
mujer y desarrollo

Enfoque de género en la política económica-laboral El estado del arte en América Latina y el Caribe

Lieve Daeren

Unidad Mujer y Desarrollo

**Proyecto CEPAL-GTZ. "Institucionalización del Enfoque
de Género en la CEPAL y en Ministerios Sectoriales"**

Santiago de Chile, febrero de 2001

El presente documento fue elaborado en el marco del proyecto CEPAL- GTZ “Institucionalización de la perspectiva de género en la CEPAL y en ministerios sectoriales” (PN.98.2048.1-001.00). El objetivo de este proyecto es elaborar y fortalecer políticas, estrategias, instrumentos y capacidades técnicas, tanto al interior de la CEPAL como en algunos países seleccionados de la región, para fomentar la equidad entre mujeres y hombres en el proceso y los beneficios del desarrollo, especialmente en lo que respecta a las políticas económicas y laborales.

El documento fue preparado por Lieve Daeren, Experta del Proyecto. Julia Schneider, practicante de la Unidad Mujer y Desarrollo, apoyó sustancialmente en el procesamiento de la información para el análisis presentado.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas

LC/L.xxxx-P

ISBN: 92-1-xxxxxxx

Copyright © Naciones Unidas, xxxxx de 2000. Todos los derechos reservados

Nº de venta: S.01.II.G

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse al Secretario de la Junta de Publicaciones, Sede de las Naciones Unidas, Nueva York, N. Y. 10017, Estados Unidos. Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

Índice

Resumen	7
I. Introducción	9
II. El estado del arte	13
A. Objetivos y compromisos	13
1) Planes nacionales para la igualdad.....	14
2) Planes sectoriales para la igualdad en los ámbitos económico y laboral.....	18
3) Incorporación de la equidad de género en los compromisos económicos y laborales.....	18
B. Mecanismos sectoriales e interinstitucionales.....	20
1) Unidades de género en ministerios o instituciones vinculados con el desarrollo económico y laboral.....	20
2) Comités y convenios intersectoriales.....	22
3) Mecanismos a nivel local y regional.....	25
C. Disposiciones legales.....	26
1) Convenios internacionales ratificados	27
2) Adopción o modificación de leyes nacionales.....	31
3) Información y capacitación sobre los derechos	36
D. Programas y proyectos.....	38
1) Formación e inserción laboral.....	38
2) Desarrollo empresarial y comercial	41
3) Desarrollo agrícola y trabajo rural.....	44
E. Recursos técnicos	45
1) Indicadores de género	45
2) Actividades y recursos de sensibilización	50
F. Temas pendientes	53
1) Recursos financieros	53

2) Participación política y toma de decisión.....	55
3) Modernización y cultura institucional.....	57
4) Contexto externo	58
III. A modo de conclusión	61
Anexos	69
A. Cuadros.....	71
B. Metodología.....	77
Bibliografía	81
Serie Mujer y desarrollo números publicados.....	85

Índice de cuadros

Cuadro 1	Planes nacionales y sectoriales para la igualdad en los ámbitos económico y laboral (década de los noventa).....	14
Cuadro 2	Planes nacionales de desarrollo económico y social que incorporan compromisos de equidad de género (década de los noventa).....	19
Cuadro 3	Unidades y puntos focales para la promoción de la igualdad de género (a nivel gubernamental en la década de los noventa).....	21
Cuadro 4	Estado de ratificación de los convenios de mayor importancia para la promoción de la igualdad de género en el trabajo (a agosto de 2000)	29
Cuadro 5	Estado de ratificación de los tratados de derechos humanos de mayor importancia para la igualdad de género (a junio de 2000)	31
Cuadro 6	Capacitación sobre los derechos económicos y laborales de las mujeres, según institución ejecutora (segunda mitad de la década de los noventa)	37
Cuadro 7	Programas y proyectos gubernamentales relacionados con la equidad de género en la formación e inserción laboral, según institución ejecutora (segunda mitad de la década de los noventa).....	40
Cuadro 8	Programas y proyectos gubernamentales relacionados con la equidad de género en el desarrollo empresarial y comercial, según institución ejecutora (segunda mitad de la década de los noventa).....	42
Cuadro 9	Programas y proyectos gubernamentales relacionados con la equidad de género en el desarrollo rural, según institución ejecutora (segunda mitad de la década de los noventa).....	44
Cuadro 10	Programas y proyectos gubernamentales relacionados con sistemas de información y el análisis económico y laboral con perspectiva de género, según institución ejecutora (segunda mitad de la década de los noventa)	48
Cuadro 11	Programas y proyectos gubernamentales relacionados con la capacitación de funcionarios públicos en la perspectiva de género y el fortalecimiento institucional en general, según institución ejecutora (segunda mitad de la década de los noventa)	51
Cuadro 12	Ejemplos de manuales y guías para el fortalecimiento institucional (a partir de 1995).....	53

Índice de cuadros en anexo

Cuadro A.1	Mecanismos gubernamentales de coordinación referentes a los planes nacionales de igualdad o en seguimiento a la Plataforma de Acción de Beijing (década de los noventa).....	71
------------	--	----

Cuadro A.2	Mecanismos gubernamentales de coordinación referentes a la equidad de género en el ámbito laboral (década de los noventa).....	72
Cuadro A.3	Mecanismos gubernamentales de coordinación referentes a la equidad de género en el ámbito rural (década de los noventa)	74
Cuadro A.4	Mecanismos gubernamentales de coordinación referentes a la igualdad de género en el ámbito económico, empresarial y financiero (década de los noventa).....	75
Cuadro A.5	Mecanismos gubernamentales de coordinación referentes a sistemas de información y el análisis económico y laboral con perspectiva de género (década de los noventa).....	76
Cuadro B.1	Respuestas a la solicitud de información de los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer y los ministerios sectoriales.....	79

Resumen

Los países miembros de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) han planteado la necesidad de aplicar un enfoque de desarrollo integrado. La CEPAL propone que la atención se movilice a un desarrollo con énfasis en la equidad y en la ciudadanía, partiendo de la observación que, en la década de los noventa, las económicas latinoamericanas – aunque hayan mostrado avances importantes en términos macroeconómicos – culminaron con niveles relativos de pobreza superiores a los de 1980, al mismo tiempo que las condiciones en los mercados laborales se han deteriorado en la mayoría de los países.

Para lograr un desarrollo con equidad es imprescindible que, en la formulación de políticas públicas, se aplique un enfoque de género como instrumento técnico- analítico que acompaña este objetivo ético-político. Para Naciones Unidas y por ende para la CEPAL, la transversalización (*mainstreaming*) de la perspectiva de género es “el proceso de examinar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas y programas, en cualquier área. Asimismo, es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo, y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos”¹.

¹ Naciones Unidas, *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas*, Informe del Secretario general (E/1997/66), período de sesiones sustantivo de 1997, Ginebra, Consejo Económico y Social, 20 de junio a 25 de julio.

La finalidad del diagnóstico aquí presentado es dar cuenta del grado y modo en que los gobiernos de la región hayan incorporado la preocupación por la equidad de género en las políticas económicas, especialmente las de carácter laboral. Con este diagnóstico se espera contribuir a la implementación de los acuerdos y resoluciones derivados de conferencias regionales (Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe 1995-2001; Consensos de Santiago y de Lima) y de acuerdos mundiales (Plataforma de Acción Mundial de Beijing; los compromisos del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas) en cuanto a la institucionalización del enfoque de género y de los derechos de las mujeres en las políticas públicas.

Vale destacar el carácter pionero del diagnóstico, el que se centra en algunos aspectos formales que han sido identificados como posibles indicadores del grado de institucionalización del enfoque de género en las políticas y programas económicos y laborales: compromisos asumidos; mecanismos institucionales adoptados; nuevas disposiciones legales; programas implementados; recursos técnicos y financieros asignados, entre otros. Los indicadores aquí analizados dan cuenta de resultados alcanzados en este sentido en los países de la región durante la década de los noventa, sin enfocarse en los procesos que han llevado al logro de estos mismos y que han sido abordados a través de otros estudios² o aún están pendientes de analizar.

Se pone a disposición de los gobiernos y otros actores interesados, los resultados de este análisis con el fin de contribuir a la implementación y el perfeccionamiento de mecanismos y estrategias – cada vez más eficaces - que permitan alcanzar el objetivo de la incorporación transversal de la perspectiva de género en todas las políticas e intervenciones públicas que - por ende – apunta al objetivo de un desarrollo con equidad social y de género.

² Ver: Guzman, V., *La institucionalidad de género en el estado: nuevas perspectivas de análisis*, doc. interno, Unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL, agosto de 2000.

I. Introducción

Según el informe “Equidad, Desarrollo y Ciudadanía” que la CEPAL presentó en su vigesimotavo período de sesiones en la Ciudad de México (3-7 de abril, 2000), las economías latinoamericanas, en la década de los noventa, han mostrado avances importantes en términos macroeconómicos: una reactivación del crecimiento marcada por una expansión promedio del producto interno bruto (PIB) del 3.3% anual entre 1990 y 2000, menores tasas de inflación registradas en el último medio siglo, una disminución del déficit fiscal a un rango promedio entre 1% y 2% del PIB en la mayor parte de los países de la región, la modernización de importantes sectores de la economía y la aceleración del crecimiento de las exportaciones. Por otro lado, destaca que los resultados en cuanto a productividad y equidad han sido desilusionantes: las cadenas de producción han sido gravemente perturbadas, las condiciones en los mercados laborales se han deteriorado en la mayoría de los países y la década culminará con niveles relativos de pobreza superiores a los de 1980.

En este contexto, la CEPAL propone que la atención se movilice desde la macroeconomía hacia una visión más integral del desarrollo, con énfasis en la equidad y en la ciudadanía.

“Se trata de re-orientar el desempeño de la región, con políticas pragmáticas y acordes a las particularidades internas, *hacia el afianzamiento de la equidad como “vara principal” con la cual medir la calidad del desarrollo en el futuro*; de generar un desarrollo avalado por una estabilidad macroeconómica real que, a la vez, permita el desarrollo sostenible en el continente, y de entretejer estos empeños con aquellos dirigidos a hacer de la ciudadanía una agente activo y determinante de su propio desarrollo económico”³.

Un desarrollo con equidad se logra en la medida que los países consiguen aumentar y aprovechar sus capacidades y recursos (humanos, técnicos, naturales, entre otros) para lograr el bienestar individual y social. Un modelo de desarrollo es equitativo y, por lo tanto, eficiente, en la medida que satisface las diversas necesidades humanas (económicas, sociales, culturales, de salud, entre otras) de las personas en condiciones de igualdad de oportunidades y de equidad de trato. Para poder formular políticas públicas que impulsan un desarrollo con equidad, es imprescindible que se aplique *un enfoque de género, como instrumento analítico* que acompaña un objetivo ético (equidad social/ de género) y que permite dar cabalmente cuenta de los aportes que hacen las personas – mujeres y hombres – al desarrollo, así como de los beneficios que obtienen y de las necesidades que plantean. La aplicación de un enfoque de género – como instrumento técnico-analítico – en los procesos de análisis y planificación, es una condición necesaria para lograr un modelo de desarrollo integral que potencia la ciudadanía, la integración social y económica en sociedades que sean democráticas, a la vez que productivas.

En la última década, se puede observar una preocupación creciente en los países para considerar la dimensión de género, como parte integral del objetivo de equidad social, no solamente en las políticas sociales sino también las laborales y económicas. El número de ministerios de trabajo que han adoptado políticas o programas específicos para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es cada vez mayor. Varios han creado unidades de la mujer dentro del ministerio o han establecido convenios de cooperación con los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres. En las centrales sindicales, han surgido los comités o departamentos de la mujer y hay cada vez más cúpulas y organizaciones empresariales que cuentan con una comisión similar y que están adoptando políticas para promover la igualdad de oportunidades. Al mismo tiempo, organizaciones sociales, instituciones académicas y otros actores sociales están visibilizando las discriminaciones y exclusiones que las mujeres siguen sufriendo en el mundo laboral y económico, exigiendo y proponiendo medidas concretas para revertir esta situación.

En este contexto, también los mecanismos nacionales que han sido creado en los países de la región con el fin de promover políticas públicas que generen oportunidades y beneficios más equitativos entre mujeres y hombres, prestan cada vez más atención a los temas laborales y económicos. Asimismo, los países participantes en la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en Lima en febrero 2000, se comprometieron en el Consenso de Lima - entre otras cosas - a:

- Reorientar las políticas públicas, colocando la equidad social y de género en el centro de las preocupaciones gubernamentales, y lograr tal objetivo basando sistemáticamente estas políticas en evaluaciones de su diferente impacto sobre hombres y mujeres para vigilar su aplicación;
- Impulsar políticas socioeconómicas que promueven el crecimiento y el desarrollo sustentable con equidad e igualdad, para combatir la transmisión intergeneracional de la pobreza a través de asignación, la redistribución y el incremento de recursos;
- Promover medidas positivas para superar cualquier efecto negativo de la globalización y liberalización del comercio, y asegurar el acceso justo y equitativo a sus beneficios y oportunidades;
- Desarrollar estrategias tendientes a lograr más y mejores empleos para las mujeres, y sistemas equitativos de protección social;

³ Concluyó Período de Sesiones de la CEPAL con un llamado a priorizar la equidad y a profundizar el combate a la pobreza, Comunicado de Prensa CEPAL, 7 de Abril de 2000. Ver: <http://www.eclac.cl/conference/Comunicados.htm>

- Promover el reconocimiento de la contribución social y económica del trabajo no remunerado de las mujeres, predominantemente en el hogar, e instar los gobiernos a incluir a las mujeres que lo realizan en los sistemas de seguridad social.

La preocupación por “institucionalizar” el enfoque de género surge en un contexto de una llamada generalizada por transformar sistemas productivos, instituciones públicas y organizaciones sociales en espacios que sean menos costosos, burocráticos y complejos además de más democráticos y eficaces en el cumplimiento de sus mandatos, que apunten al bienestar general de las personas, sean hombres o mujeres. Así, los argumentos de justicia social y respeto por los derechos humanos en el marco de un desarrollo integral, se ven reforzados por argumentos de eficiencia y productividad. Los argumentos de eficiencia ponen a la luz que los sistemas productivos dependen cada vez más de la fuerza laboral femenina; algunos sectores productivos ya dependen predominantemente del empleo femenino asalariado. Además, crece la conciencia de que todo nuestro sistema económico, a fin y a cabo, se sustenta en el trabajo no remunerado en algunos servicios de cuidado que, aunque económicamente subvalorizados, son de alto valor social agregado.

Al mismo tiempo, se acepta que un desarrollo eficiente es un desarrollo con equidad y que la ineficiencia del sistema actual se manifiesta, entre otros, en el fenómeno de “crecimiento sin empleos” que lleva a la crisis del empleo pleno y formal como “la puerta de acceso” a los beneficios del desarrollo. Por otro lado, se visibiliza que las estructuras tradicionales de convivencia han cambiado profundamente y cada vez más hogares dependen, para su supervivencia, del trabajo asalariado femenino por lo cual sistemas económicos y laborales basados en el paradigma tradicional del hombre proveedor económico, se han vuelto cada vez menos eficientes.

Todo parece indicar que estamos viviendo un momento de transición hacia nuevos modelos de organización de las economías y de las sociedades que se encuentran en plena construcción, buscando nuevas maneras y formas de producir, trabajar y vivir que sean más viables y deseables en este cambiante mundo altamente tecnológico, “globalizado” y heterogéneo. Las demandas en este sentido hacia las instituciones públicas, se reflejan en la atención que recibe el tema de la “reestructuración y modernización del Estado” en los discursos y programas de desarrollo en América Latina. Desde una perspectiva de género, la pregunta por lo tanto es: ¿cómo garantizar que los sistemas, estructuras y instituciones puedan hacer plena justicia *de facto* y no solamente *de jure* a las mujeres; cómo puedan promover más eficazmente la equidad de género en su desenvolvimiento diario lo que llevará a políticas y programas más equitativas, además de eficientes en términos económicos, sociales y de género?

La pregunta principal que guía este diagnóstico es: ¿En que medida y de qué manera los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres - y los ministerios sectoriales vinculados con los ámbitos laboral y económico -, han abordado el tema de la equidad de género en las políticas económicas y laborales en la década de los noventa? Su respuesta no es sencilla. La intensidad del proceso varía sustancialmente entre países y está vinculada a varios factores institucionales y contextuales. En cuanto al factor institucional cabe resaltar la gran heterogeneidad de los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres. Han sido creados en distintos momentos y contextos históricos y políticos; tienen modalidades de funcionamiento y niveles de institucionalidad que son heterogéneos y no cuentan con los mismos recursos humanos y financieros. Además, estos mecanismos actúan en países que son distintos en cuanto a sus sistemas económicos y productivos, los niveles y modalidades de inserción en el mercado internacional, la estructura de sus mercados laborales, sus políticas sociales y modalidades de organización social y civil.

Todos estos factores, entre otros, influyen en el grado y el modo de atención que los países dedican a la agenda de la equidad social, en general, y de la equidad de género, en específico, en sus políticas laborales y económicas. Cabe aclarar también, que no todos los actores sociales, ni todos los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres comparten la misma visión y entendimiento en cuanto a los conceptos, objetivos, teorías y estrategias que se resumen bajo algunos denominadores generales como pueden ser: cuestiones de género, equidad de género, promoción de la mujer, entre

otros. Al contrario, las etiquetas “género” o “mujer” pueden cubrir objetivos, demandas, justificaciones, estrategias y acciones distintas y divergentes.

Al momento de analizar el grado de incorporación de la preocupación por la equidad de género en las políticas públicas en un país dado, se tendría que tomar en cuenta todos estos factores para poder debidamente “contextualizar” los procesos y iniciativas actuales y así evaluar cabalmente en qué casos y en qué grado se puede hablar de verdaderos avances. Obviamente, no es posible hacer un diagnóstico comparativo al nivel regional de tal envergadura por lo cual se ha optado enfocar este análisis en una revisión panorámica al nivel regional de procesos y mecanismos adoptados. Es evidente que un análisis que aborda las políticas y mecanismos exclusivamente al nivel de la institucionalidad pública tiene sus limitaciones dado que en el contexto latinoamericano actual la relación entre la estructura estatal, la sociedad civil y el mercado se está re- definiendo drásticamente.

Existe una crisis general de legitimidad del Estado como principal agente del proceso de modernización, con presiones fuertes y crecientes para reducir el aparato estatal y ello influye obviamente en la capacidad y posibilidad de las instituciones estatales para orientar y incidir en la agenda económica y laboral. Otros actores sociales y económicos parecen cobrar cada vez más relevancia en la definición de agendas, prioridades y estrategias. No obstante, existe al mismo tiempo una amplia aceptación sobre la importancia de una transformación del Estado que no significa su gradual eliminación.

Hay una creciente consciencia de que “la mano invisible” de mercados libres y no regularizados, no logra establecer los equilibrios necesarios entre oferta y demanda, necesidades y satisfacciones mínimas dado que – entre otros factores - no todos los actores (desde los individuos hasta las colectividades sociales, económicas o geográficas) están en condiciones ni posiciones iguales en cuanto a oportunidades, recursos y poderes. Por lo mismo, mercados eficientes requieren de la presencia y contribuciones de “una mano visible”, de un poder público, democrático y transparente que pueda garantizar que el desarrollo sea integral, equitativo y – por ende - viable

II. Estado del arte

Para investigar el grado y modo de incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas económicos y laborales, es necesario enfocarse en algunos componentes institucionales en los cuales se puede identificar procesos que llevan a una mayor atención a las relaciones de género. El diagnóstico analiza la información disponible sobre 1) objetivos y compromisos nacionales; 2) mecanismos sectoriales e intersectoriales a nivel gubernamental; 3) programas y proyectos relacionados con la equidad de género en los ámbitos económico y laboral; 4) disposiciones legales tendientes a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos económico y laboral; 5) la disponibilidad y el análisis de información que permite formular políticas públicas con una perspectiva de género; 6) iniciativas tendientes a fortalecer la capacidad institucional para implementar políticas públicas con perspectiva de género y, por fin, 7) temas pendientes en el proceso de institucionalizar el enfoque de género en el quehacer del estado. La totalidad de los indicadores se reseñan junto con la metodología y el proceso de recolección de información en el anexo B de este documento (p. 76)

A. Objetivos y compromisos

Un componente ampliamente aceptado como esencial para el análisis de cualquier institución se refiere a su “misión” y los objetivos que se plantea.

En este sentido, se investiga en qué medida los estados reconocen la necesidad de incorporar transversalmente el enfoque de género (“*gender mainstreaming*”) en todos los ámbitos de políticas públicas y cuáles son las estrategias que los mecanismos para el adelanto de las mujeres han adoptado con tal fin. Adicionalmente, se revisa en qué medida se han formulado objetivos para alcanzar la equidad de género en los ámbitos económico y laboral.

1. Planes nacionales para la igualdad

Casi todos los países en la región han elaborado en la última década planes nacionales para la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres (ver cuadro 1). La elaboración de estos planes nacionales fue fuertemente impulsado a partir de las recomendaciones adoptadas al respecto en las Conferencias Mundiales de la Mujer, específicamente las de Nairobi (1985) y Beijing (1995).

Cuadro 1

**PLANES NACIONALES Y SECTORIALES PARA LA IGUALDAD
EN LOS ÁMBITOS ECONÓMICO Y LABORAL (DÉCADA DE LOS NOVENTA)**

	Plan nacional	Plan sectorial	
	Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres	Igualdad en el trabajo	Igualdad en el desarrollo rural
Antigua and Barbuda	•
Argentina	•	•	...
Bahamas	•
Barbados	•
Belize	•
Bolivia	•	•	...
Brasil	•
Chile	•	...	•
Colombia	•
Costa Rica	•	•	•
Cuba	•	•	•
Dominica	•
Ecuador	•
El Salvador	•	...	•
Grenada
Guatemala	•
Guyana	•
Haiti	•
Honduras	•
Jamaica	•
México	•	•	...
Nicaragua	•
Panamá	•
Paraguay	•	•	...
Perú	•	•	...
República Dominicana	•
Saint Kitts and Nevis	•
Saint Vincent and the Grenadines	•
Saint Lucia	•
Suriname	•
Trinidad and Tobago	•
Uruguay	×	×	×
Venezuela	•

Fuentes: - CEPAL, sobre la base de la información disponible y proporcionada por los gobiernos en el marco de la encuesta 1999 y 2000;

- *El desafío de la equidad de género y de los derechos humanos en los albores del siglo XXI*, Serie Mujer y Desarrollo 27, pp.17-19.

... Datos no disponibles. × No existe un plan

El efecto que puede tener un Plan Nacional para la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, depende de varios factores. Influirán, entre otros, el grado de participación y concertación política y social que se logró en el proceso de la elaboración del Plan

Nacional⁴, además del grado de organización y conciencia ciudadana que pueda exigir la adopción de políticas y de resultados concretos en materia de equidad de género.

Habla por sí el hecho que los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres que han sido creados en la región, mayoritariamente a partir de la década de los ochenta, juegan un papel fundamental en este proceso. Se necesita una institución gubernamental con una visión estratégica y con capacidades técnicas y políticas para poder obtener el máximo compromiso de las más altas instancias del poder ejecutivo y de todas las instituciones gubernamentales para garantizar la implementación “institucional” de los objetivos planteados⁵.

A continuación se analiza de qué manera los planes nacionales abordan el desafío de incorporar transversalmente una perspectiva de género en las políticas públicas y en qué medida plantean la necesidad de insertar la preocupación por la equidad de género en las políticas económicas.

i) La incorporación transversal del enfoque de género

Desde la opción estratégica de institucionalizar, de una manera transversal, el enfoque de género en el quehacer del Estado, los planes nacionales constituyen el marco de referencia y el programa nacional que orienta a los distintos actores y órganos estatales en las prioridades de acción dentro de sus campos de especialidad en lo que concierne el objetivo de equidad entre mujeres y hombres. En este contexto, el papel del mecanismo nacional se concentraría idealmente en impulsar, coordinar, asesorar y monitorear la ejecución de las políticas nacionales y sectoriales tendientes a promover la equidad de género, además de, en algunos casos, asumir como responsabilidad propia la puesta en marcha de programas y proyectos específicos.

En general, la información proporcionada por los gobiernos muestra que la gran mayoría de las oficinas en la región parece haber suscrito la estrategia del “*gender mainstreaming*” (transversalización de la perspectiva de género) y el fortalecimiento institucional de esta perspectiva en todas las instituciones y ámbitos del Estado, como una de sus tareas principales. Aunque en algunos casos, los mecanismos nacionales no se refieren – dentro de sus objetivos y funciones - explícitamente a la transversalización del enfoque de género, dan cuenta de una aceptación de la misma dado que asumen funciones de promoción, asesoría y coordinación intersectorial que apuntan en esta dirección⁶.

No obstante esta tendencia alentadora, cabe mencionar que en algunos países de la región los planes nacionales de acción siguen constituyendo todavía más bien programas de trabajo *del mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres* en lugar de un compromiso de todo el Estado. En estos casos, la oficina de la mujer es investida con la responsabilidad de no solamente formular sino también *implementar* las políticas y programas destinados a generar una mayor equidad entre mujeres y hombres, con el riesgo de que los otros poderes públicos se ven absueltos de esta preocupación dentro de su trabajo y programa regular. Este riesgo existe en todos los países donde no existe una política nacional de igualdad – contemplado en un Plan Nacional - suscrito y adoptado *por todo el estado*. La débil institucionalidad política del enfoque de género se ve reflejada en las características de estos “planes de acción” que más que objetivos o compromisos nacionales indican actividades y proyectos concretos a ser impulsados por el mecanismo para el adelanto de las mujeres.

⁴ Es sabido que en varios países de la región, las ONG’s de mujeres y sus expertas han cumplido un papel protagonista en la elaboración de los planes nacionales. Muchos planes tienen la “peculiaridad de ser resultado de procesos más o menos estructurados de consulta a la sociedad civil, lo que los distingue claramente de otros mecanismos de la política social”. CEPAL (2000), El desafío de la equidad de género y de los derechos humanos en los albores del siglo XXI, Serie Mujer y desarrollo 27, p. 20

⁵ Como plantea Guzman, es evidente que “el sentido y el carácter de las oficinas se ha ido transformando a través del tiempo de acuerdo a los avances en la comprensión y conocimiento de las relaciones de género, las transformaciones sociales y económicas de la región, y ha sido influenciado por los debates sobre el Estado”. Guzman, V., La institucionalidad de género en el estado: nuevas perspectivas de análisis. Doc. interno, Unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL, agosto de 2000.

⁶ La calidad de la información no permite hacer afirmaciones más detalladas dado que algunos gobiernos mencionan en sus respuestas la necesidad de formular o implementar una política nacional para la mujer, sin proporcionar más detalles sobre el contenido de estos planes y los objetivos o mecanismos estratégicos adoptados para su implementación, mientras que otros países identifican en la enumeración de los compromisos y objetivos, estrategias o acciones bastante específicas.

Como es de esperar, casi todos los mecanismos nacionales destacan la *promoción y formulación* de políticas y programas de igualdad como su principal tarea y aunque algunos destacan la *ejecución* de dichas políticas y programas todavía como su responsabilidad, llama la atención que tantos otros ya no la mencionan más dentro de sus mandatos. Ello podría significar que estamos presenciando un proceso de re- definición de los objetivos y funciones de los mecanismos de acuerdo a la creciente aceptación de la estrategia del “*gender mainstreaming*” con el fin de transversalizar la preocupación por la equidad en todas las políticas sectoriales. En este sentido, llama también la atención que varios mecanismos destacan dentro sus funciones o estrategias la de impulsar la *coordinación y cooperación inter-institucional* con miras a alcanzar esta transversalidad. Aparte de la coordinación al nivel nacional y de acuerdo con el creciente interés hacia la descentralización del estado, en algunos casos se destaca claramente la necesidad de impulsar también la coordinación con las instituciones al nivel local.

Finalmente, varios mecanismos nacionales perciben la *evaluación* de las políticas y programas de igualdad como una de sus funciones. Sería interesante indagar cómo se concretiza esta función de evaluación si se trata de las políticas sectoriales: ¿cómo y de qué manera puede un mecanismo para el adelanto de las mujeres “evaluar” la pertinencia y eficacia de políticas laborales y económicas, de manera coordinada con las autoridades y estructuras pertinentes y competentes en estas áreas técnicas? La Comisión Nacional de la Mujer de México plantea al respecto un objetivo interesante. Más que asumir la función directa de ser evaluadora de políticas y programas, define como su responsabilidad el “*proponer políticas, lineamientos y criterios para la integración, ejecución, supervisión, evaluación y control del Programa Nacional de la Mujer*”.

ii) La equidad de género en los ámbitos económico y laboral

En primer lugar, es importante considerar que la importancia que se otorga, al nivel gubernamental, a las políticas de equidad de género dependerá sustancialmente de la apertura que exista hacia la elaboración y implementación de agendas sociales, en general. En la mayoría de los países en la región, las políticas sociales - y también laborales - se caracterizan por su bajo presupuesto y la fragilidad institucional, lo que afecta directamente a las políticas de equidad (CEPAL, 2000: 21). En segundo lugar, cabe resaltar que en América Latina y el Caribe, las políticas de equidad de género en una primera instancia han seleccionado los ámbitos tradicionalmente identificados como “femeninos” como sus áreas prioritarias de intervención. De este modo, han otorgado prioridad a la educación, la salud, la violencia doméstica y las políticas – a menudo asistencialistas - vinculadas con el combate a la pobreza y la exclusión social⁷. En este contexto, se podría decir que el grado y la manera de abordar objetivos de equidad de género en áreas “no tradicionales”, como son las políticas económicas y laborales, son indicadores de progreso hacia estrategias de género más complejas e integrales.

Como es de esperar, la mayoría de los países se refieren en términos generales al objetivo de “integrar plenamente a las mujeres *en el proceso de desarrollo*” y casi todos los planes y mecanismos nacionales para la promoción de la equidad de género hacen referencia a temas laborales y económicos como áreas de preocupación. La diferencia se da en el grado de atención que reciben estos temas y en cómo los países traducen el objetivo general en otros más específicos que dan cuenta de una menor o mayor consciencia sobre los mecanismos de discriminación y exclusión que operan en el mundo económico y laboral. Es bastante frecuente encontrar la atención a los temas laborales y económicos en una vinculación muy estrecha con la reducción de la pobreza y una mejor calidad de vida para las mujeres pobres y sus familias. Es menos común encontrar un planteamiento más amplio que reconoce el aporte de las mujeres al desarrollo productivo y al crecimiento económico de sus países e indica la necesidad de eliminar los mecanismos de exclusión y discriminación con que las mujeres, en general, se enfrentan en su calidad de trabajadoras y productoras.

⁷ Ello a diferencia de las políticas para la equidad de género en Europa, por ejemplo, que surgieron en un contexto de una creciente e importante inserción de las mujeres en el mercado laboral, en conjunto con un deseo de integrar paulatinamente los mercados laborales al nivel regional. El hecho de que en algunos países la brecha salarial entre mujeres y hombres era mucha mas aguda que en otros países de la comunidad europea, hizo surgir la necesidad de elaborar políticas de igualdad similares, *en primer instancia en el mercado laboral*, con el fin de eliminar mecanismos de falsa competencia, basados en la discriminación de las mujeres.

En general, el tema *laboral* recibe una amplia atención y varios países plantean objetivos y acciones específicos en este campo. Las áreas de intervención más destacadas están relacionadas con un mayor y mejor acceso de las mujeres al mercado laboral y a los recursos económicos. En general, llama la atención la gran popularidad de objetivos relacionados con el mejoramiento de la formación profesional de acuerdo a las necesidades del mercado. Ello se inserta en la gran importancia otorgada en la última década en la región a la formación de recursos humanos con el fin de adecuar la oferta laboral a las demandas del mercado. El riesgo de esta perspectiva es que priorice las necesidades del mercado por sobre las necesidades de las personas (mujeres y hombres), además de no tomar debidamente en cuenta otros factores – a menudo más estructurales - que dificultan el acceso al mercado laboral, como pueden ser las imágenes y sistemas de género que perciben a los hombres como proveedores económicos y a las mujeres como las responsables de la reproducción biológico y social, actividades que son socialmente y económicamente subvalorizadas.

Otros objetivos recurrentes están relacionados con: la recolección de información e investigación sobre la situación de las mujeres trabajadoras; reformas en la legislación laboral; la orientación laboral; la calidad del empleo y la condiciones laborales; la seguridad social; el desarrollo de la capacidad empresarial, con un gran énfasis en la micro-empresa; la distribución más equitativa y la reconciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares; la participación sindical y gremial; entre otros.

