alusión que en muchos de los casos las mujeres se encuentran impedidas para compaginar su tiempo entre tareas remuneradas y no remuneradas, evidenciado y perpetuado por una larga tradición feminista y familiarista de los cuidados del hogar. Según Ignacio Lagos (2006) las preferencias y decisiones sobre que invertir y para que, estarán mediadas por el factor tiempo, y disponibilidad luego de lograr un

equilibrio en la distribución de tareas en el hogar. Para la teoría estas preferencias hacen que las mujeres sean menos ambiciosas, productivas, dado que el tiempo que dedican al trabajo es menor y por tanto el aprendizaje en el trabajo es muy bajo, debido al mayor absentismo laboral.

Por otra parte, la diferencia entre los géneros también puede observarse en las preferencias pero también en las expectativas de permanecer mayor o menor tiempo en el mercado de trabajo; el aprendizaje en el trabajo también implica mayor productividad. Las mujeres en este caso, según la teoría tienen menos expectativas de permanecer en el mercado de trabajo dada las horas que destinan a las tareas del hogar; lo cual repercute en su baja productividad en el empleo y en la formación. Retomando a Ignacio Lagos (2006) la discriminación salarial y segregación ocupacional se justificaría, por la falta de compromiso de las mujeres debido a su escasa dedicación horaria determinada por la incompatibilidad entre tareas remuneradas y no remuneradas; e inclusive a las características de los lugares de trabajo, y oportunidades disponibles para cada género en cuanto a ocupación y salario, mediada por la demanda de trabajo.

En este sentido se puede decir entonces, que la discriminación existe cuando dos individuos de distinto sexo pero con la misma calificación son tratados de manera desigual, más allá de la adquisición en capital humano que se haya realizado. Generando y perpetuando así una forma de discriminación pre y post mercado de trabajo que tiene como protagonista principal a las mujeres.¹³

A continuación se analizará un estudio reciente de la Socióloga Mariela Quiñones en lo que respecta a la desigualdad de género realizado en 5 empresas públicas uruguayas.

¹³ Ignacio Lagos Peña (2006) enfatiza que la discriminación pre mercado ocurre cuando existen diferencias en la contratación - promoción de puestos de trabajos entre hombres y mujeres e inclusive en los despidos. La inversión en capital humano realizado anteriormente por la mujer no alcanzaría entonces para ocupar un puesto acorde al nivel educativo alcanzado. A futuro sus ingresos serán más precarios incluso desarrollando la misma tarea que los hombres. La discriminación post mercado indicaría entonces la diferencia de salarios y ocupaciones distintas, más allá del capital humano adquirido.

2.5 Encuesta Continúa de Hogares 2010. Datos relevantes en materia de Educación y Empleo Femenino. (ECH INE)

En el anterior apartado se intento demostrar cuan importante es la educación para todo ser humano, entendiéndola claro está como una inversión a futuro. Tomando en cuenta esta situación intentaré observar de acuerdo a datos extraídos de la Encuesta Continúa de Hogares de 2010, de población encuestada, las tasas y niveles educativos, niveles de alfabetismo y analfabetismo según el género. En este sentido no se intentará analizar los datos extraídos sino que el objeto es tener una visión más específica de los dos temas tratados en este módulo que sirvan de insumo también para el contenido general de la tesina.

Los datos obtenidos para el total del país en cuanto a las tasas de analfabetismo¹⁴ para 2010 registraron que las personas mayores de 15 años o más que no saben leer y escribir es de un 2%. De acuerdo a la tasa de analfabetismo según el sexo la encuesta registró que los hombres son quienes tienen mayores niveles de analfabetismo que las mujeres, 2.5 % y 1.5 % respectivamente. Pero además la tasa de analfabetismo varía de acuerdo a lugares de residencia urbanos y rurales, a los ingresos y edad¹⁵.

La variación en cuanto a la asistencia de centros educativos por sexo es más significativa entre hombres y mujeres. En este sentido, la encuesta registró que son los hombres quienes tienen una mayor asistencia a centros educativos formales con un 29.1%, por el contrario las mujeres registran un 27.9%. La asistencia a centros educativos, preescolares, de primaria, secundaria y terciaria varían de acuerdo también a los ingresos y lugares de residencia.

Respecto a datos extraídos por la encuesta (2010) en cuanto a empleo, las características de la tasa de actividad desde 2006 a 2010 tuvo un aumento

¹⁴ Según la Encuesta Continúa de Hogares a través de la UNESCO, se entiende por analfabetismo la situación de una persona que no posee las habilidades para leer y/o escribir con comprensión, una frase simple y corta referida a la vida cotidiana. Por más información ver: Educación. Analfabetismo. Analfabetismo en la población de 15 o más.

¹⁵ Según la ECH (2010), las variaciones en las tasas de analfabetismo varían según: los ingresos, con un 4% en poblaciones económicamente más vulneradas, mientras que las poblaciones con mayores ingresos no alcanzan en medio punto porcentual. En cuanto a la región la brecha de analfabetismo por sexo es mayor cuando más rural es la zona de residencia, con un 5% de analfabetos hombres, y un 3% de analfabetos mujeres. Por último la tasa de analfabetismo más altas según los departamentos del país, registró que tanto Rivera como Artigas prevalecen con un 4% de analfabetos, mientras que Montevideo y Maldonado son quienes tienen las menores tasas con un 2%.

significativo del 3.2 puntos porcentuales ubicándose en 2010 en 64.9% de población activa en Montevideo y 61.9 % en el interior del país. En cuanto a las tasas de actividad según sexo en la capital, se registra el aumento de participación de mujeres con un 50.9% en 2006 a un 53.7% en 2010. En este caso la encuesta destaca el alto porcentaje de mujeres 25 y 49 años que participan en la fuerza de trabajo, en estrecha coincidencia con la población económicamente activa en general. La tasa de actividad masculina si bien su aumento no fue tan considerable mantuvo la tasa de actividad de un 72.3 % en 2006 a un 72.9 % para 2010. En el resto del país las tasas de actividad por sexo muestran grandes diferencias, mientras que las tasas de actividad en los hombres no tuvo cambios significativos, en el período de estudio con un 73.0% en 2006 a un 72.7% para 2010, lo contrario ocurrió con la tasa de actividad femenina que tuvo un aumento significativo de 48.1 % a 51.0 %.

En cuanto a la tasa de evolución del empleo, durante el período en estudio 2006-2010, se registró un aumento de 4.2%. Los años 2007-2009 fueron los años donde se registró un mayor aumento evolutivo de 56.7% para 2007 a 58,5% el 2009. El año 2010 en tanto registró una involución del empleo en 58,4%, respecto del año anterior.

Respecto a la evolución del empleo por sexo se registró que las mujeres han tenido un crecimiento mayor que los hombres de 5.2 % en las mujeres a 3 %; sin embargo en la población total aún prevalecen con menores niveles de ingreso respecto a los hombres. Para el período en estudio 2006-2010, los niveles de empleo en las mujeres alcanzó 48.9% mientras que los hombres aún registrando menores tasas de crecimiento se mantienen con una elevada proporción de empleo de un 69.3%.

2.6. Estudios sobre la Discriminación salarial y Segregación Ocupacional en empresas públicas uruguayas. 2005-2010.

Recientes documentos realizados por la Socióloga Mariela Quiñones (2010), sobre la situación de desigualdad de género en 5 empresas públicas para el 2010 obtuvo los siguientes resultados:

- La distribución por sexo demostró una alta prevalencia de tareas masculinizadas, lo que significó que la representación femenina conformo/a una “masa critica” es decir un colectivo en situación desfavorable para subvertir una situación de poder.
- Se mantiene una prevalencia en las zonas de Inequidad¹⁶ es decir inequidad en cargos puestos y salarios diferentes para los sexos, más allá de sus competencias personales.
- La maternidad fue observada como impedimento a la hora de acceder a mejores puestos de trabajo, debido entre otras cosas a la escasa dedicación horaria.
- Las brechas salariales entre hombres y mujeres con las mismas categorías y escalafones continúan manteniendo diferencias en sus salarios, lo que implica que la política salarial en dichos organismos es desigual.
- Conformación de tribunales evaluadores de concursos donde prevalecen cargos altamente masculinizados, impidiendo que las mujeres accedan a la estructura de oportunidades en la organización.

La investigación realizada a través de un diagnóstico organizacional¹⁷ con perspectiva de género, observo grandes diferencias en salarios, puestos, funciones etc. amparados y justificados de alguna manera por la propia estructura organizacional. Si bien la transversalidad de género es nueva para el país, existe una primacía de la misma en los organismos públicos, dada la propia configuración de la política de género instaurada en el 2005.¹⁸ Sin embargo existe contradicción en las propuestas

¹⁶ Mariela Quiñones (2010) La autora entiende el término como aquellos espacios de segregación horizontal y vertical construidos en torno a competencias, tareas, funciones, cargas familiares, jerarquías, brechas de género entre otras.

¹⁷ “Un Diagnóstico Organizacional es un proceso analítico que permite conocer la situación real de la organización en un momento dado para descubrir problemas y áreas de oportunidad con el fin de corregir los primeros y aprovechar los segundos”. (Mariela Quiñones 2010)

¹⁸ En este sentido se crea por iniciativa del Poder Ejecutivo el Ministerio de Desarrollo Social trasladándose el Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES) a dicha cartera, e incorporando el primer

llevadas adelante una vez que las mismas son implementadas en los organismos. Se observa entonces que más allá de que existan programas y políticas que intenten modificar conductas y desigualdades, se está lejos de generar equidad, si aún persisten patrones de discriminación y prejuicios en los propios organismos del estado.

La investigación concluye indicando que el éxito de los programas instalados devendrá en fortalecer las debilidades encontradas, poniendo a disposición recursos económicos para implementar programas y proyectos que promuevan la equidad de género, y puedan ser autogestionadas más allá de la existencia de otros programas a futuro.

2.7. La División Sexual del Trabajo en la actualidad.

Si bien en el primer módulo se hizo referencia al término de División Sexual del Trabajo, en este nuevo módulo intentaré observar, si la situación aún se mantiene sin modificaciones respecto a tipificar tareas y roles específicos para cada género.

Eventualmente la división sexual del trabajo, debe ser considerada a partir de una gran impronta sociocultural en cuanto a roles sociales refiere. Cada uno de los roles han sido tipificados históricamente a esferas públicas y privadas, dejando a la mujer en una doble encrucijada dado su labor en el ámbito laboral y en el doméstico. A nivel político si bien se han observado avances en cuanto a procesos con calidad y equidad que permitan la inclusión de las mujeres en las distintas esferas de la sociedad, aún las mismas políticas aún no han logrado ajustarse a las nuevas necesidades sociales, de las mujeres respecto no solo a su participación en el mercado de trabajo, sino también a la familiaridad de las funciones del hogar. En este sentido y según Rosario Aguirre (2001) el modelo vigente de políticas sociales, parecería aun no ajustarse a los cambios emergentes del mundo del trabajo y de los modos de vivir en familia; lo que hace que aún prevalezcan las desigualdades en los procesos de inclusión y exclusión de las mujeres en el mercado de trabajo.

Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA)¹⁸ que incorpora por primera vez la transversalidad de género con el objeto de ser un compromiso de trabajo de los entes gubernamentales para fomentar la equidad de género en las empresas públicas uruguayas.

Como se ha observado en el recorrido del primer módulo, la sociedad no es la misma, y las relaciones sociales han tenido que acompañar los cambios generados. La familia en tanto ha sufrido esos cambios y ha tenido que ajustarse a los mismos. La estructura de familia donde la mujer se dedicaba al hogar, mientras que el hombre salía a trabajar ha quedado obsoleta en el tiempo. Se podría decir que la mitad del siglo anterior se observó la paulatina incorporación de la mujer al mercado de trabajo, y con ello se modificaron los patrones culturales entre lo privado y lo público, donde ambos cónyuges ingresan al mercado de trabajo, en busca de mejorar las condiciones del hogar, la mujer en tanto debió incorporar a su fuerza de trabajo laboral, el trabajo doméstico el cual no fue distribuido de igual manera entre sus pares del hogar; además de no ser considerado como elemento fundamental para la producción social de la sociedad.

En este sentido, la Encuesta Continua de Hogares (ECH) de 2010 enfatiza que las transformaciones económicas y culturales ocurridas durante las últimas décadas del siglo pasado (empezando por 1970) han afectado la dinámica familiar, tanto así que las composición, tamaño y funciones se han ido modificando con el pasar del tiempo, así como también los arreglos familiares, dejando atrás el típico formato de mujer dedicada al hogar y padre proveedor del mismo. En este nuevo contexto y según la Encuesta, los arreglos familiares en los sectores medios y altos de la población son principalmente hogares biparentales sin hijos, y hogares unipersonales, mientras que en los sectores bajos de la sociedad, prevalecen los hogares monoparentales, estos últimos con jefatura femenina a cargo.¹⁹ Los hogares unipersonales y monoparentales encabezados por mujeres representan el 35.7% y 27.8%, dentro de los quintiles más pobres de la población.

El problema en la división sexual del trabajo, es la asimetría que aún prevalece entre los géneros, dado que los hombres aún no terminan de participar un cien por ciento en el ámbito del hogar, dejando a la mujer con una doble jornada laboral, dado como se mencionó más arriba el arraigo familiarista y feminista que tiene la sociedad respecto de los cuidados del hogar. Es la estructura social la que alimenta esta situación donde los hombres son llevados a participar e interesarse por el ámbito público, mientras que las mujeres son impulsadas a interesarse y trabajar en temas específicos dentro de la sociedad relativos al cuidado del hogar, la salud, y el bienestar de sus hijos.

¹⁹ Según la Encuesta Continua de Hogares (ECH) de 2010, las últimas décadas han venido en aumento las uniones consensuales, compartido para todos los estratos sociales, sustituyendo el matrimonio civil por cohabitación como fase previa. El aumento de las uniones libres, los hijos fuera del matrimonio, y otros arreglos familiares forman parte de este nuevo contexto social.

Para Karina Batthány (2010) es la forma en que el trabajo se organiza que dependerá de las condiciones históricas de cada sociedad, e impactará en los distintos modos de producción y organización social de cada comunidad.

Paralelamente a esto, es en la categoría de género concebida como construcción histórica y social, (que identifica las diferencias y conductas esperadas de hombres y mujeres según su condición sexual,²⁰ con sus prácticas, normas, valores y deberes sociales) que debería de ocurrir una modificación necesaria, que forme parte en este nuevo contexto social (2005-2009) de la democratización de oportunidades y derechos para todos y todas.

Efectivamente, entonces en este marco es entendible reconsiderar que es la estructura societal (y agregaría el mercado) la que condiciona y desalienta a las mujeres a participar, de carreras fuera de las áreas tradicionales de empleo femenino, mientras que por el contrario, alienta y fomenta la participación de los hombres en el ámbito público. En definitiva y siguiendo a Karina Batthány (2010) estas serían las bases subjetivas de la división sexual del trabajo a considerar que se traducen en elementos perfectamente objetivables en el marco del sistema de género.

²⁰ Para Robert Stoller (2008), el término sexo tiene que ver con la condición del hombre con un hecho biológico-físico, con una característica inmodificable, mientras que el género al ser una categoría social construida tiene la capacidad de ser modificada y transformada con el tiempo.

Capítulo III

“Para la concreción de Políticas Sociales orientadas a la equidad de género es fundamental contar con información sobre el aporte de las mujeres al desarrollo y al crecimiento económico”

Observatorio del Mercado de Trabajo, (2010)

3. Políticas para impulsar el Empleo de las mujeres en Uruguay.

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT (2011) de cada 100 mujeres latinoamericanas 54 se encuentran en edad de trabajar ocupadas o buscando activamente un empleo. Las mujeres más jóvenes en edades comprendidas entre 25-34 años, son quienes registran mayor participación laboral en el mercado, a pesar de encontrarse en plena etapa reproductiva.²¹ Este aumento en la participación se debe según Elena Valenzuela (2000) a la necesidad de las familias por contar con ambos ingresos de los cónyuges, y más aún en aquellos hogares (como se demostró con la ECH de 2010) con jefatura femenina a cargo. Sin embargo y frente a este aumento en la participación femenina al mercado de trabajo, aún prevalece la incorporación de las mujeres en sectores como el de los servicios, y cuidados, similares a los desarrollados dentro del hogar; lo que determinaría la necesidad de romper con patrones culturales y sexistas en la relación de trabajo, y la necesidad de crear medidas conciliatorias y Políticas dirigidas a romper las barreras estructurales que permitan el acceso equitativo, permanente y con criterios salarial equitativos para las mujeres.

3.1. Hitos Internacionales en el avance de los derechos de las Mujeres.

Como se observa en la primera página de esta tesina, la discriminación de género según Juan Raso Delgue (2010) es una de las más importantes en el sistema de relaciones laborales, y lo es aún más en América Latina, dada una imagen y concepción del sistema de relaciones laborales machista, así como también de todas las vertientes sociales, económicas y políticas de la sociedad. Tomando en cuenta ello, es importante rescatar de manera breve cuales fueron los antecedentes e hitos internacionales que dieron lugar luego a la creación de Políticas de Empleo con visión y perspectiva de género, para el período de estudio de esta tesina.²² La discriminación de género no es un acontecimiento nuevo, se ha observado y demostrado en todo el recorrido de la tesina. Precisamente la década de 1970 como punto de partida y estudio de esta tesina, fue un período donde surgieron importantes movimientos feministas que tenían por objeto reivindicar el rol de las mujeres en el proceso y vida económica de todo país.

²² Período de estudio 2005-2010. Se realiza una aproximación al año 2000 dada la creación por primera vez del Programa de Capacitación para las mujeres PROYMUJER.

En base a ello en el año 1975, se realizó la Primer Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de las Mujeres en la ciudad de México, en concordancia con el año de la mujer, realizado por las Naciones Unidas (ONU), y que luego la Asamblea General proclamó el período de 1975-1985 como la década de la mujer. Producto de esta proclamación se generaron importantes modificaciones y transformaciones para la realidad de las mujeres. En este caso y luego de realizar esta conferencia que tenía como objeto el generar conciencia sobre la realidad laboral-social-económica-política de las mujeres, se crea en la de los 80 la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), conferencia que tuvo como objeto que todos los países miembros de la ONU, firmarán, ratificarán y elaboraran medidas tendientes a mejorar el papel y condición de las mujeres. En 1995 se crea por iniciativa de las Naciones Unidas la IV Conferencia Mundial en Beijing, una plataforma de acción que impactaría de allí en más en la forma de operar políticas con visión de género. (Esta situación será explicitada al final del siguiente apartado).

3.2 Creación de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres. (CEDAW).

La Convención define la discriminación como: <<toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera>> (CEDAW 1981).

Como se menciona en la cita, la CEDAW surge para dar comienzo al debate sobre la necesidad de trabajar en pos de la igualdad entre hombres y mujeres, en las diferentes esferas de la sociedad. En este sentido el generar una convención con objetivos concretos daría la posibilidad luego que los países trabajarán e incorporarán dicha visión a sus políticas. Como se menciona en el texto de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en Empleo (2011)²³ la CEDAW convoca a

²³ La Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (2011), realiza una breve síntesis sobre el proceso de creación de la CEDAW, en la que explica como la misma Convención sugiere y alienta a todos los países a incluir dentro de la agenda política medidas a favor de la igualdad de género. Nuestro país, firma la Convención el 30 de mayo de 1981 ratificándolo luego el 9 de octubre de 1981.

todos los países a tomar en cuenta dicha convención que fuera resultado de varios años de trabajo de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer, con el objeto de lograr eliminar la discriminación contra las mujeres incorporando dichas medidas en los niveles de mayor injerencia social: política y legislativa. En cuanto a la temática de empleo, la convención entiende al mismo como un derecho inalienable de todo ser humano más allá de su sexo, es decir debe de ser respetado debido a que forma parte y esencia de la historia humana. El empleo debe ser entendido como un derecho para todos y todas sin recaer en la desigualdad para ingresar, formar parte e inclusive percibir una remuneración distinta por realizar una misma labor. Comprometiendo a los países miembros a elaborar medidas para corregir dichas diferencias, es decir asegurar y efectivizar el derecho de las mujeres al trabajo.