Aunque en algunos planes nacionales se puede encontrar una clara preocupación por *revisar políticas y sistemas laborales* desde una perspectiva de género, en otros casos los objetivos planteados no apuntan a cambios estructurales en los roles y posiciones de mujeres y hombres y por lo tanto no exigen una transformación “de fondo” al nivel de las políticas e instituciones. En los últimos casos, se promueve una mayor inserción de las mujeres en los sistemas y estructuras laborales existentes, sin cuestionar los sesgos de género de los sistemas y estructuras mismas y sus mecanismos de exclusión, segregación (ocupacional, por ejemplo) y sub-valorización del trabajo realizado por las mujeres.

En los objetivos vinculados con la equidad de género en el desarrollo *económico*, los gobiernos de la región muestran una marcada preferencia por algunos temas y preocupaciones específicas, como son: la reducción de la pobreza (a menudo con especial atención a las jefas de hogar); la promoción de la micro-empresa y el desarrollo de la mujer rural. Por otro lado, son solamente algunos contados países que plantean objetivos relacionados con la revisión de políticas (macro-)económicas, comerciales o financieras desde una perspectiva de la equidad de género. Mencionan actividades como: recolectar estadísticas e información económica que permita efectuar un análisis de género de la economía y del mercado laboral; hacer estudios de impacto de las políticas (macro)económicas en hombres y mujeres; revisar la asignación del gasto público desde una perspectiva de género; entre otros.

En general, cabe resaltar que el creciente interés en revisar las políticas y decisiones *económicas y laborales* se puede percibir en los países, que ya están implementando la “segunda (o tercera) generación” de planes nacionales para la igualdad entre hombres y mujeres. Países como Argentina, Chile, Ecuador, por ejemplo, plantean objetivos que apuntan a una revisión de los actuales paradigmas del modelo de desarrollo mismo, como, por ejemplo, la necesidad de revalorizar el trabajo no remunerado en los ámbitos domésticos y sociales. Otros países, como por ejemplo Panamá, México y República Dominicana refieren explícitamente a la necesidad de que las promotoras de la equidad de género estén presentes en la formulación y negociación de políticas económicas, financieras, comerciales y sectoriales. Es interesante observar que esta mayor atención hacia las políticas económicas y laborales en general se ve reforzada por objetivos relacionados con un mayor acceso de las mujeres a los espacios de adopción de decisiones, lo que claramente indica un enfoque de “empoderamiento” y una ruptura cultural con las normas, roles y estructuras discriminatorios y excluyentes para las mujeres respecto al acceso y ejercicio en el poder público y económico.

2. Planes sectoriales para la igualdad en los ámbitos económico y laboral

Llama la atención que en los últimos años, algunos gobiernos de la región han elaborado y adoptado planes sectoriales con el fin de terminar con las prácticas de discriminación y exclusión que las mujeres sufren en la economía y el mercado laboral. Como se puede observar en el cuadro 1 (p. 14), los gobiernos de Argentina, Bolivia, Costa Rica, Cuba, México y Paraguay así lo informan⁸. Además, Chile, Costa Rica, Cuba y El Salvador dan cuenta de planes sectoriales para la igualdad en el ámbito del desarrollo rural y Bolivia destaca un plan específicamente dirigido al desarrollo de la mujer micro-empresaria⁹. El carácter de estos planes no es igual en todos los países. Mientras que en algunos casos, se logró elaborar y negociar un plan sectorial más estructural - a veces como anexo temático adicional al Plan Nacional -, proponiendo lineamientos, propuestas y responsabilidades al nivel del poder ejecutivo para una política laboral o rural con enfoque de género, en otros casos se trata más bien de planes de acción puntuales, que se elaboraron alrededor de ciertos programas o proyectos en curso.

Es significativo que ningún gobierno ha informado sobre la existencia de planes específicamente orientados a incorporar la preocupación por la equidad de género en la formulación e implementación de políticas macro-económicas, comerciales, financieras o fiscales de los países en la región¹⁰, a pesar de que se pueda haber formulado un objetivo al respecto en el plan nacional para la igualdad de oportunidades.

En este diagnóstico no se ha indagado en la existencia de planes departamentales, provinciales o municipales para la promoción de la equidad de género en el ámbito laboral y económico pero sería interesante hacerlo en el futuro dado la importancia que cobran crecientemente las políticas locales a partir de los procesos de descentralización del Estado.

3. Incorporación de la equidad de género en los compromisos económicos y laborales

Un indicador importante para medir el grado de incorporación de la perspectiva de género en las políticas laborales y económicas, es la atención explícita que esta preocupación recibe o - no recibe - en los planes nacionales de desarrollo económico y de trabajo/empleo (en el caso de que existan). La incorporación de objetivos de equidad de género en los planes “generales” de alcance nacional a menudo es el resultado de arduas negociaciones a más alto nivel político. Por lo mismo constituye un avance significativo, a pesar de que el planteo de objetivos no implica por sí la implementación de acciones afirmativas que garanticen su cumplimiento efectivo.

Destacamos, como ejemplo, el caso de Argentina donde el primer Programa de Igualdad de Oportunidades para al Mujer en el Empleo (PIOME) formó parte substancial del Plan (nacional) de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres de 1993-1994 y surgió como una iniciativa coordinada entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Consejo Nacional de la Mujer. Posteriormente, se adoptó un nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades (1995-1999) y en 1997, el gobierno de Argentina suscribió (Decreto N. 254/97) el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral. En las negociaciones, y a partir de una alianza estratégica entre las personas y unidades que promueven la equidad de género en el mundo laboral tanto a nivel gubernamental como no

⁸ El gobierno de Perú informa bajo este punto sobre la existencia del Programa Femenino de Consolidación de Empleo, pro Joven, del Ministerio de Trabajo y Promoción Social que hemos recogido en el capítulo sobre programas y proyectos.

⁹ No específicamente vinculado con las políticas económicas sino con la participación de las mujeres en espacios de decisiones, El Salvador da cuenta de la existencia de un Plan para el Fortalecimiento del Papel de la Mujer en la Sociedad a través de la Participación Ciudadana, adoptado en 1998 por el Tribunal Supremo Electoral.

¹⁰ Solamente la Secretaría de Industria y Comercio de Honduras declara, sin más información, que “la Secretaría adoptó una nueva visión, una nueva perspectiva que ha hecho posible incorporar un enfoque inclusivo cuyo característico lo constituye la dimensión de género”. Además transmite que “esta concepción nos permite ejecutar objetivos, políticas y medidas integrales, “holísticas”, con una óptica de equidad a favor de los diversos agentes económicos y sociales, hombres y mujeres”.

gubernamental, se ha logrado que el Pacto Federal del Trabajo (28 de mayo de 1998) suscriba y incorpore explícitamente los objetivos y planteamientos del plan para la igualdad en el mundo laboral.

Otro ejemplo interesante es el de México donde, en el Convenio de Desarrollo Social de la Secretaría del Desarrollo Social que define el desarrollo social y productivo en regiones de pobreza, el gobierno ha incorporado, a partir de 1999, una perspectiva de género lo que se traduce concretamente en el requerimiento de que el 50% de los recursos y acciones sean destinados a atender a las necesidades específicas de las mujeres.

Por fin, el gobierno de Perú informa que varios ministerios sectoriales, entre los cuales, los de Trabajo y Promoción Social, de Justicia, del Interior, de la Presidencia, además de los gobiernos regionales y locales están en el proceso de incorporar en sus planes anuales un presupuesto para la aplicación del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades.

Como se evidencia en el cuadro 2, son todavía pocos los gobiernos que informan sobre la incorporación de objetivos relacionados con la equidad de género en algunos planes sectoriales de alcance nacional. Se evidencia claramente que se ha logrado una mayor incorporación del tema en los planes nacionales vinculados con el desarrollo social y el combate a la pobreza. En lo que concierne las políticas laborales, es preciso señalar aquí el desafío de institucionalizar un enfoque de género en ámbitos donde la institucionalidad pública en sí es mínima y frágil. Así, muchos países en la región actualmente no cuentan con una clara y concertada política nacional de empleo lo que dificulta obviamente los esfuerzos de “*gender mainstreaming*” en este área. Es un dato relevante que no se obtuvo información que evidencia la incorporación de un enfoque de género en planes nacionales relacionados con políticas macro-económicas, comerciales o financieros.

Cuadro 2

PLANES NACIONALES DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL QUE INCORPORAN COMPROMISOS DE EQUIDAD DE GÉNERO (DÉCADA DE LOS NOVENTA)

Argentina	<ul style="list-style-type: none"> • Pacto Federal de Trabajo, 1998: Suscribe el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social 1997 – 2001 • Plan Nacional de Competitividad y Desarrollo de la Industria • Programa de Acciones Estratégicas Productivas • Estrategia de Transformación Productiva del Agro
Cuba	<ul style="list-style-type: none"> • En todos los planes existentes, se expone promover la participación de la mujer sobre la base de igualdad de oportunidades y posibilidades
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Nacional de Desarrollo Social: Políticas para la Mujer 1996 – 2005 • El Informe Presidencial del Dr. Jamil Mahuad (1999) incluye un capítulo específico sobre equidad de género, con asignaciones presupuestarias
México	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio de Desarrollo Social, Ramo 26 “Desarrollo Social y Productivo en Regiones de Pobreza”: Incorporación del enfoque de género procurando que el 50 % de los recursos y acciones se orienten a atender a las necesidades de las mujeres (a partir de 1999) • Programa de la Mujer de la Secretaría de Relaciones Exteriores (1998): Incorporación de la perspectiva de género en los objetivos de la política exterior y mejoramiento de la condición de la mujer trabajadora • Programa Global para el Desarrollo de las Microempresas
Perú	<ul style="list-style-type: none"> • Los sectores del Estado están en el proceso de incorporar en sus planes anuales presupuestos para la aplicación del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades • Estrategia Focalizada de Lucha contra la Pobreza Extrema (1997) • Programa de Focalización de la Inversión Económica y Social, PROFINES (1998)

Fuente: CEPAL, sobre la base de la información disponible y proporcionada por los gobiernos en el marco de la encuesta 1999 y 2000

B. Mecanismos sectoriales e interinstitucionales

1. Unidades de género en ministerios o instituciones vinculados con el desarrollo económico y laboral

La experiencia ha demostrado que para poder implementar debidamente los compromisos que los gobiernos de la región han asumido, es indispensable contar con estructuras, dotadas de reconocimiento político y de recursos técnicos y financieros, que cumplen un papel fundamental en la promoción y coordinación de las políticas de igualdad, además de la previsión de asesoría técnica requerida para incorporar el análisis de género en todas las áreas del quehacer institucional. Aunque la mayoría de los países cuentan con mecanismos nacionales, el grado de su institucionalidad y su capacidad técnica y política para orientar este proceso difiere sustancialmente. En algunos países, mecanismos “mínimos” fueron creados con el fin de cumplir con los mandatos internacionales pero sin tener los recursos necesarios para impulsar cambios en la manera vigente de hacer políticas públicas. Aún en los países donde los mecanismos nacionales cuentan con mayores recursos políticos, técnicos y financieros para poder cumplir con su función, la experiencia ha mostrado el papel importante de unidades, comisiones o mesas de trabajo a nivel de los ministerios sectoriales.

En la medida que algunos temas cobran más importancia en la agenda nacional y que las promotoras de género logran movilizar a los actores sociales y políticos para abordar estos mismos temas desde una perspectiva de género, surgen en la región espacios sectoriales que se concentran en la promoción de la equidad en ciertas áreas técnicas. En este diagnóstico, se investiga la existencia de estas unidades a nivel de los ministerios y instituciones nacionales de mayor relevancia en la formulación de políticas laborales y económicas

La información disponible (ver cuadro 3, p. 21) demuestra que paulatinamente los ministerios de trabajo han creado tales unidades, sobre todo en la segunda mitad de la década de los noventa. Existen, entre otros, en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Guatemala, México y Paraguay. El grado de institucionalidad de estas estructuras difiere. Aunque el tipo de información recogido en este diagnóstico no permite hacer un análisis más contundente al respecto, parece que algunas “unidades de la mujer”, más que otras, están más estructuralmente involucradas en la formulación de políticas y programas de empleo mientras que otras unidades fueron creadas alrededor de programas específicos.

Algunos gobiernos informan que ciertas instituciones estatales relacionadas con la formación profesional, estudios laborales y la recolección de estadísticas también han creado una estructura específica a su interior con el fin de garantizar una mayor incorporación de una perspectiva de género en sus actividades. Costa Rica y Panamá informan sobre tal unidad al interior del organismo nacional responsable para la formación técnica y profesional. Panamá además da cuenta de la Unidad Mujer Trabajadora en el Instituto Panameño de Estudios Laborales. México y República Dominicana informan sobre la creación de una entidad de género al interior de los institutos nacionales de estadísticas.

Llama la atención que, en varios países de la región, los ministerios e institutos nacionales de agricultura han sido muy activos – más que los de trabajo - en crear unidades que abogan por los derechos económicos y laborales de las mujeres rurales. Costa Rica, El Salvador, México, República Dominicana y Uruguay cuentan con más de una instancia nacional en este ámbito que ha creado una unidad para promover los derechos de las mujeres rurales. Existen además en Bolivia, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, Panamá, Paraguay, Perú, San Vicente y las Granadinas, entre otros. Según los datos disponibles, las unidades actuales al interior de estas instituciones fueron en su gran mayoría creadas en la segunda mitad de los noventa. No obstante, ello no indica que son las primeras unidades en haber sido creadas. De hecho, así lo confirma la información proporcionada por Ecuador, que indica que la primera unidad dentro del Ministerio de Agricultura data del año 1968. El hecho que, en varios casos, estas unidades a menudo desaparezcan, sean reestructuradas o cambien de nombre cuando hay un cambio de gobierno, indica que son muy dependientes de la coyuntura política lo que no favorece su continuidad y dificulta la incorporación sostenible del enfoque de género en las políticas sectoriales.

Cuadro 3
UNIDADES Y PUNTOS FOCALES PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO
(A NIVEL GUBERNAMENTAL EN LA DÉCADA DE LOS NOVENTA)

	Trabajo	Agricultura	Ministerio u institución encargada del tema			Instituto Nacional		
			Relaciones Exteriores	Desarrollo productivo	Medio - Ambiente ^a	Formación Profesional	Estadística	Seguro Social
Argentina	X		X					
Bahamas			X					
Barbados				•				
Belice	<i>"Focal points have been appointed for each government ministry"</i>							
Bolivia	X	X						
Brasil	X							
Chile	X	X						
Colombia	•	•	•	•				
Costa Rica	•	•		•	•	•		•
Cuba	X	X						
Dominica	/	/	/	/	/		X	
Ecuador		X						
El Salvador		X						
Guatemala	X	•	•	•	•	•	•	
Honduras				•				
México	X	X	X		X		X	
Nicaragua					X			
Panamá	X	X	X		X	X		
Paraguay	X	X						
Perú		X	X					
República Dominicana		X					X	
Saint Vincent and the Grenadines		X						
Uruguay		X						

Fuente: CEPAL, sobre la base de la información disponible y proporcionada por los gobiernos en el marco de la encuesta 1999 y 2000.

^a puede incluir Energía y Recursos Naturales

X Unidades • Puntos Focales / No existe

¿En qué medida se han creado unidades que abogan por la equidad de género a nivel de los ministerios o instituciones nacionales responsables por la formulación y negociación de las políticas en las áreas del desarrollo económico, productivo, comercial y financiero? Ninguno de los países en la región ha hecho referencia a la existencia de unidades de género al interior de los ministerios de comercio, economía, hacienda o finanzas. La única información proporcionada se refiere a Paraguay donde existe una Área Mujer en el Departamento Social de la Secretaría Técnica de Políticas Económicas y Sociales y a tres países que informan sobre la presencia de un “punto focal” en cuestiones de género o de la mujer en alguno de estos organismos, como es el caso en el *Ministry of Economic Affairs* en Barbados; el Instituto Nacional de Fomento Cooperativo y el Consejo Nacional de Producción de Costa Rica; y la Secretaría de Industria y Comercio de Honduras.

Argentina, Bahamas, Colombia, México, Panamá y Perú informan sobre la existencia de unidades para el adelanto de las mujeres al interior del ministerio o de la secretaría de relaciones exteriores. Sin embargo, según la información procesada, cabe mencionar que estas unidades están dedicadas en primer lugar a fortalecer los enlaces de cooperación técnica internacional más que a promover la incorporación de un enfoque de género en las políticas internacionales o comerciales del país.

Algunos países, como Colombia, Costa Rica y Guatemala, parecen haber conscientemente adoptado una estrategia de asignación de “puntos focales” o “delegadas” en los ministerios sectoriales. En ausencia de unidades dedicadas a atender y monitorear las actividades tendientes a incorporar el enfoque de género en el trabajo sustancial del ministerio, los “puntos focales” son funcionarios/as asignados con la responsabilidad de promover la atención hacia las cuestiones de género. Se espera que, aparte de sus responsabilidades profesionales “regulares”, sean referentes institucionales para los temas vinculados con la equidad de género. No obstante, no queda muy claro con base en qué criterios se asigna a una persona como “punto focal”; ¿cuáles son exactamente sus responsabilidades en esta área; con qué recursos (tiempo, técnicos y financieros) cuentan para llevar a cabo esta tarea; cuál es su capacitación técnica en el tema; y de qué manera se reconoce y recompensa institucionalmente esta responsabilidad adicional?

En la medida que no existan reglas y procedimientos transparentes y pragmáticos que definan tanto el perfil, las responsabilidades, los recursos, las condiciones de trabajo y los mecanismos de reconocimiento institucional de los puntos focales, se corre el riesgo de que tengan un impacto limitado sin alcanzar un proceso sustentable. Institucionalizar transversalmente la perspectiva de género no es algo que se logra sin recursos; exige la presencia de expertos y unidades especializados que puedan acompañar este proceso. A pesar de estas observaciones, en instituciones donde no existen unidades específicas, la asignación de un punto focal puede ser un primer paso en un proceso que lleva a un creciente reconocimiento de la necesidad y oportunidad de tomar debidamente en cuenta las variables y relaciones de género en la formulación y implementación de políticas. Una estructura bien designada de puntos focales puede funcionar como estructura de apoyo, en la medida que cuenta con el reconocimiento político de los decisores y el respaldo técnico de una unidad profesional de género debidamente desarrollada y dotada de recursos.

2. Comités y convenios intersectoriales

El trabajo y la coordinación *intersectorial* está mostrando ser un mecanismo valioso para la institucionalización transversal del enfoque de género. Ello no es casualidad dado que la perspectiva de género responde a un enfoque y a una práctica integral y multi-disciplinaria, exigiendo estrategias intersectoriales e interinstitucionales que permitan vincular objetivos económicos con objetivos sociales, entre otros los relacionados con la equidad. Una estrategia que los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres han adoptado para impulsar la cooperación interministerial e intersectorial, es la negociación de convenios de cooperación con ciertos ministerios o instituciones sectoriales. Los convenios de cooperación interministerial son generalmente una expresión de voluntad, además de un mecanismo que define las respectivas responsabilidades y tareas, en el proceso de incorporar transversalmente la perspectiva de género en las políticas y programas públicos. Con respecto a la

existencia de comités u convenios de colaboración interinstitucional distinguimos entre los relacionados con a) la igualdad de oportunidades en general; b) el ámbito laboral; c) el desarrollo rural; y d) el desarrollo empresarial y productivo¹¹.

i) Cooperación intersectorial sobre políticas de igualdad en general

En primer lugar, las respuestas obtenidas hacen referencia a la existencia de espacios intersectoriales que abordan y coordinan las políticas y programas destinados a mejorar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, con el fin de dar seguimiento a los compromisos asumidos por los gobiernos y recogidos en el plan nacional para la igualdad (ver cuadro A1 en Anexo p. 70). Estos comités existen en la gran mayoría de los países de la región y son presididos por los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres. Desafortunadamente, en general, no se cuenta con información en qué medida los ministerios de trabajo, economía, finanzas, y comercio participan oficialmente – y en la práctica – en estos espacios de coordinación, ni sobre el peso de los temas laborales o económicos en su agenda.

Las respuestas recibidas en 1999 por los ministerios sectoriales parecen indicar más bien una tendencia a su no- participación en estos comités, con excepción de algunos ministerios de trabajo y de agricultura.

Varios países hacen también referencia a los comités de coordinación entre el mecanismo gubernamental para el adelanto de las mujeres y las organizaciones de mujeres de la sociedad civil en seguimiento a la Plataforma de Beijing. Sin duda el movimiento social más amplio de mujeres, agrupadas en distintas organizaciones de la sociedad civil, constituye un motor importante para la institucionalización del enfoque de género en las políticas y estructuras públicas. En la medida que el Estado acoja las propuestas planteadas por el movimiento social y adopte un plan y estrategia “nacional” que las incorpore, será más fácil crear las alianzas estratégicas que son necesarias para obtener el compromiso de otros sectores tradicionalmente menos abiertos a las demandas de equidad de género.

ii) Cooperación intersectorial sobre políticas de igualdad en el mundo laboral

Se constata la existencia de mecanismos de coordinación intersectorial en temas relacionados con la igualdad de oportunidades en el mundo laboral en los siguientes países de la región: Argentina, Brasil, Chile, Cuba, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Suriname y Uruguay (ver cuadro A2 en Anexo p. 71). En los países del Cono Sur, vale resaltar la existencia de comisiones tripartitas para la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el mundo laboral. Son espacios más o menos formalizados de concertación y formulación de políticas laborales con perspectiva de la equidad, integrados por representantes del ministerio de trabajo (instancia coordinador), el mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres, las principales cúpulas empresariales y sindicales. Fueron creados en Argentina (1998), Brasil¹² (1996), Chile (1995), Paraguay (1998) y Uruguay (1997) y han sido apoyados por un programa de cooperación técnica de la OIT en la región.

Igualmente, a partir de un programa similar de cooperación internacional, surgieron en la última década espacios de coordinación tripartita en El Salvador, Suriname y México, lo que da cuenta del papel importante que pueden tener los organismos internacionales en estimular la institucionalización de una perspectiva de género en las políticas sectoriales. Otro caso interesante lo constituye Cuba que cuenta con las Comisiones de Empleo Femenino, institucionalizadas en la década de los ochenta y revitalizadas en 1996. Tienen representación de la Federación de Mujeres Cubanas y de la Central de Trabajadores de Cuba y son coordinadas por el Ministerio de Trabajo.

¹¹ La información obtenida con respecto a comités y convenios intersectoriales sobre la generación de información estadística con perspectiva de género será abordado en el capítulo 5 que indaga en el tema de la disponibilidad, el análisis y uso de la información desagregado por sexo.

¹² En el caso de Brasil, el “Grupo de Trabalho para la Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (GTEDEO)” no solamente aborda la no discriminación por razones de género sino también por razones de raza y pertenencia étnica.

Existen convenios de cooperación entre el mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres y el ministerio de *trabajo* en países como Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Guatemala, Paraguay, Perú y República Dominicana (ver cuadro A.2 en Anexo p. 71). El análisis del contenido y el alcance de estos convenios no ha sido objeto de este diagnóstico, por lo cual no se puede destacar en qué medida priorizan áreas o temas específicos o indican más bien en términos generales algunos mecanismos de colaboración. No obstante, los datos proporcionados sí permiten destacar que, en algunos casos, estos convenios definen prioridades y mecanismos de cooperación en temas específicos como pueden ser: la formación profesional (Brasil, Chile, Paraguay, Perú, República Dominicana, entre otros); la normalización previsional (Chile) y la generación de estudios laborales con enfoque de género (Ecuador y Guatemala, entre otros).

Chile es el país en la región donde el SERNAM parece haber adoptado consecuentemente una estrategia de suscripción de convenios intersectoriales. A parte de los convenios ya mencionados ha suscrito anualmente, a partir de 1991, convenios de colaboración con la JUNJI, instancia nacional responsable para los centros de atención de hijos de las trabajadoras.

iii) Cooperación intersectorial sobre políticas de igualdad en el desarrollo rural

De acuerdo a lo esperado, si tomamos en cuenta la existencia de estructuras y planes sectoriales para promover la equidad de género en las políticas *rurales y agrícolas*, resalta también la creación de mecanismos intersectoriales en este ámbito (ver cuadro A.3 en Anexo p. 73). Chile, Cuba, Ecuador y México dan cuenta de la existencia de comités interministeriales para coordinar políticas y programas relacionados con la posición y situación de las mujeres en el desarrollo rural y varios países mencionan haber suscrito más que un convenio interinstitucional al respecto. El SERNAM de Chile, por ejemplo, ha firmado anualmente convenios tanto con el Instituto de Desarrollo Agropecuario (a partir de 1995), el Servicios Agrícola y Ganadera (a partir de 1997), la Fundación de Comunicaciones, Capacitación y Cultura del Agro (a partir de 1998) y el Servicio Nacional Forestal (a partir de 1998). En República Dominicana, se han establecido convenios inter-institucionales entre el SEM y el Banco Agrícola Dominicano, la Secretaría de Estado de Agricultura, el Instituto Agrario Dominicano y la Confederación Nacional de Mujeres del Campo. Sobre similares convenios han informado los gobiernos de Bolivia, Brasil, Cuba, Ecuador, México y Paraguay.

iv) Cooperación intersectorial sobre políticas de igualdad en el desarrollo económico, empresarial, comercial y financiero

En el área de las políticas de desarrollo económico, empresarial, comercial y financiero, se sabe de solamente dos comités intersectoriales. El Consejo Nacional de la Mujer de Argentina hace referencia a un comité junto con la subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa alrededor de un programa de crédito y uno con el Ministerio de Economía alrededor de un programa de reconversión productivo (ver cuadro A. 4 en Anexo p. 74). Pocas países informan sobre convenios de cooperación interinstitucional en estos áreas y, en caso contrario, pocas veces mencionan los temas y el alcance de estos convenios. Aún así, pareciera que los convenios existentes en el área de las políticas económicas, se enmarcan en programas de superación de la pobreza, por un lado, y se concentran en el desarrollo de la micro- y pequeña empresa, por otro lado¹³.

México, por ejemplo, menciona el Convenio de Desarrollo Social de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) y un convenio marco entre CONMUJER y la Nacional Financiera alrededor del programa “Mujeres Empresarias, Mujeres Productoras”. El Viceministerio de Asuntos de Género, Generacionales y Familia de Bolivia ha firmado convenios con el Viceministerio de Microempresa y con

¹³ Como veremos a continuación, esta tendencia parece confirmarse en la revisión de los programas y proyectos que se están implementando: el tema de la equidad de género en el desarrollo económico se limita en gran medida a programas y proyectos “de emergencia” en el contexto de la lucha contra la pobreza, con una atención importante al desarrollo de la pequeña y micro-empresa. A menudo presentan también un enfoque más bien asistencialista y menos estructural.

la Asociación Departamental de la Pequeña Empresa y menciona un convenio con el Viceministerio de Industria y Comercio Interno; la Federación de las Mujeres Cubanas ha firmado anualmente convenios con el Ministerio de Azúcar desde 1992; y la ONAM menciona haber elaborado conjuntamente con la Secretaría General del Consejo Nacional de Planificación Económica una política nacional para el desarrollo y promoción de la mujer en Guatemala. Destacables son algunos convenios firmados por el SEM de República Dominicana con el Centro Dominicano de Promoción de Exportaciones; la Corporación de Fomento Industrial y la Fiscalía del Distrito Nacional, como también los convenios del SERAM con el Ministerio de Bienes Nacionales a partir de 1996.

Llamativo es el hecho que los gobiernos no informan sobre mecanismos interministeriales para coordinar políticas macroeconómicas, comerciales y fiscales con el fin de que tengan una perspectiva de equidad (de género). Resaltamos también que en las respuestas obtenidas por los ministerios o secretarías de economía, comercio, hacienda y finanzas, se hace visible una casi generalizada ausencia de dichos ministerios en comités interministeriales que buscan mejorar la equidad entre mujeres y hombres. Algunos precisan la razón y declaran que “por la naturaleza de sus funciones dicha información no es de competencia a este despacho”. Solamente la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de México informa que “mantiene vinculación sobre este tema con la Secretaría de Gobernación a través de su Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer” y la Secretaría de Industria y Comercio de Honduras informa haber establecido una coordinación con el Instituto Nacional de la Mujer para facilitar el seguimiento conjunto de la Plataforma de Beijing. En otro caso, el Viceministerio de Industria y Comercio Interno de Bolivia menciona que “se contempla” la creación de un Comité Técnico en conjunto con el mecanismo nacional para la promoción de la equidad de género, sin mencionar, no obstante, cuáles serían sus funciones o ámbitos de acción.

Si se aspira a un desarrollo económico realmente equitativa en términos sociales y de género, será necesario colocar el análisis de género en el núcleo de las decisiones (macro-)económicas, financieras y comerciales lo que plantea la necesidad de un acercamiento interinstitucional entre el mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres y los ministerios sectoriales relevantes para abordar estos temas.

Por fin, vale destacar que en algunos países de la región existen más de un comité o grupo intersectorial que coordina políticas o actividades dentro de una misma área temática. Ello se debe a una diversificación de objetivos y funciones de estos mecanismos que se expresan también en un distinto nivel de institucionalidad: en algunos casos, se trata de espacios oficiales de coordinación y negociación de políticas al nivel nacional, mientras que otros parecen ser grupos de trabajo que se dedican a coordinar actividades en el marco de proyectos o programas puntuales. En Chile, por ejemplo, existe la Mesa Mujer y Trabajo del Consejo de Diálogo Social¹⁴, espacio tripartito de formulación de políticas, además existe una Comisión de coordinación intersectorial de las actividades realizadas en el marco del Programa de Habilitación Laboral para Mujeres de Escasos Recursos Económicos. En el caso de México se crearon tres distintos grupos de coordinación alrededor de un mismo programa relacionado con la promoción de más y mejores empleos para las mujeres.

3. Mecanismos a nivel local y regional

A pesar de que la encuesta enviada no indagó explícitamente en la existencia de estructuras *al nivel local*, varios gobiernos proporcionaron información con respecto a la existencia de estructuras descentralizadas que están directamente vinculadas con el tema de la equidad de género en el trabajo y en la economía. Con respecto a la existencia de convenios interinstitucionales al nivel descentralizado, la información disponible indica también una tendencia en esta dirección. Así, por ejemplo, los convenios de colaboración entre la Subsecretaría de Desarrollo Rural de la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural en México y los Gobiernos Estatales han promovido fuertemente la incorporación de

¹⁴ Según la información proporcionada por la SERNAM, la Mesa Mujer y Trabajo, creada en 2000, ha sustituido la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo.

una perspectiva de género en todas las acciones en el marco del Programa Mujeres en el Desarrollo Rural¹⁵.

Suponemos que la actual tendencia hacia la descentralización del estado, resultando en una mayor autonomía de los poderes locales, aumenta la capacidad de las instituciones provinciales, municipales y locales para impulsar activamente políticas destinadas a generar mayores y mejores oportunidades laborales y económicas para las mujeres. Por lo mismo, el tema de la institucionalización del enfoque de género en los poderes y instituciones provinciales y locales es digno de un estudio más profundo en el futuro. En este sentido, es preciso resaltar también la creación – en la última década – de una variedad de unidades y comisiones al interior de instituciones y organismos *no gubernamentales* de especial relevancia para la formulación de políticas laborales, como son las secretarías o comisiones de la mujer dentro de las cúpulas sindicales y empresariales, además de organizaciones y redes de mujeres empresariales y profesionales y otras ONG's especializadas en la temática de las mujeres en el mundo laboral.

Igualmente significativa es la aparición de nuevos mecanismos – tanto gubernamentales como no gubernamentales - que se dedican al tema de la equidad de género *en los procesos de integración económica regional*. En la medida que algunos países están avanzando en la elaboración y subscripción de acuerdos de integración económica y social, surgen espacios de cabildeo político que promueven una transversalización de la perspectiva de género en estos acuerdos y políticas regionales. Da la impresión que hasta ahora se han concentrado, en primer lugar, en promover políticas *laborales* más equitativas pero cabe esperar que paulatinamente se incrementará el interés por revisar también las políticas comerciales, financieras y macroeconómicas desde una perspectiva de género y hacer propuestas de políticas públicas a respecto.

C. Disposiciones legales

En el último siglo, el principio de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres se ha implantado en las constituciones y legislaciones nacionales a nivel mundial. Históricamente las normas laborales se habían construido alrededor del paradigma del hombre trabajador, cuya responsabilidad consistía en ser el proveedor económico del núcleo familiar. Aunque la mujer siempre se había empeñado, en mayor o menor medida, en trabajos productivos sea dentro o fuera de la casa, las normas sociales no asignaban a estas actividades “femeninas” el valor de trabajo. Las primeras normas y legislaciones laborales reforzaban la norma social que decía que el sitio de la mujer “decente” estaba en el hogar y que la mujer que “necesitaba” trabajar precisaba de medidas de protección para salvaguardar su integridad moral y su capacidad de ser – por sobre todo – madre-esposa, cuidadora del hogar y de sus integrantes¹⁶. En las últimas décadas, crecientemente ha surgido el reconocimiento de que la situación de mujeres y hombres en el empleo debe estar basado en la plena igualdad de oportunidades y de trato para ambos en todos los ámbitos del desenvolvimiento humano.

En América Latina y el Caribe, como en todo el mundo, el movimiento de las mujeres - tanto a nivel gubernamental como no gubernamental - ha sido un impulsor activo de cambios legislativos orientados a garantizar un desarrollo económico que sea más equitativo, en primer lugar para las mujeres quienes aportan sustancialmente al desarrollo de sus países pero que no gozan – como pasa también con

¹⁵ Otros países que nos informaron sobre la existencia de convenios con instancias a nivel regional, provincial o municipal con el fin de coordinar programas relacionados con la equidad de género en el ámbito laboral y económico, son Chile y Paraguay.

¹⁶ Para más información en cuanto a la evolución de la normativa laboral desde un enfoque que protege a las mujeres por justificaciones más bien sexistas hacia una protección basada en argumentos de derechos humanos, se puede consultar la publicación de la OIT sobre Las Normas Internacionales del Trabajo y las Trabajadoras. Bloque Informativo (1995). En este módulo de sensibilización y capacitación se explica claramente como las primeras normas internacionales dirigidas al trabajo femenino tenían como preocupación principal salvaguardar el status quo de la vigente estructura de género, a pesar de los cambios sociales que se estaban dando en el mercado laboral. Así, por ejemplo, la prohibición del trabajo nocturno de la mujer a través del Convenio N° 4, adoptado en 1919, “se debió principalmente al deseo de salvaguardar la virtud de la mujer. “Trabajo nocturno” era casi un eufemismo de prostitución. La tesis de que inicialmente su objetivo era aligerar el trabajo femenino no es convincente, por cuanto no se intentó reglamentar el trabajo a destajo a domicilio” (OIT, 1995: 58).

otros grupos sociales - de una debida valorización por su trabajo y de una distribución más justa de los beneficios del desarrollo. Un significativo avance que muestra el diagnóstico como tendencia relevante de la década, es la creación, en cada vez más países de la región, de estructuras al interior del Poder Legislativo, tendientes a promover leyes y procedimientos legales que aseguran una mayor equidad “de derecho” entre mujeres y hombres en los ámbitos laboral y económico: existen actualmente en 20 países de la región (CEPAL 1999b: 67). Se destaca la labor de las oficinas nacionales de la mujer en coordinación con los y las parlamentarias, organizaciones sindicales, organismos no gubernamentales y expertas legales en este campo¹⁷. Dado que varios países en la región han reformado sus códigos laborales y sistemas de seguridad social en la década de los noventa - o están en el proceso de hacerlo -, la presencia de estas comisiones ha tenido un impacto importante en cuanto a la discusión y adopción de leyes que sean más consideradas en términos de género.

Estas conquistas legales son avances importantes en sociedades donde el contrato social se plasma en un marco de referencia legal. La formulación de principios de igualdad en textos legales y normas laborales no solamente ha obligado a re- pensar la condición jurídica de las mujeres, sino también su papel en la sociedad y su contribución a la economía. Al mismo tiempo, estos avances no son suficientes dado que la igualdad “de jure” no se traduce necesariamente en una equidad “de hecho” y mucho menos en un contexto regional donde existen serias deficiencias en la aplicación y fiscalización de las normativas legales. Cabe reconocer que estos avances se insertan en un contexto más amplio de políticas económicas que no siempre parecen conducir a un desarrollo con equidad, como lo indican numerosos estudios elaborados por instituciones prestigiosas que dan cuenta de un aumento de la pobreza al nivel mundial y crecientes brechas de equidad entre regiones, grupos sociales y sexos.

Los profundos y veloces cambios que se están dando en las políticas y estructuras económicas a nivel mundial, trajeron consigo el surgimiento de regímenes y actividades especiales de trabajo, cuya regulación ha sido puesto en tela de juicio, así como transformaciones profundas en los sistemas de seguridad social. Tomando en cuenta este contexto global, el tema de los derechos laborales y económicos con perspectiva de género indudablemente es digno de un estudio específico si se quiere dar cuenta cabalmente de los avances, retrocesos y desafíos que quedan por delante.

Este resumen se limita a indicar algunas tendencias en lo que concierne el principio de la equidad de género en la normativa laboral en la región durante la última década. Revisa 1) la ratificación de convenios internacionales de especial interés para la promoción de la equidad de género en el trabajo y desarrollo económico; 2) la introducción o modificación de disposiciones legales a nivel nacional durante la última década, destacando algunos temas de preocupación recurrentes en la región y 3) la implementación de programas y proyectos del estado orientados a la divulgación y capacitación en los derechos económicos y laborales de las mujeres.

1. Convenios internacionales ratificados.

Uno de las características de las políticas en el siglo XX es la creciente visibilidad que se da en el ámbito internacional al concepto de los derechos humanos universales. Los gobiernos han acordado distintos convenios y normas internacionales que constituyen un cuerpo normativo internacional que enuncia los objetivos a alcanzar. Una vez que los países ratifican estos convenios se comprometen a plasmarlos en su legislación nacional y fomentar su plena observancia y cumplimiento. En ese apartado, se investiga la posición de los gobiernos latinos y caribeños en la adopción y ratificación de normas internacionales sobre la protección de la maternidad (N° 3, 103 y 183); la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor (N° 111), la discriminación en el empleo y la ocupación (N° 100), la reconciliación del trabajo con las responsabilidades familiares (N° 156), además de los pactos

¹⁷ Igualmente conviene destacar, en el contexto de los procesos de democratización en varios países de la región, la creación de Procuradurías y Defensorías dedicadas a vigilar el cumplimiento de los derechos humanos, dentro de las cuales en algunos países de la región se ha creado una estructura que vela por los derechos de la mujer. Es de esperar que, al menos en algunos países, las Procuradurías y Defensorías hayan incorporado el tema de los derechos económicos y laborales en su agenda de acción.

internacionales sobre los derechos políticos, por un lado, económicos, sociales y culturales, por otro lado, y de la Convención Internacional para la Eliminación de Toda Forma de Violencia contra la Mujer.

La ratificación por parte de los países de los convenios sobre la protección de la maternidad viste especial importancia dado que una de las principales causas de discriminación de las mujeres en el ámbito del empleo y del desarrollo económico, siempre ha sido y sigue siendo su real o potencial condición de madre y principal responsable por el cuidado de los niños y otras personas que necesitan atención. El mandato socio-cultural que impone a las mujeres – y no a los hombres - la responsabilidad de prestar “servicios de cuidado” de forma altruista y gratuita como si fuera únicamente una condición biológica femenina y no una responsabilidad social compartida, lleva a que las mujeres se insertan en el trabajo asalariado en condiciones segregadas y desiguales. Ello tiene graves consecuencias en cuanto a la posibilidad de alcanzar un desarrollo económico con equidad y de superar la pobreza, en una región donde – según las cifras oficiales – entre el 20 y 37% de los hogares depende para su ingreso económico únicamente del trabajo de una mujer, proporción que aumenta aún en los hogares indigentes donde alcanza, en ciertos países, más del 50%¹⁸.

Como se puede observar en el cuadro 4, actualmente 6 países de la región latinoamericana tienen ratificado el Convenio 3 de la OIT y 8 países ratificaron, a partir de 1952, el Convenio revisado (N° 103) sobre el mismo tema¹⁹. El bajo nivel de la ratificación a nivel mundial – solamente 72 países de los 174 Estados Miembros de la OIT ratificaron el Convenio 3 o el Convenio 103 -, además de la necesidad de adecuarse a los cambios en la situación de la mujer en el mercado laboral, lleva a que se adopta un nuevo convenio sobre la protección de la maternidad durante la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2000.

Cabe mencionar en este informe el papel activo de varios gobiernos latinoamericanos en el proceso de adopción de este nuevo convenio relativo a la protección de la maternidad (Convenio 183) que, por un lado, amplía el campo de aplicación y el período de protección del empleo y, por otro lado, otorga más posibilidades de excepción a las reglas principales previa consulta y mediante acuerdos a nivel nacional entre los gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores. Las delegaciones nacionales de algunos países de la región - como Argentina, Chile, Uruguay, entre otros –llegaron a la Conferencia con una posición clara y discutida entre varios actores sociales al nivel nacional, incluyendo representantes de la oficina nacional de la mujer, organizaciones sindicales, empresariales, académicas y otras organizaciones no gubernamentales expresando también su preocupación sobre posibles consecuencias negativas para las mujeres que podría tener la incorporación de algunas modificaciones propuestas al convenio en discusión²⁰.

Otra norma laboral internacional a destacar es el Convenio 100, sobre igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor, adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1951, dado su gran relevancia al nivel regional donde la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres aún es muy marcada, sobre todo en el sector informal. En América Latina las mujeres que trabajan en el sector formal de la economía ganan en promedio el 74% de lo que gana los hombres y en el sector informal el

¹⁸ Ver CEPAL, Panorama Social (1998: 283), porcentajes de hogares encabezados por mujeres en cada estrato de pobreza, sobre tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de 17 países de la región.

¹⁹ Dado que el Convenio N° 3 se limite a proteger a las mujeres empleadas en la industria y en el comercio, fue revisado en 1952 por primera vez, ampliando la protección también a las mujeres que trabajaban en ocupaciones no industriales y agrícolas, incluidas las asalariadas que trabajan en su domicilio o que se dedican a un trabajo doméstico asalariado en hogares privados aunque se autorizan varias excepciones a esta regla general.

²⁰ La facultad otorgada a los países para excluir, a ciertas categorías de trabajadoras del campo de aplicación del Convenio, previa consulta con los empleadores y trabajadores, fue cuestionada. En un escenario mundial donde las organizaciones sindicales pierden fuerza, las negociaciones colectivas se debilitan, y los intereses de los empleadores cobran más legitimidad pública en el afán de los países por presentar cumplimientos macroeconómicos, existe el riesgo de que esto conduzca a limitar la capacidad de negociación de los trabajadores y sobre todo de los grupos con menos capacidad de organización. Siete países de la región votaron a favor del nuevo convenio (Barbados, Belice, Brasil, Cuba, Panamá, Perú, Trinidad y Tobago); siete votaron en contra (Argentina, Chile, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, República Dominicana, Uruguay) y siete se abstuvieron (Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, México, Venezuela) Al nivel mundial, 304 países votaron a favor, 22 en contra y 116 se abstuvieron (Ver OIT: 2000).

ingreso femenino alcanza apenas un poco más de la mitad (52%) del ingreso masculino. Hasta la fecha, 27 países de la región han ratificado el Convenio 100.

Cuadro 4

ESTADO DE RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS DE MAYOR IMPORTANCIA PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO (A AGOSTO DE 2000)

	Convenio 3 ^a	Convenio 103	Convenio 100	Convenio 111	Convenio 156
1. Antigua and Barbuda				1983	
2. Argentina	1933		1956	1968	1988
3. Bahamas					
4. Barbados			1974	1974	
5. Belize		2000	1999	1999	1999
6. Bolivia		1973	1973	1977	1998
7. Brasil		1965	1957	1965	
8. Chile		1994	1971	1971	1994
9. Colombia	1933		1963	1969	
10. Costa Rica			1960	1962	
11. Cuba	1928	1954	1954	1965	
12. Dominica			1983	1983	
13. Ecuador		1962	1957	1962	
14. El Salvador			2000	1995	2000
15. Granada			1994		
16. Guatemala		1989	1961	1960	1994
17. Guyana			1975	1975	
18. Haití			1958	1976	
19. Honduras			1956	1966	
20. Jamaica			1975	1975	
21. México			1952	1961	
22. Nicaragua	1934		1967	1967	
23. Panamá	1958		1958	1966	
24. Paraguay			1964	1967	
25. Perú			1960	1970	1986
26. República Dominicana			1953	1964	
27. St. Kitts and Nevis					
28. St. Lucía			1983	1983	
29. St. Vincent and the Grenadines					
30. Suriname					
31. Trinidad and Tobago			1997	1970	
32. Uruguay		1954	1989	1989	1989
33. Venezuela	1944		1982	1971	1984
Total de los Estados que han ratificado	6	8	27	28	8

Fuentes: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>

^a Descripción de los convenios investigados:

Convenio 3 (1919): Protección de la Maternidad; 33 ratificaciones en el mundo

Convenio 103 (1952): Protección de la Maternidad (revisado); 39 ratificaciones en el mundo

Convenio 110 (1951): Igualdad de Remuneración; 147 ratificaciones en el mundo

Convenio 111 (1958): Discriminación en el Empleo y la Ocupación; 143 ratificaciones en el mundo

Convenio 156 (1981): Trabajadores con Responsabilidades Familiares; 31 ratificaciones en el mundo

En 1958 la Conferencia Internacional del Trabajo dio a luz al Convenio 111 con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato con respeto al empleo y la ocupación, sin discriminación alguna por motivos no solamente de sexo sino también de raza, color, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. El hecho de que en muchos países de la región las mujeres han alcanzado niveles superiores de educación que los hombres y que – al mismo tiempo – las brechas salariales son las más pronunciadas entre mujeres y hombres con estudios post secundarias, es solamente una expresión de que, en el mundo del trabajo, operan mecanismos de discriminación hacia las mujeres que no se basan en diferencias de capacidad. Por ello, la relevancia de este Convenio, que a nivel de la región ha sido ratificado por 28 países, de los cuales El Salvador y Belice en el transcurso de la última

década (1995 y 1999, respectivamente). Todo Miembro que ratifica el Convenio 111 se obliga (ver: artículo 2) a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquiera discriminación al respecto²¹.

Es preciso también hacer referencia al Convenio sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, adoptado por los Estados Miembros de la OIT en 1981. Este Convenio (N° 156) está dirigido a crear y promover un equilibrio entre la vida profesional y familiar para los y las trabajadores con responsabilidades hacia los hijos a su cargo o respecto de otros miembros de su familia directa, asumiendo que, “aunque el embarazo, el alumbramiento y la lactancia son, por motivos biológicos, estados exclusivos de la mujer, la reproducción es una función social que debe recibir la protección de la comunidad” (OIT, 1993; 3). En los años noventa, se acentúa en la región la tendencia ya observada en la década anterior: es la mujer en edad reproductiva que tiene mayor participación en el mercado laboral y cuya incorporación viene aumentando a un ritmo acelerado (Abramo, 2000: 18) lo que acentúa la necesidad de nuevos arreglos sociales que permiten, tanto para las mujeres como para los hombres, combinar el trabajo remunerado con la vida familiar y las tareas reproductivas. Hasta la fecha 8 países de la región ratificaron este convenio: Argentina, Perú, Uruguay y Venezuela en la década de los ochenta y Belice, Chile, El Salvador y Guatemala en los años noventa. Dado que el Convenio 156 puede considerarse como un herramienta indispensable para la más amplia consecución del objetivo de dar a cada hombre y cada mujer la oportunidad de desarrollarse plenamente tanto en la vida social, económica y pública como en el ámbito más privado de la familia y del hogar, es oportuno seguir promoviendo su ratificación a nivel regional y internacional²².

Otros tratados de derechos humanos de mayor importancia para la promoción de la equidad de género en los ámbitos económico y laboral son el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos adoptados en 1966 por la comunidad internacional. El primero fue ratificado por 28 gobiernos latinoamericanos y el segundo por 26 países de la región. Cabe resaltar también la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer que contiene en sus artículos 11, 13 y 14 disposiciones que apuntan a la eliminación de la discriminación contra la mujer en las esferas de la economía y del empleo. A finales de los años noventa, todos los países de la región han ratificado la Convención con lo cual asumieron el compromiso con adaptar su legislación nacional y impulsar políticas del Estado a fin de dar respuesta a la demanda por revertir fenómenos de exclusión y discriminación hacia las mujeres. En el cuadro 5 se menciona también los países que en el transcurso de 1999-2000 han firmado el Protocolo Facultativo de la Convención, paso previo a la posible ratificación del Protocolo que promueve una implementación más efectiva de la CEDAW a través de la ampliación de su interpretación y de la aplicación práctica, además de que introduce el derechos de recurso lo cual permitirá la reparación en casos de comunicaciones individuales.

La ratificación por parte de la gran mayoría de los gobiernos latinoamericanos y caribeños de estos convenios internacionales constituye un hecho importante en la medida que la ciudadanía esté informado de estos compromisos asumidos y logre exigir e impulsar su cumplimiento en legislaciones, políticas y prácticas nacionales.

²¹ Cabe mencionar también que los países miembros de la OIT adoptaron en 18 de junio de 1998 una Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento que comprometen a los Miembros – aún cuando no hayan ratificados los convenios aludidos – a respetar “de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales”. Entre los convenios que se considera como fundamentales figuran el sobre igualdad salarial (núm. 100) y sobre la no- discriminación (núm. 111). Ver: OIT(1998).

²² El Convenio 156 fue ratificado por solamente 31 países a nivel mundial.

Cuadro 5

**ESTADO DE RATIFICACIÓN DE LOS TRATADOS DE DERECHOS HUMANOS DE
MAYOR IMPORTANCIA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO (A JUNIO DEL 2000)**

	Pacto internacional de derechos civiles y políticos (1966)	Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (1966)	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979)	Protocolo facultativo de la CEDAW (1999)
1. Antigua and Barbuda			1989	
2. Argentina	1986	1986	1985	2000
3. Bahamas			1993	
4. Barbados	1973	1973	1980	
5. Belize	1996		1990	
6. Bolivia	1982	1982	1990	1999
7. Brasil	1992	1992	1984	
8. Chile	1972	1972	1989	1999
9. Colombia	1969	1969	1982	1999
10. Costa Rica	1968	1968	1986	1999
11. Cuba			1980	2000
12. Dominica	1993	1993	1980	
13. Ecuador	1969	1969	1981	1999
14. El Salvador	1979	1979	1981	
15. Grenada	1991	1991	1990	
16. Guatemala	1992	1988	1982	
17. Guyana	1977	1977	1980	
18. Haití	1991		1981	
19. Honduras	1997	1981	1983	
20. Jamaica	1975	1975	1984	
21. México	1981	1981	1981	1999
22. Nicaragua	1980	1980	1981	
23. Panamá	1977	1977	1981	2000
24. Paraguay	1992	1992	1987	1999
25. Perú	1978	1978	1982	
26. República Dominicana	1978	1978	1982	2000
27. St. Kitts and Nevis			1985	
28. St. Lucia			1982	
29. St. Vincent and the Grenadines	1981	1981	1981	
30. Suriname	1976	1976	1993	
31. Trinidad and Tobago	1978	1978	1990	
32. Uruguay	1970	1970	1981	2000
33. Venezuela	1978	1978	1983	2000
Total de los Estados que han ratificado	28	26	33	0
Total de los Estados que hasta hoy sólo han firmado	/	/	/	13
Estados que no han ratificado ni firmado	5	7	0	20

Fuentes : <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw>

UN (1999), Multilateral Treaties deposited with the Secretary-General; Status as at 30 April 1999, New York, Estados Unidos, pp. 116-117 y 128-129.

Fechas en cursivo: Firma previa a la ratificación

2. Adopción o modificación leyes nacionales

Los gobiernos informan sobre modificaciones o nuevas disposiciones legales en la Constitución, los Códigos Laboral, Penal o Civil, y la adopción de Decretos que regulan las actividades de las oficinas nacionales de la mujer o la implementación de planes nacionales para la igualdad. El informe aquí presentado se limita a presentar algunos cambios o procesos, destacados por los países, que se refieren específicamente al mundo laboral y económico y que se llevaron a cabo en la década de los noventa.

Dentro de este contexto, los derechos de las mujeres más resaltados y discutidos en los congresos nacionales en los noventa tienen relación con los siguientes temas: el acceso a los recursos económicos y productivos; la igualdad salarial; modalidades de trabajo irregular o a tiempo parcial; la seguridad social; la protección de la maternidad; la reconciliación del trabajo remunerado con las responsabilidades familiares; el trabajo doméstico; el acoso sexual y medidas de acción afirmativa.

Cabe una advertencia metodológica: no todos los países han proporcionado información sobre avances legales. Además, los ejemplos aquí presentados no se comparan con lo alcanzado en los países durante las décadas anteriores por lo que no es posible interpretarlos desde un afán de evaluar avances o retrocesos a nivel nacional, ni hacer comparaciones a nivel regional. El hecho que un país denunció una disposición legal en que se establecía que la mujer necesitaba del consentimiento de su esposo o padre para trabajar fuera de la casa, indudablemente es un avance importante a nivel nacional en términos de equidad de género. Sin embargo, al nivel regional, otros países pueden haber modificados similares disposiciones en décadas anteriores mientras que en otros países pueden seguir plenamente vigentes. En otros casos, la adopción de algunas disposiciones específicas que buscan garantizar la no discriminación de género en el trabajo, por muy importante que sean, pueden en la práctica verse acompañadas por la adopción de leyes económicas o laborales que afectan negativamente sobre las posiciones y condiciones generales de trabajo y de vida de tanto hombres como mujeres.

Es sabido que en muchos países de la región, los cambios en códigos laborales o sistemas de seguridad social, llevados a cabo en las últimas décadas, por un lado han permitido ocasionalmente incorporar nuevos artículos con el fin de garantizar una mayor igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres. Sin embargo y al mismo tiempo, los nuevos sistemas han sido cuestionados en cuanto a avances o más bien retrocesos en su capacidad de garantizar la seguridad económica y social de la gran mayoría de las personas. En este sentido es importante acordarse que la equidad de género es parte indivisible y sustancial de la equidad social y *vice versa*, por lo cual los avances reales en cuanto a la equidad de género se verán acompañados por avances en el cumplimiento de los derechos laborales y humanos básicos. En caso contrario, las menciones referentes a la “igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” corren el riesgo de ser un maquillaje superficial que no tiene implicaciones de fondo.

Entre los ejemplos presentados por los países se encuentran disposiciones legales destinadas a garantizar, de modo más general, la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. En algunos países, - como Argentina, Ecuador y Venezuela, entre otros -, la formulación de una nueva Constitución Política ha permitido al movimiento social de mujeres negociar la incorporación de demandas relacionadas con los derechos económicos y laborales de las mujeres. Así, la reforma de la Constitución en Argentina en 1994, permitió incorporar una disposición en la promoción de la igualdad en el empleo (Art. 75., núm. 23) y la nueva Constitución Ecuatoriana menciona la igualdad de derechos en el acceso a los recursos económicos y a la toma de decisión económica (Art. 34), la prohibición de todo tipo de discriminación laboral contra la mujer (Art. 36), además del reconocimiento como labor productiva el trabajo doméstico no remunerado (Art. 36).

Se destacan también cambios en la legislación civil, familiar o penal que tienen importantes consecuencias para la autonomía económica y laboral de las mujeres. Así, por ejemplo, el gobierno de las Antillas Neerlandesas se refiere a la revisión de las leyes de impuestos que a partir de enero 1998 garantizan la total independencia fiscal para las trabajadoras casadas. Interesante también es el caso de El Salvador donde, en 1998, se ha conseguido la incorporación en el Código Penal del delito de “discriminación laboral” a ser sancionado con prisión de 6 meses a 2 años; y del delito de “atentados relativos al derecho de igualdad”, con una sanción de prisión prevista entre 1 a 3 años. En Uruguay, se adoptó en 1994 la Ley 16.045 sobre igualdad de oportunidades y de trato en toda la actividad laboral (reglamentado por Decreto en 1997) que prevé un procedimiento judicial específico para ese fin. Y desde 1992, Paraguay cuenta con una Ley (Ley Nr. 1) que establece expresamente “la libertad de cada cónyuge de ejercer cualquier profesión o industria lícitas y efectuar trabajos fuera de la casa”.

En lo que concierne la igualdad en el trabajo agrícola y en el *acceso a los recursos económicos y productivos*, resaltan algunas reformas en las leyes y reglamentos agrarias. En México, por ejemplo, la nueva Ley Agraria establece la protección de la Unidad Agrícola Industrial de la Mujer y estipula en su Art. 71 que las tierras de ejido podrán reservar una superficie (“preferentemente en las mejoras tierras”) para el establecimiento de granjas o industrias aprovechadas por mujeres mayores de 16 años. La modificación de normas laborales en Chile (1994) introdujo mejoras en lo relativo al alojamiento, alimentación y transporte de los trabajadores agrícolas de temporada (art. 95), actividad en que se insertan muchas mujeres. Por otro lado, algunos países modificaron normas legales que facilitan el acceso de las mujeres a la obtención de créditos (ej. Dominica).

Llama la atención que, con excepción de disposiciones referidas a la micro-economía, los gobiernos hacen muy poca referencia a la adopción de disposiciones referidas a la equidad de género en leyes relacionadas con el acceso a y control sobre los recursos económicos. La poca preocupación por cuestiones de equidad e igualdad en leyes financieras, fiscales, comerciales, de propiedad y inversión, es preocupante si se toma en cuenta el vertiginoso proceso de modificaciones y cambios que se está impulsando en estas áreas.

En el tema de la *igualdad salarial*, varios países mencionan la existencia de leyes que estipulan el derecho a recibir “igual remuneración por igual trabajo” (ej. Cuba, El Salvador, México). En algunos casos, las nuevas disposiciones legales, adoptadas en la última década, han ido más lejos en garantizar “igual remuneración *por trabajo de igual valor*” (ej. Ecuador en su nueva Constitución), siguiendo la normativa internacional de la OIT al respecto. La Ley 16.045 de Uruguay prohíbe la discriminación por razón de sexo en los “criterios de remuneración”, agregando la prohibición de discriminar en la “evaluación del rendimiento”.

Estas nuevas normas son importantes dado que abordan la discriminación salarial en su concepto más amplio y permiten – en teoría - abarcar la discriminación salarial indirecta a través de una revalorización de las categorías ocupacionales además de una revisión de los métodos de evaluación del rendimiento. Así, se podría prevenir que la concentración femenina en ciertas ocupaciones se convierte en un mecanismo de discriminación por otorgar a estas últimas un bajo valor social, una supuesta baja calificación técnica y una menor importancia y valorización económica. Para que las disposiciones legales existentes lleven a una igualdad salarial “de hecho”, es preciso que los gobiernos de la región adopten procedimientos legales y mecanismos pragmáticos que apunten a la revisión de las clasificaciones ocupacionales y la revalorización de los trabajos desempeñados por las mujeres.

Algunos gobiernos mencionan los esfuerzos hechos en la última década para garantizar los derechos de las personas, y su mayoría mujeres, empleadas en *horarios parciales y trabajando en nuevas modalidades más flexibles* que son consideradas ser más precarias. En Argentina, se promulgó en 1995 la Ley 24.465 de Fomento del Empleo que agrega como art. 92 bis el “*contrato de trabajo a tiempo parcial*” estipulando que la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecido por ley o por convenios colectivo, de las misma categoría o puesto de trabajo y que las cotizaciones a la seguridad social se efectuarán en proporción a la remuneración (Márquez Garmendia, 1998: 17). Una reforma en el Código de Trabajo Chileno, en 1993, lleva a establecer en el artículo 27 la jornada semanal de hasta 72 horas en caso de personas que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieren de su sola presencia. Según la ley, estas personas no podrán permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán un descanso no inferior a una hora imputable de la jornada, lo que significa un avance legal importante para la gran cantidad de mujeres que trabajan en actividades con estas características, como, por ejemplo, el servicio doméstico y el trabajo en restaurantes y hoteles, entre otros (Márquez Garmendia, 1998: 5-6).

Varios gobiernos destacan la adopción de disposiciones normativas con el fin de asegurar un acceso más equitativo de las mujeres a los programas de *formación técnica y profesional*. Asimismo, han adoptado ofrecidos, sobre todo de los grupos más excluidos económico y laboralmente. En Argentina, la Ley 24.576 habla, por primera vez, de trabajadores y trabajadoras y incorpora un nuevo capítulo en la Ley de Contrato de Trabajo dedicado a la Formación Profesional que hace referencia a la igualdad de

oportunidades entre trabajadores y trabajadoras (CNM, 2000). En Uruguay, se creó en 1992 la Dirección Nacional del Empleo para proponer y ejecutar programas de orientación laboral y profesional y administrar el Fondo de Reconversión Laboral, formado por contribución patronal y obrera, con tales fines. La Ley 16.736 (1995) señala entre los grupos objetos de atención aquellos con “dificultad de inserción laboral o con empleo con limitaciones”, entre los cuales – se ha estimado – se encuentran las mujeres (Márquez Garmendía, 1998: 36).

La *seguridad social* ha sido otro área en que se han impulsado reformas legales, principalmente en aras de reducir el déficit fiscal público que suponían los sistemas estatales de reparto. En general, se está introduciendo en la región el sistema sustitutivo de capitalización individual que, según lo señalan diversos estudios, está transformado el anterior sistema de seguridad “social” en un sistema de seguridad más bien “individual” basado en la rentabilidad financiera de las aportaciones personales. Varios autores reclaman que este nuevo sistema está disminuyendo la “universalidad” de los derechos y parece sobre todo afectar negativamente a los asegurados de bajos ingresos y los que trabajan en relaciones laborales más precarias, categorías con mayor representación de mujeres. Apuntan a que los nuevos esquemas a menudo son más discriminatorios en términos de equidad social y de género²³.

Sin embargo, y tomando debidamente en cuenta esta situación general, es igualmente importante mencionar que el movimiento de mujeres en algunos casos ha logrado aprovechar el proceso de reformas para introducir algunas cláusulas y disposiciones que significan un avance conceptual y legal en términos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Antillas Neerlandesas, por ejemplo, ha modificado en 1996 su *Old Insurance Act* otorgando el derecho a las contribuciones y beneficios de la jubilación a todas las personas y a las mujeres como beneficiarias directas (y no solamente a través de sus esposos). En Argentina, la reforma del régimen anterior (Ley 24.241, 1993) conllevó a la posible incorporación – entre los casos de incorporación voluntaria²⁴ – de las “amas de casa”. Otros países que mencionan haber impulsado reformas legales en cuanto a una mejor cobertura para las mujeres en los sistemas de seguridad social son Ecuador, El Salvador, Guatemala, Perú y Uruguay.

Muchas han sido las reformas legales en cuanto a la *protección de la maternidad* (Ej. Antillas Neerlandesas, Brasil, Chile, Cuba, El Salvador, Guatemala, Honduras y Uruguay), extendiendo los períodos de licencia y la prohibición del despido por causas de embarazo o maternidad. Algunos países destacan que se ha logrado la incorporación del derecho a la protección de la maternidad en la Constitución del país (Brasil, Ecuador, El Salvador, Perú) lo que formalmente levanta el reconocimiento legal de este derecho²⁵. En Venezuela entró en vigencia una nueva Ley Orgánica del Trabajo en 1990 que extiende la inamovilidad durante el embarazo hasta un año después de parto. Brasil ha promulgado, en 1995, una ley que impone penas graves a los empleadores que exijan un certificado, test o declaraciones relativos a la gravidez o esterilización como condición previa al empleo y Colombia ha publicado una Resolución por la que se restringe el derecho de los empleadores a exigir pruebas de embarazo a las demandantes de empleo (OIT, 1997: 13). Cabe mencionar que en el caso de Brasil se han calificado las ausencias por motivo de maternidad o aborto como justificados y por lo tanto no incidiendo en la disminución de los días de licencia anual o de vacaciones. Además, en 1994, se derogó por Ley 8.921/94 la expresión “no delictuoso” que calificaba al aborto para estos casos.

Interesantes también son los casos en los cuales la ley establece para la madre trabajadora, en relación de dependencia laboral, la posibilidad de tomar una licencia adicional de 6 meses sin sueldo y

²³ Ver: Castillo Rojas, M.J. (1998); Elter, D. (1995); Márquez Garmendía, M. (1998); Madrid de Torres, H.L. (1999) y otros.

²⁴ La incorporación al nuevo Sistema integrado de Jubilaciones y Pensiones es obligatorio para los trabajadores en general, dependientes y autónomos.

²⁵ Para un estudio más detallado sobre las legislaciones nacionales en cuanto a la protección de la maternidad en América Latina: véase Abramo (2000). Este estudio muestra que varios países en América Latina (el estudio no abarca los países del Caribe) tienen disposiciones nacionales de protección a la maternidad que garantizan una mayor cobertura de lo que está prevista en los Convenios de la OIT al respecto. Así, de los 17 países analizados, todos prevén una licencia de maternidad obligatoria, la cual es superior a 12 semanas en 7 países (Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Panamá, Perú y Venezuela). Además, en 14 países de los analizados, las prestaciones en dinero corresponden al 100% de la remuneración actual de la trabajadora, mientras que los Convenios 103 (1952) y 183 (2000) estipulan que no deberán representar menos de dos tercios de las ganancias anteriores

manteniendo su derecho al puesto de trabajo (Argentina²⁶, Cuba). Otros países informan sobre disposiciones, adoptadas o ampliadas en la última década, para facilitar la lactancia a los hijos pequeños de madres trabajadoras (ej. Chile, Ecuador).