En cuanto a esto en el año 1995, desde las Naciones Unidas (ONU) se organiza la IV Conferencia Mundial, en Beijing. Esta conferencia que realizó cinco encuentros regionales, tuvo como objeto realizar un borrador de plataforma de acción donde se puntualizaron doce obstáculos para el avance de las mujeres. Este borrador contó con la participación de organizaciones de mujeres y ongs. Esta borrador y conferencia permitió además de sugerir que todos los países miembros adoptarán medidas para eliminar cualquier forma de discriminación contra las mujeres, en las distintas esferas sociales, sanitarias, educativas, laborales y legislativas. Una vez adoptadas la Plataforma de Acción de la Convención de Beijing los países asumen el compromiso entre las que se encuentra el compromiso asumido por nuestro país, para trabajar en post de la igualdad de género, incorporándose por primera vez la perspectiva y transversalidad de género en todas las esferas políticas del país.

“La plataforma de acción se constituyó en un programa para la potenciación del papel de la mujer y su empoderamiento. Su impacto fue removedor. No solo logró comprometer a diversos gobiernos en sus propuestas centrales-habilitando la exigibilidad de esos compromisos- sino que también operó como una gran caja de resonancia para comunicar los principales temas de debate en relación con la condición y situación de las mujeres.” (Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo. 2011).

La eliminación de la discriminación del género femenino en el empleo constituye según la CEDAW un rasgo distintivo de las actividades de la OIT. Generar equidad en el empleo implica para la OIT y la CEDAW una cuestión de justicia social y protocolos necesarios para evitar y eliminar la pobreza.²⁴

3.3 La Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo.

La creación de Comisiones Tripartitas surge como se ha podido observar en todo el recorrido del módulo 3, de la ejecución de hitos internacionales, como lo fue la CEDAW, la Conferencia de Beijing, que fueron insumos necesarios para comenzar a trabajar con mayor ímpetu sobre la temática de género²⁵. En este sentido y como se mencionó nuestro país ratifica y se compromete con la CEDAW para trabajar e impulsar los derechos de igualdad de mujeres en los diferentes ámbitos de la sociedad inclusive el laboral, con motivos de corregir los excesos de la discriminación del género, ratificando a su vez los convenios 100-111-156²⁶ de la OIT. Diversos acontecimientos sociales, y reivindicaciones sobre la condición de la mujer, producto de la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, durante la década de 1970 fueron suficientes para impulsar luego la creación de la Comisión Tripartita instaurada en nuestro país a partir de la década de 1990 en adelante.

²⁴ Para la OIT y la CEDAW, (2011) el empleo es uno de los derechos más inalienables de los seres humano; por tanto desde los estados miembros se deberá de trabajar en medidas que alienten y mejoren las condiciones de empleo, acceso y formación del mismo para evitar que las mujeres recaigan en la pobreza, dadas las bajas condiciones de trabajo y salarios que mantienen por debajo de los hombres.

²⁵ Según la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el empleo, (2011) el Uruguay de principios del siglo XX se caracterizó por conformar un estado laico y benefactor con una importante y avanzada legislación en la región en cuanto a leyes vinculadas al empleo, la familia tomando en cuenta la posición de las mujeres. Durante las primeras décadas de 1900 se aprobaron la ley de divorcio, que contempló la sola voluntad de la mujer, además de universalizar la educación y por primera vez las mujeres son electoras y elegibles en el sistema político uruguayo.

²⁶ Convenio número 100, sobre la igualdad de remuneraciones, ratificado por nuestro país el 16 de noviembre de 1989. Convenio número 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, ratificado el 16 de noviembre de 1989. Convenio número 156 sobre trabajadores con responsabilidad familiar ratificado el 16 de noviembre de 1989.

3.4. Formación de Comisiones Tripartitas en el Cono Sur.

La implicancia de los hitos internacionales sobre la necesidad de trabajar y profundizar el dialogo social sobre temas de injerencia internacional en materia de igualdad de oportunidades para las mujeres en todas las esferas de la sociedad inclusive en el empleo, genero el proceso de creación de Tripartitas en los países del Cono Sur.

Entre los años 1995 a 1998 se crearon las primeras comisiones tripartitas en los países que conformaban el MERCOSUR²⁷, e inclusive Chile. La creación de dichas comisiones surge a partir de un contexto internacional con fuerte presencia de movimientos de mujeres²⁸ en los que se encontraba el movimiento feminista, quien manifestó el interés y preocupación por incorporar la equidad de género en la sociedad y en la creación de Políticas Públicas. Además de esto la IV Conferencia de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe realizado en la Ciudad de Mar del Plata propició el ámbito de trabajo (plan de acción regional) en la creación de planes, programas incorporando la perspectiva de género. La creación de dicha comisión fue iniciativa también de los gobiernos partes del MERCOSUR representados a través de los Ministerios de Trabajo, en compromiso con las oficinas de la mujer que convocaron a trabajadores y empleadores a participar del proceso de creación de las tripartitas.

Por último la iniciativa de crear las comisiones tripartitas en los diferentes países del MERCOSUR tiene su origen además en 1995 con la realización del curso Programa Tripartito sobre Políticas de Empleo e Igualdad de Oportunidades llevadas adelante por el Centro de Formación de la OIT en Turín el 26 de marzo de 1995. Este curso fue de gran importancia en los países del MERCOSUR e inclusive Chile dado que a partir de allí comenzaron a funcionar las Comisiones Tripartitas elaborando planes de acción en materia de género a nivel nacional.

²⁷ MERCOSUR: Mercado Común del Sur. Suscribiendo el 26 de marzo de 1991 el Tratado de Asunción por Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay. Los cuatro estados partes, conforman este tratado con el objeto de trabajar en conjunto temáticas de interés nacional e internacional entre las que se encuentran el desarrollo económico con justicia social, la libre circulación de bienes, servicios y factores productivos el establecimiento de un Arancel Externo Común (AEC) y la coordinación de Políticas Macroeconómicas y sectoriales.

²⁸ Según la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (2011) los períodos dictatoriales que sufrieron estos países durante la década de 1970- 1980, implicaron que muchas organizaciones sociales fueran reprimidas e inclusive ilegalizadas suprimiendo la capacidad de dialogo social. Luego de instaurada la democracia se comenzó un proceso lento de reconstrucción de las organizaciones sociales, sindicales, gubernamentales en post de trabajar sobre la igualdad de género. Entre muchos de los factores que incidieron en la creación de tripartitas se encuentra la influencia del contexto internacional, como lo fueron los hitos internacionales y las conferencias.

3.5. El caso Uruguayo.

Como se mencionó más arriba el proceso de creación de las comisiones tripartitas tuvo lugar desde 1995-1998 entre los países del MERCOSUR donde se encontraba nuestro país. El 7 de marzo de 1997 es el año de fundación de la tripartita en el Uruguay, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con la conducción del a Dra. Ana Lía Piñeyrúa, período presidencial de Partido Colorado a través del Dr. Julio María Sanguinetti.

El proceso fundacional de la Comisión Tripartita en nuestro país, se da dentro de un contexto social complejo. Durante 1975 período dictatorial se crea un único organismo especializado en la materia de género: el Departamento de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Pasada la dictadura y re apertura democrática en 1987 se crearía ahora bajo la tutela del Ministerio de Educación y Cultura el Primer Instituto de la Mujer²⁹ que conformado por varios entes gubernamentales careció de presupuesto e incidencia política³⁰. Para el año 1991, se registran modificaciones a la interna del Instituto que pasaría a denominarse hasta el año 2005 Instituto Nacional de la Familia y la Mujer, rector de políticas en dicha materia. A nivel departamental se crea la Comisión de la Mujer bajo la injerencia de la Intendencia Municipal de Montevideo, (gobernada por primera vez por un partido de izquierda: Frente Amplio) creada a partir de las demandas y necesidades de movimientos feministas y mujeres políticas.

En este sentido durante la década de 1990 solo seis mujeres ingresan al Poder Legislativo como diputadas titulares y cuatro en calidad de suplentes. Recién para 1995-1999 dos mujeres fueron electas como senadoras mientras que siete fueron diputadas. Esta nueva integración de las mujeres al escenario político permitió la creación la Comisión Especial sobre Condición de la Mujer, con el objeto de estudiar leyes que promovieran la igualdad entre los géneros. En este sentido y con la

²⁹ Según la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (2011) desde sus inicios el Instituto de la Mujer creado en 1987 por el decreto 229/87 estuvo integrado por representantes del Ministerio de Educación y Cultura (MEC), Ministerio de Salud Pública (MSP), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca (MGAP), el Consejo del Niño, el Instituto Nacional de Colonización, el Congreso de Intendentes y dos Organismos No Gubernamentales.

³⁰ Para la Politóloga Niki Johnson (2003) la incorporación del primer Instituto Nacional de la Mujer en dicha cartera, se justificó por la presión creada por el movimiento de mujeres de nuestro país, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de las Mujeres y la Conferencia Latinoamericana sobre Mujer Población y Desarrollo ambas pertenecientes a las Organizaciones Unidas (ONU). Todas ellas consideradas como antecedentes políticos y sociales, de la década de los 60 y 80 que promovieron y acordaron trabajar para desarrollar políticas sociales orientadas a la temática equidad de género.

incorporación por primera vez de una mujer a la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) se crea en la Cámara de Diputados la Comisión de Equidad y Género. La incorporación de la Dra. Ana Lía Piñeyrúa al ministerio permitió observar con gran entusiasmo cambios en post de la igualdad de género en materia laboral.