Otro tema relacionado con el anterior y que ha sido sujeto de modificaciones legales se refiere a la *reconciliación del trabajo remunerado y las responsabilidades familiares*. Cada vez más en la región se abre el debate que apunta a distinguir entre las disposiciones legales que tienden a dar una adecuada respuesta a las exigencias fisiológicas de la maternidad, por un lado, y las necesidades de la reproducción social que pueden ser compartidos entre hombres y mujeres, por otro lado. No obstante, en la mayoría de los casos, la legislación laboral en la región sigue asignando estas responsabilidades de manera unilateral a la mujer, lo que dificulta su inserción económica en igualdad de oportunidades y de condiciones.

Algunos países informan sobre avances en disposiciones relativas al acceso de servicios de guarderías o jardines infantiles (entre otros: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Venezuela). Las nuevas leyes en Paraguay y Venezuela obligan a las empresas prever este servicio a partir de que contraten cierto número de trabajadores, sin distinción de sexo, lo que constituye un avance dado que ya no vincula estos derechos y obligaciones únicamente con las mujeres. Interesante es la Ley 9.394 adoptada en Brasil en 1996, que define como deber del Estado la atención gratuita de niños de 0 a 6 años, como un derecho directo del niño más que un derecho de la madre y del padre. Otros países hacen referencia a avances relativos a licencias familiares, licencias por adopción o enfermedad de hijo y otras disposiciones que ayudan a promover la corresponsabilidad paterna y materna (entre otros: Chile, Uruguay).

Es interesante destacar que según los datos disponibles, todavía no existen en la región normas legales relativas a la denominada licencia parental²⁷, otorgada a cualquiera de los progenitores con posterioridad a la licencia postparto para atender al hijo durante un cierto tiempo aunque no se encuentre enfermo. En Chile, solamente se otorga la licencia postnatal al padre cuando la madre ha fallecido en el parto.

Con relación al *trabajo doméstico*, tanto el realizado por empleadas domésticas de forma remunerada como el realizado por otras mujeres de forma gratuita, han surgido también algunos cambios legales que pueden ser considerados como avances. Por un lado, hay países donde se ha avanzado en cuanto a la regularización del trabajo doméstico remunerado y donde se ha conseguido un mayor acceso y cobertura de las empleadas domésticas en los sistemas de seguridad social, como en el caso de Chile. Por otro lado, se rescata que en algunos países de la región se ha reconocido legalmente el valor social y productivo del trabajo doméstico no remunerado (entre otros: Ecuador, Venezuela).

Otro tema que ha surgido con mucha fuerza en los debates nacionales y que ha sido sujeto de investigaciones y nuevas disposiciones legales, es el del *acoso sexual en el trabajo*. Varios países de la región han adoptado leyes que lo tipifican, prohíben y penalizan, sea al nivel del Código Penal (Ej. Ecuador, El Salvador), Código Laboral (Ej. Paraguay) o a través de otras disposiciones legales (Ej. Argentina, Costa Rica, Guatemala, Uruguay). Estudios puntuales en la región han demostrado la magnitud del problema. Está directamente vinculado con la existencia de asimetrías en las relaciones de poder no solamente entre mujeres y hombres sin también entre distintos grupos sociales, económicos y étnicos²⁸. La tendencia observada en la última década a prohibir explícitamente y penalizar el acoso sexual es un hecho significativo en el proceso de garantizar relaciones laborales y económicas más

²⁶ En el caso de Argentina, la Ley 24.716 de 1996 restringe este derecho solamente en caso de nacimiento de un hijo con síndrome de Down.

²⁷ La licencias de paternidad existentes en la región se limitan a otorgar al padre uno o algunos días libres, limitando el concepto de paternidad principalmente a la responsabilidad por la inscripción del recién nacido en el registro civil y otros trámites administrativos.

²⁸ La probabilidad de ser víctima de acoso sexual se relaciona estrechamente con la posición de vulnerabilidad económico o social percibida o asignada. Así que entre las personas con mayor probabilidad de ser acosadas se cuentan: divorciadas y separadas, madres y padres solteros, minorías étnicas, homosexuales, mujeres que desempeñan trabajos considerados "masculinos", y personas con contratos de empleo irregulares.

democráticas y satisfactorias para todas las personas, independiente de su sexo y otras características personales o sociales.

Igualmente significativo es el hecho de que paulatinamente se están incorporando, en las legislaciones de la región, disposiciones que proponen *medidas de acción afirmativa* con el fin de acelerar la equidad de facto entre mujeres y hombres, de acuerdo a lo planteado en el Art. 4 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por los países.

En Argentina, por ejemplo, se adoptó en 1991 el Decreto 993/91 sobre el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa de la Administración Pública que busca garantizar la no discriminación de la mujer y que obliga - en su Art. 5 - a designar a una mujer, por lo menos, entre los cinco integrantes del Comité de Selección para Cubrir Funciones Ejecutivas. Los resultados son elocuentes: en menos de 5 años se puede observar un incremento de participación de mujeres en cargos gerenciales del 5% (1993) al 28,6% (1997) (*CNM – Mayo 2000*). En 1994, la reforma de la Constitución de Argentina incluye entre las competencias del Congreso la de “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato (...) en particular respecto de los niños, *las mujeres*, los ancianos y las personas con discapacidad” (Márquez Garmendia, 1998: 40). También en Argentina, la Ley 24.465 de Fomento de Empleo (1995) introdujo disposiciones con el objetivo de facilitar la contratación entre los cuales cabe destacar una modalidad especial de fomento del empleo para determinados grupos, entre ellos las mujeres, otorgando determinados incentivos a los empleadores.

En Ecuador, la Ley de Amparo Laboral (publicado en el Registro Oficial N° 124 en 1997) menciona la contratación de “un porcentaje mínimo de trabajadoras mujeres, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo”. La nueva Ley Agraria de México, ya mencionada anteriormente, contiene normas específicas para garantizar el acceso de las mujeres a tierras comunales con fines productivas.

Varios gobiernos informan también sobre proyectos de ley en curso que están proponiendo otras reformas legales con el fin de garantizar un mayor y más equitativo acceso de las mujeres al mercado laboral y los sistemas de seguridad social (entre otros: Argentina, Belice, Bolivia, Chile, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, República Dominicana, Uruguay). Al nivel regional, los temas mas recurrentes de los proyectos de ley actualmente en curso tiene relación con la regulación del trabajo doméstico asalariado; la tipificación y sanción del acoso sexual en el trabajo; y los que se refieren al acceso y los beneficios del seguro social, sobre todo de los grupos menos cubiertos como son las “amas de casa”.

Finalmente, cabe mencionar que los gobiernos de Bolivia y Guatemala hacen referencia al hecho que cuentan con programas más articulados en con recursos propios para impulsar la revisión y adopción de leyes laborales y económicas más equitativas desde una perspectiva de género.

3. Información y capacitación sobre los derechos

El desconocimiento por parte de los y las interesadas de sus derechos y de la legislación nacional vigente puede menoscabar seriamente el gozo en la práctica de los mismos. Ello ha impulsado a varios organismos nacionales para el adelanto de las mujeres, a menudo en coordinación con los ministerios sectoriales de trabajo, a implementar programas y proyectos destinados a la divulgación y la capacitación en los derechos económicos y laborales desde una perspectiva de género. Como se puede observar en el cuadro 6, se ha podido clasificar la información de 18 iniciativas al respecto, de las cuales 12 son coordinadas por los mecanismos nacionales y 6 por los ministerios de trabajo o instituciones relacionadas.

En algunos casos se trata de programas estructurados, con financiamiento propio y objetivos específicos definidos a largo plazo, contemplando la elaboración y divulgación de material informativo y didáctico, y la capacitación de capacitadores y de funcionarios del poder ejecutivo, legal y judicial. El gobierno de México menciona la instrumentación de diversos programas en el área de la divulgación y

aplicación de derechos laborales de las mujeres que parecen haber obtenido un mayor grado de institucionalización, dado que han resultado en acciones constantes que no dependen de un proyecto limitado en el tiempo. Así, menciona que, en el marco del “Programa Nacional de la Mujer 1995-2000”, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) ha formulado metas específicas para sus oficinas nacionales y provinciales, en cuanto a la atención a las mujeres en funciones de asesoría, conciliación, representación jurídica y valoraciones médicas. Da la impresión que la organización de eventos de sensibilización y capacitación sobre el papel de las mujeres en el desarrollo económico y sobre sus derechos económicos y laborales, muchas veces constituye un paso importante para conseguir la atención y el interés político por ciertos temas de preocupación vinculados con el tema de la equidad económica y laboral.

Cuadro 6

CAPACITACIÓN SOBRE LOS DERECHOS ECONÓMICOS Y LABORALES DE LAS MUJERES, SEGÚN INSTITUCIÓN EJECUTORA (SEGUNDA MITAD DE LA DÉCADA DE LOS NOVENTA)

Ministerio de trabajo (o organismo nacional vinculado con políticas laborales)	
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y Divulgación de la Información sobre los Derechos Laborales de las Trabajadoras (1997 - 1998) • Capacitaciones sobre condiciones de seguridad e higiene ocupacional a empresas, actividad constante
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto Promoción, Divulgación y Capacitación de los Derechos y Obligaciones Laborales de las Mujeres^a
México	<ul style="list-style-type: none"> • Procuraduría Federal de la Defensa de Trabajo: Programa Nacional de la Mujer: Funciones de asesoría, conciliación y representación jurídica a mujeres a través de las oficinas centrales y procuradurías foráneas (1999 – hasta la fecha)
Panamá	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Panameño de Estudios Laborales: Programa Mujer Trabajadora: Capacitación y talleres^a
Suriname	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto <i>Training and Information Dissemination on Women Workers' Rights</i> (1996 - 1999)
Mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres	
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de Participación Política: Implementación y seguimiento de la Ley de Cupo (1993 – hasta la fecha) • Programa Construyendo una Nueva Ciudadanía en la Ley y en la Práctica (1994 – 1998; reestructurado en 2000)
Cuba	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres con mujeres de diferentes sectores (agropecuaria, comunicación, salud, educación, industria ligera, transporte, comercio interior, ciencia y técnica, pesca, construcción, industria alimentaria, turismo, radio y televisión, cultura): Implementado en conjunto con los ministerios sectoriales y los sindicatos (desde los noventa)
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de difusión de derechos laborales^a
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de Divulgación sobre los Derechos de la Mujer, ejecutado a través de la radio, periódicos, televisión, afiches y folletos (en cooperación con Ministerio de Interior y el de Educación) (1998 – hasta la fecha)
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto Mujer y Reformas Jurídicas (1996 – 2000) • Proyecto Multilateral Capacitación a Mujeres Líderes Rurales en Género y Desarrollo (2000)
Panamá	<ul style="list-style-type: none"> • Programa Capacitación y Divulgación de los Derechos de la Mujer en el Mundo Laboral (1996 – 1997)
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos específicos para las mujeres en los gobiernos departamentales alrededor de la concienciación de género^a
República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> • Programa Derechos de la Mujer^a • Programa Capacitación a Mujeres Líderes Rurales en Materia de Género y Desarrollo^a
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> • Programa Centros de Información de Derechos de la Mujer y la Familia: Realización de talleres sobre derechos laborales^a

Fuentes: - CEPAL, sobre la base de la información disponible y proporcionada por los gobiernos en el marco de la encuesta 1999 y 2000;
 - Directorio nacional de organismos nacionales a cargo de las políticas y programas para las mujeres de América Latina y el Caribe, 1998.

^a No se dispone de datos sobre período de implementación o funcionamiento

Parece, además, que el papel de la cooperación internacional y más específicamente de la OIT, ha sido y todavía es clave, en llamar la atención y estimular la capacitación en la legislación nacional y en las normas internacionales de trabajo de mayor interés para la equidad de género en el empleo que han sido ratificado por los países.

D. Programas y proyectos

¿De qué manera los compromisos asumidos por los gobiernos y ministerios sectoriales en cuanto al desarrollo económico y laboral con equidad de género se traducen en la práctica institucional de los programas y proyectos? El diagnóstico recoge la información sobre los programas y proyectos que los ministerios mencionan como actividades importantes para avanzar hacia el logro de estos compromisos. Se distingue – en la medida de lo posible – entre programas coordinados por diversos ministerios sectoriales y otros implementados por los mecanismos para el adelanto de las mujeres. Desde la preocupación por la transversalidad de un enfoque de género, un programa impulsado por un ministerio sectorial, financiado con un presupuesto regular y sectorial, y que haya incorporado explícitamente un perspectiva de género, tiene un valor de “institucionalización del enfoque de género” más alto que, por ejemplo, un programa ejecutado por una oficina de la mujer, dirigido a un grupo específico de mujeres trabajadoras, financiado por la cooperación internacional y sin vinculación con la política y los programas nacionales en las áreas económica y laboral.

La información disponible a través de este primer sondeo no es cuantitativamente ni cualitativamente suficiente para permitir este tipo de evaluaciones. No obstante, nos permite indicar algunas tendencias que deberían ser corroboradas a través de estudios más específicos y cualitativos.

Casi todos los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer, que enviaron información respondiendo a la solicitud de la CEPAL, mencionan programas o proyectos que se están implementando con el fin de mejorar la equidad de género en el ámbito laboral y económico. Dan cuenta tanto de programas coordinados por la institución misma como de proyectos ejecutados por otros ministerios o instancias públicas, principalmente ministerios de trabajo y de agricultura, además de instituciones de formación profesional y de estadísticas. Algunos ministerios de trabajo que contestaron a nuestra primera solicitud de información (en 1999), proporcionan información respecto de programas existentes dentro de su institución además de programas llevados a cabo o coordinados por los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer lo que puede dar cuenta de un cierto grado de transversalización y cooperación entre estas instituciones en cuanto a promoción de la igualdad de oportunidades en el mundo laboral²⁹.

Distinto es el caso de los ministerios o secretarías de economía, hacienda, industria o comercio que en sus respuestas mencionaron la ausencia – o, excepcionalmente, la presencia - de programas dentro de su institución pero que, en general, no informan sobre los programas impulsados por los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer. La única excepción en este sentido fue el Viceministerio de Industria y Comercio Interno de Bolivia que en su respuesta hizo referencia a dos programas implementados en coordinación con el Viceministerio de Asuntos de Género, Generacionales y Familia.

Hemos estructurado los programas y proyectos existentes según algunas áreas de intervención que son recurrentes en la región: la formación y inserción laboral; el desarrollo empresarial y productivo y el desarrollo agrícola y rural³⁰.

1. Formación e inserción laboral

En la mayoría de los países en la región los programas nacionales de formación profesional han recibido bastante atención y financiamiento en la última década dado los nuevos requerimientos de capacidad y calidad de los recursos humanos en el contexto de mercados laborales y de producción cada vez más exigentes y competitivos. Muchos de estos programas tienen, aparte de un componente de formación, también actividades relacionadas con la orientación y inserción laboral. Como se puede observar en el cuadro 7 (p. 40), son sobre todo los ministerios de trabajo los ejecutores, aunque se indica

²⁹ Ello fue el caso en las respuestas de los ministerios de trabajo de Argentina, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala y Honduras.

³⁰ Programas relativos a la generación de información y análisis laboral y económico; la divulgación y capacitación en los derechos económicos y laborales; y el fortalecimiento de la capacidad institucional son abordados en los capítulos específicos sobre estos temas.

también a los institutos nacionales para la formación profesional (El Salvador, Nicaragua, Perú) u otras institucionales nacionales, como el Instituto de Desarrollo Municipal en el caso de Paraguay, para implementar tales programas en la región. En Chile, Cuba y Honduras, los mecanismos para el adelanto de las mujeres mencionan ser los coordinadores de programas o proyectos en esta área.

En varios casos, los países hacen referencia a los programas nacionales de formación de los recursos humanos, indicando que atienden significativamente a las mujeres. Ello es el caso de Brasil que nombra el “*Programa Nacional del Qualificação do Trabalhador (PLANFOR)*”, el “*Programa Comunidades Solidárias*” y el “*Programa de Renda Mínima*”; los últimos dos siendo programas intersectoriales de combate a la pobreza que incluyen la adecuación de la oferta de formación profesional para mujeres trabajadoras. El PLANFOR, financiado por el *Fundo de Amparo ao Trabalhador* es un buen ejemplo de un programa nacional importante que, más que constituir un programa masivo de formación profesional, ha sido concebido como una estrategia de elaboración de una política pública de formación profesional que intenta explícitamente incorporar un enfoque de género en sus objetivos y acciones.

La incorporación de esta dimensión de diversidad de los recursos humanos es considerado fundamental en la construcción de un nuevo modelo de formación profesional que sea equitativo y eficiente³¹. Argentina destaca su “Programa Servicios Comunitarios” – ya en su tercera fase de implementación - que brinda ocupación transitoria a trabajadores desocupados en servicios comunales y que a partir de 1999 tiene un fuerte componente de capacitación no tradicional para mujeres. Un requisito del programa es que el 90% de los beneficiarios sean mujeres.

Otras veces, se trata de programas dirigidos específicamente a mejorar la oferta de formación profesional para las mujeres, como en el caso del “Programa de Capacitación en Igualdad de Oportunidades, Empleos no Tradicionales e Identidad de Género”, ejecutado por el Instituto Nacional Técnico de Nicaragua. La Oficina de la Mujer del Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP) de Panamá está realizando, dentro del marco del programa financiado por la Unión Europea, actividades de capacitación de sus unidades de enlace en las diferentes provincias además de impulsar cursos en oficios no tradicionales.

Llama la atención que la gran mayoría de los programas “focalizados” se dirigen preferentemente a *mujeres de escasos recursos*, por un lado, y *jóvenes*, por otro lado. El “Programa de Habilitación Laboral para Mujeres de Escasos Recursos Económicos, preferentemente Jefas de Hogares” del SERNAM de Chile es un referente en la región. Otros países que informan sobre la existencia de programas de formación profesional para mujeres de escasos recursos son Argentina³², Ecuador, Perú y Uruguay. Programas de formación profesional enfocados a jóvenes fueron reportados, entre otros, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Argentina, que se refiere al “Proyecto Joven”, un programa de apoyo a la reconversión productiva con capacitación laboral y prácticas en las empresas donde el 40% de los beneficiarios son mujeres. Perú se refiere al “Programa de Capacitación Laboral Juvenil - Pro Joven” del Ministerio de Trabajo y Promoción Laboral que ha establecido una política de promoción a la participación femenina, resultando en que en el primer año de su funcionamiento (1999) el 54% de los beneficiarios han sido mujeres. Asimismo, los gobiernos de Honduras, Uruguay y Paraguay también informan sobre programas de capacitación para mujeres jóvenes.

³¹ Ver: Ministério do trabalho e Emprego Brasil (2000), PLANFOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador. Diversidade e Igualdade de Oportunidades: Qualificação Profissional na Perspectiva de Gênero, Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, Departamento de Qualificação Profissional, Fundo de Amparo ao Trabalhador, Brasília, setembro de 2000.

³² El gobierno de Argentina hace referencia al “Programa Regional para el Fortalecimiento del Entrenamiento Técnico y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos”, un programa regional impulsado por BID-CINTERFOR/OIT que se está implementando también en Bolivia y Costa Rica.

Cuadro 7

PROGRAMAS Y PROYECTOS GUBERNAMENTALES RELACIONADOS CON LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL, SEGÚN INSTITUCIÓN EJECUTORA (SEGUNDA MITAD DE LA DÉCADA DE LOS NOVENTA)

Ministerio de Trabajo	
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> Programa FORMUJER: Fortalecimiento del entrenamiento técnico y profesional de mujeres de bajos recursos (2000 - 2003) Programa Servicios Comunitarios I, II, III: Ocupación transitoria a trabajadores/as desocupados en servicios comunales (1996 - 1999) Subprograma Desarrollo Comunitario del Programa de Emergencia Laboral (2000)
Dominica	<ul style="list-style-type: none"> <i>Adult Education Skills Training (1995-1997): geared at empowerment for women towards personal development and self-employment</i>
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto Empleo para Mujeres Jefas de Hogares Pobres, dentro del Programa Defensa y Promoción del Empleo y Desarrollo de los Recursos Humanos^a
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto Maquila: Mejorar las condiciones del empleo femenino en la industria maquiladora^a Apoyo a la inserción de la mujer discapacitada Proyecto recreativo dirigido a mujeres trabajadoras y sus hijos de la empresa privada de los departamentos San Salvador, La Libertad y Santa Ana^a
México	<ul style="list-style-type: none"> Programa Más y Mejores Empleos para las Mujeres en México (1998 - 2001)
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> Programa de Formación y Capacitación Laboral^a Proyecto Las Jóvenes y el Trabajo Creativo^a: Capacitación artesanal y artística dirigida a la reinserción laboral de mujeres reclusas^a
Perú	<ul style="list-style-type: none"> Programa Femenino de Consolidación del Empleo (PROFECE): Dirigido a la población femenina de bajos recursos (desde 1999) Sistema Nacional de Colocaciones PROEMPLO: Promoción de la inserción de mujeres en ocupaciones no tradicionales (a partir de 1998) Programa de Capacitación Laboral Juvenil – ProJoven: Política de promoción a la participación femenina (desde 1999)
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> Programa de Reconversión Laboral: 53% de los beneficiarios son mujeres (1993-1999) Programa de Capacitación y Inserción Laboral para Jóvenes: Especial atención a la situación de mujeres y jefes de familia^a Proyectos de Capacitación destinados principalmente a mujeres y jóvenes rurales (PROCAPRO)^a Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Empleo y la Capacitación Laboral (ejecución aprobada, pero dificultades de financiación del Fondo de Reconversión Laboral a cargo de la Junta Nacional de Empleo)
Mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres	
Chile	<ul style="list-style-type: none"> Programa de Habilitación Laboral para Mujeres de Escasos Recursos Económicos, preferentemente jefas de hogar (inscrito hasta el 2001) Programa Mujeres Temporeras^a
Cuba	<ul style="list-style-type: none"> Creación de aulas especializadas de idiomas y computación con fines de ampliar la capacitación para el empleo para las mujeres^a Curso para arreglo de bicicletas, adiestramiento para el empleo de la mujer^a
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> Programa de Apoyo a las Mujeres Adolescentes en coordinación con el Instituto Nacional de Formación Profesional^a
Otra institución ejecutora	
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> <i>Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador</i> – PLANFOR (1995 – hasta la fecha) <i>Programa Comunidades Solidárias</i>: Incluyendo adecuación de la oferta de formación profesional para trabajadoras (1995) <i>Programa de Renda Mínima</i>: Incluye programas de reactualización de formación profesional^a
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP): Proyecto sobre Centros Acreditados por INSAFORP; importante incorporación de la perspectiva de género (a partir de 1998)
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Nacional Tecnológico: Programa de Capacitación en Igualdad de Oportunidades para Empleos No Tradicionales^a
Panamá	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Nacional de Formación Profesional: Capacitación de unidades de enlace, programas radiales y televisivos, campañas de sensibilización y cursos en oficios no tradicionales^a
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> Instituto de Desarrollo Municipal: Programa de Apoyo en la Formación del Trabajo Comunitario de las Mujeres^a
Perú	<ul style="list-style-type: none"> Programa Nacional de Alfabetización^a Programa Wawa Wasi: Servicios de Cuidado Diurno para los hijos de las madres trabajadoras^a

Fuentes: - CEPAL, sobre la base de la información disponible y proporcionada por los gobiernos en el marco de la encuesta 1999 y 2000;
 - Directorio nacional de organismos nacionales a cargo de las políticas y programas para las mujeres de América Latina y el Caribe, 1998.

^a No se dispone de datos sobre período de implementación o funcionamiento

Dado la importancia de la temática de la doble jornada laboral para las mujeres y la necesidad de que el estado valore y apoye estructuralmente el llamado trabajo reproductivo, es preciso resaltar la mención a programas o proyectos que tienen como objetivo aliviar la carga de trabajo doméstico con el fin de facilitar la inserción laboral y autonomía económica de las mujeres. El gobierno de Perú se refiere al “Programa Nacional WaWa Wasi”, órgano técnico encargado de promover, dirigir, ejecutar y supervisar las acciones destinadas a brindar a las trabajadoras madres, los servicios de cuidados diurnos de sus hijos. El Salvador menciona en sus Informe de Cumplimiento de las Acciones de la Política Nacional de la Mujer 1998, que tiene 15 proyectos formulados destinados al alivio de la carga doméstica para mujeres rurales pero no queda claro en qué medida éstos han sido posteriormente implementados o no. La reconciliación entre el trabajo productivo y las responsabilidades familiares es un objetivo considerado en varios planes nacionales y sectoriales para la igualdad de oportunidades. Por lo mismo, valdría la pena estudiar en qué medida los programas y proyectos incorporan procedimientos, estrategias y actividades con el fin de alcanzar este objetivo.

Vale destacar dos programas en el ámbito del empleo que parecen tener múltiples objetivos y estrategias, dirigidos a ciertas categorías de trabajadoras. Ello es el caso del “Programa Más y Mejores Empleos para las Mujeres” en México que se dirige a las trabajadoras de la industria maquiladora del Estado de Coahuila y a las microempresarias del sector informal urbano del Estado de Guerrero. El Salvador hace referencia a un proyecto que intenta mejorar la situación laboral de las mujeres trabajando en las maquiladoras³³. Ambos proyectos son apoyados por la OIT y combinan objetivos de fortalecimiento institucional, generación de información con perspectiva de género, divulgación y capacitación y elaboración de propuestas para las políticas públicas.

Por fin, es interesante anotar que el gobierno de El Salvador se refiere a la existencia de un programa que intenta mejorar el acceso de las mujeres trabajadoras a la recreación. Aunque, el tema del tiempo libre y de la recreación no es un tema considerado como prioritario en la agenda gubernamental, sabemos que es un tema con un fuerte sesgo de género dado que las mujeres por sus dobles - y a menudo triples- jornadas laborales, combinado con una menor autonomía social y económica, tienen generalmente menos acceso a tiempos y espacios de recreación, lo que incide negativamente en sus estados de salud y bienestar.

La diversidad de estos programas y proyectos es grande y se necesitaría un estudio más cualitativo para investigar sus enfoques, alcance, y capacidad para impulsar un proceso de institucionalización del enfoque de género en las políticas de formación e inserción laboral. No obstante, es destacable que la atención por parte del estado por la situación laboral de las mujeres, a menudo está estrechamente vinculada con la preocupación por el combate a la pobreza, tomando en cuenta la creciente responsabilidad económica de las mujeres frente a sus familias. En el esfuerzo para reducir los niveles de indigencia y de pobreza, parece que los gobiernos de la región están paulatinamente incorporando un enfoque de género en los programas y proyectos dirigidos a mejorar la inserción laboral de las mujeres pobres y más desprotegidas, poniendo énfasis en la adecuación de la formación técnica y profesional.

2. Desarrollo empresarial y comercial

Una cantidad no despreciable de los programas y proyectos orientados a mejorar la autonomía económica de las mujeres, está relacionado con el apoyo a las micro y pequeñas empresas en la región a través de programas de capacitación o acceso a créditos y recursos productivos. Varios de estos se dirigen tanto a hombres como mujeres, dando crecientemente una atención especial a la situación diferenciada - y caracterizada por una mayor exclusión - de las mujeres microempresarias en cuanto a su acceso a la información, capacitación, créditos, nuevas tecnologías, redes de comercialización, etc. Ello es el caso de programas mencionados por los gobiernos de Brasil, Cuba, Guatemala, Honduras, Paraguay, Perú, entre otros (ver cuadro 8). Así, el Ministerio de Industria y Comercio de Paraguay

³³ Este proyecto forma parte de un proyecto regional que se está implementando simultáneamente en Guatemala, El Salvador, Nicaragua y Costa Rica.

menciona el Servicio de Promoción Artesanal que beneficiará relativamente más a las mujeres que constituyen el 80% de los artesanos en el país. El gobierno de Perú destaca varios programas en este ámbito, como son la Comisión de la Formalización de la Propiedad, el Fondo de Desarrollo de la Microempresa y acciones llevadas a cabo por el Ministerio de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Internacionales (MITINCO), resaltando el porcentaje de mujeres beneficiarias y indicando que se promueve una política de género en estos programas.

Cuadro 8

PROGRAMAS Y PROYECTOS GUBERNAMENTALES RELACIONADOS CON LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL Y COMERCIAL, SEGÚN INSTITUCIÓN EJECUTORA (SEGUNDA MITAD DE LA DÉCADA DE LOS NOVENTA)

Ministerio de desarrollo económico, industria o comercio	
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> • Viceministerio de Industria y Comercio Interno: Programa de Acción para las Mujeres de la Pequeña y Micro Empresa Productiva (2000)
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Economía: Programa Nacional para el Fomento de la Micro y Pequeña Empresa
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Industria y Comercio: Rehabilitación de 40 PYMES de uno de los mercados de la capital donde un 30% de los propietarios son mujeres^a • Secretaría de Industria y Comercio: Reconstrucción de las casetas donde están instalados puestos de comida pertenecientes a mujeres^a • Secretaría de Industria y Comercio: Proyecto Promoción del Comercio Exterior, formulado con perspectiva de género y concertado con ONG's de mujeres que desarrollan actividades productivas con potencial de exportación^a
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Industria y Comercio (en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Justicia y la Secretaría de la Mujer): Sistema de Bonos de Capacitación para la Microempresa^a • Ministerio de Industria y Comercio: Servicio de Promoción Artesanal (80% de los artesanos en Paraguay son mujeres)
Perú	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales: Conjunto de programas de apoyo al sector empresarial en los que se promueve una política de género^a
Mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres	
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> • Programa Global de Crédito para la Micro y Pequeña Empresa: programa de capacitación (1994 - 1997)
Cuba	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto local dirigido a la pequeña industria de mármol
Dominica	<ul style="list-style-type: none"> • <i>European Union STABEX Program: Project Skills Training and Micro-Enterprise Development" (1995 – ongoing): geared at uplifting the socio-economic status of rural women</i>
Haiti	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto de Crédito para las mujeres de los barrios populares de la capital^a
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto Mujer y Producción: Fábrica de Escobas^a • Proyecto Fortalecimiento de Huertas Caseras^a
Otra institución ejecutora	
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Programa de Geração de Emprego e Renda (1995): Acceso a créditos a pequeños productores</i> - <i>Programa Carta de Crédito: Mujeres beneficiarias de tercera parte de los financiamientos otorgados entre 1996 y 1998</i>
Cuba	<ul style="list-style-type: none"> - Programas Productivos en Pinar del Río, Ciudad Habana y Granma
Dominica	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Credit Programmes: soft loans made available through Funding Agencies (increasing numbers of women accessing funds for economic activity)^a</i> - <i>Poverty Alleviation Programme: empowerment for the most vulnerable^a</i>
México	<ul style="list-style-type: none"> - Nacional Financiera: Programa Mujeres Empresarias – Mujeres Productoras, parte del Programa Global para el Desarrollo de la Microempresa (2000)
Perú	<ul style="list-style-type: none"> - Fondo de Desarrollo de la Microempresa (FONDEMI): 40% de los beneficiarios han sido mujeres^a - MIBANCO: Institución de microfinanzas: Cartera de 22,456 mujeres (30/06/1999) - Comisión de la Formalización de la Propiedad (COFOPRI) – ámbito urbano: Reconoce principio de igualdad en otorgamiento de los títulos - Proyecto Manejo de los Recursos Naturales de Alivio a la Pobreza en la Sierra: dirigido a las iniciativas empresariales de mujeres^a - INIA: Proyecto sobre riesgo tecnificado para la producción sostenida de hortalizas, dirigido a 8 clubes de madres en el departamento de Ayacucho^a

Fuentes: - CEPAL, sobre la base de la información disponible y proporcionada por los gobiernos en el marco de la encuesta 1999 y 2000;
 - Directorio nacional de organismos nacionales a cargo de las políticas y programas para las mujeres de América Latina y el Caribe, 1998.

^a No se dispone de datos sobre período de implementación o funcionamiento

El hecho que los programas dirigidos al desarrollo de la micro-empresa atienden también a las mujeres, no significa necesariamente que apliquen medidas enfocadas y correctivas con el fin de romper con los mecanismos actuales de exclusión y discriminación, como correspondería a un programa que incorpore, de manera estructural, un enfoque de género. Ello se evidencia, por ejemplo, en la respuesta de un ministerio de economía que – en referencia a un programa nacional para el fomento de la micro y pequeña empresa – destaca que el programa “trabaja con equidad de género” aunque “no tiene ninguna clase de mecanismos exclusivos que ayuden a fortalecer la promoción de la equidad de género en las actividades que éste realiza (...)”. Algunos de los programas y proyectos mencionados se dirigen exclusivamente a las mujeres empresarias. La Nacional Financiera de México, por ejemplo, tiene el Programa “Mujeres Empresarias – Mujeres Productoras” como parte de su programa global para el desarrollo de la micro-empresa y con el objetivo explícito de promover la incorporación de un enfoque de género en todas las iniciativas. El Viceministerio de Industria y Comercio Interno de Bolivia implementa un Programa de Acción para las Mujeres de la Pequeña y Micro Empresa Productiva en el marco del módulo “Fortalecimiento de la Gestión Empresarial y Tecnológica de la MYPE”, con un préstamo del BID.

En general, los programas y proyectos mencionados bajo el capítulo de desarrollo empresarial tienen también un componente de otorgamiento o acceso a los créditos. Así el gobierno de Argentina llevó a cabo entre 1994 y 1997 el “Programa Global de Crédito para las Micro y Pequeña Empresas” que estaba vinculado con un programa de capacitación y gerenciamiento para la micro y pequeña empresa. Existen además algunos programas específicamente centrados en el otorgamiento de créditos en los cuales los gobiernos resaltan la presencia de mujeres como beneficiarios. El gobierno de Brasil, resalta la existencia del “Programa de Geração de Emprego e Renda” que - a partir de 1995 con recursos del “Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)” - apunta a mejorar el acceso al crédito para los pequeños productores (independientes y cooperativas). Dentro del “Programa Carta de Crédito” con recursos y coordinado por el “Fundo de Garantia por Tempo de Serviço”, las mujeres eran las beneficiarias de una tercera parte de los financiamientos otorgados en el período enero 1996 - febrero 1998. Perú menciona la existencia de MIBANCA, una institución de microfinanzas que tiene un número importante de clientes mujeres³⁴.

Algunos de los proyectos productivos mencionados son de alcance local y varían desde el cultivo de productos básicos con fines alimenticias, organización de pequeñas industrias o iniciativas de pequeño comercio, sea en el ámbito rural o urbano. En algunas ocasiones, se trata de programas más bien asistencialistas que no parecen incorporar estrategias más estructurales de “gender mainstreaming”.

En dos ocasiones los países informan de un programa o proyecto vinculado con el desarrollo empresarial sin que se enfoca explícitamente en la micro-empresa. El proyecto “Promoción del Comercio Exterior” de la Secretaría de Industria y Comercio de Honduras, está “formulado con perspectiva de género y concertado con ONG’s de mujeres que desarrollan actividades productivas con potencial de exportación” y el gobierno de Perú menciona que el Ministerio de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales (MITNICI) está “desarrollando entre sus líneas de acción un conjunto de programas de apoyo al sector empresarial en los que se promueve una política de género que permite establecer igualdad de oportunidades para hombres y mujeres involucrados en el desarrollo empresarial”.

Como se puede observar en el cuadro 8, la mayoría de estos programas y proyectos son implementados por ministerios o instituciones nacionales vinculados con el desarrollo económico y (micro-)empresarial, la pequeña industria y el comercio interior. Sin embargo, en algunos casos el mecanismo para el adelanto de las mujeres está activamente involucrado en programas de alcance nacional o implementa directamente micro-proyectos productivos de alcance local.

³⁴ Menciona que al 30/06/99 tenía una cartera de 22.456 clientes mujeres. Desafortunadamente, no indica el número de clientes hombres en esta fecha lo que permitiría apreciar el verdadera alcance de esta cifra.

3. Desarrollo agrícola y trabajo rural

El desarrollo rural y la reforma agraria es otro área donde cada vez más se ha visibilizado la situación diferenciada entre mujeres y hombres, y donde existen algunas experiencias interesantes en cuanto a la incorporación de un enfoque de género en los programas nacionales ejecutados por los ministerios o instituciones relevantes (ver cuadro 9). El Ministerio de Agricultura de Argentina menciona en este sentido el “Programa de Desarrollo Rural del Noreste Argentino” que, entre otras cosas, da crédito y apoyo técnico a los y las trabajadoras rurales. El Ministerio de Agricultura y Ganadería de Paraguay está implementando, junto con al Secretaría de la Mujer, el programa interinstitucional “Crédito Agrícola de Habilitación” y tiene un componente de asistencia técnica a las mujeres rurales. Otros programas, mencionados por los gobiernos de Ecuador, México, Nicaragua, Saint Kitts and Nevis, se concentran exclusivamente en mejorar la situación de las mujeres rurales.

Destacables son los programas y proyectos relacionados con la reforma agraria que abogan por poner la titulación de tierras en nombre de mujeres. El gobierno de Brasil menciona que en el “Programa Reforma Agraria”, un cuarta parte de las 180.000 familias que recibieron parcelas de tierra, eran familias con jefatura femenina. En el marco de los programas “Habitar” y “Brasil Pró Moradia” del gobierno federal y los gobiernos estatales, se elaboraron directrices para incentivar la entrega de los títulos de propiedad directamente a las mujeres. El gobierno de Cuba nos informa que a partir de 1997, el Ministerio de Agricultura ha entregado tierras en usufructo a mujeres campesinas y que al cierre de 1999, 6800 mujeres habían accedido a ellas. El “Proyecto de Titulación de Tierra (PETT)” de Perú reconoce la igualdad de acceso a la propiedad entre mujeres y hombres.

Cuadro 9

**PROGRAMAS Y PROYECTOS GUBERNAMENTALES RELACIONADOS CON LA
EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO RURAL, SEGÚN INSTITUCIÓN
EJECUTORA (SEGUNDA MITAD DE LA DÉCADA DE LOS NOVENTA)**

Ministerio o instituto nacional de agricultura	
Argentina	• Programa de Desarrollo Rural del Noreste Argentino (PRODERNEA): Crédito y apoyo técnico
Cuba	• Entrega de tierras en usufructo a las campesinas (a partir de 1997)
Ecuador	• Programa Desarrollo Integral de la Mujer Campesina ^a
México	• Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural: Programa de Mujeres en el Desarrollo Rural ^a
Paraguay	• Secretaría de la Reforma Agraria: Programa de la Mujer Campesina ^a • Crédito Agrícola de Habilitación. Programa interinstitucional con la Secretaría de la Mujer: Asistencia técnica y créditos a las mujeres rurales ^a
Perú	• Proyecto de Titulación de Tierra (PETT) – ámbito rural: Reconoce la igualdad de acceso a la propiedad entre mujeres y hombres
Mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres	
Cuba	• Desarrollo de cultivo de amaranto con fines alimentarios ^a • Producción de soya para la alimentación humana ^a
Nicaragua	• Proyecto Mujer Rural ^a
Saint Kitts and Nevis	• <i>Agricultural Project for Rural Women</i> ^a
Otra institución ejecutora	
Brasil	• Programa Reforma Agraria: parcelas de tierra otorgadas en una cuarta parte a familias con jefatura femenina ^a • Programas <i>Habitar - Brasil Pró Moradia</i> : Directrices para incentivar el otorgamiento de títulos de propiedad en nombre de las mujeres ^a
Cuba	• Desarrollo lechero y producción de alimentos en provincias de Granma y las Tunas ^a • Micro-proyectos agrícolas de impacto local ^a
Dominica	• <i>Dominican Rural Enterprise Project: Telefood project^a and Agricultural Diversification Programmes^a</i>
Ecuador	• Instituto Ecuatoriano Forestal y de Areas Naturales y Verdes (inició en 1997)
Perú	• PROCHALATE: 15 proyectos formulados para el alivio de la carga doméstica para mujeres rurales

Fuentes: - CEPAL, sobre la base de la información disponible y proporcionada por los gobiernos en el marco de la encuesta 1999 y 2000;
- Directorio nacional de organismos nacionales a cargo de las políticas y programas para las mujeres de América Latina y el Caribe, 1998.

^a No se dispone de datos sobre período de implementación o funcionamiento

La información disponible no permite destacar cuales son las áreas prioritarias de intervención en la mayoría de los proyectos mencionados. Da la impresión que, también en los programas y proyectos de desarrollo rural, existe una gran variedad en los enfoques y estrategias adoptados en cuanto a la promoción de la equidad de género. Mientras que algunos parecen adoptar estrategias más estructurales y transversales, otros proyectos son más bien de carácter asistencialista. Existe también una gran diversidad en cuanto al alcance y impacto geográfico, variando entre programas nacionales y micro-proyectos locales.

E. Recursos técnicos

En ese apartado se presenta – de manera resumida – información proporcionada por los gobiernos en cuanto a instrumentos que han sido utilizados en los países de la región para fortalecer el proceso de “*gender mainstreaming*” en las políticas públicas y más específicamente las económicas y laborales. A pesar de la diversidad de los recursos mencionados por los gobiernos, es posible aglutinarlos en dos grandes áreas temáticas: por un lado, la generación y el uso de estadísticas y indicadores de género y, por otro lado, el fortalecimiento de la capacidad institucional para implementar políticas públicas con perspectiva de género, poniendo énfasis en la capacitación de funcionarios y la sensibilización de la opinión pública en general. Cabe aclarar que lo que aquí se denominan “recursos técnicos” en realidad también pueden ser identificados como “productos” o “resultados” de acciones y procesos previos, destinados a promover la equidad de género en el quehacer público y, por ende, en el país. La publicación de un anexo estadístico sobre el trabajo doméstico no remunerado, por ejemplo, es al mismo tiempo el resultado de acciones y esfuerzos específicos además de constituir un valioso insumo para re-dirigir y focalizar más eficazmente las políticas y programas públicos. Se ha optado por denominarlos “recursos” con el fin de subrayar el carácter dinámico del proceso de *gender mainstreaming*.

1. Indicadores de género

El acceso y el uso de estadísticas y bases de información desagregados por sexo y sobre temas de especial relevancia para las mujeres trabajadoras, es indispensable para avanzar en la institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Estos datos sirven dos propósitos: dar cuenta de la situación real de las mujeres – en comparación con los hombres – en la economía y la sociedad con fines educativos, científicos y de sensibilización del público en general, por un lado, y disponer de indicadores concisos para el análisis y monitoreo de las políticas públicas desde una perspectiva de género, por otro lado. Ello no solamente implica que los datos estén disponibles (desagregados por sexo) sino que sean considerados lo suficientemente relevantes para analizarlos debidamente. Además, es preciso que los documentos de información y análisis sean difundidos ampliamente entre los distintos actores y utilizados como recursos importantes en la generación y alimentación de debates para que estos temas sean incorporados como objetos de preocupación y consensos en la agenda pública.

La Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing 1995) adoptó varias recomendaciones relacionadas con la recolección de estadísticas y indicadores de género, entre las cuales la de recolectar datos – desagregados por sexo y edad – sobre los distintos aspectos de la actividad económica que permiten dar plenamente cuenta de la contribución de mujeres y hombres al desarrollo de sus países y los beneficios que de ello obtienen³⁵. La importancia de contar con bases de datos y indicadores de género pertinentes, es reconocido por las oficinas nacionales de la mujer en la región. Las ministras o autoridades al más alto nivel responsables de las políticas de las mujeres en los estados miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA) adoptaron, en su primera reunión llevada a cabo en la ciudad de Washington en Abril 2000, la resolución “Integración de la perspectiva de género en las Cumbres de las Américas”, recomendando en el punto 7 “la adopción de Sistema de

³⁵ Plataforma de Acción, Informe de la IX Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4-15 de Septiembre de 1995, A/Conf. 177/20, par. 62 (a) y par. 206 (e).

Indicadores de Género, cuya aplicación se ha iniciado en el marco de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe (CEPAL), como una de las estrategias de seguimiento de los compromisos emanados de las Cumbres de las Américas” (OEA, 2000: 33). Como ya se ha mencionado anteriormente, también los planes nacionales para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de varios países en la región, han identificado objetivos y acciones relacionados la recolección de estadísticas e indicadores de género, la investigación y el análisis de los datos, y la difusión de la información. Asimismo, la mayoría de los planes hacen referencia al monitoreo y la evaluación de las políticas implementadas, identificando la necesidad de elaborar instrumentos de medición e indicadores con tal fin.

Para avanzar en este objetivo, un primer requisito es la recolección y difusión de estadísticas confiables, comparables y periódicas en las áreas de interés, desagregados por sexo³⁶. Preguntando por la disponibilidad de información estadística oficial sobre temas económicos y laborales, desagregada por sexo, los gobiernos de Cuba, Dominica, Perú, República Dominicana y Uruguay mencionan la existencia de distintas bases de datos producidas por las oficinas nacionales de estadísticas, dando información referida a temas de población, empleo y agricultura. A parte de ello, el gobierno de El Salvador menciona que el Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal del Ministerio de Agricultura y Ganadería tiene toda su información desagregada por sexo y la República Dominicana informa sobre la existencia de varias encuestas elaboradas por otras instancias gubernamentales - como el Instituto de Estudios de Población y Desarrollo, el Banco Central y la Oficina Nacional de Administración de Personal - que desagregan su información por sexo. Otros gobiernos se refieren a algunas iniciativas destacables. Chile menciona que, en 1997, se han incorporado indicadores de género en el VI Censo Nacional Agropecuario. El Salvador informa que la Dirección General de Economía Agropecuaria del Ministerio de Agricultura y Ganadería está desarrollando una encuesta avícola con enfoque de género. Perú hace referencia al hecho que la Superintendencia de Banca y Seguros está en fase de elaborar una base de datos con perspectiva de género.

Cuatro países en la región indican que cuentan con un sistema de información especial que recoge los datos sobre la situación de la mujer, en comparación con los hombres, en diferentes áreas de interés. Argentina cuenta con el Sistema Nacional de Información Mujer (1999-2000) como componente de su Plan Federal de la Mujer. Chile informa sobre una base de datos estadísticos de las mujer (1998). En Ecuador se elaboró, en 1997, una base de datos relativa a la situación de las mujeres (SIMUJER), complementando así el “Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador (SIISE), creado en 1996. En México, el INEGI creó, en 1995, el Bando de Indicadores con Enfoque de Género que posteriormente fue incorporado en el Sistema de Indicadores para el Seguimiento de la Situación de la Mujer (SISESIM), creado en 1997.

En respuesta al interés de los países miembros de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe por contar con instrumentos precisos que permitan identificar avances y rezagos en la situación de las mujeres en los países en la región, la CEPAL elaboró un conjunto de indicadores a partir de las medidas recomendadas a los gobiernos en la Plataforma de Acción de Beijing, el Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe 1995 – 2001, y el Plan de Acción de la Segunda Cumbre de las Américas. En el área de la mujer y la pobreza, se propone cuatro indicadores relacionados directamente con la medición de la capacidad productivo de la mujer mediante el acceso a los recursos financieros, técnicos y productivos. En el área de la mujer y la economía se proponen 16 indicadores que miden, entre otros, las diferencias salariales de género, el acceso a ocupaciones dominadas por el sexo contrario, diferencias de género al interior del

³⁶ Resulta claro que la calidad de la recolección de estadísticas “con perspectiva de género” está estrechamente vinculado con la calidad de la información estadística en general. Es sabido que en esta área existen todavía vacíos importantes en la región: no solamente siguen existiendo bases de datos oficiales que no recolectan o no publican su información de manera desagregada sino que las distintas bases de datos existentes no siempre son comparables a nivel nacional; existen registros parciales con serios problemas de cobertura en desmedro la información sobre las áreas rurales; y existen problemas de comparabilidad en el tiempo debido a la falta de periodicidad de las encuestas.

sector no estructurado, acceso diferencial al crédito y a la capacitación, acceso a y cobertura de servicios de cuidado infantil, contribución de las economías familiares al PIB.

Después de un año de la difusión de esta propuesta, la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL investigó - de manera preliminar - la disponibilidad de los indicadores de género en los países en la región, basándose en 17 informes nacionales preparados por los gobiernos en el marco de sus preparativos para Beijing +5, además de estudios especiales sobre la situación de la mujer hechos por Cuba, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Los indicadores más frecuentemente utilizados por los países con respecto a la equidad de género en los ámbitos económico y laboral son los que se refieren la jefatura femenina del hogar (como un indicador relacionado con la pobreza), las tasas de participación económica y de desempleo por sexo.

Con respecto a los indicadores propuestos por la CEPAL, los que más han sido utilizados tienen relación con la brecha de género en la propiedad de la tierra agrícola; las acciones legales sobre anti-discriminación laboral por razones de sexo; el acceso a ocupaciones dominadas por el sexo contrario y el acceso diferenciado al crédito. También se puede percibir que hay muchos menos datos disponibles sobre la situación de los y las trabajadoras en el sector no estructurado y por cuenta propia, así como sobre los montos presupuestarios que los Estados asignan en favor de las trabajadoras en este sector. En cuanto al acceso diferencial entre mujeres y hombres a la capacitación, solamente 4 países (de la muestra de 17) mencionan indicadores al respecto en sus informes, lo que llama la atención dado la importancia de programas de formación profesional en la región.

Dos temas que parecen estar cobrando importancia en la región son, por un lado, el acceso de las mujeres a trabajos especializados y puestos de dirección y, por otro lado, los derechos de las mujeres - o de los padres en general - a disponer de servicios de cuidado infantil. Indicadores sobre la cobertura de estos servicios, la contribución de las economías familiares al PIB, la diferencial de carga de trabajo total y la división sexual del trabajo (especialmente con relación al trabajo "reproductivo") son todavía poco considerados en la región. Finalmente, llama también la atención que solamente 2 de los 17 países mencionan indicadores referidos a los cambios en los patrones genéricos del empleo.

Varios gobiernos de la región hacen referencia a la existencia de mecanismos interinstitucionales que promueven la coordinación de acciones y programas relacionados con la recolección y producción de la información desde una perspectiva de género (ver cuadro A.5 en Anexo p. 75). Existen espacios de coordinación intersectorial en este campo en, entre otros, Argentina, Bolivia, Ecuador, México y Perú. No se cuenta con información en cuanto a la participación de ministerios de trabajo, economía, hacienda, comercio o planificación en estos comités pero da la impresión que, generalmente, los acercamientos interinstitucionales para generar estadísticas y indicadores sobre la situación económica y laboral con enfoque de género, se dan principalmente entre los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres y los institutos nacionales de estadísticas. Se dispone de información sobre la elaboración de convenios interinstitucionales para la generación de estadísticas y información con una perspectiva de género en los siguientes países: Chile, Ecuador, México, República Dominicana y Venezuela. En todos los casos mencionados estos convenios de colaboración se establecen entre el mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres y los institutos nacionales de estadísticas. Además, en México, la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural ha suscrito un convenio con el INEGI con el fin de realizar un perfil estadístico de la mujer rural.

Algunos países de la región informan sobre la existencia de programas más estructurados para mejorar la recolección, interpretación y divulgación de datos y estadísticas que presten una debida atención a la situación diferenciada entre mujeres y hombres. En general se trata de programas generales de los cuales la recolección y interpretación de datos laborales y económicos forma parte integral (ver cuadro 10). En algunos casos, se trata de programas impulsados por los mecanismos para el adelanto de la mujer en estrecha colaboración con los institutos nacionales de estadísticas.

Cuadro 10

PROGRAMAS Y PROYECTOS GUBERNAMENTALES RELACIONADOS CON SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y EL ANÁLISIS ECONÓMICO Y LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, SEGÚN INSTITUCIÓN EJECUTORA (SEGUNDA MITAD DE LA DÉCADA DE LOS NOVENTA)

Mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres	
Argentina	• Programa Piloto del Plan Federal de la Mujer: Sistema Nacional de Información Mujer (SNIM) y elaboración del diagnóstico participativo en las provincias (1998 - 1999)
Brasil	• Proyecto Sistema de Información de Género en colaboración con la Secretaría de Gestión del Ministerio de Planificación ^a
Chile	• Participación de la Mujer en el Sector Industrial; concluyendo con la formulación de propuestas al Foro de Desarrollo Productivo y al Ministerio de Economía (1997 - 1998)
Ecuador	• SIMUJER, sistema de información sobre la situación de las mujeres, asociado al Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador (SIISE) (1997)
Haití	• Encuesta sobre la situación de las mujeres jefas de hogar en la administración pública ^a
México	• Sistema de Indicadores para el Seguimiento de la Situación de la Mujer (SISESIM), en colaboración con el INEGI (1997 – hasta la fecha)
Panamá	• Estadísticas de género, en conjunto con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos ^a
Trinidad and Tobago	• <i>Technical cooperation project for the improvement of program planning, coordination and management; establishment of a WID information system; gender analysis^a</i>
Otra institución ejecutora	
Bolivia	• Viceministerio de Minería y Metalúrgica: 2 consultorías de investigación sobre la mujer en extrema pobreza en el marco del Programa Reactivación del Occidente Boliviano ^a
El Salvador	• Ministerio de Trabajo: Diagnóstico sobre los factores que limitan y facilitan la participación de las mujeres en los programas de formación profesional (1998)
Honduras	• Secretaría de Trabajo y Previsión Social: Diagnóstico institucional en el sector formal del distrito central: Investigación muestral en 19 empresas (1995 - 1996) • Secretaría de Trabajo y Previsión Social: Investigación en 152 empresas maquiladoras de la zona norte del país ^a
Nicaragua	• Ministerio de Hacienda y Crédito Público: Profundización del diagnóstico de género del servicio civil ^a

Fuentes: - CEPAL, sobre la base de la información disponible y proporcionada por los gobiernos en el marco de la encuesta 1999 y 2000;
- Directorio nacional de organismos nacionales a cargo de las políticas y programas para las mujeres de América Latina y el Caribe, 1998.

^a No se dispone de datos sobre período de implementación o funcionamiento

México es probablemente uno de los países en la región que más estructuralmente ha trabajado el tema de las estadísticas y indicadores con enfoque de género. Aunque el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) ya había realizado varias actividades en este campo en el principio de la década –entre otras creó en 1993 la Coordinación Nacional de Estudios de Género y tenía a partir de 1995 un Banco de Indicadores con Enfoque de Género -, inició en 1997, junto con CONMUJER, el proyecto “Sistema de Indicadores para el Seguimiento de la Situación de la Mujer (SISESIM)”. Entre otras cosas, se diseñó y aplicó un módulo “trabajo, uso del tiempo y aportaciones” en la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares, a ser levantada regularmente a partir de 1998. Igualmente, ha reprocesado algunas fuentes de información con el propósito de derivar estadísticas de género y elaborar propuestas de modificaciones a los cuestionarios de la Encuesta Industrial mensual, la encuesta mensual sobre Establecimientos Comerciales y la Encuesta de la Industria Maquiladora de Exportación.

Por su parte, Panamá se refiere a la elaboración de estadísticas y información con perspectiva de género, el último en colaboración con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y apoyados por la cooperación técnica internacional. En Brasil, el Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer está desarrollando, junto con la Secretaría de Gestión del Ministerio de Planificación el proyecto “Sistema de Información de Género” con el fin de recolectar datos estadísticas, recopilar la legislación existente e

impulsar la coordinación y divulgación de estudios e investigaciones.³⁷ La oficina nacional de la mujer de República Dominicana informa sobre actividades de capacitación a los técnicos de la Oficina Nacional de Estadística (ONE) en el uso de indicadores censales que miden la contribución de las mujeres al desarrollo.

Bajo este capítulo se podría clasificar también las iniciativas más puntuales en el área de la recolección de información que tanto los mecanismos nacionales y ministerios sectoriales están llevando a cabo a través de la realización de investigaciones y diagnósticos participativos. Iniciativas en este sentido fueron reportados por los gobiernos de Argentina, Bolivia, Chile, El Salvador, Haití, Honduras y Nicaragua. La SERNAM de Chile, por ejemplo, se refiere a una investigación sobre la participación de la mujer en el sector industrial, a partir de un proyecto del ONUDI que terminó con la presentación de propuestas al Foro de Desarrollo Productivo y al Ministerio de Economía.

Para que los temas relacionados con la equidad de género se conviertan en temas de interés y preocupación política, es necesario que los distintos actores sociales se apropien de ellos. Quiere decir: los fenómenos de la falta de equidad entre mujeres y hombres tienen que primero ser visibilizados para que puedan ser percibidos como “áreas de intervención” por parte de los distintos actores sociales, proponiendo cambios y modificaciones. En este proceso de sensibilización y acción política, la importancia de que la información producida sea ampliamente difundida y utilizada no puede ser subestimada. La publicación por parte de organismos gubernamentales de informes que dan cuenta de la situación de mujeres y hombres en los ámbitos económico y laboral con base en las estadísticas nacionales producidas y en fuentes adicionales de información más bien cualitativa, es solamente una manera para indagar en qué medida esta información está cobrando interés público en un país.

La encuesta de la CEPAL indagó en que medida instituciones estatales hayan publicado, a partir de 1995, estudios y análisis relacionados con la equidad de género en el desarrollo económico y laboral³⁸. En total, once países enumeraron una o varias publicaciones de tal índole haciendo referencia, en la mayoría de los casos a publicaciones generadas por las oficinas nacionales de la mujer. Revisando los títulos de las publicaciones mencionadas, se puede sacar cuidadosamente algunas conclusiones.

En primer instancia, varios países mencionan documentos que parecen dar más bien el panorama general sobre lo que pasa en términos de género en el país (ej. Argentina, Chile, Cuba, Dominica, Ecuador, Guatemala y Uruguay). Otras publicaciones están directamente relacionadas con el tema de la elaboración de indicadores de género y, en algunos casos, su uso para la formulación de políticas públicas, sin que se enfocan exclusivamente en temas económicos o laborales (ej. Argentina, Ecuador, República Dominicana).

La situación de las mujeres en el mercado de trabajo y temas vinculados con la creciente inserción de las mujeres en el trabajo remunerado, han sido sujetos de varias publicaciones mencionadas por los países. Entre otros, se dispone de información en cuanto a documentos sobre estos temas publicados por parte del CNM y la Subsecretaría de la Mujer del Ministerio de Relaciones Exteriores de Argentina, la (anterior) Subsecretaría de Asuntos de Género de Bolivia, el SERNAM de Chile, el CONAMU de Ecuador y el INEGI de México. En el área de “género y economía” destacan algunas publicaciones sobre el tema de la pobreza. Además, Bolivia, Ecuador y México mencionan publicaciones sobre temas emergentes como la contabilización del trabajo doméstico y las diferencias de género en las aportaciones al hogar y el uso del tiempo.

Llama la atención el hecho que no se ha recibido información sobre trabajos publicados por instituciones estatales sobre temas relacionados con las políticas comerciales y macro- económicas y sus

³⁷ Ver: Informe sobre las Acciones Desarrolladas por Brasil relativas a género en el período enero a agosto de 2000, presentado por la Presidente del CNDM a la XXXI Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe, Santiago 13-15 de Sept. 2000.

³⁸ Se solicitó a los gobiernos mencionar las publicaciones generadas por organismos estatales sobre estos temas, a partir de 1996. En varios casos, los países hicieron referencias a publicaciones sobre otros temas vinculados con la equidad de género (violencia doméstica, salud reproductiva, entre otros), que por razones metodológicas de delimitación temática, no fueron incluidos en este análisis.

efectos en términos de la equidad de género. Es igualmente interesante notar que se hace sobre todo referencia a publicaciones editadas por las oficinas nacionales de la mujer y solamente en algunos casos por las oficinas responsables para la recolección y el análisis de estadísticas – con el ejemplo destacable del INEGI de México. No hemos recibido información sobre publicaciones generadas por ministerios de economía, trabajo o comercio sobre el tema de interés. Ello no necesariamente significa que no existen pero el hecho que no se mencionan estos esfuerzos por parte de los ministerios sectoriales, indica que el proceso de transversalizar y institucionalizar intersectorialmente la perspectiva de género en las políticas públicas es todavía incipiente y frágil.

2. Actividades y recursos de sensibilización

Como se puede observar en el cuadro 11, algunos países mencionan proyectos que tienen como objetivo principal la institucionalización del enfoque de género en todos los ámbitos del quehacer público. No se dispone de los datos necesarios para dar cuenta de las áreas o estrategias principales de intervención de estos proyectos ni del grado de atención otorgado a las políticas laborales y económicos. Aún así, el mero hecho que un ministerio de trabajo de un país informa sobre la existencia de tal proyecto puede indicar una cierta incidencia al nivel de las políticas laborales. Eso es el caso de Argentina, por ejemplo, donde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social menciona en su respuesta el proyecto “Institucionalización del Enfoque de Género”, coordinado por el Consejo Nacional de la Mujer con un préstamo del BID y con el objetivo de implementar el Plan Federal de la Mujer 1999-2000. Así, es de esperar que estos programas nacionales para la promoción de la igualdad de oportunidades en la función pública o en el servicio civil, implementados por los organismos para el adelanto de las mujeres en coordinación con ministerios sectoriales tengan en menor o mayor grado un impacto en el quehacer de los ministerios sectoriales responsables para la implementación de políticas laborales y económicas. En cuanto a los objetivos y actividades de intervención, parece que todos estos programas tienen al menos un componente en común que se refiere a actividades de sensibilización y capacitación en el enfoque de género.

En América Latina como en el resto del mundo, la respuesta inicial a la observación que los servicios y programas públicos eran demasiado “ciegos” en cuanto a su impacto diferenciado en hombres y mujeres, era esforzarse para incrementar la capacidad técnica en cuestiones de género de sus funcionarios y profesionales. En los últimos años, se puede percibir un verdadero auge en la organización de seminarios, actividades de sensibilización y talleres técnicos sobre el tema. No son pocas las oficinas de la mujer en la región que han enfatizado la capacitación de funcionarios y expertos públicos como una estrategia importante para lograr la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Así, por ejemplo, el Consejo Nacional de la Mujer de Argentina hace referencia a talleres de sensibilización en la temática de género para el trabajo intersectorial y un taller similar llevado a cabo en conjunto con el BID en 1998. En lo que concierne específicamente los áreas económico y laboral, refiere a un encuentro en 1995 organizado con la Unión Europea sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres en el trabajo y la producción en el marco del MERCOSUR. Además, destaca las actividades de capacitación y asistencia técnica para fortalecer las áreas mujer provinciales y municipales que se han llevado a cabo a partir de 1993.

También el gobierno de México hace hincapié en eventos de sensibilización y capacitación como importantes instrumentos técnicos. Menciona, el “Proyecto de Fortalecimiento Interinstitucional en Género”, coordinado por la Comisión Nacional de la Mujer, que, entre otras actividades ha impulsado la organización de varias conferencias sobre el tema, además de un taller de análisis de género y políticas públicas, llevado a cabo con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. En el último, las dependencias de la Administración Pública Federal examinaron la importancia de utilizar el enfoque de género en la definición de políticas públicas y la instrumentación de acciones que contribuyan a eliminar las inequidades entre mujeres y hombres.

Cuadro 11

PROGRAMAS Y PROYECTOS GUBERNAMENTALES RELACIONADOS CON LA CAPACITACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL EN GENERAL, SEGÚN INSTITUCIÓN EJECUTORA (SEGUNDA MITAD DE LA DÉCADA DE LOS NOVENTA)

Mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres	
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto Institucionalización del Enfoque de Género: Implementación del Plan Federal de la Mujer 1999 – 2000 • Programa Fortalecimiento Institucional de los Áreas Mujer Provinciales y Municipales (1997 – hasta la fecha)
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Programa Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades na Função Pública</i>, en conjunto con el <i>Ministério da Administração e Reforma do Estado</i> (1998 – hasta la fecha)
Chile	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de Capacitación para Funcionarios Públicos en temas de género y desarrollo (inscrito hasta el 2003)
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> • Programa Políticas de Género hacia el Año 2000: Prioridad: Institucionalización en el campo laboral para la generación de empleo e ingresos (2000 - 2002) Actividades de difusión de derechos laborales^a • Sensibilización y capacitación sobre participación de la mujer en el desarrollo (1997 - 1999) • Propuesta para el diseño de un Plan de Comunicación con el Ministerio de Trabajo y actividades de sensibilización hacia funcionarios del Ministerio, las Comisiones Sectoriales y las Mesas de Concertación (2000 - 2002)
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> • Jornadas de capacitación sobre igualdad de derechos y deberes entre mujeres y hombres, dirigidas a las jefaturas, inspectores, delegados/as y personal administrativo del Ministerio de Trabajo (1998 - 1999)
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto de Apoyo a las Políticas de Igualdad de Oportunidades^a • Proyecto Las Mujeres en un Contexto Igualitario para la Construcción de la Paz, la Democracia y el Desarrollo (2000 - 2001)
Haití	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto de Fortalecimiento del Ministerio^a
México	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto de Fortalecimiento Interinstitucional en Género (1998 – 2000)
Panamá	<ul style="list-style-type: none"> • Programa Promoción de la Igualdad de Oportunidades (1996 – hasta la fecha)
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos específicos para las mujeres en los gobiernos departamentales alrededor de la concienciación de género^a • Proyecto Centros de Iniciativa para el Desarrollo de la Mujer – CIDEM^a
República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> • Programa Promoción de la Mujer en Materia de Género y Desarrollo: Difusión, sensibilización y capacitación^a • Programa Fortalecimiento de la Capacidad Nacional para Ejecutar la Plataforma de Beijing^a • Programa de Fortalecimiento Institucional de la SEM^a
Otra institución ejecutora	
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos: Programa Muchacho Trabajador: Intercambio de experiencias prácticas en género^a
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Industria y Comercio: Divulgación de la “Declaración de Beijing” para todo el personal de esta Secretaría y organización de charlas a las mujeres que laboran en varias dependencias^a • Secretaría de Industria y Comercio: Participación en la elaboración de la propuesta de Anteproyecto de Ley para la creación del Instituto Nacional de la Mujer^a
México	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Relaciones Exteriores: Programa de la Mujer (1998 – hasta la fecha)

Fuentes: - CEPAL, sobre la base de la información disponible y proporcionada por los gobiernos en el marco de la encuesta 1999 y 2000;
 - Directorio nacional de organismos nacionales a cargo de las políticas y programas para las mujeres de América Latina y el Caribe, 1998.