En materia sindical, política y social se asistió a una revitalización de los movimientos de mujeres y al fortalecimiento de la perspectiva de género.

- VI Congreso del PIT CNT la Comisión de Género, reivindicando los derechos de género.
- En 1997 se reglamenta la Ley Macedo sobre la igualdad de oportunidades y de trato de ambos sexos en materia laboral.
- 7 de marzo de 1997, se constituye la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, (CTIOTE) luego de un acuerdo alcanzado entre el gobierno- los empresarios y los trabajadores.

Entre los avances y actividades desarrolladas por la CTIOTE, desde sus inicios se intentó fortalecer internamente a la comisión, y generar actividades – talleres-capacitaciones, sobre temas relacionados con la igualdad de oportunidades en el empleo y la condición de la mujer en el Mercado de Trabajo. A finales de la década de 1990 se incluyen cláusulas específicas sobre la no discriminación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Declaración Socio Laboral del MERCOSUR que fuera adoptada luego por los países miembros entre los que se incluía Uruguay.³¹

³¹ Las cláusulas fueron firmadas en diciembre de 1998.

3.6 Breve caracterización de las Políticas de Empleo en Uruguay a partir de 1990.

Para Juan Raso Delgue (2004), durante la década de 1990 la Política de Empleo no fue prioritaria para la Política Pública del momento. Recordemos el módulo 1 donde el panorama laboral del Uruguay se había transformado e inclusive se empezaba a vislumbrar un deterioro en las relaciones laborales del momento, con la cancelación de los Consejos de Salarios, donde los trabajadores, terminaron negociando sus salarios con sus patrones, sin la participación del Estado. La calidad de empleo por su parte, entendido como: “el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social y psíquico y de salud de los trabajadores” (Reinecke, G, Valenzuela, M. 2000.)

Tampoco fue una condición necesaria para el contexto uruguayo de la década de 1990, debido a que el protagonismo lo tenía el mercado, entendiendo que a través del mismo se lograría conciliar la falta y calidad de empleo.

Durante la década de los 90, las políticas alternativas al desempleo, y calidad de empleo se orientaron a la capacitación para la reconversión y capacitación laboral y el seguro por desempleo, es decir Políticas activas y pasivas. Sin embargo ambas alternativas, no fueron suficiente y coincidentes con la realidad laboral del momento.

Para Juan Raso Delgue (2004) la orientación económica de los años 90 suponía que, una vez incrementado el nivel económico del país ese mismo incremento permitiría aumentar los niveles de empleo calidad de empleo y desempleo; situación que no fue así, e inclusive fue insuficiente para reducir los niveles de desempleo y calidad de puestos de trabajo del momento.

Para finales de 1990 y comienzos del 2000, durante la época de recesión económica que vivió el país, (1999-2003) las políticas alternativas a paliar la desocupación y pleno empleo, se mostraron deficientes, dado que no terminaban de cubrir las necesidades de los trabajadores desocupados, así como tampoco los programas de capacitación laboral lograron ajustarse dada la reducción de la demanda de trabajo.

A finales del 2002, según Juan Raso Delgue (2004) se empezaron a instrumentar programa de generación de empleo (entre los que se encontraba PROYMUJER) que si bien no terminaban de paliar el problema del trabajo en si mismo permitiría reducir el riesgo del desempleo y la fractura social como consecuencia de este.

Para los años subsiguientes, y luego de haber ganado las elecciones por primera vez el Frente Amplio, en 2005 se incorporaron nuevas estrategias alternativas y líneas de acción entre las que se encontraba el empleo con enfoque de género.

El primer antecedente correspondió al Plan de Igualdad de Oportunidades y trato en el Empleo gestado en 2004 e incorporado íntegramente al Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos PIONA en 2007-2011. En 2005 y por iniciativa del Poder Ejecutivo se reformula el Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES³², inscripto en el nuevo Ministerio de Desarrollo Social MIDES creando el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIONA), (Ley 18104) plan que enfatiza la transversalidad de género herramienta integral y necesaria para la igualdad de género que serviría de articuladora con los niveles públicos del Estado. A través de dicho plan se enfatizó el trabajo con los distintos organismos públicos comprometiéndose a trabajar e implementar en su estructura interna la perspectiva de género.

En síntesis durante la década de 1990 se crearon varios programas orientados en mejorar las condiciones de desempleo y calidad de empleo del momento, muchas de las medidas y programas creados aún prevalecen con el tiempo pero forman parte de nuevos programas dados nuevos enfoques y distintas visiones políticas.

A continuación se realizará una breve introducción de los cometidos de la Junta Nacional de Empleo en la que se encuentra una de las medidas llevadas adelante para el año 2000: el Programa de Capacitación de las Mujeres PROYMUJER inserto en la JUNAE MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

³² El nuevo enfoque y principales líneas de acción del nuevo gobierno en materia de enfoque de género, se centralizaron en crear el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género, el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIONA), Políticas de Género a nivel territorial, Seguridad Social y Género, Presupuesto con Perspectiva de Género, Programa Calidad con Equidad entre otros, todos ellos en coordinación con INMUJERES. Consejo Nacional de Políticas Sociales (2009).

3.7 Políticas de Capacitación y Formación Profesional: Junta Nacional de Empleo. JUNAE.

La Junta Nacional de Empleo (JUNAE) fue creada como organismo tripartito en 1992 por la ley 16320 presidido por el Director Nacional de Empleo, un representante del sector empresarial y un representante del sector de los trabajadores. Gestiona el Programa de Reconversión Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), fondo que se constituye a través de los aportes de empleadores y trabajadores, administrándose para organizar planes de formación y capacitación para trabajadores. Dicho fondo es utilizado para enfrentar las dificultades de personas en seguro de paro, y grupos poblacionales con problemas de inserción laboral entre los que se encuentran: los discapacitados, los jóvenes y las mujeres.

El Programa de Reconversión Laboral, (PRL) hoy Programa de Calificación Laboral (PROCAL) se han diseñado programas de capacitación que permitieran fomentar el ingreso de los trabajadores al mercado de trabajo. Como se mencionó más arriba, la creación de propuestas paliativas al desempleo³³ creadas en 2000 estuvieron enfocadas en grupos poblacionales, con escasas posibilidades de ingresar o re ingresar al mercado de trabajo. La creación de estas propuestas si bien no alcanzó los niveles de satisfacción por los cuales fue creado permitió e intento recomponer el tejido social de la población más vulnerable laboralmente.

Entre los programas que se crearon durante la última década de 1990 y comienzos del 2000 se encontraban:

- **Programa para Trabajadores en Seguro de Desempleo. (TSD)**
- **Programa de Capacitación para Jóvenes. (PROJOVEN)**
- **Programa para Personas con Discapacidad (PROCLADIS)**
- **Programa de Capacitación para Mujeres (PROIMUJER).**

³³ Ernesto Domínguez (2010) distingue entre dos tipos de trabajadores dentro del sistema laboral: el efecto del trabajador desanimado y el efecto del trabajador añadido, este último es el resultado de la pérdida de trabajo del principal proveedor de ingresos del hogar, frente a esta situación el resto de los miembros ingresan temporalmente o no al mercado de trabajo, para paliar la pérdida de ingresos. El efecto del trabajador desanimado, ocurre principalmente durante las recesiones económicas, cuando los trabajadores se muestran pesimistas sobre la posibilidad de re ingresar al mercado de trabajo, dejando de buscar activamente trabajo pasando hacer inactivos. En ambos casos y según el autor estas dos situaciones generan variaciones cíclicas en las tasas de actividad y en el tamaño de la población activa, mientras que el trabajador añadido aumenta la tasa de actividad, el trabajador desanimado la reduce.

Cada uno de los programas fueron creados con determinados objetivos y especificidades para determinadas sectores y grupos poblacionales dadas su precoz adherencia al mercado de trabajo. Cada uno de los programas llevados adelante en un principio por la Junta Nacional de Empleo hoy por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) dado una re configuración y línea política diferente, continúan existiendo y prevaleciendo en cada programa con sus fines, sus ajustes y variantes, intentando lograr mejorar las condiciones laborales de hombres, mujeres y jóvenes. La propuesta de creación del INEFOP partió de la base de articular políticas activas de empleo y capacitación con políticas de protección social a determinados grupos poblaciones entre las que se encuentran las mujeres.

3.8 Programa de Capacitación para las Mujeres. PROIMUJER.

La perspectiva de la política de empleo para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), es el de elaborar iniciativas con el objeto de impulsar propuestas de empleo, para la población en general en el que se encuentra PROIMUJER. Dicho programa es el primero a nivel nacional que realiza capacitación laboral con equidad de género. Fue creado en el año 2001, a través de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y trato en el empleo (CTIOTE). Su finalidad como programa es contribuir a mejorar la igualdad de género, impulsando acciones de formación técnica - profesional dirigida principalmente a mujeres desempleadas o con restricciones para insertarse laboralmente. Es un programa que enfatiza el empleo con calidad y equidad, e incorpora la perspectiva y transversalidad de género, en consonancia con los objetivos de los principales hitos internacionales y de la CTIOTE.

El programa surge frente a la necesidad de buscar salidas eficientes al desempleo en general pero, con mayor incidencia en el desempleo femenino. Una de las formas de acceso es a través del Programa de Trabajadores en Seguro de Desempleo (TSD), donde el beneficiario/a tendrá un subsidio estatal que no podrá exceder los 6 meses de duración, teniendo la posibilidad de inscribirse a los cursos con los que cuenta la DINAIE financiándose los viáticos. La DINAIE, (Dirección Nacional de Empleo) es el organismo ejecutor que diseña el contenido, y duración del curso que se dictará a la población objetivo, (en la actualidad se encarga INEFOP) en tanto la asistencia técnica y metodológica de los cursos es llevada adelante por CINTERFOR- OIT en el marco

de las acciones generadas por el programa regional FORMUJER³⁴. La estrategia apunta a contribuir transversalizar institucionalizar, conceptualizar, metodológicamente la perspectiva de género en todas las entidades de capacitación. Los cursos son financiados por el Fondo de Reconversión Laboral (FRL) antes por la JUNAE (Junta Nacional de Empleo) en la actualidad por INEFOP, que implementa y asigna recursos al programa, y están orientados a capacitar para mejorar los niveles de empleabilidad de las mujeres, apoyando también emprendimientos productivos promoviendo la igualdad de oportunidades. La propuesta formativa de cada curso debe constar en elaborar un proyecto ocupacional para ayudar luego a la inserción laboral (que no podrá extenderse a más de dos años) en la generación de emprendimientos colectivos o individuales; existiendo actividades formativas para la inserción laboral que se capacita en aula. El programa cuenta con fondos extraordinarios para fomentar la inserción laboral de las participantes en lo que respecta a la atención de su salud (atención odontológica- oftalmológica, carné de salud) Cada uno de los cursos busca atender los requisitos de la demanda de trabajo, que surgen a partir de investigaciones y estudios sectoriales, sin existir un procedimiento sistemático para atender la demanda de trabajo. Respecto a ello, existe un programa elaborado por la DINAIE (que en la actualidad se encuentra en INEFOP) de orientación laboral, que se encuentra en la página web del MTSS, para quienes no tienen empleo informando a los trabajadores sobre la demanda de trabajo, los oficios y profesiones que se pueden elegir de acuerdo, a las características personales y la aptitud. Para cada caso el programa ofrece al individuo la posibilidad de elección de entidades que realizan determinadas capacitaciones. En este caso la DINAIE (en la actualidad INEFOP) es quien lleva adelante la licitación de empresas, selecciona las entidades que capacitarán a la población objetivo, a través de un llamado abierto donde especifica los requisitos y contenidos del curso, por último, monitorea y supervisa la ejecución del mismo. En el caso de las empresas capacitadoras se promueve un incentivo fiscal de 30% que permite reducir los gastos de la capacitación deducidos a través del Impuesto a la Renta de Industria y Comercio. (IRIC).

Población destinataria a integrar cursos de PROIMUJER:

- Mujeres entre 25 y 55 años de edad.

³⁴ Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de las Mujeres de Bajos Recursos (FORMUJER). FORMUJER (2001) es un programa de acuerdo regional que intenta que los países miembros aseguren una política de formación con equidad de género, entendiendo a la educación y formación profesional y técnica, como elementos para contribuir a reducir los niveles de exclusión social, que atañen a determinados grupos poblacionales en los que se encuentra la mujer.

- Desocupadas o con restricciones de ingreso al mercado de trabajo.
- Mujeres residentes en áreas urbanas y rurales.
- Mujeres de 40 años, con desempleo de larga duración, o que nunca estuvieron insertas en el Mercado Laboral, pertenecientes a sectores medios y medios bajos, con niveles educativos superiores incompletos, sin ninguna especialización para el mercado.
- Mujeres entre 18 y 29 años con hijos a cargo, pertenecientes a sectores socio económicos bajos, con dificultades para ingresar al mercado de trabajo.
- Trabajadoras domésticas en el marco de la aprobación de la ley 18065.

Como se mencionó más arriba los orígenes del programa PROYMUJER datan del año 2001, para el año 2008 y a través de la ley 18406 se crea el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional como persona pública no estatal de carácter tripartito integrado por varios sectores ejecutivo-empresariales y sindicales. Su cometido como instituto es el generar programas y estrategias orientadas a mejorar la empleabilidad de determinados sectores de la población con carencias y restricciones en el acceso al empleo, en este caso y luego de su ejecución se integraron al Instituto programas tales como PROIMUJER, PROCLADIS, PROJOVEN, TSD, que comenzaron a ser operativos a través del instituto a partir de 2008, con sus mismos cometidos y alcances.

3.9 Evaluación y logros de PROIMUJER período 2005-2009.

Para el período en estudio el Frente Amplio logra acceder a la Presidencia de la República, incorporando una planificación estratégica en base al proyecto de país productivo.³⁵ Entre muchas de las propuestas llevadas adelante, se encontró la creación del Ministerio de Desarrollo Social por decisión del Poder Ejecutivo que tuvo como cometido implementar el primer Plan Nacional de Atención a la Emergencia Social (PANES) intentando a través de programas y transferencias monetarias mejorar las condiciones de vida de población en situación de vulnerabilidad social. Otra de las propuestas del país productivo fue trasladar el anterior Instituto Nacional de la Mujer al Ministerio de Desarrollo incorporándole nuevos cometidos, siendo el primer organismo rector de políticas sociales en perspectiva y transversalidad de género llamado

³⁵ Durante el discurso del Presidente de la República Dr. Tabaré Vázquez (2006) la propuesta y programa político del Frente Amplio se tradujo en la actuación de varias áreas entre las que se encontraba, la educación como desarrollo productivo, el reforzamiento de la estructura económica política y social, atención a problemas sociales, inserción internacional entre otros.

Instituto Nacional de las Mujeres. En este sentido se creó el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA) el cual por ley (18104) llevo adelante una serie de coordinaciones y cometidos en materia de género con los diversos organismos estatales. (Por más información ver anexo 1) Durante todo el período en estudio se crearon nuevos programas y propuestas de género, que intentaron mejorar las condiciones de vida de poblaciones vulnerables entre las que se encontraban las mujeres.³⁶ A partir de 2008 y con la creación del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional creado por ley como organismo de formación de políticas de empleo entre las que se encuentra PROIMUJER.

³⁶ Para el año 2005, y bajo la presidencia por primera vez de una fuerza política de izquierda, se comienzan a vislumbrar algunos cambios referentes a tasas de actividad, tasa de empleo y desempleo. En este sentido y según el Observatorio del Mercado de Trabajo OMT (2010) la tasa de desempleo en 2009 disminuyó a 7.6% respecto del último índice obtenido por el Observatorio en 2003 de 16.9%. En lo que respecta a las tasas de actividad, se registró en 2003 58.1% pasando a registrar en 2009 63,4 de la población. Para el Observatorio del Mercado de Trabajo (OMT) la tasa de actividad en las mujeres ha ido creciendo con el pasaje de los años, mientras que ha descendido en los hombres. Si se observan los datos porcentuales de las tasas de actividad según el género durante 2003-2009, la tasa de actividad en las mujeres aumento casi 8% durante dicho período de 48,9% en 2003 a 55,2% en 2009; mientras que los hombres presentaron un leve aumento 69,0% en 2003 a 73,2% en 2009. Esto indica que durante dicho período de estudio la participación de la mujer ha venido creciendo representando en la Población Económicamente Activa del total de país un 44,8%; no obstante y según los registros del Observatorio si bien ha mejorado los niveles de empleo en general, cuando se realiza una aproximación de la tasa de empleo por género la brecha estructural entre hombres y mujeres aún es desigual, manteniéndose para el total del país, en 2009 48,9% en las mujeres y 69,6% en los hombres. Si se observan los niveles de desempleo por género, se continúa perpetuando aún las tasas de desempleo en las mujeres llegando a reducir sus niveles en 2009 a 9,8% frente a un 5,7% en los hombres para el mismo año. En base a esto el Dialogo Nacional por el Empleo (2011) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, evaluó a partir de cuatro ejes los logros alcanzados durante el primer gobierno de izquierda (2005-2010) en materia de política de empleo y mercado laboral. se logro un crecimiento sostenido de los salarios manteniendo la inflación bajo control, aumentando a su vez el poder adquisitivo de la población, y mejorando el salario real. Más aún el organismo indica que el crecimiento de la economía permitió alcanzar niveles históricos en la tasa de empleo y actividad, reduciendo para finales del 2005 la tasa de desempleo a 7%, manteniéndose en mínimos históricos a la actualidad. En materia de seguridad social se logró aumentar la cobertura de trabajadores no registrados y con posibilidad de ingreso al seguro de desempleo. La re convocatoria a Consejos de Salarios permitió la inclusión de colectivos excluidos históricamente como lo fue el servicio doméstico y los trabajadores rurales. La calidad de empleo fue también uno de los grandes logros durante el quinquenio, logrando incluir a sectores desprotegidos como la construcción, el sector doméstico y los rurales.

El programa PROIMUJER como el resto de los programas que a la actualidad se encuentran operando en INEFOP, es concebido y fue creado como tal como un política de subsidio estatal. Como se ha mencionado la forma de acceder es a través del Seguro por Desempleo, o bien de grupos poblacionales que se encuentra a la actualidad con fuertes restricciones para acceder al mercado de trabajo. Varios informes y estudios realizados entre 2004 y 2009³⁷ sobre la evolución y evaluación del programa indican que el programa capacitó anualmente un promedio de 900 mujeres de las cuales ingresaron al mercado de trabajo un 50% si se incluye los ingresos formales y no formales. Entre muchas de las restricciones del ingreso al mercado se encuentran las resistencia de los empresarios para incluir a personal femenino en empleos y roles donde prevalece el empleo masculino, así como también las propias resistencias de las mujeres. Esto determina que desde el programa no puedan ampliarse cursos/capacitación en áreas tradicionalmente masculinas, debido a la escasa inscripción, terminando por realizar cursos con ofertas laborales típicamente femeninas, entre las que se encuentra el comercio, los servicios, y atención al público entre otros.³⁸ Otro estudio realizado en 2009 observó la correlación que existe entre la capacitación específica que recibieron las mujeres y su empleo en la actualidad, solo un 5 % de las mujeres se encuentran trabajando en correspondencia con el curso realizado, el resto de las mujeres se encuentra trabajando en empleos totalmente ajenos a los cursos impartidos por PROIMUJER. La autopercepción de las beneficiarias indican que si bien han logrado una mayor autonomía, nuevos conocimientos y herramientas para ingresar al mercado de trabajo, además de contar con el acompañamiento y seguimiento de su incorporación al mercado por parte de las entidades capacitadoras, las exigencias propias de los empresarios respecto a los

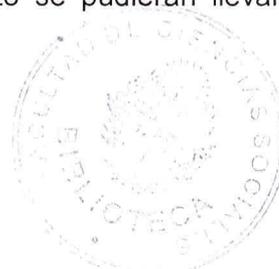
³⁷ Donechi, Patron (2009), VVAA. (2010), VVAA (2004).

³⁸ Según un informe realizado por el Observatorio del Mercado de Trabajo (2010), las mujeres continúan ocupando puestos laborales en sectores de servicios y comercios, percibiendo remuneraciones inferiores a los hombres, que realizan similares trabajos. De un total de 658.000 mujeres ocupadas, que equivale al 40.3% de la población económicamente activa, las mujeres prevalecen en empleos, de servicios, comercios, y salud en el sector privado, 56% respecto de la 54% participación masculina. Según el Observatorio para 2008-2009 las mujeres continúan ocupándose en sectores donde las actividades son típicamente femeninas. En este sentido el Observatorio del Mercado de Trabajo (2010) realizó un ranking³⁸, donde las mujeres continúan empleándose en un número reducido de ocupaciones 25,3% son trabajadoras no calificadas, 21,7 son trabajadores en servicios y ventas, 18% servicio doméstico, 14,1% profesionales e intelectuales 12,5% servicios sociales y de salud y un minoría se concentra en el área personal directivo con 5,5 %. Con estos datos se advierte entonces que la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal (en cuanto a ocupaciones y ramas de actividad), se encuentran en las diferentes ramas que ocupan las mujeres donde prevalecen los bajos ingresos, y se confirma una vez más que las mujeres dedican su trabajo a áreas referidas al cuidado y servicio de terceros, tareas típicamente feminizadas. Las tasas de desempleo si bien han logrado reducir la brecha entre los género, aún prevalece las altas tasas de desempleo en las mujeres, indicando según el Observatorio (2010) que el desempleo estructural en los hombres aún logra ocuparse en diversos sectores de la actividad productiva, situación que es notoriamente contraria en las mujeres.

niveles de instrucción, o experiencia en los cargos, no coinciden con lo capacitado o bien los niveles de instrucción son mínimos en las beneficiarias; además que en muchos casos la propuestas de capacitación no despiertan su interés, para luego insertarse en el mercado de trabajo. Respecto de ello, las entidades capacitadoras han percibido una mejoría en lo que respecta a la diversidad de propuestas y cursos desde la JUNAE/DINAE, que permitió que la oferta de empresas aumentara y se diversificara, a la hora de presentarse a las licitaciones.

Desde la página de INEFOP se observa una constante en los llamados a licitación de empresas y entidades capacitadoras para cada uno de los programas del instituto con perfiles determinados, en consonancia con los objetivos de cada uno de los programas. Respecto a ello y entre varios de los estudios que se han utilizado para elaboración de esta tesina en cuanto a logros y alcances de este tipo de programas, la gran mayoría de los estudios llegan a la misma conclusión, en cuanto a que es necesario diversificar la oferta de propuestas y capacitaciones del programa, pero además ingresando un número mayor de participantes, con la lógica de poder focalizar los programas con mayor precisión en los criterios de selección, combinando elementos relacionados con las características de los beneficiarios, sus preferencias, los lugares de residencia y composición familiar. De esta manera se podrá contribuir según los informes a la creación de indicadores que tomen registros de las situaciones vivenciales de las mujeres en todos sus aspectos a través de cuestionarios, con el objeto luego de realizar una selección ajustada a los criterios de focalización de programas, teniendo un mayor éxito y convocatoria en la conformación de grupos pero también de sus intereses.

Si bien los niveles de empleo fueron en aumento para el período 2005-2009 logrando así que muchos sectores poblacionales ingresarán al mercado de trabajo, a partir de distintas propuestas llevadas adelante por el gobierno de izquierda, las tasas de desempleo si bien descendieron continuaron siendo un factor de preocupación, así como también la calidad de empleo y los niveles de instrucción de la fuerza de trabajo. En gran medida la preocupación radica/a a partir de los nuevos requerimientos establecidos por las nuevas inversiones que exigían una mano de obra más calificada. Desde este punto de vista, INEFOP durante todo el 2009 y 2010 (sin tener registros actuales) se ha enfocado en realizar comités sectoriales que discutieran dicha problemática, con el objetivo de que a mediano plazo se pudieran llevar adelante alternativas y propuestas a la problemática actual.



Como conclusión varios informes confirman que la situación de segregación ocupacional ha permanecido sin modificaciones, dado que las mujeres continúan predominando en sectores ocupacionales como el servicio doméstico, los servicios, atención al cliente, con calidad de empleo e ingresos relativamente bajos. La variedad entonces de cursos dictados por PROIMUJER no ha logrado contribuir a definir un perfil ocupacional entre las mujeres capacitadas, que les permita mejorar en calidad de empleo.

Reflexiones Finales.

Luego de haber descrito los comienzos del programa PROIMUJER y sus resultados. Si se evalúa el programa desde la óptica de la Teoría del Capital Humano, parecería que debería de arrojar resultados acordes a los objetivos de la teoría, en cuanto a educación y preferencias. En tal sentido para la teoría más educación permitiría mejorar las condiciones laborales y salariales de las mujeres; sin embargo y si se observa la evaluación del programa los resultados distan mucho de los objetivos de la teoría.

Entre algunas de las fallas constatadas desde el programa, se encuentra la deserción paulatina de las mujeres en la culminación de los cursos, por múltiples factores. Podría considerarse el factor tiempo y costos que insume la concurrencia asidua al curso, pero también las preferencias de las mujeres en lo que respecta a la elección de cursos, de acuerdo a su nivel de instrucción y según la variedad en la oferta del programa. La variedad de cursos ofertados, no se encuentran alineados a las subjetividades de su población objetivo, y a la condición educativa de las mujeres, por tanto la deserción ocurre cuando el programa no toma en cuenta la realidad de su población, no considerando la subjetividad, preferencias, gustos, costos tiempos, lugares de residencia, y estrato social de su población objetivo.

La selectividad en la formación de cursos, también es otra de las fallas del programa dado que como se demostró muchas mujeres manifiestan poco interés en la inscripción a cursos, diferentes a los acostumbrados. Aquí no solo juega el factor preferencias, sino también el imaginario social que ubica determinadas ocupaciones en determinados roles; lo que hace que el intento desde el Programa por ampliar la oferta de cursos aspirando captar a mujeres en ocupaciones fuertemente masculinizadas, no tenga el quórum suficiente. Esto sucede porque tampoco tiene la aceptación necesaria de los empresarios de incluir mano de obra femenina en ocupaciones masculinas; dejando nuevamente en evidencia al programa en cuanto a la des coordinación entre la capacitación realizada y la demanda de fuerza de trabajo externa. Sumado a esto se encuentra la concepción de la demanda de trabajo, es decir la concepción que tienen los empresarios a la hora de seleccionar puestos y ocupaciones según el género. Si bien la teoría que explica esta situación forma parte de la demanda de trabajo, (teoría de la segregación ocupacional), la misma es considerada y analizada por la teoría del capital humano, a la hora de justificar la baja empleabilidad de las mujeres en ocupaciones no tradicionales para el género y en

general. En este sentido la teoría de la segregación ocupacional indica que es en la noción de los empresarios donde prevalece el imaginario social donde, fuerza y destreza no forman parte del trabajo femenino, sino del masculino. Los prejuicios de los empresarios prevalecen más allá de la capacidad física e intelectual de las mujeres aún teniendo estos mejores niveles educativos que los hombres según lo registrado por la ECH 2010. La premisa de la Teoría del Capital Humano en cuanto a que más educación generaría mejores condiciones laborales, evidentemente no se cumple, dado que el imaginario social es determinante durante la asignación de puestos y ocupaciones determinadas para cada género. Evidentemente entonces, la autoestima la subjetividad y la auto discriminación son factores no considerados por el programa, y que por tanto son demostrables en el desinterés de sus beneficiarias a la hora de inscribirse a determinados cursos, que terminan por no contribuir a la construcción de un perfil ocupacional que mejore la inserción laboral de las mujeres. Parecería ser entonces, que el programa busca mejorar los niveles de empleabilidad de las mujeres, sin hacer mención a la calidad de empleo que surge como una de las principales causas de la segregación y discriminación del género femenino en la orbita del mercado de trabajo. En este sentido es evidente que durante el período en estudio el gobierno de izquierda ha logrado generar nuevos programas y políticas focalizadas en la equidad de género, contribuyendo a mejorar las condiciones generales de las mujeres en términos de sexualidad y de apropiación de nuevos espacios, sin embargo en lo que respecta al mundo del trabajo, las mujeres continúan siendo relegadas a empleos de baja calidad y salario, con índices de desempleo más alto que los hombres. El problema de la segregación y discriminación salarial aún persiste porque en si y durante el período en estudio no se han generado grandes modificaciones al programa PROIMUJER en cuanto al problema de discriminación salarial y ocupacional porque tampoco forma parte de su esencia y porque en la actualidad se vienen realizando comités sectoriales en búsqueda de soluciones a la problemática del empleo y no de la calidad del mismo. Lo que deja en evidencia que la discriminación salarial y segregación ocupacional es un tema secundario a nivel político, pero que evidentemente forma parte de está lógica de del sistema capitalista. En este sentido la políticas focalizadas a las problemáticas de las mujeres (para el período) en cuanto a mejorar su participación en el sistema, si bien ha mejorado, aún existen varias carencias ya mencionadas, lo que permite concluir que no se crea equidad mejorando únicamente los espacios sociales de las mujeres, sino que es necesario propiciar mejoras en los aspectos laborales que hacen a la esencia de la mujer, a su autoestima independencia, pero también a la propia cotidianeidad de la familia, teniendo en cuenta que en muchos casos son las mujeres las mayores protagonistas que llevan

adelante la jefatura del hogar. Esto determina de alguna manera que las mujeres más allá de los avances alcanzados están lejos de conciliar sus derechos, en equiparación con los hombres, "aún no tienen los mismos derechos", lo que implica seguir reivindicando la lucha social.

En virtud de todo ello desde la teoría del Capital Humano no resulta adecuada a la hora de evaluar el programa, dado que para ello se necesitaría un análisis mayor de cómo se generan entre otras cosas las preferencias de las mujeres, y como las mismas están ligadas a largo plazo a determinaciones o posicionamientos de la mujer que a corto plazo no son cambiables, y que dependen de estímulos subjetivos de la mujer y de la percepción general que se tiene sobre el género. En este sentido el programa como se ha demostrado no ha logrado tomar en cuenta la subjetividad de las mujeres a la hora de ejecutar sus cursos, y por tanto no ha logrado contribuir a mejorar los niveles de empleabilidad, dado que a corto plazo no se han observado cambios sustanciales, en la calidad de empleo de las mujeres; porque tampoco a nivel político se ha hecho énfasis del problema. Es necesario entonces que los programas estén acompañados de transformaciones generales, teniendo en cuenta el papel que tiene el imaginario social sobre los géneros. De esta manera se podrá generar una política de empleo con énfasis en la educación y formación mucho más acorde a las exigencias de la demanda de trabajo actual; creando cursos y capacitaciones para población objetivo donde se pueda conocer los gustos, preferencias, situación económica, niveles de instrucción, dificultad para conciliar vida productiva con tiempos crianza, que logren mejorar los niveles de selección del programa, ajustándose y teniendo en cuenta las particularidades de sus beneficiarias.

Es importante rescatar entonces que para entender la problemática de la discriminación salarial y ocupacional, no basta solo con generar mejores programas laborales educativos- formativos para mejorar la calidad de empleo de las mujeres, sino que también es necesario transformar y cambiar el peso que tiene el imaginario social sobre los géneros, cambio sustancialmente radical, pero que sin lugar a duda permitiría mejorar el accionar de las mujeres en la conquista de nuevos espacios y ámbitos de trabajo.

Las recomendaciones que siguen, (en base a lo posible a ser cambiado) estarían ligadas a procurar una mejor coordinación y articulación con programas y entidades públicas y privadas que logren atender los problemas relacionados con el género, apuntando a mejorar los niveles en la calidad de empleo; que permitan reducir las

brechas en la ocupación y el salario de las mujeres. Contribuir además a la ruptura de la segregación ocupacional a través de la capacitación específica con estrecha relación a las verdaderas posibilidades que ofrece la demanda de trabajo y el mercado. Reforzando por último las actividades tendientes al logro de la equidad de género tomando en cuenta la subjetividad de las protagonistas de estos programas; apuntando a mejorar el desarrollo de la ciudadanía femenina y su participación en el mundo público.

Para nuestra profesión como científicas sociales, las rápidas y complejas transformaciones a las que asistimos y formamos parte, exigen nuevas herramientas y enfoques multidisciplinarios para su comprensión. En virtud de ello es necesario enriquecer nuestra profesión con nuevos aportes teóricos de diferentes campos científicos, con el objeto de abrir la discusión fomentando y produciendo conocimiento crítico para el trabajador social, y para la multiplicidad de cambios constantes que suceden en nuestra práctica social cotidiana.

BIBLIOGRAFÍA.

- ❖ Acerca del Mercosur. (on line) Disponible en: www.mercosur.intt_generic.jsp?contentid=655&site=1&channel=secretaria&seccion=2
- ❖ *Acuerdo Bretton Woods* (on line). Disponible en: www.wikipedia.org/wiki/Acuerdos_Bretton_Woods.
- Aguirre, Rosario (1998) *Sociología y Género: Las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha*. Comisión Sectorial de Investigación Científica. Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología. Montevideo Uruguay.
- Aguirre, Rosario (2001). “Género- Trabajo y Ciudadanía. Una Mirada Global sobre el Mundo del Trabajo.” En: *Primera Jornadas Universitarias Multidisciplinarias sobre las Transformaciones en el Mundo del Trabajo* Universidad de la República. Montevideo- Uruguay. 24 a 28 de septiembre.
- Ardanche, Melisa. Lilian Celiberti (Coord). (2011). (on line) *Entre el Techo de Cristal y el Piso Pegajoso*. Cotidiano Mujer marzo. Disponible en: http://www.cotidianomujer.org.uy/pub_trabajo11baja.pdf
- Batthýany, Karina (2010). “Trabajo no remunerado y división sexual del trabajo. Cambios y permanencias en familias.” *El Uruguay desde la Sociología. El trabajo y sus transformaciones. Desigualdad y políticas sociales. El orden social y los conflictos. Sociedad, desarrollo e integración regional*. Tomo VIII Departamento de Sociología
- Bauman Zygmund. (2008) ¿Universalizar o ser Globalizado? *La Globalización: consecuencias humanas*. (1 ed) 3º re impresión. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires, Argentina.
- Becker, Gary (1983). *Capital Humano. Un análisis empírico y teórico referido fundamentalmente a la Educación*. (3º edición). Alianza Universidad Textos.
- Bervejillo, Federico. (1996) Territorios en la globalización. Cambio global y estrategias de desarrollo territorial. ILPES-CEPAL. Documento 96/34. Santiago de Chile. En: Enrique Gallicchio. (2001). *Uruguay: Mercados de trabajo regionales y reestructuración económica. 1985-1999*. Revista de Ciencias Sociales. N° 19 Área Urbana Regional. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Abril de 2001.

- Bittencourt, Gustavo. (2003) Escenarios para la economía uruguaya en las próximas dos décadas: una aproximación. (Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales. Documento de Trabajo N° 16/3.)
- Boix, Montserrat. (coord.) Perspectiva de Género. ¿Qué es la Perspectiva de Género y los estudios de Género? Mujeres en Red. El Periódico Feminista. Buenos Aires, Argentina. Disponible en : www.nodo50.org/mujeresred
- Borja, Jordi y Castells Manuel (1997). Local y Global. La gestión de las ciudades en la era de la información. Editorial Taurus. Madrid. En: Enrique Gallicchio. (2001). Uruguay: Mercados de trabajo regionales y restructuración económica. 1985-1999. Revista de Ciencias Sociales. N° 19 Área Urbana Regional. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Abril de 2001.
- Butler, Judith. (2009) Lenguaje, Sexismo y Resignificación *El poder del lenguaje en la teoría feminista de Judith Butler* —Notas sobre la conferencia de la Dra. Elvira Burgos Díaz (Universidad de Zaragoza) en las jornadas sobre Lengua y Género: Actualidad y Perspectivas. (Organizadas por la Universidad de Zaragoza, el Instituto Aragónés de la mujer y el grupo Sylex/Zaragoza Lingüística). Salón de Actos del Instituto de Ciencias de la Educación, Universidad de Zaragoza. <http://vanityfea.blogspot.com/2009/10/judith-butler-lenguaje-sexismo-y.html>
- Buttler, Judith. (2001) El Género en disputa el feminismo y la subversión de la identidad. Editorial Paídos Mexicana México.
- Carlesi María Inés, Seijas Liliana (2008) “Conceptualizando al Igualdad de Oportunidades” En: *Aportes a la igualdad de oportunidades, desde los Centros Públicos de Empleo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Casanova, Fernando. (2003) Formación Profesional y Relaciones Laborales. CINTERFOR. Montevideo Uruguay.
- Claramunt, Adela. (2001). Trabajo Social, Ciencias Sociales y Formación Universitaria: Una aproximación al debate. En: Temas de Trabajo Social debates, desafíos y perspectivas de la profesión en la complejidad contemporánea. Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales. Curso de Trabajo Social. Montevideo Uruguay. Primavera de 2001.

- Coimbra Natalia. Forteza Álvaro. (2004) Protección Social en Uruguay. Financiamiento Cobertura y Desempleo. 1990-2002. Oficina Internacional del Trabajo. OIT.
- Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo. (2011) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Marzo.
- Contribuciones para el diseño del Sistema Nacional de Cuidados con Enfoque de Género y Derechos (2011). En: *Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género*. Unidad de Información y Comunicación MIDES. Julio.
- Convención CEDAW y Protocolo Facultativo. (2000). (on line) Instituto Interamericano de Derechos Humanos. San José de Costa Rica. Disponible en: www.iidh.ed.cr
- ❖ Convenios 110-110-151 OIT. (on line) Disponible en: http://www.ucc.edu.ar/portallucc/archivos/File/Derecho/I.D.T./Legislacion_internacional/Convenios_OIT/RatificacionconveniosOIT.htm
- Del Frente Amplio y sus Miembros. Sección 1. Artículo 1. Definición. Estatutos del Frente Amplio. Disponible en: www.frenteamplio.org.uy/files/estatutos.pdf
- ❖ Diez de Medina Rafael (2000) “El mercado laboral de Uruguay”: *Evolución en el bienio 1998-1999*. (on line) CEPAL. Comisión Económica Para América Latina y el Caribe. Oficina de Montevideo- Uruguay. Julio Disponible en www.eclac.org
- ❖ Discurso del Presidente Tabaré Vázquez (2006) (on line) presentando el Proyecto Uruguay Productivo, en Consejo de Ministros en Salto el 31 de marzo. Disponible en : www.presidencia.gub.uy/archivos
- Domínguez, Ernesto (2010). “Las imperfecciones del Mercado de Trabajo”. Módulo 8. En: *Economía del Trabajo I*. Cátedra de Economía. Carrera Relaciones Laborales. Facultad de Derecho. Universidad de la República.
- Donechi, Andrea. Patron, Rossana (2009) Trabajo y Crisis: lecciones para los programas públicos de capacitación. Notas sobre el caso uruguayo. Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Economía.
- Durkheim, Emile. (1967) De la División del Trabajo Social. SCHAPIRE Editor SRL. Buenos Aires, Argentina.
- Dutra, Gustavo (Coord) Sanguinetti, et al. (2007) La Economía Uruguaya a fines del siglo XX y comienzos del siglo XXI. Universidad de la República. Facultad de Ciencias Económicas y Administración. Escuela de Administración.

- Eco Humberto. (1988). *Técnicas y procedimientos de estudio, investigación y escritura*. Herchell Editor.
- Economía del Trabajo I. La Discriminación en el Mercado de Trabajo. En: Módulo 8 La Estructura Salarial. Universidad de la República. Facultad de Derecho. Tecnicatura en Relaciones Laborales. 2010.
- Economía del Trabajo I. Módulo IV. Tecnicatura en Relaciones Laborales. Facultad de Derecho. Universidad de la República. Marzo de 2010.
- Economía del Uruguay desde 1970 a la actualidad. Disponible en: www.farq.edu.uy/estructura/catedras/economia/urug.pps
- Encuesta Continua de Hogares (2010). *Principales resultados 2010. Encuesta Continua de Hogares*. En Instituto Nacional de Estadística.
- Filgueira, Carlos (1996). “Los signos de ruptura. Hacia un nuevo sistema familiar”. En: *Sobre revoluciones ocultas. La familia en el Uruguay*. CEPAL. Oficina Montevideo. URU /96/760.
- ❖ Fondo de ONU Mujeres para la Igualdad de Género (2011). (on line) En: *Informe Anual 2010-2011 de ONU Mujeres*. disponible en: www.onumujeres.org
- ❖ Galilea, Silvia. Marín, Leslie. (2002). Informe final. Consultoría para evaluar el Trabajo de las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades en el Cono Sur. Santiago Chile.
- Garretón, Manuel Antonio (1998) *Propuestas Políticas y Demandas Sociales*. FLACSO. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. 1ª Edición Noviembre. Volumen III. Chile.
- Gines, E María. (s/d). (on line) *División Sexual del Trabajo: el concepto y las polémicas*. Disponible en: http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache/Pagina_SistemSexo_000079.html
- Guerra, Pablo (2007). *Análisis del Proceso del Trabajo*. En: *Curso de Sociología del Trabajo I*. Universidad de la República. Facultad de Derecho. Carrera de Relaciones Laborales.
- Heckman, James. (2004) *Se buscan empleos. Los mercados laborales en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo. Informe de Progreso Económico y Social. Chicago. Estados Unidos.
- Hobsbawm, Eric. (2001) “*Historia del siglo XX*”. Crítica, Grupo Editorial Planeta, Buenos Aires.

- Johnson, Nikki. (2003). Mecanismos estatales para el avance de las mujeres en el Uruguay. En: La Equidad de Género en el Estado. ¿A quién importa? Disponible en: www.cotidianomujer.org.uy/m_mundo.htm
- Lineamientos Básicos del FA. Estatutos del Frente Amplio. Disponible en: [www.frenteamplio.org.uy/Frente Amplio/lineamientos](http://www.frenteamplio.org.uy/Frente_Amplio/lineamientos).
- Longhi, Augusto, Stolovich, Luís. (1991) La dinámica del Mercado Laboral Uruguayo. Cuaderno de la Información Popular N° 11 DATES-CIEDUR.
- MacEwen Scott, Alyson. (1984). “Desarrollo dependiente y la Segregación Ocupacional por Sexo”. Revista de Desarrollo y Sociedad. Volumen 13. N° 5. (on line) Disponible en: <http://econpapers.repec.org/article/col000090/005978.htm>
- Marx, Karl. (1977) “Líneas fundamentales de la crítica de la economía política” En: Introducción: El método de la Economía Política. (Grundrisse). Grupo Editorial Grijalbo, Barcelona España.
- Midaglia, Carmen. Antía Florencia. (2007) La Izquierda en el Gobierno: ¿Cambios o Continuidad en las Políticas de Bienestar Social? Revista Uruguaya de Ciencias Políticas. Vol. 16. Instituto de Ciencias Políticas. Universidad de la República Facultad de Ciencias Sociales.
- Monzón Campos, José Luís. (2009). *Claves para un desarrollo con Equidad en América Latina*. Estudios referidos a Argentina, Brasil, Chile, Colombia, España y Uruguay. Fundación de Economía Social.
- Moreira, Constanza, Johnson Niki (2003). *Democracia- Género y Equidad: Aportes para el debate sobre los mecanismos de acción afirmativa. Análisis y Propuestas*. Fundación Friedrich Ebert Stiftung.
- Mujer y Estadísticas. “Series históricas e indicadores sobre la situación de la mujer uruguaya durante el siglo XX.” Instituto Nacional de la Mujer y la Familia. Ministerio de Educación y Cultura. Pando Canelones. Febrero 2000.
- Mujeres, Jóvenes, Gobernabilidad y Convivencia Democrática en América Latina y el Caribe. En: www.flacso.org/.../mujeres-jovenes-gobernabilidad-y-convivencia-democratica-en-america-latina-y-el-caribe/
- Netto, José Paulo (2003) “Cinco notas a propósito de la Cuestión Social”. En Borgianni, Elisabete, Guerra Yolanda y Montañó Carlos (orgs) Servicio Social

- Crítico. Hacia la Construcción del nuevo proyecto ético-político profesional. Editorial Biblioteca Latinoamericana de Servicio Social (Serie Antologías).
- Observatorio del Mercado de Trabajo (2007). “Breve caracterización del Mercado Uruguayo” En: *Observatorio del Mercado de Trabajo 2006-2007*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
 - Observatorio del Mercado de Trabajo. (2010). “Participación de la Mujer en el Mercado de Trabajo 2003-2009.” En: *Observatorio del Mercado de Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
 - Observatorio Nacional en Género y Salud Sexual y Reproductiva en Uruguay. (2003). Disponible en: www.mysu.org.uy/observatorio/.
 - Ocampo, José (2006) “Más allá del Consenso de Washington.” En: Revista de la Facultad de Economía. Volumen 3 Número 7. Enero- Abril.
 - Pereria, A Potyara. (2003) “Cuestión Social, Servicio Social y Derechos de Ciudadanía”. En: Servicio Social Crítico. Hacia la construcción del nuevo proyecto ético- político profesional. Biblioteca Latinoamericana de Servicio Social. Editorial Cortéz. Brasil.
 - Pereria, A Potyara. (2003). *Perspectivas teóricas sobre la Cuestión Social y el Servicio Social*. Revista Temporalis. Año IV N°7. Porto Alegre. ABEPSS. Enero a Junio. Traducción Carmen Lera.
 - Políticas de Género. Punto de Partida.” (2009) En: *De la Emergencia a la Equidad. Las Políticas Sociales del Gobierno Nacional*. (2005-2009). Uruguay Social. Consejo Nacional de Políticas Sociales. Ministerio de Desarrollo Social MIDES. Octubre.
 - Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. Políticas Públicas hacia las mujeres. 2007-2011. Instituto Nacional de las Mujeres. Ministerio de Desarrollo Social.
 - Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica de las Mujeres de bajos ingresos. FORMUJER (2001) En: un modelo de intervención para responder a los desafíos de una política de formación para la empleabilidad con equidad de género. CINTERFOR-OIT.
 - Quiñones, Mariela (2010). “Que es un diagnóstico organizacional con perspectiva de género. Pautas de desigualdad de género en las empresas públicas uruguayas.” *El Uruguay desde la Sociología. El trabajo y sus transformaciones*.

- Desigualdad y políticas sociales. El orden social y los conflictos. Sociedad, desarrollo e integración regional.* Tomo VIII Departamento de Sociología.
- Raso Delgue, Barreto Hugo, Loustaunau Nelson. (2010). *Las Nuevas Relaciones Laborales en Uruguay*. Fundación de Cultura Universitaria.
 - Raso, Delgue Juan. “Primera Aproximación sobre la relevancia e importancia de la disciplina”. En: Curso Introductorio de Relaciones Laborales. Carrera de Relaciones Laborales. Facultad de Derecho. Universidad de la República. Montevideo Marzo de 1996.
 - Scurro, Lucía. (2010). “Resumen Ejecutivo” En: *Indicadores territoriales de género para la elaboración de políticas de equidad*. Sistema de Información de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. (INMUJERES). Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).
 - Segundo Plan Nacional de Oportunidades y Derechos entre Mujeres y Varones. Comisión de Equidad y Género. Intendencia Municipal de Montevideo IMM. Montevideo. 2007-2010.
 - Sorondo, Fernando. (1988). Los Derechos Humanos a través de la Historia. En: *Educación y Derechos Humanos*. N°3. SERPAJ.
 - Stoller, Robert (1968). “Sex and Gender”.(on line) En: Teresa Aguilar García (2008). *El sistema sexo-género en los movimientos feministas*. Disponible en: <http://amnis.revues.org/537>
 - Tortosa, José María. Coord. (2001) “La Perspectiva de Género”. En: *Pobreza y Perspectiva de Género*. Icardia Editorial. Aragón Barcelona España.
 - UNFPA Uruguay. (2009) Día Mundial de la Población. Informe: Ser Mujer en Tiempos de Crisis. Disponible en: www.parlamento.gub.uy/parlamenta.../informe_UNFPA_uruguay.htm.
 - Valenzuela, María Elena, Gerhard, Reinecke (2000). “La situación laboral y el acceso al empleo de las mujeres en el Cono Sur. La calidad de empleo un enfoque de género.” En *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile*.
 - VVAA. (2004). *Regulación e Instituciones en el Mercado de Trabajo de Uruguay*. Centro de Investigaciones Económicas (CINVE).

- VVAA. (2010) Guía para facilitadores/as. Vida con proyectos. PROIMUJER-PNUD.
- VVAA. (2005) *Resultados de la Evaluación de PROIMUJER*. Serie de Documentos de Trabajo. Instituto de Economía. Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. Universidad de la República.
- Ziccardi, Alicia (Compiladora). (2001) “Las Ciudades y la Cuestión Social”. En: Ziccardi Alicia. *Pobreza Desigualdad Social y Ciudadanía. Los límites de las Políticas Sociales en América Latina*. Colección Grupo de Trabajo CLACSO. Buenos Aires, Argentina.