^a No se dispone de datos sobre período de implementación o funcionamiento

Otros programas en este sentido son el “*Programa Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades na Função Pública*”, co-ejecutado por el Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer y el Ministerio de Administración y Reforma del Estado (MARE) en Brasil; el “Programa de Capacitación para Funcionarios Públicos” en temas de género y desarrollo de Chile que cuenta con recursos del estado hasta el año 2003; el programa “Políticas de Género hacia el Año 2000” del CONAMU de Ecuador; los proyectos “Apoyo a las Políticas Públicas de Igualdad de Oportunidades” y “Las Mujeres en un Contexto Igualitario para la Construcción de la Paz, la Democracia y el Desarrollo” en Guatemala; el programa “Promoción de la Igualdad de Oportunidades” de Panamá y el de

“Fortalecimiento de la Capacidad Nacional para Ejecutar la Plataforma de Beijing” en República Dominicana.

Cabe indicar también que algunos países, como Haití, República Dominicana y Trinidad y Tobago, se refieren a proyectos de fortalecimiento interno con el fin de mejorar la capacidad de gestión, coordinación y de servicios de la propia institución. Aunque no se sabe en todos los casos con exactitud en que medida estos programas incluyan actividades de sensibilización y capacitación, probablemente no es demasiado atrevido afirmar que en todos – aunque en mayor o menor medida - se han llevado a cabo talleres de sensibilización y capacitación en género, destinados a un gama amplio de beneficiarios.

Junto a la organización de seminarios, conferencias y talleres en distintos temas o enfoques relacionados con la teoría de género, han aparecido los manuales y guías técnicas sobre la perspectiva de género y su incorporación transversal en las políticas y programas. A nivel mundial, tanto organizaciones internacionales, gubernamentales como no gubernamentales, han elaborado guías técnicas con el fin de atender a las necesidades de información sobre la teoría de género por parte de sus profesionales que no son expertos/as en el tema. Estos instrumentos están circulando en los países y sirven como insumos y materiales de referencia para la capacitación y son igualmente aprovechados por los organismos públicos³⁹. Asimismo, se puede observar que – en la segunda mitad de los noventa – los mismos organismos gubernamentales empezaron a elaborar tales materiales. Países que han proporcionado información sobre la disponibilidad de manuales y guías técnicas, elaborados por parte de organismos gubernamentales, son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Cuba⁴⁰, El Salvador, Guatemala, México y Perú. Además, la oficina nacional de la mujer (*Women's Department*) de Belice informa que se encuentra actualmente en el proceso de elaboración de tales manuales.

Se puede distinguir entre varios tipos de manuales. Por un lado, los gobiernos mencionan guías orientadas a la incorporación del enfoque de género en los programas y proyectos en general, y por otro lado destacan guías orientadas a la aplicación de esta perspectiva en proyectos específicos. En relación al área de interés de este diagnóstico, se ha recibido información sobre manuales para la incorporación del enfoque de género en proyectos de fortalecimiento y gestión empresarial, capacitación profesional, desarrollo agropecuario, gestión productivo con respeto al medio-ambiente y generación de ingresos. Otra categoría de manuales está orientada a incorporar una perspectiva de género en “actividades de capacitación” propiamente tal. Por fin, se destacan los manuales técnicos que están orientados a apoyar procesos de fortalecimiento institucional (ver cuadro 12). Varían entre guías para la creación y el fortalecimiento de instancias públicas para la promoción de la equidad de género a nivel provincial o municipal, la formación de asociaciones civiles y organizaciones de mujeres y la elaboración de diagnósticos comunitarios, participativos y con enfoque de género. El gobierno de Chile hace referencia a guías que apoyan la institucionalización del enfoque de género en oficinas y programas locales que están específicamente relacionados con las políticas y programas de empleo.

Los manuales generalmente dan información y orientaciones conceptuales sobre la teoría de género, además de propuestas concretas para guiar la acción. Proporcionan pautas técnicas a través de un conjunto de lecturas más bien teóricas y ejercicios prácticos y están dirigidos a funcionarios públicos pertenecientes a instituciones nacionales y locales, profesionales y técnicos, miembros de ONG's, dirigentes y habitantes involucrados en proyectos y programas.

³⁹ El gobierno de Belice, por ejemplo, hace referencia a manuales elaborados por UNICEF, PAHO y el “Commonwealth's Secretariat” que utilizan como instrumentos técnicos en el proceso de incorporar la perspectiva de género en el quehacer público.

⁴⁰ El gobierno de Cuba no proporcionó información detallada (con título y año de edición de los manuales) pero comenta que existen manuales y guías sobre género en distintas áreas de acción, productos de seminarios.

Cuadro 12

**EJEMPLOS DE MANUALES Y GUÍAS PARA EL FORTALECIMIENTO
INSTITUCIONAL (A PARTIR DE 1995)**

Argentina	<ul style="list-style-type: none"> • CNM (1995), <i>Organizaciones de mujeres; Guía para formar una Asociación Civil</i> • CNM (1996), <i>Guía y asesoramiento para la creación de la Área Mujer en el ámbito municipal</i> • CNM (1997), <i>Guía y asesoramiento para el cumplimiento de la Ley de Cupo y su decreto reglamentario</i> • CNM (1998), <i>Igualdad de oportunidades entre varones y mujeres: discusión del concepto y propuestas para el cambio</i> • CNM (2000), Manuales para módulos de capacitación en el marco del Programa de Fortalecimiento Institucional de los Areas Mujer Provinciales y Municipales (entre otros: <i>Perspectiva de género; El estado y las políticas públicas; Negociación, manejo y resolución de conflictos; Cabildeo; Liderazgo; Participación y concertación;...</i>) • CNM (1996), <i>Argentina. Acción nacional en favor de los derechos de las mujeres trabajadoras</i>
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> • CNDM - Ministerio del Trabajo; en proceso de elaboración de manual de orientación para la creación de Consejos regionales y municipales de los derechos de la mujer
Chile	<ul style="list-style-type: none"> • ¹ (1995), <i>Igualdad de oportunidades en la oficina municipal de colocaciones</i> • ¹ (1995), <i>Igualdad de oportunidades en el empleo municipal</i> • ¹ (1998), <i>Promoviendo la igualdad de género entre hijos e hijas de temporeras</i>, dirigido a funcionarios municipales e instituciones responsables de la implementación de los centros de atención a hijos de temporeras
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> • ONAM – PNUD (1996), <i>Cómo elaborar un diagnóstico comunitario, participativo y con enfoque de género</i>
México	<ul style="list-style-type: none"> • Manual respectivo a la definición de lineamientos metodológicos básicos para la aplicación del enfoque de género en las políticas públicas, en proceso de elaboración ¹ / ^a

Fuente: - CEPAL, sobre la base de la información disponible y proporcionada por los gobiernos en el marco de la encuesta 1999 y 2000.

^a No se dispone de la información en cuanto al año de edición o publicación

¹ No se dispone de la información en cuanto a la institución responsable de la elaboración

Cabe mencionar también bajo este capítulo que varias oficinas nacionales de la mujer informan que han publicado y divulgado los convenios y acuerdos internacionales, lo que muestra la importancia que las oficinas asignan a estos instrumentos como respaldo político para sus esfuerzos de capacitación técnica sobre temas de género en los países. Hacen también referencia a la publicación de planes nacionales para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, informes de las actividades de las oficinas de la mujer y de los ministerios sectoriales con respecto al cumplimiento de los acuerdos asumidos, además de documentos referidos a disposiciones legales sobre la no-discriminación y la equidad de género.

Instrumentos importantes para la divulgación de esta información, son las revistas o boletines editados por las oficinas de la mujer, disponibles en varios países de la región (Argentina, Chile, Cuba, Ecuador, Paraguay, entre otros). Desde el objetivo de promover intersectorialmente la perspectiva de género, sería interesante saber en qué medida estos temas hayan sido incorporados en boletines u otras publicaciones editados por los ministerios sectoriales y otros organismos gubernamentales responsables para la implementación de las políticas económicas y laborales.

F. Temas pendientes

1. Recursos financieros

Con miras a la 32 Sesión Especial de la Asamblea General de Naciones Unidas (Nueva York, junio 2000) con el fin de monitorear la Plataforma de Acción (Beijing +5), varios gobiernos de la región han preparado informes sobre sus asignaciones presupuestarias para la implementación de los compromisos asumidos en 1995, incluyendo los fondos asignados a las oficinas nacionales de la mujer. En un informe del UNIFEM (2000), se dan algunos ejemplos de la región de América Latina y el Caribe. En general, la asignación para los programas tendientes a promover la equidad de género es solamente una fracción del total del presupuesto nacional. En el caso de Argentina es el 0.0046 % de presupuesto nacional total y en el caso de República Dominicana el 0.0020%. En Cuba, Ecuador y El Salvador, la

asignación gubernamental para los programas de las mujeres se ha incrementado desde 1995. Para Barbados, Chile y Dominica, los presupuestos para estos programas se ha mantenido en los mismos niveles.

La asignación de recursos financieros a programas, acciones y mecanismos públicos destinados a mejorar la equidad de género es un indicador muy significativo para medir el grado de institucionalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas. Con el afán de investigar el grado de “*mainstreaming*” del enfoque de género en las políticas económicas y laborales, no solamente conviene saber con qué montos totales cuentan las oficinas nacionales de la mujer, sino también cuál es la proporción que se destina a programas relacionados con la equidad de género en el ámbito laboral y económico. Al mismo tiempo, conviene saber con qué recursos cuentan los ministerios sectoriales del trabajo y desarrollo económico, así como el porcentaje de su presupuesto total que asignan a la implementación de políticas o programas destinados a mejorar la situación y posición de las mujeres y así incrementar los índices de equidad de género en sus áreas de competencia.

En la encuesta, se solicitó a los países indicar los recursos financieros con que contaban las oficinas nacionales de la mujer y los ministerios de trabajo y de economía, – para un mismo año de referencia. Aparte del monto total, se solicitó indicar también la proporción de recursos provenientes de la cooperación internacional y el presupuesto asignado a programas sobre “género, trabajo y desarrollo económico” por parte de estas tres dependencias gubernamentales.

Pocos fueron los países que proporcionaron alguna información al respecto y en ningún caso se obtuvo toda la información solicitada. Nueve países indicaron los presupuestos totales con que cuentan las oficinas nacionales de la mujer para un año de referencia (normalmente 1999 o 2000) y siete de ellos destacan también los recursos que vienen de la cooperación internacional. Solamente un país hace referencia al monto asignado por parte de la oficina nacional de la mujer a programas sobre “género, trabajo y desarrollo económico” pero dado que el monto indicado es superior al presupuesto total con que cuenta la oficina, no es posible interpretar correctamente esta información. Cabe destacar que solamente tres países (Belice, Dominica y Ecuador) informan sobre los presupuestos totales con que cuentan los ministerios de trabajo y dos (Belice y Ecuador) sobre el presupuesto con que cuenta el ministerio de economía. En ninguno de los casos se hace referencia a los montos que estos ministerios sectoriales asignan a programas sobre “género, trabajo y desarrollo económico”.

Da la impresión que en la región no se acostumbra todavía elaborar los presupuestos públicos con enfoque de género, reconociendo los diferentes privilegios, obligaciones y - por lo tanto - necesidades que las mujeres y hombres tienen en la sociedad. Es importante investigar más a fondo en este tema dado que es de suponer que una efectiva elaboración y evaluación de las políticas públicas a partir de sus impactos en hombres y mujeres, irá acompañado de un interés en asignar presupuestos estatales con una perspectiva de género. Quiere decir: para que las políticas públicas sean eficientes y equitativas, el estado – y más específicamente sus dependencias sectoriales – tendrían que invertir más en estos áreas (temáticas, geográficas, etc.) y en estos grupos sociales (según indicadores de edad, sexo, etnia, etc.) en los cuales – según los análisis hechos - existan mayores necesidades de atención y focalización por tratarse de áreas y grupos más excluidos de los beneficios del desarrollo. No obstante, parece que hasta ahora no se analiza todavía – como práctica generalizada y institucionalizada - la incidencia de los beneficios del gasto público, desagregado por sexo, aunque sí se analizan cada vez más el impacto en la población según otros variables de diferenciación (por ejemplo, pertenencia étnica, ubicación geográfica, edad). Seguramente, se argumentará que en algunos casos sí se analiza el impacto de las políticas y asignaciones presupuestarias en la población, diferenciado por sexo. En este caso, sería recomendable difundir ampliamente estos datos con el objetivo de favorecer la información, la gestión y el control ciudadano en cuanto al uso y manejo transparente y democrático de los fondos públicos.

2. Participación política y toma de decisión

Las distintas conferencias internacionales y regionales que abordaron la situación y condición de las mujeres han llamado la atención hacia la ausencia de paridad y equilibrio en la representación femenina en la adopción de las políticas implementadas en los países. La representación paritaria o equivalente entre mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión es un principio básico de la democracia. Si bien en la década de 1980, diversos países de América Latina y el Caribe iniciaron procesos de redemocratización y paralelamente las mujeres lograron insertar con mayor fuerza una atención hacia la equidad de género dentro de la preocupación por la equidad social, las mujeres todavía suelen estar insuficientemente representadas en casi todo los niveles y poderes del Estado. El acceso y la presencia de mujeres al ejercicio de poder en los ámbitos legislativo, judicial, ejecutivo, directivo y de planificación indudablemente ofrece un indicador valioso para dar cuenta del grado de institucionalización del objetivo de la equidad de género en las políticas públicas.

Un análisis llevado a cabo por la Unidad de la Mujer de la CEPAL en conjunto con el FLACSO muestra que cómo los estereotipos tradicionales de la división sexual del trabajo, que definen lo masculino y lo femenino, llevan a que las decisiones políticas, en general, sean predominantemente una tarea de los hombres y mucho más marcado aún en los áreas tradicionalmente percibidos como de dominio masculino, como son es desarrollo económico y – aún en menor medida - el mundo laboral (CEPAL, 1999 b). En qué medida y en qué forma las mujeres están presentes en las instituciones públicas donde se decide sobre las políticas económicas y laborales de los países en la región? Este dato es importante dado que proporciona un indicador de resultado, “obtenido por efecto de una serie de procesos sociales de cambio y de la aplicación de medidas de promoción de la participación femenina” (CEPAL, 1999 b: 23). La obtención de la ciudadanía a través del derecho a votar⁴¹ abrió a las mujeres las puertas al ámbito político institucional pero su ingreso no fue automático y varió notablemente entre los países, y dentro de estos, entre los diferentes poderes y ámbitos políticos.

En lo que concierne el poder ejecutivo, la mayoría de los ministerios que, por primera vez, fueron ocupados por mujeres se relacionan con el área social: educación, salud, bienestar social justicia y trabajo. Panamá fue el primer país en la región para designar en 1950 el Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública a una mujer, seguido por Haití en 1957 (Ministerio de Trabajo), Honduras en 1967 (Trabajo y Previsión Social) y Bolivia en 1968 (Trabajo y Desarrollo Laboral). Ninguna mujer fue designada en este período (hasta septiembre de 1999) en economía, finanzas, relaciones exteriores o ministerios eminentemente políticos (CEPAL, 1999 b: 36-37). En lo que concierne la representación femenina actual en los ministerios o secretarías del estado, la situación es bastante heterogénea en la región: en torno a 1999 la presencia femenina varía entre el 7 y 20% en la mayoría de los países. Sobresalen Aruba y Ecuador, cuya representación femenina bordea el 30%, muy por encima del promedio y Guyana y Brasil, con una representación baja de alrededor del 5%. Las carteras ministeriales ocupadas hoy en día por las mujeres sigan concentrándose en el área social aunque se puede observar una tendencia a incorporar más mujeres en carteras tradicionalmente masculinas.

En lo que concierne el área de investigación de este informe, resalta la presencia de mujeres, en 1999, en el área económico en Aruba, Colombia, Ecuador, Honduras, Jamaica y Perú; y en el área laboral en Aruba, Bahamas, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica y Uruguay⁴². En los cargos de subsecretarías o viceministerios que generalmente son cargos de apoyo a los titulares de las carteras y tienen más bien un papel administrativo y de gestión frente al rol político de los ministros o secretarios, la representación de las mujeres tiende a ser levemente mayor que en el plano de los ministerios. Con respecto a la participación de las mujeres en cargos públicos dentro de los ministerios de trabajo, un estudio en Paraguay ha mostrado que la proporción femenina aumenta considerablemente en el tercer

⁴¹ En América Latina y el Caribe, las mujeres obtuvieron el derecho a votar entre 1929 (Ecuador) y 1961 (Bahamas y Paraguay). En la mayoría de los países de la región se concedió el voto femenina en las décadas de los 1940 y 1950 (Véase: CEPAL, 1999 b: 29).

⁴² El área económico incluye el comercio exterior, finanzas, crédito, industria, integración comercial y turismo. El área de trabajo incluye trabajo y combinaciones con otros áreas como educación, capacitación, seguridad social, asuntos sociales, previsión social y deportes (CEPAL, 1999 b: 43).

rango o en los cargos intermedios de los ministerios: en el Ministerio de Justicia y Trabajo, por ejemplo, la proporción de directoras iguala la de los directores (Secretaría de la Mujer, 1997:26). Datos preliminares disponibles para los países del Cono Sur confirman esta tendencia, lo cual despierta el interés en contar con un diagnóstico de mayor precisión sobre la presencia de mujeres en los distintos cargos dentro de los ministerios de trabajo y, sobre todo, de economía en los países de América Latina y el Caribe.

El acceso de las mujeres al poder legislativo ha sido lento y hasta hace poco lograba superar el 20% de los cargos, a pesar de que su incorporación en el Parlamento ha tenido efectos muy importantes en cuanto a que permitió la discusión y aprobación de leyes que abordan sus necesidades. En efecto, leyes de gran transcendencia – como las presentadas anteriormente en este documento – han sido propuestas por mujeres en muchos países. De acuerdo a la información reunida en la investigación realizada por CEPAL y FLACSO, los países con mayor representación femenina en el Senado – en el caso de los países que tienen un parlamento bicameral - están en el Caribe: Barbados (28.6%), Belice (37.5%), Jamaica (23.8%) y Trinidad y Tobago (29%). La menor representación está en Argentina (5.6%), Bolivia (3.7%) y Chile (4.1%) y en Haití no hay ninguna mujer en este cargo (CEPAL, 1999b : 63). Por otro lado, los países con mayor representación femenina en el Cámara de Diputados son Argentina (27.6%) y México (17.4%), mientras que en los países caribeños la presencia femenina es inferior a la que tienen en el Senado⁴³.

El ingreso femenino al Poder Judicial ha aumentado significativamente en las últimas décadas en lo que concierne las cortes de primera y segunda instancia pero no en el nivel superior. La presencia de mujeres en la Corte Suprema no supera el 10% o es nula en la mayoría de los países sudamericanos: Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Paraguay y Uruguay no tienen y nunca han tenido una mujer en la Corte Suprema. En cambio, nueve países del Caribe y Centroamérica exhiben un porcentaje de entre 10% y 15% de mujeres en las Cortes Supremas. Además, en la Corte Suprema del Caribe para los países Caribeños que son miembros del *Commonwealth*, con sede en Santa Lucía, cinco de las seis representantes nacionales son mujeres.

En las instancias inferiores la participación femenina suele concentrarse en los juzgados de familia y menores, mientras que los tribunales mercantiles y penales son claramente territorio de los hombres. La presencia de las juezas en los tribunales de trabajo parece estar aumentando y puede hasta ya superar la presencia masculina. Ello es el caso de Argentina donde en 1999 casi el 54% de los jueces laborales son mujeres. En Uruguay, la proporción de mujeres en los tribunales de trabajo en Montevideo subió del 37% en 1990 al 78,5% en 1998. El Tribunal de Trabajo de Asunción (Paraguay) cuenta en 1999 con una mujer sobre un total de 5 jueces laborales. Sería interesante poder contar con un diagnóstico más preciso al nivel regional en cuanto a la presencia de mujeres, no solamente en las cortes de trabajo sino también en los tribunales mercantiles y penales.

El hecho de contar con más mujeres en posiciones de decisión en el poder público no automáticamente significa que las políticas públicas se vuelven más sensibles hacia la equidad de género. De hecho, muchas mujeres – y sobre todo cuando llegan a ocupar posiciones de decisión – adoptan los estilos y objetivos que dominan la agenda y el espacio en que se muevan con el fin de contrastar lo más posible los efectos negativos de “ser mujer en un mundo de hombres”. Algunas se distancian de manera explícita de las consideraciones y preocupaciones de género. Sin embargo, dado que la preocupación por la equidad de género en primer lugar surgió de las experiencias y demandas de las mujeres, es de esperar que más mujeres que hombres serán promotoras activas de cambios en este sentido, por lo cual su representación equitativa en los espacios de decisión, aparte de ser una expresión de democracia, es requisito para una mayor institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas.

⁴³ El Senado tiene mayor poder que la Cámara de Diputados dado que tiene poder de veto o de modificación, o ambas facultades, sobre la primera.

Otra información relevante en este marco, tiene relación con el número de recursos humanos con que cuentan los ministerios sectoriales y instituciones públicas que son expertos en temas de género, además de saber si son hombres o mujeres. Da la impresión que por ahora son mayoritariamente o en su totalidad mujeres que son contratadas como expertas en género. Poder contar con hombres que se especializan en estos temas podría ayudar en corregir la falsa percepción de que la equidad de género es un “asunto de mujeres” y en romper la dicotomía entre intereses “generales” de los hombres y intereses “específicos” de las mujeres. Además podría llevar a una mayor consciencia y entendimiento de cómo el actual sistema de género limita a los hombres y de qué manera podrían aprovechar de una sociedad con relaciones sociales y de género más equitativas. Políticas afirmativas de reclutamiento que apuntan a asignar a más mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinos podrían ir acompañados por esfuerzos para insertar a más hombres en los ámbitos y temas públicos que han sido tradicionalmente adscritos a las mujeres.

3. Modernización y cultura institucional

Considerar la institucionalización de una perspectiva de género en las políticas públicas requiere también investigar en qué medida la “modernización” del Estado ha resultado en un aparato público que no solamente es más eficaz y menos costoso en términos económicos sino también más eficiente en su capacidad de gestión y prestación de servicios, adaptándose a las demandas de nuevos actores sociales, entre los cuales las mujeres. ¿Cómo se han expresado los compromisos asumidos en relación a la equidad de género en la cultura institucional, en el modo de hacer políticas públicas? Para poder contestar esa pregunta, será necesario investigar los sistemas y modalidades de trabajo que alientan o desalientan tomar en cuenta las necesidades y posiciones de las mujeres: por un lado, las beneficiarias y, por otro lado, las prestadoras o gestadoras de las políticas y servicios públicos.

Para poder proclamar que el tema de la equidad de género – y de la equidad social, por lo tanto – se haya “institucionalizado”, será necesario poder contar con instituciones que, entre otras cosas, practiquen modalidades democráticas y participativas de formulación de propuestas y toma de decisión. Son instituciones que faciliten el diálogo y la discusión con los y las beneficiarias, también en torno a temas relacionados con las relaciones de poder entre mujeres y hombres. Permitan y alientan que tanto hombres como mujeres del grupo beneficiario influyan explícitamente y directamente en procesos de proposición, decisión, implementación y evaluación de programas y proyectos. Son también instituciones transparentes que activamente informen a la ciudadanía sobre sus objetivos, estrategias, recursos asignados y mecanismos de retroalimentación. Utilizan la información de una manera democrática lo que, entre otros, significa que utilizan un lenguaje entendible para la mayoría de las personas y que no solamente para un grupo de super- especialistas, independiente del área técnico. Su estrategia de comunicación externa facilita y favorece el intercambio de opiniones y el diálogo con la ciudadanía sobre los temas de interés común, entre los cuales los relacionados con la equidad de género.

Por otro lado, son igualmente instituciones que favorezcan la participación democrática y equitativa al interior de su organización. Ello se puede expresar a través de políticas afirmativas de contratación, igualdad entre mujeres y hombres en la remuneración, estilos de liderazgo y comunicación horizontales, la promoción de la cooperación en lugar de la competencia, el alentar el trabajo intersectorial y multidisciplinario, la estimulación de procesos de aprendizaje, entre otros. Son instituciones que tomen también debidamente en cuenta las responsabilidades familiares y reproductivas de sus funcionarios y que busquen arreglos institucionales para facilitar la reconciliación del trabajo remunerado con la vida familiar, como, por ejemplo, horarios de trabajo y reuniones adecuados, disponibilidad de servicios de cuidado. Tienen una política y procedimientos claros en cuanto a fenómenos de acoso sexual y otros fenómenos de abuso o discriminación. Tal como indicado por Goetz, instituciones que se comprometen con la equidad de género no rechazan sino que, al contrario, buscan vías y maneras para “integrar lo privado en lo público, la casa en la oficina”.

Son temas que merecen más atención en el futuro y dado que se trata de indicadores cualitativos que requieren una debida especificación y contextualización, es recomendable que estos diagnósticos se

llevan a cabo a nivel de cada uno los ministerios de economía, trabajo, comercio y otras instituciones públicas en los países de la región.

4. Contexto externo

Este diagnóstico se ha limitado a investigar la institucionalización del enfoque de género en las políticas económicas y laborales al nivel de los gobiernos y instituciones públicas en la región. Sin embargo, resulta cada vez más obvio que el poder público no acciona en un vacío y depende, para la adopción y implementación de sus políticas, de los otros actores sociales. Ello es aún más así en un contexto mundial donde se percibe una retracción del Estado, con una reducción de los espacios de negociación y participación, y “privatizaciones” que pasan a la iniciativa y al control privado lo que antes era objeto de atención y decisión pública. Varios autores apuntan a que la política nacional tiene cada vez menos espacio para maniobrar y decidir: las grandes decisiones en materia de política y economía se hacen fuera de las arenas tradicionales de la política.

En este nuevo escenario, parece que diferentes y divergentes tendencias se están perfilando al mismo tiempo. Por un lado, una predominancia de intereses de grandes capitales económicos que llevan a políticas de ajuste estructural y crecientes niveles de desigualdades económicas, sociales y políticas en los niveles micro, meso y macro. Al mismo tiempo, surge también una creciente preocupación hacia “lo social” y hacia el fortalecimiento de la “ciudadanía”. Este interés en fortalecer la democracia no solamente crece entre actores tradicionalmente preocupados por la equidad y el bienestar social, sino también entre agencias y organizaciones con intereses de “eficiencia económica”. Surge de la necesidad de poner límites a las evidentes consecuencias sociales negativas del ajuste y de las políticas económicas vigentes, precisamente porque algunos fenómenos emergentes apuntan al peligro de la “ingobernabilidad”.

Es en este contexto paradójico que se inscribe la creación de mecanismos públicos para el avance de las mujeres que colocan el tema de la equidad de género en la agenda pública. Es importante resaltar que debajo de las discusiones sobre la “modernización” del Estado, las políticas públicas, el mercado y la libre o regulada iniciativa de los actores, hay un “realineamiento” importante de fuerzas, grupos y intereses sociales de hombres y mujeres, empresas y trabajadores, además de una re-definición de enorme magnitud de los conceptos mismos de desarrollo y bienestar y del acceso a estos por parte de los diferentes grupos y actores sociales. Organizaciones y individuos están reclamando el fortalecimiento del ejercicio de una ciudadanía activa. Si bien la inclusión de la preocupación hacia la equidad de género es producto fundamentalmente del esfuerzo del movimiento de mujeres, también está condicionada por otros factores y un contexto global que apoye o al menos “recoja” los valores y demandas expresadas por el movimiento de mujeres.

De igual manera, otros movimientos están surgiendo, por ejemplo, ante amenazas a la calidad de vida y al medio ambiente y muestran la existencia de un interés y potencial de participación colectiva y organización ciudadana. Así, la institucionalización de la perspectiva de género dependerá también de los compromisos y acciones en favor de la equidad de género por parte de los otros actores sociales y del grado en que los gobiernos se apropien o no de las propuestas y demandas planteadas.

En lo que concierne las políticas económicas y laborales, un importante actor social es el movimiento sindical aunque hay quienes dicen que es un actor que parece estar perdiendo fuerzas a nivel mundial. ¿En qué medida el movimiento sindical está recogiendo las demandas en cuanto a la equidad de género? A lo largo de los años, las mujeres han desarrollado algunas estrategias para mejorar su presencia en el movimiento sindical en la región aunque la situación es muy heterogénea entre países, y dentro de ellos, entre los sectores, reflejando la feminización de estos. En general, las organizaciones sindicales tienen una baja representación femenina en sus directivos y no siempre están muy dispuestos a abrirse a las demandas sociales y laborales de grupos de mujeres que se han organizado en el transcurso de las últimas décadas. La integración de las mujeres en el movimiento sindical enfrenta diversos obstáculos entre los cuales se mencionan: la doble jornada, la falta de servicios de apoyo para las tareas

reproductivas, la débil identidad laboral de las mujeres y la dificultad de los propios sindicatos en incorporar las preocupaciones de las mujeres en sus agendas y prioridades políticas (CEPAL, 1999 b: 81-83).

La distribución democrática y equitativa del poder es más precaria todavía en las organizaciones y asociaciones empresariales, otro actor social importante en el ámbito económico y laboral que concentra “elevadas cuotas de poder, particularmente con la consagración de modelos económicos de corte neoliberal que le asignan un rol prioritario en el desarrollo económico” (CEPAL, 1999 b: 87). A pesar de que existe en el sector empresarial también una creciente apertura hacia temas vinculados con el respeto de la diversidad y una preocupación ético-social, el interés empresarial por llevar a cabo una verdadera política de diversidad y equidad de género es más bien incipiente y está normalmente subordinada y estrechamente vinculada a los objetivos “indiscutibles” del crecimiento de la producción y consumo de bienes y las ganancias monetarias. El llamado “techo de cristal” es más resistente en las organizaciones empresariales que en otros espacios sociales. Las mujeres ocupan menos del 5% de los puestos de alta dirección en las grandes empresas al nivel mundial. Una encuesta realizada en Brasil en 1991 mostró que sólo un 3% de los altos ejecutivos eran mujeres (OIT, 1998: 6). De la misma manera, la presencia de las mujeres en los cargos de decisión en las asociaciones empresariales de América Latina y el Caribe es casi nula, con algunas contadas excepciones.

Por fin, vale investigar con más precisión cómo se posicionan y qué peso tienen las organizaciones de mujeres en lo que concierne la adopción e implementación de políticas económicas y laborales. La fuerza laboral femenina está cada vez más inserta en el sector precario, no-asalariado y socialmente desprotegido de la economía. Estos sectores no encuentran la debida voz ni eco en las organizaciones laborales oficialmente reconocidas (sindicatos, cúpulas empresariales y gobierno). Otras organizaciones se han acercado a la realidad de estos sectores de trabajadoras y se han esforzado por mejorar sus condiciones de trabajo y de vida.

En la región, una de las principales formas de acción política de las mujeres se ha dado a través de la constitución de redes temáticas (CEPAL, 1999 b: 90). Estas redes han abordado principalmente temas de salud, violencia, educación y, en menor medida, trabajo. Sería interesante conocer en qué medida existan en la región también grupos de mujeres que abordan específicamente temas relacionados con las políticas económicas o comerciales de los países y sus efectos en términos de género, y cuáles han sido sus relaciones a nivel de la institucionalidad pública.

En este sentido, sería, entre otro, un aporte contar con información más precisa sobre la presencia en la región de mujeres o redes académicas que se dedican a temas económicos y laborales desde una perspectiva de género con el fin de promover alianzas estratégicas en la consecución del objetivo de un desarrollo económico y un mundo laboral más igualitaria para las mujeres de América Latina y el Caribe.

III. A modo de conclusión

En el actual contexto de cambios socio-económicos rápidos y profundos, los países están buscando soluciones innovadoras para asegurar el desarrollo socio-económico con equidad, seguridad y calidad de trabajo y de vida. Por la rapidez con que la reestructuración económica y social se está llevando a cabo, los objetivos planteados constituyen todo un desafío. La aceptación a nivel mundial de un modelo de desarrollo económico basado en los principios del crecimiento económico sostenido y un mercado libre y abierto, parece – al menos por ahora – incidir de manera sustancial en el empleo: si bien crece la producción y el consumo económico, crece también el desempleo estructural, la inestabilidad, la precarización del empleo y la falta de equidad en el acceso a los beneficios del progreso para grandes sectores de la población latinoamericana y caribeña. Además, los datos indican que los modelos socio-económicos imperantes todavía tienen un fuerte sesgo de género, resultando en que las mujeres – más que los hombres – siguen siendo afectadas negativamente en lo que concierne a su autonomía económica y su inserción, permanencia y calidad de trabajo.

El diagnóstico realizado muestra como los gobiernos en la región crecientemente están haciendo esfuerzos para adoptar e implementar políticas y programas que promueven economías y mercados laborales más equitativos desde una perspectiva de género. En la década de los noventa, todos los países han adoptado planes nacionales que – en menor o mayor medida - plantean objetivos e impulsan programas relacionados con los derechos económicos y laborales de las mujeres.

Ello no es menor, dado que – en un primer momento – las políticas de igualdad se han concentrado con mayor fuerza en otras áreas, más directamente vinculadas con los roles y las responsabilidades tradicionalmente adscritas a la identidad y las preocupaciones femeninas, como son: salud, educación, violencia doméstica, entre otros. El grado y la manera de abordar – desde la perspectiva de la equidad de género – los temas económicos, laborales y otros vinculados con áreas tradicionalmente “masculinas”, es un indicador de progreso hacia perspectivas y abordajes de equidad más complejos y integrados.

Especialmente en los ámbitos del empleo y de desarrollo agrícola, los gobiernos han formulado objetivos específicos, creado unidades de género al interior de los ministerios correspondientes y establecido mecanismos de cooperación interinstitucional con el fin de promover políticas y programas que generan una mayor igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Sin embargo, se puede observar una diversidad en los enfoques, estrategias y programas implementados. Dentro de los objetivos planteados en el ámbito económico y laboral, un primer grupo está destinado a apoyar a las mujeres principalmente en su rol de madres y responsables de la reproducción y el bienestar familiar y social, y solamente en forma secundaria como agentes productivos y económicos. Estos objetivos no cuestionan el sistema de género caracterizado por una fuerte segmentación y división laboral que subvaloriza el aporte y trabajo de las mujeres. A menudo quedan circunscritos a acciones anti-pobreza caracterizadas por intervenciones de carácter micro, de corto plazo, asistencialista y sin mayor vinculación con las políticas económicas y laborales “principales”.

No obstante, el diagnóstico muestra también que varios gobiernos paulatinamente están acogiendo otro tipo de objetivos que apuntan a una mayor valorización de las mujeres como actrices económicas, buscando el pleno reconocimiento de su aporte sustancial y otorgándoles los beneficios que les corresponden, eliminando prácticas discriminatorias y de exclusión que afectan negativamente la calidad de trabajo y vida de ellas y, por ende, de la sociedad en su conjunto. Existe una tendencia – por incipiente que sea – de plantear objetivos de empoderamiento económico y político de las mujeres, apuntando a una transformación de los sistemas y mecanismos económicos mismos para que – de manera estructural – dejen de reproducir patrones de discriminación directa o indirecta y aseguren el ejercicio de los derechos de las mujeres, tanto en su calidad de trabajadoras y productoras como de consumidoras y beneficiarias.

Con el fin de que los planes nacionales y sectoriales para la equidad entre mujeres y hombres no queden como “anexos” a las políticas y programas económicos y laborales, los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres en la región están haciendo esfuerzos para que los ministerios sectoriales asuman la responsabilidad de integrar esta preocupación en el centro de su quehacer institucional. Desde esta óptica, la integración explícita de objetivos de no discriminación en los planes sectoriales principales constituye una meta en sí. El diagnóstico muestra avances en este sentido, sobre todo en los planes sociales y de combate a la pobreza en algunos países de la región. Menos frecuente es la incorporación del tema de la equidad de género en los planes de empleos (cuando existen) y casi ausente en los planes económicos y comerciales. Un tema a considerar en el futuro es el grado de vinculación y consistencia que existe entre los diversos planes y políticas nacionales y sectoriales en lo que concierne los objetivos relacionados con la equidad de género.

Para mejorar la situación y posición de las mujeres en los ámbitos económico y laboral, numerosos países en la región han creado mecanismos sectoriales e interinstitucionales con el fin de coordinar políticas y programas al respecto. Unidades de género, comités intersectoriales y convenios interinstitucionales han sido creados, principalmente en las áreas del empleo, la formación profesional, el desarrollo rural y micro-empresarial, además para generar información y estadísticas económicas y laborales que den debidamente cuenta de la situación y los aportes de las mujeres. Es correcto decir que las estructuras sectoriales e intersectoriales se refuerzan mutuamente como muestra la creación de unidades al interior de los ministerios de trabajo y agricultura, por un lado, y los comités intersectoriales para coordinar políticas y programas de empleo y desarrollo agrario, por otro lado. A menudo, la existencia de una unidad específica dentro de un ministerio sectorial facilita la creación de comités o unidades *intersectoriales* que abordan estas políticas sectoriales desde una perspectiva de género y con

un enfoque multidisciplinario. No obstante, no siempre la atención sectorial precede a un esfuerzo intersectorial.

La creación de un espacio intersectorial que da importancia y visibilidad política al tema de la equidad de género, puede motivar a un ministerio sectorial a prestar más atención y construir capacidades al interior de su institución sobre los temas debatidos a nivel interministerial. En futuras investigaciones más cualitativas cabe indagar en las características, responsabilidades, atribuciones y recursos de estas unidades sectoriales y comités interministeriales con el fin de evaluar su grado de operatividad, reconocimiento institucional y político, continuidad en el tiempo – tomando en cuenta los cambios de gobierno - , entre otras cosas.

Cabe reconocer también los apreciables esfuerzos que se han hecho en la región para legislar más equitativamente el trabajo y el acceso a los beneficios económicos de las mujeres. En las décadas anteriores, normas protectoras se dirigían hacia las mujeres en su función de madre y “reproductora” y no tomaban suficientemente en consideración ni las responsabilidades familiares y sociales de los hombres, ni las responsabilidades económicas de las mujeres lo que resultó en su mayor exclusión y discriminación en el mercado laboral y económico. En la década de los noventa los esfuerzos están cada vez más dirigidos a incorporar en las legislaciones nacionales de la región los principios de igualdad de oportunidades y de trato, con el fin de que hombres y mujeres se puedan desarrollar plenamente tanto en el ámbito laboral como el familiar.

En este sentido, cabe remarcar que paulatinamente se acepta que el mercado laboral y la actividad económica hasta ahora se habían organizado alrededor del paradigma masculino, no visibilizando ni valorizando suficientemente las múltiples responsabilidades y aportes productivos y reproductivos realizados por mujeres, llevando una mayor exclusión o discriminación de las mujeres. Desde este entendimiento, se está acogiendo la necesidad de implementar disposiciones de acción afirmativa, según lo requieren las posiciones de mayor exclusión de las mujeres, que pueden tener un efecto muy positivo en acelerar el proceso hacia una mayor equidad “de hecho”.

A pesar de los avances, no se puede olvidar que persisten en la región normas discriminatorias que obstaculizan el acceso de las mujeres al empleo⁴⁴ como también siguen existiendo problemas importantes en relación a la protección jurídica de las mujeres empleadas en el sector agropecuario, las trabajadoras domésticas, las sub-contratadas y a domicilio, las eventuales y temporeras. Además, especialistas señalan que en la región se puede observar una marcada insuficiencia de medidas administrativas y otros mecanismos concretos que tiendan a la aplicación efectiva de los principios legales. Al mismo tiempo, el desconocimiento de las interesadas de sus derechos, las dificultades para comprobar la discriminación⁴⁵ y un desconocimiento todavía bastante generalizado de los instrumentos adoptados por parte de los fiscalizadores y jueces obstaculizan la aplicación eficaz de la protección jurídica existente relativa a la no discriminación. Finalmente, se puede observar la ausencia de programas o iniciativas destinados a aumentar el conocimiento y debate público sobre los derechos y acuerdos económicos y comerciales que se están dando en los países de la región.

En un contexto donde nuevos actores transnacionales deciden cada vez más sobre los procesos y modalidades de producción y redistribución de los bienes y servicios materiales y sociales, no solamente a nivel mundial sino también a nivel nacional, la “alfabetización económica” podría ser una estrategia indispensable para garantizar el consenso democrática en cuanto a la modalidad y la dirección de las transformaciones que se están dando. La equidad social y de género en el mundo laboral y económico no se podrá dar si no se reconoce plenamente el derecho de todos los actores sociales a plantear y debatir democráticamente sobre sus necesidades y aspiraciones en cuanto al desarrollo social y económico de sus comunidades. Las decisiones sobre objetivos y modalidades del desarrollo económico, tanto al nivel

⁴⁴ A modo de ejemplo, se puede referir a normas que prohíben – sin nexo con la maternidad – a las mujeres (y no a los hombres) acceder a ciertas tareas calificadas como “insalubres, peligrosas o penosas” (Argentina); realizar horas extras, salvo casos de fuerza mayor (Brasil) o limpiar o reparar máquinas o motores en marcha (Uruguay).

⁴⁵ Cabe mencionar que en algunos países europeos – enfrentados a similar problemática – se ha preconizado la inversión de la carga de la prueba lo que significa que sea el empleador quien deba probar que no ha actuado de forma discriminatoria hacia la trabajadora.

micro como macro, no deberán ser tomados en un círculo cerrado de algunos ciudadanos privilegiados bajo el pretexto de que la materia es demasiado complicado y especializado para ponerlo a consideración de la ciudadanía más amplia. Un desarrollo eficaz y equitativa se logrará en la medida que todas las personas – hombres y mujeres - que aportan al desarrollo de sus países sean informados en cuanto a las decisiones a ser tomadas y que tengan voz y voto en este proceso.

Revisando los programas y proyectos que tanto los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres como los ministerios sectoriales están implementando en el ámbito laboral y económico, se puede sacar varias conclusiones con respecto a la transversalización del enfoque de género. Aunque el objetivo de “*gender mainstreaming*” está cada vez más incorporado al nivel del discurso nacional, el proceso de institucionalizar el enfoque de género en los programas y proyectos económicos y laborales es todavía incipiente, fragmentado y marginal. Según la información disponible, da la impresión que la mayoría de los ministerios de trabajo en la región, y sobre todo los de comercio, hacienda y desarrollo económico, siguen implementando sus programas generales, como si fueran neutros en términos de género. Sin embargo, se puede observar un creciente esfuerzo por parte de algunos ministerios e instituciones nacionales para implementar programas y proyectos que llevan a una mayor autonomía económica y mejor inserción laboral de las mujeres. Ello es sobre todo el caso de los ministerios de trabajo y agricultura, las instituciones de formación profesional y de estadísticas y en menor grado algunos ministerios y instituciones vinculados con el desarrollo micro-empresarial y del comercio interior.

Mientras tanto, en varios países de la región, los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres siguen impulsando proyectos dirigidos a las mujeres tendientes a mejorar su situación económica y laboral a través de actividades de capacitación, generación de auto- empleos, apoyo a gestiones productivas, entre otros. En la medida que se pueda observar una integración del enfoque de género en los programas sectoriales regulares, se está avanzando hacia la transversalización institucional que consecuentemente se traduciría en una mayor equidad “de facto” entre mujeres y hombres.

Sin embargo, es importante resaltar que la estrategia de transversalización no menosprecia ni elimina la necesidad de intervenciones específicas y focalizadas hacia los grupos más desprotegidos. Al contrario, *las intervenciones focalizadas tendrían que constituir un componente esencial de cualquier programa o acción* que pretende ser eficiente y coherente con los objetivos de equidad propuestos. Por fin, la implementación de intervenciones dirigidas a garantizar los derechos económicos y laborales de las mujeres – aún cuando sean puntuales, al margen y a veces “en contradicción” con los programas y objetivos generales de los ministerios sectoriales - de todos modos significa un avance importante en comparación con la ausencia total de acciones que toman en cuenta las distintas realidades y necesidades de mujeres y hombres en la economía y el trabajo.

Con el fin de apoyar el proceso de integrar crecientemente una perspectiva de género en todas sus políticas y programas, los gobiernos de América Latina y el Caribe y más específicamente las oficinas de la mujer, han dedicado mucho atención al perfeccionamiento de algunos recursos técnicos que consideran indispensables en este proceso. Por un lado, se están haciendo esfuerzos importantes para establecer y poder contar con sistemas de información y análisis que visibilizan adecuadamente lo que está pasando con mujeres y hombres en distintos ámbitos de desarrollo en el país.

En diversos países de la región se han elaborado programas o mecanismos institucionales que, en primer instancia, promueven la recolección, el análisis y la presentación de las bases de datos oficiales con toda la información desagregada por sexo que sirve el doble propósito de, por un lado, informar a la ciudadanía sobre la situación de hombres y mujeres en el país y, por otro lado, monitorear la eficiencia de las políticas públicas con adecuados indicadores de género. En este proceso resulta cada vez más claro que, más que la simple desagregación por sexo de las estadísticas actualmente recolectadas, se requiere un perfeccionamiento del sistema estadística existente que incluye también la revisión de los conceptos y definiciones utilizadas en la recolección de información para que estos consideran debidamente los roles, contribuciones y posiciones de mujeres y hombres.

Surge también la necesidad de revisar las metodologías de recolección y interpretación de los datos, poniendo a la luz la existencia de estereotipos culturales y de género que pueden influir o determinar ciertos hallazgos. Por fin, requiere también el revelamiento de encuestas sobre nuevos temas y problemáticas emergentes que son de especial interés para asegurar los derechos de las mujeres. Así, en cuanto a indicadores económicos y laborales, es preciso que se consideren y analizan fenómenos sociales extremadamente relevantes como: el trabajo en el sector no estructurado de la economía; el trabajo reproductivo no remunerado; la prestación de servicios sociales en la comunidad y en la casa; las redes formales e informales de apoyo y de solidaridad; el acceso a la información y capacitación; entre otros. Encuestas regulares del uso de tiempo pueden proporcionar información muy valiosa para analizar y evaluar mejor la situación, los aportes y beneficios de mujeres y hombres en el desarrollo económico de sus países, además de generar insumos indispensables para el monitoreo del impacto de las políticas públicas en hombres y mujeres.

En el proceso de sensibilización y acción política, la importancia de que la información producida sea ampliamente difundida y utilizada no puede ser subestimada. La encuesta revela que la mayoría de los documentos publicados por las oficinas nacionales de la mujer presentan más bien el panorama general sobre lo que pasa en términos de género en el país aunque crecientemente se difunden también documentos que dan cuenta de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. En el área de “género y economía” destacan sobre todo las publicaciones sobre el tema de la pobreza aunque algunos países parecen también estar sensibilizando a la opinión pública sobre temas emergentes como la contabilización del trabajo doméstico y las diferencias de género en las aportaciones al hogar y el uso del tiempo. Parece que las instituciones estatales, en general, han producido - o al menos difundidos - muy pocos trabajos sobre temas relacionados con las políticas macro- económicas, comerciales y financieros y sus efectos en términos de la equidad de género.

La planificación, implementación, monitoreo y evaluación de programas, proyectos y servicios que tomen debidamente en cuenta las posiciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres requiere de funcionarios públicos y profesionales que estén dispuestos y capacitados en llevar a cabo esta tarea. Con tal fin, en la década de los noventa, se puede percibir un auge en los eventos de sensibilización y capacitación, también a nivel de las instituciones públicas. Ello va acompañado, sobre todo a partir de la segunda mitad de los noventa, con una destacable producción de manuales técnicos. Queda por indagar en que medida estos manuales y el aprendizaje a través de talleres y seminarios sean efectivamente aplicados y se convierten en una práctica institucionalizada y cotidiana. Por el momento da la impresión que el impacto de estos seminarios y manuales técnicos no puede ser sobre- estimado. Hasta ahora, no parecen haber llevado a que todos los programas públicos sean diseñados, implementados y evaluados preocupándose - por igual - por las necesidades, aportes y beneficios de mujeres y hombres. Es importante recordar que la utilización y aplicación, de manera más generalizada y efectiva, de dichos instrumentos técnicos dependerá también de los procesos políticos que acompañan los esfuerzos técnicos.

Es crucial reconocer que la transformación hacia sociedades más equitativas no solamente es un asunto técnico sino que es, en primer lugar, un proceso político basado en una compartida voluntad democrática. Dado el carácter político de la equidad de género, las iniciativas y apoyos técnicos - incluyendo los de capacitación - que apuntan al fortalecimiento organizacional y política de las mujeres cobran una importancia especial. Permiten que las interesadas mismas adquieren una mayor confianza y capacidad, además de un mayor acceso a la información y los recursos técnicos para descubrir y negociar sus propias demandas y propuestas con las instituciones que - por ser “públicas” y “democráticas”- deberían también representar sus intereses.

Quedan algunos temas pendientes para analizar mejor el estado del arte en cuanto a la institucionalización del enfoque de género en las políticas económicas y laborales en la región. El primer tema tiene relación con la asignación de los recursos públicos. Conviene saber en qué medida los gobiernos de América Latina y el Caribe han logrado transversalizar la preocupación por la equidad de género en el presupuesto público y cuáles son los montos y proporciones destinados a programas

relacionados con la equidad de género en el ámbito laboral y económico. Es recomendable que se analice - como práctica generalizada y institucionalizada - la asignación e incidencia de los gastos públicos, no solamente en términos generales sino en términos de cómo benefician a hombres y mujeres. Es igualmente recomendable difundir ampliamente estos datos con el objetivo de favorecer la información, la gestión y el control ciudadano en cuanto al uso y manejo transparente y democrático de los fondos públicos.

Otro tema se refiere a la paridad democrática al interior de las instituciones públicas. Aunque el sector público, en general, muestra mejores índices que el sector privado en cuanto a la contratación de mujeres en su plantel de funcionarios y profesionales, las mujeres todavía suelen estar insuficientemente representadas en casi todo los niveles y poderes del Estado. La representación femenina disminuye en la medida que los puestos aumentan en rango jerárquico y mayor nivel de toma de decisión. Además la subrepresentación femenina es más aguda en los ámbitos de preocupación y decisión que tradicionalmente han sido de dominio masculino y que tienen mayor peso en las agendas políticas a nivel nacional y internacional. Por su vinculación con la política social, la institucionalidad laboral está crecientemente abriendo sus puertas para las mujeres en puestos de decisión aunque es preciso subrayar que ello se da en un contexto donde los intereses laborales cada vez más se ven subordinados a los intereses económicos, comerciales y financieros. Aún así, en general, los países de la región están todavía lejos de alcanzar la paridad de género en los ministerios, tribunales y otras instituciones públicas relacionados con el trabajo y mucho menos aún en las instituciones en que se decide sobre las políticas económicas, comerciales o financieras de los países.

Un tercer tema que merece más investigación y atención en el futuro tiene relación con la siguiente pregunta: ¿cómo y en qué medida la incorporación de una preocupación por la equidad entre mujeres y hombres en los compromisos y agendas públicas ha llevado a una democratización de la cultura organizacional de las instituciones públicas? La verdadera institucionalización del enfoque de género no solamente incidirá en *qué* modelo de desarrollo económico y social se gestiona y *quiénes* lo gestionan sino también en *cómo* se gestiona o, dicho de otra manera, en el modo de hacer políticas públicas. No basta con integrar a las mujeres en modelos e instituciones que no les convienen: es necesario la transformación de los mismos paradigmas y modos de desarrollo y de gestión pública. Como lo expresó muy elocuentemente un grupo de mujeres colombianas: "no queremos una parte más grande del pastel; queremos cambiar su receta".

Ministerios e instituciones públicas que toman en serio la perspectiva de género, entre otras cosas, practicarán modalidades democráticas y participativas de formulación de propuestas y toma de decisión; facilitarán el diálogo y el consenso democrático; abrirán el debate en torno a relaciones de poder; serán instituciones transparentes con estrategias de comunicación claras y abiertas; tendrán políticas afirmativas de contratación hasta lograr una representación aceptable que refleja la diversidad sexual, social y cultural de la sociedad; alentarán estilos horizontales y cooperativos de trabajo y liderazgo; facilitarán la reconciliación del trabajo productivo con las responsabilidades familiares y sociales; entre otras cosas. Se precisan más estudios cualitativos y específicos con el fin de investigar en qué medida los ministerios e instituciones sectoriales de economía, trabajo, comercio, finanzas y otros, están avanzando en esta dirección.

Finalmente, el diagnóstico demuestra claramente la poca atención que, hasta ahora, ha recibido la preocupación por la equidad de género en la formulación e implementación de políticas macroeconómicas, comerciales y financieras. En un contexto donde, cada vez más, los procesos y decisiones políticas y económicas en el ámbito internacional marcan la política económica y laboral nacional, la incorporación de una perspectiva de equidad (social y de género) en las políticas macroeconómicas resulta clave para alcanzar el desarrollo con equidad. Precisamente en esta área muy pocos países en la región se han planteado objetivos al respecto o han establecido mecanismos sectoriales o intersectoriales para asegurar que se tome en cuenta las necesidades de mujeres y hombres. Las contadas iniciativas que apuntan a mejorar la situación económica de las mujeres y que son implementadas por los ministerios de economía, desarrollo productivo, hacienda o comercio interior,

están casi exclusivamente relacionadas con actividades de apoyo a las mujeres micro-empresarias en el desarrollo de su gestión empresarial, a través de puntuales donaciones financieras o proyectos específicos de capacitación o micro-créditos que, en general, se implementan a escala “micro”.

La información disponible evidencia la falta de conciencia sobre el hecho de que *todas* las políticas – también las relacionadas con la economía y el comercio internacional, la reconversión productiva, el sistema financiera y fiscal, entre otras - tienen un impacto en el sistema de género. Hacer visible la situación, posición, los aportes y beneficios económicos de las mujeres en comparación con los hombres, sigue siendo importante dado que la información proporcionada por los gobiernos muestra que todavía no se ha aceptado a todos los niveles el hecho de que realmente existe una discriminación “de facto” perpetuada por el sistema y las estructuras económicas actuales. Así, una secretaría de hacienda argumenta que “(...) en nuestro país existe la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los planos, incluido el laboral, razón por lo cual no se ha instrumentado algún convenio o mecanismo especial”. Cabe mencionar también que son todavía pocos los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres que han incursionado en las políticas y programas macro-económicos, comerciales y financieras.

La amplia mayoría de los gobiernos todavía no expresa la necesidad en investigar cómo los mismos metas, sistemas y instituciones económicas, financieras y comerciales puedan generar relaciones y beneficios más equitativos en términos de género. Sin embargo, una estrategia nacional que realmente apunta a la institucionalización del enfoque de género “no puede orientar la acción exclusivamente en dirección a la integración dentro del modelo dominante que históricamente se ha caracterizado por una organización social estratificada generadora de marginación social, racial, étnica, étnica y sexual”⁴⁶. Para lograr sociedades que sean más equitativas en términos sociales y de género será necesario aceptar la necesidad de vincular – de manera integral – las políticas (macro)económicas con las políticas sociales, tomando además en cuenta que mujeres y hombres no se encuentran en las mismas situaciones, ni cuentan con las mismas oportunidades y opciones. Así será igualmente imprescindible adoptar políticas y intervenciones focalizadas y afirmativas para asegurar la equidad en los resultados.

Tomando en cuenta que el objetivo de equidad (social y de género) exige la revisión de actuales estructuras y relaciones de poder, no solamente entre mujeres y hombres sino también entre prioridades económicas, por un lado, y intereses sociales, por otro lado, es de entender que una adopción e institucionalización nacional de tales objetivos pasará necesariamente por un proceso de intenso diálogo y negociación democrática. En este sentido, es importante reconocer que las posibilidades del Estado para lograr una sociedad más justa y equitativa para distintos grupos de mujeres y hombres, no solamente depende del accionar “gubernamental” sino de los compromisos y iniciativas en este campo por parte de todos los actores sociales. En un contexto de retracción del Estado, es imprescindible considerar el papel de las organizaciones sindicales, empresariales, académicas, medio-ambientales, indígenas, de mujeres y otros grupos de organización ciudadana en el proceso de decidir sobre la dirección y las modalidades del desarrollo económico y laboral de los países.

La capacidad de introducir la preocupación por la equidad de género en sus agendas políticas, estructuras y modos de operar, determinará en gran medida la consecución de los compromisos nacionales asumidos en este campo. Un mejor conocimiento de las prioridades, estructuras y modalidades de acción de los actores sociales permitirá desarrollar una estrategia más eficaz de acercamiento y diálogo sobre un tema crucial en el desarrollo humano: el derecho de todas las personas, sin distinción de sexo, a desarrollar sus capacidades de expresión, creación y decisión en todos los ámbitos de la vida, y de gozar plenamente de los beneficios que ello genera.

⁴⁶ Políticas de la Mujer 1996-2005 formuladas dentro del Plan Nacional de Desarrollo Social de Ecuador.

Anexos

Anexo A: Cuadros

Cuadro A.1

MECANISMOS GUBERNAMENTALES DE COORDINACIÓN REFERENTES A LOS PLANES NACIONALES DE IGUALDAD O EN SEGUIMIENTO A LA PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING (DÉCADA DE LOS NOVENTA)

Antigua and Barbuda	• <i>Coordinating Council of Women's Affairs</i>
Argentina	• Consejo Federal de la Mujer • Foro de ONG's presidido por el Consejo Nacional de la Mujer
Bahamas	• <i>National Women's Advisory Council</i>
Barbados	• <i>National Advisory Council on Women</i>
Belize	• <i>Women's Issue Network (1993 – present day)</i> • <i>National Women's Commission (1996 – present day)</i> • <i>Gender Integration Committee (1999 – present day)</i>
Bolivia	• Comité de Género Interviceministerial del Ministerio de Desarrollo Sostenible y Planificación • Comité de Enlace Nacional de ONG's Beijing
Brasil	...
Chile	• Comité Interministerial de Seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994 – 1999
Colombia	• Red Sectorial de la Comisión Nacional Asesora para la Equidad y la Participación de la Mujer
Costa Rica	• Programa de Coordinación de las Oficinas Ministeriales y Sectoriales de la Mujer (OMM/OSM)
Cuba	...
Dominica	• <i>Advisory Committee of the Women's Bureau (since 1980)</i>
Ecuador	• Articulación del CONAMU con la Oficina de Planificación de la Presidencia de la República (1998 – hasta la fecha) • Participación del CONAMU en el Gabinete Nacional de Gobernadores (1999)
El Salvador	• Junta Directiva del ISDEMU (1996 - hasta la fecha)
Grenada	• <i>Inter-Ministerial Commission</i>
Guatemala	• Asamblea General de la Oficina de la Mujer (ONAM)
Guyana	• <i>National Commission on Women</i>
Haiti	...
Honduras	...
Jamaica	• <i>Inter-Ministerial Committee, coordinated by the Bureau of Women's Affairs</i>
México	• Consejo Intersecretarial de la Comisión Nacional de la Mujer, integrado por 14 dependencias gubernamentales (1999 - hasta la fecha) • Consejo Consultivo del Programa Nacional de la Mujer, integrado por distintos sectores de la sociedad (1996 - hasta la fecha) • Contraloría Social, integrado por distintos sectores de la sociedad, monitoreo y seguimiento del Programa Nacional de la Mujer (1996 - hasta la fecha)
Netherland Antilles	• <i>Interdepartmental Advisory Board on Welfare, Family and Humanitarian Issues</i>
Nicaragua	...
Panamá	• Consejo Nacional de la Mujer
Paraguay	...
Perú	• Mesa Multisectorial de Seguimiento al Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 2000 - 2005 (a partir de 2000) • Mesa Multisectorial de Seguimiento a la CEDAW (1999 - hasta la fecha) • Mesa Multisectorial de Aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing (1999 - hasta la fecha) • Mesa Multisectorial sobre Género, integrada por instituciones públicas y de la sociedad civil
República Dominicana	• Consejo Consultivo de la Secretaría de Estado de la Mujer, integrado por las Secretarías del Estado y Oficinas Sectoriales (1999 - hasta la fecha) • Consejo Sectorial de la Mujer, integrado por las Secretarías del Estado y Oficinas Sectoriales (1999 - hasta la fecha) • Comisión Nacional de Coordinación para Promover, Apoyar y Dar Seguimiento a los Acuerdos de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995 - hasta la fecha)
Saint Kitts and Nevis	• <i>Inter-Ministerial Committee on Gender and Development</i>
Saint Lucia	• <i>Inter-Ministerial Committee on Women (IMC)</i>
Saint Vincent and the Grenadines	• <i>National Commission on the Status of Women</i>
Suriname	• <i>Interdepartmental Committee on Gender Mainstreaming, hosted by Ministry of Home Affairs</i>
Trinidad and Tobago	• <i>Inter-Ministerial Committee for the Advancement of Women</i>
Uruguay	• Comisión de Seguimiento a los Compromisos contraídos en Beijing (1996 – hasta la fecha)
Venezuela	• ...

Fuentes: -CEPAL, sobre la base de la información disponible y proporcionada por los gobiernos en el marco de la encuesta 1999 y 2000;
- Directorio nacional de organismos nacionales a cargo de las políticas y programas para las mujeres de América Latina y el Caribe, 1998.

... Datos no disponibles

MECANISMOS GUBERNAMENTALES DE COORDINACIÓN REFERENTES A LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL (DÉCADA DE LOS NOVENTA)

	Comités intersectoriales	Convenios interinstitucionales
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> Comisión Asesora de Mujeres Empresarias y Profesionales (1993 - 1995) Comisión de Expertas para la Elaboración de Diagnósticos y Propuestas en varios temas, entre otros trabajo (1991 - 1995) CNM – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, alrededor del Programa de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (1994 - 1995) CNM – Ministerio de Justicia – Consejo Nacional del Menor y la Familia, Comisión Coordinadora del Proyecto sobre Prostitución Infantil (2000) Comisión Tripartita Argentina de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (1998 - hasta la fecha) 	<ul style="list-style-type: none"> CNM - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: (1994; 1997; 2000 en negociación)
Belice	<ul style="list-style-type: none"> Minimum Wage Council (1996 – present day) with representation of the Women's Issue Network 	
Bolivia		<ul style="list-style-type: none"> Viceministerio de Asuntos de Género, Generacionales y Familia – Ministerio de Trabajo^a
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> <i>Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (1996)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) – Ministerio do Trabalho, Protocolo Mulher, Educação e Trabalho (1996)</i> <i>CNDM – Secretaria de Estado de Direitos Humanos – Ministerio de Trabajo – Fundación Roberto Marinho/Canal Futura, Protocolo Interministerial</i>
Chile	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Coordinación del Programa de Habilitación Laboral para Mujeres de Escasos Recursos (1999) Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Empleo (1995 - 1999) Mesa Mujer y Trabajo del Consejo de Diálogo Social (2000) 	<ul style="list-style-type: none"> SERNAM – Ministerio de Trabajo y Previsión Social (1995; 1996; 1997; 1998; 1999) SERNAM – Dirección del Trabajo (1995; 1996; 1997; 1998; 1999) SERNAM – SENCE: Formación Profesional (1996; 1997; 1998; 1999) SERNAM – Instituto de Normalización Previsional (1998 - 1999) SERNAM – JUNJI (Centros de Atención para hijos de mujeres temporeras (1991 - hasta la fecha)
Costa Rica		<ul style="list-style-type: none"> INAMU – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1999)
Cuba	<ul style="list-style-type: none"> Comisiones de Empleo Femenino (creadas en la década de los ochenta; revitalizadas en 1996) 	<ul style="list-style-type: none"> FMC – Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social: Planes Trimestrales
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> Comité de Seguimiento y Gestión de los convenios mencionados (1999) Coordinación CONAMU con la Escuela Politécnica Nacional, encargada de proponer metodología alternativa de fijación de salarios^a Articulación CONAMU con Secretaría de Estado de Desarrollo Social (confirmada por el Ministerio de Trabajo, entre otros; 1998 – hasta la fecha) 	<ul style="list-style-type: none"> CONAMU– Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos (1999) CONAMU – Instituto de Investigaciones Económicas de la Pontificia Universidad Católica (1999)
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> Comisión Nacional de Coordinación para la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Hombres y Mujeres en el Empleo y la Ocupación (1997 - 1998) 	
Guatemala		<ul style="list-style-type: none"> ONAM – Ministerio de Trabajo y Previsión Social – Universidad de San Carlos de Guatemala: Carta de Entendimiento^a

Cuadro A.2 (cont)

	Comités (continuación)	Convenios (continuación)
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> Comité para las Reformas al Código Laboral en relación al Régimen de Atención Especial a la Mujer^a Comisión Nacional para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil^a Mecanismo de Coordinación entre Instituto Nacional de la Mujer y Secretaría de Trabajo^a Foro de Mujeres para la Integración Centroamericana^a 	
México	<ul style="list-style-type: none"> Comité Coordinador Nacional del Programa Más y Mejores Empleos para las Mujeres en México (1997 - hasta la fecha) Grupo Operativo del Programa Más y Mejores Empleos para las Mujeres en México (1997 - hasta la fecha) Grupo Interinstitucional del Programa Más y Mejores Empleos para las Mujeres en México (1997 - hasta la fecha) Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral: Comité de Normalización de Competencia Laboral de Servicios Comunes y Sociales (1998 - hasta la fecha) 	
Panamá	<ul style="list-style-type: none"> Mecanismo de Coordinación entre Ministerio de la Mujer y el Programa Mujer Trabajadora del Instituto Panameño de Estudios Laborales^a Mecanismo de Coordinación entre Ministerio de la Mujer y Oficina de la Mujer del Instituto Nacional de Formación Profesional^a 	
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> Comisión Nacional Tripartita para la Igualdad entre Hombres y Mujeres en el Trabajo (1998) 	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de la Mujer – Servicio Nacional de Formación Profesional^a Secretaría de la Mujer – Ministerio de Justicia y Trabajo: Convenio de Cooperación, 1997; Convenio relacionado al Programa de Formación para Jóvenes Buscadores/as del Primer Empleo, 1999
Perú		<ul style="list-style-type: none"> PROMUDEH – Ministerio de Pesquería: Convenio sobre Trabajo y Capacitación (1997)
República Dominicana		<ul style="list-style-type: none"> SEM – Secretaría del Estado del Trabajo^a SEM- Instituto de Formación Técnica Profesional^a
Suriname	<ul style="list-style-type: none"> <i>Tripartite National Steering Committee on Women Workers' Rights</i>^a <i>Tripartite Labor Advisory Board</i>: participación de representantes del <i>Steering Committee</i> (ver arriba)^a 	
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (1997) 	

Fuentes: - CEPAL, sobre la base de la información disponible y proporcionada por los gobiernos en el marco de la encuesta 1999 y 2000;
 - Directorio nacional de organismos nacionales a cargo de las políticas y programas para las mujeres de América Latina y el Caribe, 1998.

^a No se dispone de datos sobre el período de implementación o funcionamiento

**MECANISMOS GUBERNAMENTALES DE COORDINACIÓN REFERENTES A LA EQUIDAD
DE GÉNERO EN EL DESARROLLO RURAL (DÉCADA DE LOS NOVENTA)**

	Comités intersectoriales	Convenios interinstitucionales
Bolivia		<ul style="list-style-type: none"> • Viceministerio de Asuntos de Género, Generacionales y Familia – Viceministerio de Desarrollo Rural^a
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> • Asociación entre CNDM – Ministerio de Desarrollo Agrario (MDA-INCRA) para módulo de género en Programa de Formación para Emprendedor Social^a 	
Chile	<ul style="list-style-type: none"> • Mesa de Trabajo Mujer Rural: Instituciones del Estado y la sociedad civil; terminó con la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres Rurales (1995 - 1999) 	<ul style="list-style-type: none"> • SERNAM – Instituto de Desarrollo Agropecuario (1995; 1996; 1997; 1998; 1999) • SERNAM – Cooperación Nacional Forestal (1997; 1998; 1999) • SERNAM – Servicio Agrícola y Ganadero (1998 - 1999) • SERNAM – Fundación de Comunicaciones, Capacitación y Cultura del Agro (1997; 1998; 1999)
Cuba	<ul style="list-style-type: none"> • Red Cubana de Cooperación Técnica de instituciones y organismos de apoyo a la mujer rural (1992 – hasta la fecha) 	<ul style="list-style-type: none"> • FMC – Ministerio de Agricultura: Plan de Acción Conjunto (1997 – hasta la fecha) • FMC – Ministerio de Agricultura: Carta Conjunta para priorizar mujeres en nuevos empleos de agricultura urbana (firmada desde 1998)
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> • Articulación CONAMU con el Instituto Nacional de Desarrollo Agrario^a 	<ul style="list-style-type: none"> • CONAMU– Instituto Nacional de Desarrollo Agrario – Ministerio de Bienestar Social – Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda (Dirección de Avalúos y Catastros): Convenio Interinstitucional en el marco del Proyecto de Desarrollo Rural Saraguro Yacuambi^a
México	<ul style="list-style-type: none"> • Red Nacional de Cooperación Técnica de Instituciones y Organismos de Apoyo a la Mujer Rural (1998 - hasta la fecha) 	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural – Gobiernos Estatales: Convenios de Colaboración en el marco del Programa Mujeres en el Desarrollo Rural (anualmente, desde 1998) • Secretarías de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural; Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca; Desarrollo Social; Comunicaciones y Transportes; Reforma Agraria: Bases de Colaboración Interinstitucional en el marco del Programa Mujeres en el Desarrollo Rural (1998 – hasta la fecha) • CONMUJER – Secretarías de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural; Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca; Salud; Educación Pública; Procuraduría Agraria – Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia – Instituto Nacional Indigenista – Instituto Nacional de Ecología: Declaración Conjunta para el Fortalecimiento de la Actividad Productiva del Traspatio (16/10/1998)
Paraguay		<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de la Mujer – Ministerio de Agricultura y Ganadería^a
República Dominicana		<ul style="list-style-type: none"> • SEM – Banco Agrícola Dominicano^a • SEM – Secretaría de Estado de Agricultura^a • SEM – Confederación Nacional de Mujeres del Campo^a • SEM – Instituto Agrario Dominicano^a

Fuente:- CEPAL, sobre la base de la información disponible y proporcionada por los gobiernos en el marco de la encuesta 1999 y 2000;

- Directorio nacional de organismos nacionales a cargo de las políticas y programas para las mujeres de América Latina y el Caribe, 1998.

^a No se dispone de datos sobre período de implementación o funcionamiento

**MECANISMOS GUBERNAMENTALES DE COORDINACIÓN REFERENTES A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL
ÁMBITO ECONÓMICO, EMPRESARIAL Y FINANCIERO (DÉCADA DE LOS NOVENTA)**

	Comités intersectoriales	Convenios interinstitucionales
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> • CNM – Secretaría de la Industria, Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa, alrededor del Programa de Crédito (1994 - 1997) • CNM – Ministerio de Economía, alrededor del Programa de Reversión Productiva, (1994 – 1995) 	
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> • Se prevé la confirmación de un Comité Técnico entre el Viceministerio de Industria y Comercio Interno y el Viceministerio de Asuntos de Género, Generacionales y Familia 	<ul style="list-style-type: none"> • Viceministerio de Asuntos de Género, Generacionales y Familia – Viceministerio de Industria y Comercio Interno: Convenio dirigido a concertar criterios que aseguren acciones en favor de hombres y mujeres en el sector productivo^a • Viceministerio de Asuntos de Género, Generacionales y Familia – Viceministerio de Microempresa^a • Viceministerio de Asuntos de Género, Generacionales y Familia – Asociación Departamental de la Pequeña Empresa (1997)
Chile		<ul style="list-style-type: none"> • SERNAM – Ministerio de Bienes Nacionales (1996 – hasta la fecha)
Cuba		<ul style="list-style-type: none"> • FMC – Ministerio de Azúcar: Plan de Acción Conjunto (1992 – hasta la fecha anualmente) • FMC – Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente: Plan de Trabajo en Conjunto (1998)
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> • Articulación CONAMU con la Secretaría de Estado de Desarrollo Social (1998 – hasta la fecha) 	
Guatemala		<ul style="list-style-type: none"> • ONAM – Secretaría General del Consejo Nacional de Planificación Económica: Política Nacional para el Desarrollo y la Promoción de la Mujer en Guatemala (1999)
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismo de Coordinación entre Instituto Nacional de la Mujer y Secretaría de Industria y Comercio (1999) 	
México	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismo de Coordinación entre la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Gobernación a través de su Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer 	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Desarrollo Social: Convenio de Desarrollo Social con los Ejecutivos Federal y Estatal, en el marco de las políticas y programas de superación a la pobreza • CONMUJER – Nacional Financiera: Convenio Marco del Programa Mujeres Empresarias – Mujeres Productoras (2000)
República Dominicana ^a		<ul style="list-style-type: none"> • SEM – Fiscalía del Distrito Nacional^a • SEM – Centro Dominicano de Promoción de Exportaciones^a • SEM – Corporación de Fomento Industrial^a

Fuentes: - CEPAL, sobre la base de la información disponible y proporcionada por los gobiernos en el marco de la encuesta 1999 y 2000;
- Directorio nacional de organismos nacionales a cargo de las políticas y programas para las mujeres de América Latina y el Caribe, 1998.

^a No se dispone de datos sobre período de implementación o funcionamiento

Cuadro A.5

MECANISMOS GUBERNAMENTALES DE COORDINACIÓN REFERENTES A SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y EL ANÁLISIS ECONÓMICO Y LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (DÉCADA DE LOS NOVENTA)

	Comités intersectoriales	Convenios interinstitucionales
Antigua and Barbuda	<ul style="list-style-type: none"> Ministry of Planning, Statistics Division, Census Advisory Committee: Executive Director of the Women's Bureau is a member 	
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> CNM – Instituto Nacional de Estadísticas y Censos: Sistema de Información, Evaluación y Monitoreo de Programa Sociales - Convenios INTER-RED en el marco del Sistema Nacional de Información Mujer (1998 - hasta la fecha) 	
Belice	<ul style="list-style-type: none"> Social Indicators Committee (1996 – present day) with representation of the Women's Department and the Ministry of Human Development, Women and Civil Society 	
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> Viceministerio de Asuntos de Género, Generacionales y Familia – Instituto Nacional de Estadísticas – CIDES (1998) 	
Chile		<ul style="list-style-type: none"> SERNAM – Instituto Nacional de Estadísticas (INE): Convenio Marco (1999 – hasta la fecha); SERNAM – INE: Convenio Específico para la Comparación de los Costos de la Mano de Obra Masculina y Femenina a Nivel Nacional (1999 – hasta la fecha)
Dominica	<ul style="list-style-type: none"> Census 2000 Committee: Director of the Women's Bureau is represented to make inputs on gender 	
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> Comité Interinstitucional del Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador (SIISE), del cual SIMUJER forma parte (a partir de julio del 2000) 	<ul style="list-style-type: none"> CONAMU – Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC): Inclusión de variables de género en los cuestionarios^a CONAMU – INEC: Incorporación del CONAMU en las comisiones interinstitucionales de las investigaciones realizadas por el INEC (1999 – hasta la fecha)
México	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Estudios y Estadísticas sobre la Mujer Rural: Subsecretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural - CONMUJER, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) - Consejo Nacional de Población - Colegio de Posgraduados de Chapingo - Grupo Interdisciplinario de la Mujer, Trabajo y Pobreza^a 	<ul style="list-style-type: none"> CONMUJER – INEGI : Establecer cooperación interinstitucional en el marco de la elaboración del Sistema de Indicadores para el Seguimiento de la Situación de la Mujer (SISESIM) (desde 1996; formalizado en 1999 – hasta la fecha) Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural – INEGI: Bases de Colaboración para realizar un perfil estadístico de la mujer rural (1997- hasta la fecha)
Perú	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano – Instituto Nacional de Estadísticas^a 	
República Dominicana		<ul style="list-style-type: none"> SEM – Oficina Nacional de Estadística^a
Venezuela		<ul style="list-style-type: none"> Consejo Nacional de la Mujer – Oficina Central de Estadísticas e Informática (1997)

Fuentes: - CEPAL, sobre la base de la información disponible y proporcionada por los gobiernos en el marco de la encuesta 1999 y 2000;

- Directorio nacional de organismos nacionales a cargo de las políticas y programas para las mujeres de América Latina y el Caribe, CEPAL, 1998;

- Indicadores de género disponibles en países seleccionados de América Latina y el Caribe, Documento de Trabajo, Unidad Mujer y Desarrollo – CEPAL, 2000

^a No se dispone de datos sobre período de implementación o funcionamiento

Anexo B: Metodología

En Junio de 1999, la Secretaría de la CEPAL mandó una carta a todos los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres de América Latina y el Caribe con el fin de obtener información con respecto al grado de la institucionalidad del enfoque de género en las políticas laborales y económicas. Una carta idéntica fue enviado además a los ministerios de trabajo⁴⁷, economía, comercio, finanzas, hacienda y de planificación, existentes en los países de la región. Se solicitó a los respectivos mecanismos y ministerios información sobre:

- Convenios de colaboración entre el mecanismo/ministerio y otros ministerios sectoriales tendientes a promover la equidad de género en las políticas laborales y económicas;
- Convenios de colaboración inter-institucional en cuanto a proyectos y programas específicos tendientes a mejorar la situación laboral-económica de las mujeres;
- Espacios y mecanismos inter-sectoriales (grupos de trabajo, comisiones, foros, coordinadoras, asesoras) que tienen como objetivo mejorar la equidad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y económico (objetivos, integrantes, plan de trabajo, grado de institucionalidad, informes de actividades);
- Principales avances dentro del mecanismo/ministerio desde 1995 con respecto a la promoción de la equidad de género en el ámbito laboral y económico, en sus políticas, programas y institucionalidad.

La encuesta fue enviado a 39 mecanismos nacionales para la equidad de género en la región y a 81 ministerios sectoriales relacionados con los ámbito laboral y económico. Recibimos respuestas de 13 mecanismos nacionales y de 17 ministerios sectoriales.

Aparte de la información obtenida a través de esta pequeña encuesta, se recogió y sistematizó, en una primera etapa, la información disponible y relevante al tema referido a partir de fuentes secundarios: planes nacionales para la igualdad, revistas y informes de los mecanismos para el adelanto de las mujeres, investigaciones y estudios publicados por instituciones gubernamentales y no gubernamentales, informes de seguimiento a Beijing, informes sobre programas y proyectos implementados en los países, entre otros.

La información disponible fue recogida y sistematizada, según algunos indicadores institucionales seleccionados con base en las teorías de “desarrollo institucional” y, más específicamente, en una guía, utilizado por Macdonald y colaboradores⁴⁸, para efectuar una evaluación sobre el grado de la incorporación de la perspectiva de género en una organización o institución. Esta sistematización fue recogida en cuadros que dan cuenta de la situación por país. Los componentes institucionales considerados son:

- a) Los *objetivos y compromisos nacionales* con respecto a la institucionalización transversal y sectorial del enfoque de género en los ámbitos laboral y económico, expresados en:
 - planes nacionales para la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres;
 - planes sectoriales - en los ámbitos laboral y económico – al respecto
 - planes nacionales para el desarrollo económico y laboral
- b) La existencia de *mecanismos sectoriales e intersectoriales* al nivel gubernamental que abogan por la equidad de género en el ámbito laboral y económico. Investigamos la existencia de:
 - unidades de género (o de la mujer) en ministerios sectoriales

⁴⁷ Con excepción de los países Caribeños.

⁴⁸ Macdonald, M. – Springer, E. – Dubel, I. *Gender and Organizational Change. Bridging the Gap between Policy and Practice*, Royal Tropical Institute, The Netherlands, 1997.

- comités intersectoriales sobre 1) temas de género en general; 2) temas de género en la economía y en el trabajo; 3) indicadores o estadísticas con perspectiva de género;
 - convenios interinstitucionales entre el mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres y otros ministerios sectoriales relevantes en los ámbitos económico y laboral.
- c) La *legislación* existente de especial interés para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la economía y el trabajo:
- convenios y convenciones internacionales ratificados, de especial interés para la equidad de género en la economía y el trabajo.
 - leyes adoptadas y modificadas de especial interés para la equidad de género en la economía y el trabajo;
 - programas dirigidos a la divulgación y capacitación en los derechos económicos y laborales de las mujeres
- d) Los *proyectos y programas* – a partir de 1996 - dirigidos a la promoción de la equidad de género en el trabajo y en la economía, implementados por el mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres y los ministerios sectoriales, de mayor relevancia para el tema bajo consideración.
- e) La disponibilidad de *recursos técnicos* que apoyan el proceso de institucionalizar el enfoque de género en las políticas económicas y laborales, como son:
- fuentes de información estadística y bases de datos desagregados por sexo;
 - instrumentos técnicos destinados a la capacitación de funcionarios y la sensibilización de la opinión pública.
- f) Otros componentes institucionales: recursos financieros; recursos humanos, cultura institucional y contexto externo.

En junio de 2000, los cuadros nacionales “preliminares”, elaborados por la Unidad Mujer y Desarrollo, fueron enviados a los mecanismos nacionales para el avance de las mujeres en la región con la solicitud de revisar la información recogida, además de corregirla y complementarla. Al cierre del diagnóstico (15/11/2000), se habían recibido 10 cuadros nacionales revisados y complementados por los países. Esta información se sumó a la anterior permitiendo el análisis presentado.

Es preciso subrayar que el análisis se basa en la información proporcionada por los gobiernos y más específicamente por los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres y algunos ministerios sectoriales. Los indicadores de institucionalización aquí abordados son predominantemente indicadores de “voluntad política”: señalan el grado en que los gobiernos se comprometen con la equidad de género y entregan información acerca de los esfuerzos que se están desplegando para cumplir con esta tarea. Se trata de variables de tipo más bien cualitativo que describen y miden aproximadamente el fenómeno que interesa conocer (CEPAL, 1999 b: 21)⁴⁹ y que tendrían que ser complementados con indicadores de resultados para un acercamiento más completo al tema.

⁴⁹ Los indicadores de resultados, por otra parte, son los que miden las consecuencias de los diversos procesos o intervenciones respecto de una meta específica. Se trata de indicadores cuantitativos, de medidas que pueden expresar el grado de éxito a través de un resultado porcentual o numérico logrado, o en tasas de variación. La importancia de los indicadores de género para la elaboración y evaluación de política económicas y laborales es destacada en el capítulo 5 del informe presentado (Véase: p. 39 – 44).

Cuadro B.1

**RESPUESTAS A LA SOLICITUD DE INFORMACIÓN DE LOS MECANISMOS NACIONALES
PARA EL ADELANTO DE LA MUJER Y LOS MINISTERIOS SECTORIALES**

	Mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres		Ministerios sectoriales
	Respuesta 1999	Respuesta 2000	Respuesta 1999
Argentina		15/08/2000	• Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: 07/1999
Belize		12/09/2000	
Bolivia		05/07/2000	• Ministerio de Hacienda -Viceministerio de Inversión Pública y Financiamiento Externo: 28/09/1999
			• Ministerio de Desarrollo Económico
			- Viceministerio de Coordinación Sectorial: 20/09/1999
			- Viceministerio de Energía e Hidrocarburos: 10/09/1999
			- Viceministerio de Industria y Comercio Interior: 13/09/1999
			- Viceministerio de Minería y Metalúrgica: 15/09/1999
			• Ministerio de Transporte, Comunicación y Aeronáutica Civil: 18/08/1999
Brasil	27/07/1999		
Chile	23/08/1999	07/07/2000	• Ministerio de Economía: 09/09/1999
Colombia			• Ministerio de Hacienda y Crédito Público: 09/09/1999
			• Ministerio de Desarrollo Económico: 09/09/1999
			• Ministerio de Economía, Industria y Comercio: 16/08/1999
Costa Rica	11/10/1999		
Cuba	14/09/1999	19/07/2000	
Dominica	19/08/1999	01/09/2000	
Ecuador	13/12/1999	14/07/2000	• Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos – Subsecretaría de Recursos Humanos y Empleo: 19/08/1999
El Salvador		15/08/2000	• Ministerio de Trabajo y Previsión Social: 28/09/1999
Guatemala		07/08/2000	• Ministerio de Economía – Consejo Nacional para el Fomento de la Microempresa y Pequeña Empresa: 17/09/1999
			• Ministerio de Trabajo y Previsión Social: 7/09/1999
Honduras		23/08/2000	• Secretariado de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social: 01/09/1999
			• Secretaría de Industria y Comercio: 11/11/1999
México	01/09/99	04/08/2000 20/10/2000	• Banco de México: 02/09/1999
			• Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Dirección General de Asuntos Hacendarios Internacionales: 10/12/1999
Netherland Antilles	03/08/1999		
Nicaragua			• Ministerio de Fomento, Industria y Comercio: 03/09/1999
Panamá	10/08/1999		
Paraguay	31/08/1999		
Perú		17/07/2000	
República Dominicana		22/08/2000	
Suriname	28/07/1999		
Uruguay	09/08/1999	20/07/2000	
Venezuela	27/07/1999		

Bibliografía

- Abramo, L. (2000) *Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos 5 años después de Beijing*, documento presentado por la OIT a la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Lima, 8-10 de febrero.
- Binstock, H. (1997) *Hacia la Igualdad de la Mujer. Avances legales desde la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, Unidad de la Mujer – CEPAL, documento de referencia.
- Castillo Rodas, M.J. (1998) *Mujer y Seguridad Social en América Central en Seguridad Social*, N° 212, mayo-junio 1998
- CEPAL (1995) *Programa Regional de Acción para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995 – 2001*, LC/G. 1855, Santiago de Chile
- CEPAL (1998) *Directorio de organismos nacionales a cargo de las políticas y programas para las mujeres de América Latina y el Caribe*, LC/L.1065/Rev. 1, Santiago.
- CEPAL (1998 b) *Panorama Social de América Latina 1998*, LC/G. 2050-P, Santiago de Chile
- CEPAL (1999) *Indicadores de género para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995- 2001 y la Plataforma de Acción de Beijing*, LC/L.1186, Santiago de Chile
- CEPAL (1999 b) *Participación y liderazgo en América Latina y el Caribe: indicadores de género*, LC/L.1302, Santiago de Chile.
- CEPAL (2000) *El desafío de la equidad de género y de los derechos humanos en los albores del siglo XXI*, Serie Mujer y Desarrollo 27, Santiago de Chile.
- CEPAL (2000 b) *Informe de la reunión de expertas sobre indicadores de género y políticas públicas en América Latina, Santiago de Chile, 21 –22 de Octubre de 1999*, LC/L. 1285

- CEPAL (2000 c) *Concluyó Período de Sesiones de la CEPAL con un llamado a priorizar la equidad y a profundizar el combate a la pobreza*, Comunicado de Prensa CEPAL, 7 de Abril de 2000 (en <http://www.eclac.cl/conferencia/comunicados.htm>)
- CEPAL (2000 d) *Indicadores de género disponibles en países seleccionados de América Latina y el Caribe*, Documento de trabajo para la trigésima primera Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Santiago de Chile, 13 – 15 de septiembre de 2000.
- CEPAL (2000 e) *Informe de la reunión centroamericana preparatoria para la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, Doc. de sala de conferencia, D2 – PLE.
- Comisión Nacional de Seguimiento a los Compromisos de Beijing (1999) *El Estado Uruguayo y las Mujeres. Monitoreo de políticas públicas*, Montevideo – Uruguay
- Consejo Nacional de las Mujeres (1999) *Acción positiva*, memoria del Seminario Regional de Mecanismos Gubernamentales de Género, Quito – Ecuador.
- Consejo Nacional de las Mujeres (1999b) *Hacia del equidad. Proyectos de mujer y género en el Ecuador*, Quito – Ecuador.
- Consejo Nacional de la Mujer (2000) *Plataforma de Acción Mundial (1995-2001). Objetivos estratégicos. Avances de la República de Argentina*, Mayo de 2000.
- Daeren, L. (1999) *Mainstreaming the Gender Perspective within the ILO in Latin America. A Different Piece of Cake*, work document produced on the request of the Office of the Special Adviser for Women Workers' Questions, ILO Geneva.
- Daeren, L. (2000) *Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo (MERCOSUR y Chile). Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas y programas laborales*, OIT-ETM Santiago.
- Elter, D. (1995) *La situación de la mujer en el nuevo sistema previsional chilena*, doc. de trabajo , PET, Santiago de Chile.
- Goetz, A.M. (1997) *Getting Institutions Right for Women in Development*, Ed. Zed Books, London/ New York.
- Guzman, V. (2000) *La institucionalidad de género en el estado: nuevas perspectivas de análisis*, doc. interno, Unidad Mujer y Desarrollo CEPAL.
- Instituto de la Mujer (1995) *Igualdad y protección de la mujer en la normativa de la OIT. Recopilación actualizada de convenios y recomendaciones*, Serie Documentos nr. 15, Ministerio de Asuntos Sociales España y Comisión de las Comunidades Europeas.
- Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (1998), *Informe de cumplimiento de las acciones de la política nacional de la mujer 1998*, San Salvador – El Salvador.
- Macdonald, M. – Springer, E. – Dubel, I. (1997), *Gender and Organizational Change. Bridging the Gap between Policy and Practice*, Royal Tropical Institute, Amsterdam.
- Madrid de Torres, H.L. (1999), *Lugar de la mujer en la seguridad social en Mujer de tercera edad y seguridad social*, memoria reunión internacional, México, p. 87-92.
- Márquez Garmendia, M. (1998) *Legislación laboral relativa a la mujer en los países de MERCOSUR y Chile: un estudio comparativo*, ETM-OIT Santiago, Chile.
- Ministério do trabalho e Emprego (2000) *PLANFOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador. Diversidade e Igualdade de Oportunidades: Qualificação Profissional na Perspectiva de Género*, Secretaría de Políticas Públicas de Emprego, Departamento de Qualificação Profissional, Fundo de Amparo ao Trabalhador, Brasilia, setembro de 2000.
- Naciones Unidas (1997) *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas*, Informe del Secretario General (E/1997/66), período de sesiones sustantivo del Consejo Económico y Social, Ginebra, 20 de junio a 25 de julio 1997.
- OEA (2000) *Informe final de la reunión de Ministras o autoridades al más alto nivel responsables de las políticas de las mujeres en los estados miembros*, Washington D.C., 27-28 de abril de 2000, OEA/ser.L./II.7.8.
- OIT (1993) *Trabajadores con responsabilidades familiares*. Conferencia Internacional del Trabajo, 80 reunión, Ginebra, 1993.
- OIT (1997) *La Protección de la maternidad en el trabajo. Revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87a reunión, Ginebra, 1999.

- OIT (1998) *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento*, adoptada por la Conferencia Internacional del trabajo en su 86 reunión, Ginebra, 1998.
- OIT (1999) *Panorama Laboral '99*, Organización Internacional del Trabajo, Lima- Perú.
- ONAM (2000) *En el Nuevo Milenio seguimos abriendo espacios las mujeres*, Boletín Informativo N° 15, Mujer y reformas Jurídicas, abril-mayo 2000, Guatemala.
- Rico, M.N. (2000) *El proceso de institucionalización del enfoque de género en el trabajo sustantivo de la CEPAL*, DDR/1, Santiago de Chile.
- Rico de Alonso, A. (1999) *La experiencia de Colombia: aprendizajes, reflexiones y desafíos*, documento de trabajo presentado a la Reunión de Expertos sobre Indicadores de Género y Políticas Públicas, Santiago de Chile, 21-22 de Octubre de 1999.
- Secretaría de Estado de la Mujer (2000) *Evaluación y seguimiento de los avances en la región de América Latina y el Caribe en relación al uso de los indicadores de género en la formulación de políticas públicas*, informe de la República Dominicana presentado a la XXXI Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Santiago – Sept. 2000.
- SERNAM – Ministerio de Trabajo y Previsión Social (1999) *Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo 1994 – 1999*, compiladoras: Verónica Oxman y Silvia Galilea, Santiago de Chile
- SERNAM (1999 b) *Evaluación y seguimiento del programa de habilitación laboral para mujeres de escasos recursos preferentemente jefas de hogar*, Documento de trabajo N° 65, Santiago de Chile.
- Ulshoefer, P. (1994) *Igualdad de oportunidades para las mujeres en los años noventa. Desafíos para la legislación del trabajo, la seguridad social y las relaciones laborales*, serie Documentos de Trabajo N° 2, OIT-ETM Santiago.
- UNIFEM (2000) *Iniciativas de presupuestos para América Latina y el Caribe con enfoque de género: una herramienta para mejorar la fiscalización y lograr la implementación efectiva de políticas*, informe preparado para la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Lima, 8-10 de febrero 2000.
- Viceministerio de Asuntos de Género, Generacionales y Familia de Bolivia (2000) *Informe a la XXXI Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, Santiago – Sept. 2000.
- Viceministerio de Asuntos de Género, Generacionales y Familia de Bolivia (2000 b) *Bolivia 5 años después de Beijing. Poder, oportunidades y autodeterminación para las mujeres en el nuevo siglo*, La Paz – Bolivia.



NACIONES UNIDAS



Serie

mujer y desarrollo

Números publicados

- 1 Mujeres rurales de América Latina y el Caribe: resultados de programas y proyectos (LC/L.513), septiembre de 1989
- 2 América Latina: el desafío de socializar el ámbito doméstico (LC/L.514), octubre de 1989
- 3 Mujer y política: América Latina y el Caribe (LC/L.515), septiembre de 1989
- 4 Mujeres refugiadas y desplazadas en América Latina y el Caribe (LC/L.591), noviembre de 1990
- 5 Mujeres, Culturas, Desarrollo (Perspectivas desde América Latina) (LC/L.596), marzo de 1991
- 6 Mujeres y nuevas tecnologías (LC/L.597/Rev.1), abril de 1991
- 7 Nuevas tecnologías de participación en el trabajo con mujeres (LC/L.592), octubre de 1990
- 8 La vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina: preguntas y opciones de política para América Latina y el Caribe (LC/L.611), abril de 1991
- 9 Integración de lo femenino en la cultura latinoamericana: en busca de un nuevo modelo de sociedad (LC/L.674), marzo de 1992
- 10 Violencia doméstica contra la mujer en América Latina y el Caribe: propuesta para la discusión (LC/L.690), mayo de 1992
- 11 Feminización del sector informal en América Latina y el Caribe (LC/L.731), abril de 1993
- 12 Las mujeres en América Latina y el Caribe. Un protagonismo posible en el tema de población (LC/L.738), mayo de 1993
- 13 Desarrollo y equidad de género: una tarea pendiente (LC/L.767), diciembre de 1993
- 14 Poder y autonomía roles. Roles cambiantes de las mujeres del Caribe (LC/L.881), abril de 1996
- 15 Formación de los recursos humanos femeninos: prioridad del crecimiento y de la equidad (LC/L.947), junio de 1996
- 16 Violencia de género: un problema de derechos humanos (LC/L.957), julio de 1996 [www](#)
- 17 La salud y las mujeres en América Latina y el Caribe: viejos problemas y nuevos enfoques (LC/L.990), mayo de 1997
- 18 Las mujeres en América Latina y el Caribe en los años noventa: elementos de diagnóstico y propuestas (LC/L.836/Rev.1), abril de 1997
- 19 Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género (LC/L.1016), mayo de 1997 [www](#)
- 20 El sector informal urbano desde la perspectiva de género. El caso de México (LC/L.1017), julio de 1997
- 21 Mitos y eficiencias del trabajo femenino urbano en América Latina (LC/L.1034), agosto de 1997 [www](#)
- 22 La educación de las mujeres: de la marginalidad a la coeducación. Propuestas para una metodología de cambio educativo (LC/L.1120), julio de 1997 [www](#)
- 23 Violencia en la pareja. Tratamiento legal. Evolución y balance (LC/L.1123), agosto de 1998 [www](#)

- 24 Hacia la igualdad de la mujer. Avances legales desde la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (LC/L.1126), agosto de 1998 
- 25 Género, medio ambiente y sustentabilidad del desarrollo (LC/L.1144), octubre de 1998 
- 26 El trabajo a tiempo parcial en Chile (LC/L.1301-P), N° de venta: S.00.II.G.9 (US\$ 10.00), enero de 2000
- 27 El desafío de la equidad de género y de los derechos humanos en los albores del siglo XXI (LC/L.1295/Rev.1-P), N° de venta: S.00.II.G.48 (US\$ 10.00), mayo de 2000 
- 28 Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990 (LC/L.1378), N° de venta: S.00.II.G.94 (US\$ 10.00), mayo de 2000 
- 29 Enfoque de género en la política económica-laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe. (LC/L. xxxx), N° de venta: S.00.II.G. (US\$ 10.00), febrero de 2001 

- El lector interesado en adquirir números anteriores de esta serie puede solicitarlos dirigiendo su correspondencia a la Unidad de Distribución, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago, Chile, Fax (562) 210 2069, publications@eclac.cl.

-  Disponible también en Internet: <http://www.eclac.cl>

Nombre:
Actividad:
Dirección:
Código postal, ciudad, país:
Tel.: Fax: E.mail: