

Calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur

María Elena Valenzuela
Centro de Estudios de la Mujer (CEM)

La calidad del empleo, definida como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar de los trabajadores, está adquiriendo creciente atención en todo el mundo. Tal renovado interés se debe en gran parte a que una importante proporción de los empleos creados en las últimas décadas presenta características de inestabilidad, falta de protección social y bajos ingresos.

En el Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay), al igual que en el resto de América Latina, el ajuste del mercado laboral se ha realizado mediante cambios que afectan la calidad del empleo.¹ Los procesos de reforma y reestructuración de las economías han provocado importantes modificaciones en la composición del empleo por ramas de actividad económica, categorías de empleo y estatus contractual. Las nuevas formas de organización productiva y de los sistemas de organización del trabajo en las empresas han producido cambios en la estabilidad del empleo, en la definición de tareas, en la intensidad del trabajo, el nivel de responsabilidad de los trabajadores y los sistemas de pago. Esto ha ido acompañado de un nuevo marco jurídico que ha puesto en cuestión y transformado las anteriores modalidades de definición de los empleos, de las formas de contratación, las normas e instituciones de protección y los derechos básicos relacionados con ellos.

Este proceso de cambios ha afectado de manera diferenciada a los diversos grupos de trabajadores, según el sector económico, la categoría y tipo de ocupación. Ha tenido, además, un impacto desigual en hombres y mujeres. Por una parte, las mujeres se han beneficiado más que los hombres de las nuevas oportunidades de empleo—su tasa de ocupación ha crecido más rápido—; pero, por otra, estas nuevas ocupaciones son más precarias y con menor protección social.

¹ Sobre el tema de calidad del empleo, véase, entre otros, Infante (1999).

En este artículo se analiza el concepto de calidad de los empleos, destacando la utilidad de su descomposición en diversas dimensiones, para luego evaluar el comportamiento de estas dimensiones en los empleos de hombres y mujeres en los países del Cono Sur.²

1. La calidad del empleo desde una perspectiva de género

La investigación específica sobre el tema de la calidad del empleo en América Latina solo empezó recientemente, y su análisis desde una perspectiva de género es aún más incipiente. La noción de calidad de empleo no es neutra desde un punto de vista de género: un “buen” empleo para un hombre no es necesariamente igual a un “buen” empleo para una mujer. Una operacionalización adecuada de la calidad del empleo es útil tanto desde el punto de vista de diagnóstico como para el diseño de políticas públicas.

A fin de distinguir los malos y buenos empleos, es necesario considerar tanto elementos objetivos como subjetivos. La medición de las dimensiones objetivas de la calidad del empleo presenta dificultades metodológicas, pero permite captar la situación en un momento dado y realizar comparaciones en el tiempo, entre grupos de trabajadores y países. Los elementos subjetivos están destinados a medir el nivel de satisfacción laboral del trabajador. Sin embargo, un incremento en la satisfacción en el empleo no requiere necesariamente de mejoras en dimensiones objetivas de su calidad. Así, por ejemplo, hay estudios que han medido grados más altos de satisfacción en el empleo para las mujeres (Clark 1996, citado en Reinecke y Valenzuela 2000), lo que no significa que la calidad del empleo de las mujeres sea objetivamente mejor que la de los hombres. Más bien, implica que mujeres y hombres tienen distintas expectativas y autopercepciones de su situación laboral, y valorizan el trabajo en función de algunas variables comunes y otras diferentes. De ahí la importancia del análisis de las dimensiones objetivas de la calidad del empleo.

A continuación se presenta una propuesta para definir las dimensiones objetivas de la calidad del empleo tomando en cuenta las especificidades de género de hombres y mujeres.

- a) *Ingresos de trabajo.* Es el indicador más común de la calidad del empleo, y en él se consideran tanto el monto de remuneración mensual como los ingresos por hora. Los ingresos están determinados por factores productivos y no productivos, y en el caso de las mujeres, fuertemente afectados por la segmentación ocupacional por sexo del mercado de trabajo. A fin de comparar la situación entre hombres y mujeres, es necesario, además, controlar según el nivel educativo, edad, ocupación y experiencia laboral.
- b) *Beneficios no salariales.* Constituyen ingresos no monetarios que pueden ser otorgados voluntariamente por el empleador, ser parte de un convenio colectivo, u

² El artículo se basa en un estudio sobre calidad del empleo y género en el Cono Sur, realizado para la OIT. Una versión detallada de sus resultados se encuentra en Valenzuela y Reinecke (2000). Agradezco los comentarios y el apoyo de Laís Abramo y Gerhard Reinecke.

obligatorios por ley. En este último caso es importante considerar el grado de cumplimiento de la ley, ya que no todos los trabajadores y trabajadoras que legalmente debieran obtener determinados beneficios lo hacen efectivamente en la práctica. Estos beneficios deben ser analizados de acuerdo con una clasificación previa, que permita identificar si son utilizados y benefician por igual a hombres y mujeres y si incorporan medidas para facilitar la compatibilización de responsabilidades familiares.

- c) *Trabajadores con responsabilidades familiares.* Como consecuencia de los cambios en los patrones de participación laboral de las mujeres, particularmente de aquellas en edad reproductiva y con hijos, y la creciente proporción de familias en que ambos miembros de la pareja trabajan, ya no es posible mantener una tajante separación entre la vida laboral y familiar. La disponibilidad de normas y servicios que apoyen la compatibilización de las responsabilidades laborales y familiares es una dimensión importante de la calidad del empleo de hombres y mujeres.
- d) *Regularidad y confiabilidad del trabajo y de los ingresos.* Cada vez son más frecuentes las situaciones de trabajo inestable, ocasional, temporal y de plazo fijo que no son opciones libremente escogidas por los trabajadores. En estos casos, el riesgo y los costos de las fluctuaciones de la demanda caen en gran parte sobre el propio trabajador y no sobre el empleador. Además, en algunas actividades, varias de ellas mayoritariamente femeninas, se trabaja con sistemas de pago por rendimiento (industria del vestuario, comercio), donde el salario base garantizado es solo un pequeño porcentaje del salario promedio, lo que aumenta el nivel de incertidumbre.
- e) *Estatus contractual.* Las diferencias de estatus contractual (a plazo fijo, por faena, o indefinido; escrito o registrado, o solo verbal) comportan diferencias en los derechos del trabajador frente a su empleo y su empleador. Además, las estrategias de externalización y subcontratación han causado variados grados de incertidumbre respecto del estatus de muchos trabajadores que formalmente son independientes, pero que en la práctica tienen un alto grado de dependencia de su “empleador”.
- f) *Protección social.* Son derechos de los trabajadores la protección contra despido arbitrario (aunque el número de las causales de despido varía de un país a otro), sueldo mínimo, descanso semanal, licencia por enfermedad y por maternidad, licencia de paternidad, jornada diaria, vacaciones, seguro contra accidentes, seguro de desempleo. Se requiere no solo verificar el tamaño del mercado laboral protegido por las leyes del trabajo, sino el grado efectivo de aplicación y observancia de dichas leyes en diferentes ramas productivas, regiones y países.
- g) *Acceso a la seguridad social.* Un elemento importante de la protección de los trabajadores es el acceso a la seguridad social, incluyendo derecho jubilatorio, cobertura de salud y de licencia en caso de enfermedad. Para las mujeres este es un aspecto especialmente importante, porque incluye los beneficios ligados a la maternidad (descanso pre y post natal entre otros). Con respecto al sistema de pensiones, es necesario no solo recoger información sobre la cobertura en

relación con el total de trabajadores, sino, además, comparar los montos de las jubilaciones de hombres y mujeres.

- h) *Representación de intereses y organización.* Los derechos sindicales y la capacidad de organización y negociación colectiva (incluyendo a los crecientes sectores de trabajadores no asalariados) tienen un importante rol en el fortalecimiento del sujeto más débil de la relación laboral y en la protección más efectiva de la calidad de sus empleos. Se requiere, por lo tanto, verificar la amplitud de la cobertura de trabajadores sindicalizados, de aquellos que negocian colectivamente, la existencia de organización entre trabajadores independientes y la presencia de mujeres en las directivas sindicales. Además, es necesario analizar el contenido de las demandas sindicales, identificando si se han incorporado aquellas que benefician a la mujer en su condición de género.
- i) *Jornada de trabajo.* Los cambios en la organización del trabajo han provocado una flexibilización de la jornada de trabajo. Se han hecho más comunes las excepciones a la jornada ordinaria y han aumentado las especiales. Las empresas buscan la mayor libertad posible para disponer de la fuerza de trabajo, y esto incluye la duración y distribución de la jornada semanal de trabajo. El número de horas trabajadas, y la consiguiente proporción del tiempo dedicado a otros aspectos de la vida personal, afectan la salud física y mental de los trabajadores y la calidad de vida personal y de sus familias. Considerando que las mujeres desempeñan tareas domésticas en un trabajo extralaboral, se debería, en lo posible, medir también su dedicación horaria a esas tareas.
- j) *Intensidad del trabajo.* Esta es una dimensión importante, pero poco considerada en los estudios de calidad de empleo, que se refiere al bienestar físico y al requerimiento de energía que llevan a estados de salud, morbilidad o vulnerabilidad de los trabajadores. La intensidad depende de la organización del trabajo. Las exigencias pueden ser dadas por la empresa, pero en muchos casos los sistemas de pago por rendimiento o tipos de contrato inestables contribuyen a aumentos en la intensidad del trabajo. Aun cuando es difícil establecer comparaciones entre hombres y mujeres, por sus diferencias fisiológicas y sus percepciones de bienestar, la literatura recoge tres modelos que ayudan a medir los efectos de la intensidad del trabajo en el bienestar de los trabajadores. El modelo nutricional se calcula a través del Índice de Masa Corporal, la Tasa de Actividad Física y el Nivel de Actividad Física, y estipula los requerimientos nutricionales de la población para ejecutar su trabajo. El modelo fisiológico mide la capacidad física de los individuos a través del consumo máximo de oxígeno en la ejecución de sus tareas. El modelo ergonómico se centra en las características de las tareas, su ritmo, combinación con pausas, y los efectos de ritmos intensos de trabajo y fatiga en el sistema oseomuscular.
- k) *Riesgos de accidentes o enfermedades ocupacionales.* Las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y la salud ocupacional han experimentado cambios, como consecuencia de las transformaciones productivas y la introducción de innovaciones tecnológicas. Han mejorado algunos sistemas de seguridad en el trabajo y ha disminuido la ocurrencia de accidentes asociados a trabajos pesados (desarrollados principalmente por hombres). Pero, al mismo tiempo, los proce-

tos de flexibilización y atipicidad del empleo han provocado el desplazamiento de trabajadores hacia espacios menos protegidos, en condiciones de saneamiento básico irregular y hacia tareas más riesgosas para la salud física y mental. Por el tipo de trabajo que desempeñan las mujeres (la mayoría en servicios y comercio), están expuestas a riesgos que se expresan en malestares y enfermedades psíquicas y físicas de lenta y prolongada evolución, más que a accidentes. Las condiciones que rodean su quehacer laboral, entendido como unidad que involucra tanto trabajo remunerado como doméstico, se expresan en una sintomatología inespecífica en la que predominan las lumbalgias, malestares y enfermedades circulatorias, lesiones por esfuerzo repetitivo (LER), fatiga. Todas son condiciones que afectan su calidad de vida y que, por lo tanto, deberían ser reconocidas como enfermedades asociadas al trabajo (Díaz y Medel 1997; Menicucci 1997; Durán 1992).

- l) *Ambiente físico de trabajo.* Se refiere al lugar de trabajo y a la presencia de requisitos mínimos para que este se realice de manera segura y digna (condiciones de temperatura, humedad, ruido, polvo, e infraestructura básica como baños adecuados y un lugar para las comidas). Pero el espacio de trabajo no se limita a la fábrica. La vivienda propia o ajena y la calle son, cada vez con mayor frecuencia, lugares de trabajo que no presentan las condiciones mínimas de comodidad y seguridad, en ocasiones poniendo en riesgo la salud del trabajador y su familia.
- m) *Ambiente social de trabajo.* Se refiere a las posibilidades del trabajador de desarrollar sus habilidades y necesidades sociales en un ambiente de respeto a su dignidad y libre de violencia y de malos tratos de cualquier tipo, incluido el acoso sexual. Este último fenómeno, que afecta en la mayor parte de los casos a mujeres, constituye un riesgo a la salud y seguridad en el trabajo y tiene un impacto laboral negativo. Otro aspecto de esta dimensión es el grado de aislamiento del trabajador, que afecta proporcionalmente más a las mujeres, debido a su mayor presencia en unidades unipersonales y en áreas como el servicio doméstico y el trabajo a domicilio.
- n) *Papel en las decisiones respecto del trabajo (autonomía, participación).* Se refiere a la capacidad de los trabajadores para tomar decisiones sobre su propio proceso de trabajo, participar en las decisiones de la empresa y, en general, contar con mecanismos para contribuir con sus opiniones al proceso de trabajo. Se requiere verificar si la sobrerrepresentación de las mujeres en las ocupaciones más desvalorizadas y de menor estatus en el mercado laboral incide negativamente sobre esta dimensión.
- o) *Posibilidades para el desarrollo de capacidades profesionales y personales, y para la creatividad.* En una sociedad basada cada vez más en el conocimiento y la tecnología, la formación profesional es uno de los pilares para el aumento de la productividad y competitividad de las empresas, así como para la promoción de la equidad social, a través del mejoramiento del nivel de calificación de la fuerza laboral. El acceso a la capacitación profesional y al perfeccionamiento laboral es un requisito para que el trabajador se mantenga vigente frente al cambio tecnológico y los nuevos desafíos productivos. Dado que, por efecto de

la segmentación ocupacional, las mujeres se concentran en algunas áreas, se requiere identificar no solo la cobertura del sistema de capacitación, sino el tipo de oficios en que se capacitan hombres y mujeres.

- p) *Perspectivas de carrera profesional.* Este punto se refiere, primero, a las trayectorias posibles dentro de la profesión de un trabajador. Existe evidencia sobre la segmentación de los mercados de trabajo, situación que implica un muy bajo grado de representación de mujeres en profesiones que tienen buenas perspectivas de carrera. Pero incluso dentro de una misma profesión, las perspectivas dependen del tipo de empresa, de las posibilidades de capacitación (véase punto anterior) y de la estructura social dentro de la empresa, donde otra vez está presente el fenómeno de la segmentación por sexo, esta vez de tipo vertical. La movilidad ocupacional ascendente —es decir, la posibilidad de hacer carrera dentro de una empresa o de un rubro— tiene un patrón de género, reflejado en que las mujeres tienden a permanecer en el mismo puesto por períodos más prolongados. En el caso de los trabajadores por cuenta propia y los empleadores, otros factores —como el acceso al crédito y otros recursos productivos— tienen una importancia determinante en sus oportunidades de crecimiento económico.
- q) *Interés del trabajo.* Esta dimensión se refiere a la apreciación por parte del trabajador respecto de si el trabajo es monótono o interesante.

2. La calidad del empleo en los países del Cono Sur

En las últimas décadas, ha aumentado significativamente la participación de la mujer en la fuerza laboral de los países del Cono Sur. La salida de la inactividad es usualmente considerada como un indicador de avance de su condición de género, en la medida en que permite a las mujeres iniciar un proceso de 'empoderamiento' económico. Sin embargo, junto al incremento de la tasa de actividad y de ocupación, en los años noventa aumentó también en estos países el desempleo femenino, así como diversas categorías de empleo inestable, desprotegido y precario, que concentran a una importante proporción de mujeres (OIT 1999). A continuación se analiza el comportamiento de las principales dimensiones de la calidad del empleo en los países del Cono Sur, a partir de la información secundaria disponible.

2.1 Ingresos

Las mujeres perciben ingresos inferiores a los hombres en prácticamente todas las ramas de actividad, grupos y categorías ocupacionales, así como en todas las categorías de edad y niveles de educación en los cinco países del Cono Sur. Las mayores brechas de ingreso por sexo se observan en Brasil, y las menores en Argentina y Chile.³

La brecha de ingresos entre hombres y mujeres se redujo moderadamente en la década de los noventa en todos los países estudiados, excepto en Argentina. Esta ten-

³ Por otra parte, Brasil y Chile registran las mayores desigualdades en los ingresos laborales de trabajadores del mismo sexo.

dencia fue más pronunciada en Uruguay y Chile, y también en Paraguay.⁴ La evolución de los ingresos en Brasil entre 1985 y 1995 permitió disminuir la proporción de hombres, y principalmente de mujeres, en los grupos de muy bajos ingresos. Sin embargo, en 1995, todavía un cuarto de las mujeres (en comparación con un 16 por ciento de los hombres) percibía menos de un salario mínimo (Bruschini 2000).

Cuadro 1
Relación entre el ingreso promedio de las mujeres con respecto a los hombres

	1990	1998
Argentina	0,70	0,67
Brasil	0,55	0,59
Chile	0,61	0,66
Uruguay	0,56	0,61
Promedio AL	0,60	0,64

Nota: Período de referencia: Argentina 1991-1998; Brasil 1990-1997; Chile 1998-1998; Uruguay 1991-1997. Promedio de América Latina (AL): promedio ponderado, calculado por la OIT sobre la base de datos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú, Uruguay y Venezuela, que corresponden al 91 por ciento de la PEA urbana de la región.

Fuente: Elaboración OIT, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países respectivos. Sin datos disponibles para Paraguay.

La incidencia de la educación en el nivel de los ingresos de hombres y mujeres

Existe una relación directa entre el nivel de escolaridad y los ingresos de los trabajadores, que aumentan en función del número de años de estudio. En los cinco países, la distancia entre los ingresos de los trabajadores con mayor y menor educación es mayor entre los hombres que entre las mujeres.

Aun con similar nivel educativo, los ingresos de las mujeres son inferiores a los de los hombres. Argentina y Chile observan un incremento en estas disparidades a medida que aumenta el nivel educativo. Uruguay y Brasil, por el contrario, muestran un comportamiento más homogéneo en los diversos grupos educativos, y una mayor brecha en los ingresos de hombres y mujeres del tramo de escolaridad inferior.

⁴ De acuerdo con Heikel (2000), los ingresos nominales de las mujeres aumentaron alrededor de trece veces entre 1986 y 1995, en tanto los masculinos subieron alrededor de nueve veces.

Las disparidades de ingreso entre hombres y mujeres aumentan con la edad

La brecha de ingresos entre hombres y mujeres jóvenes es más reducida que la que se observa para el conjunto de los trabajadores. Esto se explica porque los jóvenes de ambos sexos inician su vida laboral con ingresos relativamente bajos, que van aumentando a medida que desarrollan sus trayectorias, hasta alcanzar su punto máximo a partir de los 45 años. Debido a que hombres y mujeres enfrentan oportunidades desiguales de desarrollo de carrera, la brecha de ingresos entre ambos se incrementa a medida que aumenta la edad y los años de experiencia laboral. El nivel de mayor desigualdad se observa en los grupos de edad en que las personas pueden desplegar el máximo de sus capacidades. Este grupo es el de mayores de 55 años en Argentina, Chile y Uruguay. En Brasil y Paraguay, corresponde a los que se ubican en el tramo de 45 a 54 años. En estos grupos de edad, las mujeres perciben alrededor de la mitad de los ingresos de los hombres.

Aun cuando en todas las categorías ocupacionales las mujeres tienen ingresos inferiores a los hombres, la mayor desigualdad se produce, en los cinco países, en los grupos de ingresos más altos: empleadores, y profesionales y técnicos que se desempeñan por cuenta propia. Las menores diferencias se registran entre los trabajadores por cuenta propia no profesionales y en el servicio doméstico, cuyos ingresos son los más bajos en la escala ocupacional.

Las disparidades de ingreso entre hombres y mujeres asalariados son menores que en el promedio de la fuerza de trabajo en los cinco países analizados. Esto indica que la mayor formalización de relaciones laborales que caracteriza al trabajo asalariado favorece a las mujeres. Señala, además, el peligro del proceso de des-asalarización de la fuerza laboral sobre los niveles de ingreso de las mujeres.

Cuadro 2

Ingresos salariales y laborales de las mujeres ocupadas, como porcentaje del ingreso laboral y salarial de los hombres en zonas urbanas 1997

	<i>Salarios</i>	<i>In</i>
Argentina	79	
Brasil	68	
Chile	73	
Paraguay	76	
Uruguay	67	

Fuente: Cepal (1999).

Al analizar los ingresos por rama de actividad, se observa que el sector de servicios sociales y personales, que concentra a alrededor de la mitad de la mano de obra femenina, presenta los menores niveles salariales para las mujeres y mayores brechas con los hombres. Esto sugeriría un patrón de correlación entre feminización del área, menores niveles salariales de las mujeres y mayor brecha de ingresos por sexo. Esta tendencia es todavía más clara en los servicios personales, absolutamente feminizados,

que registra el nivel de ingresos más bajo del mercado de trabajo.

La apertura de nuevas ocupaciones ha tenido un impacto positivo en los ingresos de las mujeres. Aquellas que se desempeñan en establecimientos financieros están en las mejores condiciones dentro del sector servicios: sus ingresos son superiores al promedio del sector y la brecha salarial por sexo es inferior. En la agricultura también se han abierto nuevas oportunidades a las mujeres en ocupaciones ligadas a la agroexportación, con un aumento de su nivel de ingresos a una velocidad mayor que en los hombres, lo que ha contribuido a disminuir la brecha entre ambos.

En ramas altamente masculinizadas, como la construcción, y transporte y comunicaciones, las mujeres tienen ingresos similares o incluso superiores al promedio masculino. Esto se debe a que en estos sectores las mujeres tienen en promedio niveles de escolaridad significativamente más altos que los hombres y se desempeñan solo en algunas labores administrativas. Sin embargo, la presencia de mujeres en ellos es baja, y en ninguno de los países estudiados supera el 5 por ciento de las ocupadas. En la década de los noventa se observó, además, una tendencia al incremento de ingresos en favor de las mujeres ocupadas en estas ramas; esto permitió equilibrar los ingresos de hombres y mujeres y, en casos excepcionales (por ejemplo, en el sector de la construcción en Chile), aumentar la brecha en favor de las mujeres (Todaro, Mauro y Yáñez 2000).

2.2 Relación laboral, estabilidad y protección en el empleo

Las nuevas modalidades de organización de la producción han provocado cambios en las relaciones laborales, requerimientos distintos en la regularidad del uso de la fuerza de trabajo y aumento de la proporción de trabajadores sin protección social. Como resultado de los procesos de externalización de funciones y desconcentración productiva de las empresas, han aparecido nuevas figuras laborales, tales como la triangulación laboral (a través de subcontratación o suministro de personal); al mismo tiempo, han aumentado fenómenos como el tiempo de trabajo fragmentado, temporal e inestable y las relaciones de trabajo dependiente encubiertas, sin protección social (Feres, Henríquez y Ugarte 1999). Ha disminuido la proporción de trabajadores estables, con contrato indefinido y protegidos por las leyes del trabajo. En la década de los noventa se contrajo la fuerza de trabajo asalariada en Brasil, Uruguay y Paraguay. En Argentina y Chile aumentó la proporción de asalariados no registrados o sin contrato escrito, es decir, desprotegidos. Este fenómeno afectó tanto a hombres como mujeres,⁵ pero estas últimas tienen todavía un mayor peso entre los desprotegidos.

Empleos más inestables

En los cinco países se han expandido distintas versiones de contrataciones temporarias. En Argentina, solo poco más de la mitad de los asalariados de ambos sexos tenía en 1997 un empleo regular, y la mayoría de los temporarios con contrato estaba buscando otro trabajo. Las razones aducidas eran la inminente terminación

⁵ En algunos países, como Brasil, afectó de manera más pronunciada a los hombres.

del empleo actual, sin que se observaran diferencias significativas entre hombres y mujeres (Cortés 2000). En Chile, la causal de término de contrato de la mitad de los trabajadores de ambos sexos —casi sin diferencias entre ellos— es por vencimiento del plazo. Solo un cuarto de las mujeres y casi un tercio de los hombres, pone fin a la relación laboral voluntariamente (Espinoza y Damianovic 1999). En Brasil disminuyó la participación de los asalariados estables en relación con el total de ocupados, desde 57 por ciento en 1990 a 45 por ciento en 1996 (Rodgers y Reinecke 1998).

En la mayoría de los sectores económicos ha habido un explosivo aumento de empleos inseguros e inestables. Esta tendencia es más pronunciada en el comercio, pero incluso en áreas tradicionalmente protegidas, como la administración pública, se ha producido un aumento en los contratos temporales y con menores niveles de protección.⁶ En la industria, por su parte, el proceso de externalización de funciones ha contribuido al aumento de la inestabilidad.

La brecha en la calidad de los empleos entre distintos tipos de trabajadores está aumentando. En los países estudiados existe una relación directa entre protección y estabilidad en el empleo. En su mayor parte, los trabajadores estables tienen previsión social, están más protegidos frente al despido o a contingencias que les impidan trabajar y están cubiertos por la seguridad social. Aquellos que no cuentan con protección tienden a permanecer en el mismo empleo por un período menor de tiempo, tienen mayor rotación y menos oportunidades de calificarse en las funciones que desempeñan.

Disminuyen los empleos protegidos

El ajuste del mercado laboral condujo en los cinco países estudiados a una disminución del porcentaje de asalariados protegidos. Este es el resultado de un cambio en la composición del empleo por sectores (aumento en servicios y comercio, relativamente menos protegido que la industria, que experimentó la mayor caída) y de la informalización al interior de todos los sectores.

En consecuencia, ha disminuido el tamaño del mercado laboral protegido por las leyes del trabajo, las cuales aún cubren importantes aspectos de la relación laboral,⁷ a pesar del proceso de desregulación normativa aplicado en los últimos años.

La proporción de empleo asalariado sin contrato o no registrado varía desde un 24 por ciento en Chile y Uruguay, a un 67 por ciento en Paraguay (sin cotización para jubilación). En todos estos países, las mujeres están más desprotegidas que los hombres. Las mayores brechas entre la situación de hombres y mujeres se observan en Argentina y Brasil.

⁶ A pesar de esto, el empleo en el sector público continúa teniendo mayores niveles de protección relativa y ha servido de escudo frente a situaciones de precarización aceleradas. En Argentina, por ejemplo, el aumento de la estabilidad entre las asalariadas (excluyendo al servicio doméstico) fue consecuencia de su aumento proporcional en los sectores de servicios de gobierno, donde predominan la regularidad y la cobertura.

⁷ Véase sección 2, “La calidad del empleo desde una perspectiva de género”, punto (f), Protección social.

Cuadro 3
Empleo asalariado no protegido según sexo (porcentajes)

	<i>Hombres</i>	
Argentina (1998)	35,8	
Brasil (1995)	36,0	
Chile (1996)	22,5	
Paraguay (1995)	67,5	
Uruguay (1996)	22,2	

Fuente: Datos de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay tomados de Galín (1998). Chile: elaboración propia a partir de datos de la encuesta Casen 1996.⁸

La menor tasa de protección de la fuerza de trabajo femenina incide también en una mayor desprotección frente al desempleo.⁹ Además de tener mayores tasas de desempleo, las mujeres tienen menor acceso a los seguros de desempleo, debido a que ellos cubren solo a los trabajadores protegidos. De este modo, la calidad del desempleo es peor para ellas.

Disminuye la cobertura de seguridad social

En los cinco países estudiados, una proporción creciente de ocupados no cotiza en el sistema de seguridad social. Uruguay muestra la tasa más alta de cotizantes (en torno al 90 por ciento de los asalariados) y Paraguay la más baja (alrededor del 20 por ciento de los ocupados). Argentina, Brasil y Chile se ubican en una posición intermedia. Al interior de los países, las mayores tasas de cobertura se registran en los tramos más altos de ingreso, entre los asalariados (especialmente si son permanentes y con contrato escrito) y los hombres.

En los cinco países, aunque especialmente en Argentina, Brasil y Paraguay, el sector más precario es la construcción, en el caso de los hombres, y el servicio doméstico en el de las mujeres. En Brasil, por ejemplo, el Instituto Nacional de Seguridad (INS) atendía en 1995 a solo 8 mil madres empleadas domésticas y trabajadoras rurales a través del subsidio maternal, una proporción ínfima del total de ocupadas en esta actividad (Bruschini 2000).

En las últimas décadas se han realizado profundas reformas a los sistemas de seguridad social en tres de los cinco países estudiados (Argentina, Chile y Uruguay). En Brasil está en estudio una reforma del sistema previsional, y en Paraguay el tema está en debate.¹⁰ Sin embargo, ninguno de los nuevos sistemas resuelve el problema de la cobertura, y en muchos casos introducen nuevos obstáculos para la incorpora-

⁸ Los datos de Argentina corresponden a empleo asalariado no registrado; la información de Brasil a trabajadores *sem carteira assinada*; en Chile, a empleo asalariado sin contrato escrito; Paraguay, a empleo asalariado sin jubilación; Uruguay, a empleo asalariado sin cobertura de salud.

⁹ En Argentina, Brasil y Uruguay, la ley contempla seguro de desempleo.

¹⁰ En Argentina existe un sistema conformado por dos regímenes, uno público, que funciona con el sistema de reparto, y otro basado en la capitalización individual. En Uruguay,

ción de los trabajadores más vulnerables (Bonilla y Conte Grand 1998). El debate acerca de la capacidad de los diversos modelos para dar una amplia cobertura ha sido alimentado, además, por la existencia de nuevas formas de trabajo que, sin ser independientes, tampoco están cubiertas por las leyes laborales. En esta línea más difusa entre trabajadores dependientes e independientes, se ha iniciado el traslado del costo de la seguridad social y la cobertura de salud a los propios trabajadores. En algunos países, como Argentina, esto ha pasado a legalizarse. Es así como hay categorías de trabajadores (por ejemplo, prestadores de servicios) que deben cumplir con el requisito de registrarse como trabajadores autónomos y costearse su propia previsión, como una exigencia para ser contratados, lo que ha provocado una disminución de las tasas de cotización (Jelin, Mercado y Wyczykier 1998).

Además del déficit de cobertura, las mujeres enfrentan una situación de desigualdad con respecto al beneficio de la jubilación. Debido a que las trabajadoras reciben salarios menores, tienen trayectorias laborales menos continuas y más cortas que los hombres,¹¹ los montos de su jubilación son menores. Además, la mayor expectativa de vida promedio de las mujeres alarga, a su vez, su período estimado de pasividad. Por otra parte, el uso de tablas de mortalidad diferenciadas en el cálculo de la Renta Vitalicia (como en el caso de Chile) incide negativamente en el monto de la pensión de las mujeres (Elter 1996).

2.3 Jornada y lugar de trabajo

Aumentan las jornadas especiales

Los cambios en la organización del trabajo han provocado una flexibilización de la jornada de trabajo. Se han hecho más comunes las excepciones a la jornada ordinaria y han aumentado las jornadas especiales. Así, por ejemplo, en rubros como comercio, es cada vez más habitual el trabajo en fin de semana y días festivos.

El número de horas trabajadas incide en la salud física y mental de los trabajadores y en la calidad de vida personal y familiar. En los cinco países analizados, los hombres registran en promedio un mayor número de horas de trabajo semanal que las mujeres. Estas últimas, sin embargo, desempeñan tareas domésticas en un trabajo extralaboral, que ha sido denominado como la “doble jornada” de las mujeres.

La evolución de la jornada de trabajo en los últimos años ha tenido un signo diverso en los cinco países. Mientras en Brasil tendió a disminuir la jornada de trabajo semanal,¹² en Chile han aumentado las horas trabajadas y han disminuido los días de

existe un sistema mixto, que combina ambos regímenes. En Paraguay y Brasil el sistema opera sobre la base de reparto, y en Chile es de capitalización individual para todos los trabajadores que se integren a la fuerza de trabajo, producto de una reforma introducida a principios de la década de los ochenta.

¹¹ En Argentina, Brasil y Chile, la edad mínima de jubilación para los hombres es de 65 años y para las mujeres, 60 años. En Paraguay es de 60 para los hombres y 55 para las mujeres. En Uruguay, la edad de retiro está unificada para hombres y mujeres en 60 años. En los cinco países se exige una cantidad mínima de años de trabajo, y en Brasil la edad mínima no se aplica para los trabajadores de ambos sexos con al menos 30 años de trabajo.

descanso en relación con los días trabajados, tanto para hombres como para mujeres. En Paraguay, disminuyó la proporción de mujeres en jornadas extremadamente largas (más de 60 horas) y aumentó la de hombres. Esto coincide con la disminución del servicio doméstico, especialmente *puertas adentro*, que ha sido reemplazado por el de *puertas afuera*, con jornadas más cortas. En el caso de los hombres, el surgimiento de nuevas ocupaciones, como guardias de seguridad, estaría explicando su presencia en jornadas muy largas.

De los países estudiados, Chile es el que observa jornadas de trabajo más extensas. Un 75 por ciento de los hombres y un 62 por ciento de las mujeres trabaja en jornadas de entre 44 y 54 horas semanales. En los últimos diez años ha habido un marcado aumento de las horas trabajadas, especialmente por parte de las mujeres. En este período se duplicó la proporción de mujeres en jornadas de 44 a 54 horas.

La vivienda (propia o ajena) es un importante lugar de trabajo para las mujeres

Dado que el trabajo no es solo un medio para obtener un ingreso, sino también un espacio de desarrollo de habilidades y relaciones sociales, el lugar de trabajo y el tamaño del establecimiento condicionan la posibilidad de entrar en contacto con otros trabajadores. Son, así, factores que influyen en el bienestar y en la capacidad de organización y representación de intereses de los trabajadores.

Una alta proporción de mujeres se desempeña como trabajadora unipersonal. En los cinco países estudiados, la categoría que concentra la mayor proporción de mujeres es la de establecimientos unipersonales. En segundo lugar en importancia se ubican las microempresas. Para los hombres, en cambio, la categoría de mayor importancia es la microempresa, seguida de la pequeña empresa. Esto indica que las mujeres tienden a desempeñarse en mayor proporción que los hombres en espacios de trabajo aislados, lo cual incide en sus posibilidades de intercambios personales, apoyo mutuo y desarrollo personal y laboral.

En Brasil, un porcentaje considerable de mujeres trabaja en el propio domicilio (casi un 13 por ciento) o en el domicilio del patrón (casi un 19 por ciento). Superan en más de seis veces a los hombres que trabajan en el propio domicilio, y constituyen más del doble de los que se desempeñan en otro domicilio. En Chile, el lugar de trabajo del 18,3 por ciento de las mujeres y del 7,1 por ciento de los hombres es su vivienda. En otra vivienda trabaja casi un 20 por ciento de mujeres y un 4 por ciento de hombres. En Paraguay, las mujeres se encuentran con gran frecuencia en microempresas que operan en su casa; este grupo, sumado a las trabajadoras domésticas, reúne a más de la mitad de la fuerza de trabajo femenina.

¹² Esta cifra puede estar afectada por la ampliación del concepto de trabajo, que ha permitido incluir a numerosas trabajadoras rurales que dedican solo algunas horas a trabajos para autoconsumo.

2.4 Salud y seguridad en el trabajo

Riesgos a la salud de los trabajadores

En los cinco países, el estudio de la situación de salud de los trabajadores de ambos sexos se ve dificultado por falta de fuentes de información. Muchas enfermedades no se detectan en el sistema de salud laboral, no se registran en las estadísticas, o no se procesan por sexo. Los datos sobre accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales no están disponibles en forma desagregada por sexo en ninguno de los países del Cono Sur. Las únicas fuentes de información son estudios cualitativos.

La normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo, inspirada en el momento de su redacción en una concepción tradicional de la mujer, tendía a otorgarle una protección especial, ya sea por razones de orden biológico, social o moral. Muchas de estas normas se volvieron discriminatorias en contra de la mujer, al constituir impedimentos o limitaciones para acceder a determinadas ocupaciones, y en su mayoría han sido derogadas (Márquez 1998).

La legislación establece también una serie de restricciones al trabajo de la mujer embarazada, inspiradas en la idea de proteger su salud y la del niño que está por nacer. En Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, la embarazada puede cambiar de función si así lo requiere. En Argentina, la normativa general impide que realicen —al igual que el resto de las mujeres— trabajos insalubres, peligrosos o riesgosos. La normativa no contempla la protección de la capacidad reproductiva del hombre para engendrar hijos sanos.

Acoso sexual

El acoso sexual constituye un riesgo a la salud y seguridad de los trabajadores. Afecta la salud y tiene un impacto laboral negativo: apatía, baja en la productividad, peligro de pérdida del empleo.¹³ Constituye, por lo tanto, una dimensión de la calidad del empleo y afecta en su gran mayoría a mujeres.

La magnitud del problema no es plenamente conocida debido a la falta de estadísticas, el ocultamiento social, la falta de leyes sobre la materia, el sentimiento de culpa y el temor de las víctimas, pero los estudios disponibles indican que esta práctica está extendida (Suderth 1997).

En los cinco países bajo análisis se han realizado intentos por elaborar políticas públicas y legislación sobre el tema, pero los avances son lentos. Hasta ahora no se ha aprobado ninguno de los proyectos de ley presentados ante los parlamentos de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay. Entre los avances, se puede mencionar que en Argentina, por decreto presidencial, desde 1993 se penaliza el acoso sexual en los servicios públicos. En Paraguay, es una causa justificada que permite despedir al

¹³ Délano y Todaro (1993) realizan un exhaustivo análisis de las distintas definiciones de acoso sexual, las que sintetizan como “una conducta sexual intencionada que ocurre en la relación laboral e influye en las oportunidades de empleo, la permanencia, el desempleo y las condiciones o el ambiente de trabajo, produciendo en la víctima desagrado o rechazo. Implica chantaje, amenaza o presión, y se manifiesta en forma directa o indirecta mediante actos que fluctúan entre los más sutiles y la agresión sexual” (p. 28).

acosador. En Uruguay, la reglamentación de 1997 de la ley de Igualdad de Trato en el Ámbito Laboral define el acoso sexual como una forma de discriminación. En Chile, la Dirección del Trabajo estableció en 1997 el procedimiento y los criterios de fiscalización ante denuncias sobre acoso sexual. En Brasil, en mayo del 2000, la Asamblea Legislativa de Rio Grande do Sul aprobó una ley que castiga el acoso sexual en los servicios públicos.¹⁴

2.5 Formación profesional y técnica

En la actualidad, los trabajadores deben contar con competencias básicas y generales que sirvan para actuar en ambientes de trabajo con menor control y para atender situaciones imprevistas y resolver problemas. A pesar de la importancia que se concede a la formación profesional, la mayor parte de los trabajadores no accede a ella. Un estudio en Chile mostró, además, que el acceso es desigual e inequitativo: los trabajadores de mayor nivel educacional e ingresos son los que tienen mayores oportunidades de realizar cursos de capacitación laboral (Mauro 1997). Esto es particularmente grave para los casos de Brasil y Paraguay, que todavía presentan importantes nichos de analfabetismo en zonas de concentración de pobreza.

La participación de las mujeres en la capacitación y en la formación profesional y técnica está aumentando de manera sostenida, pero todavía enfrenta una segmentación de doble vía: por niveles y especialidades. Ellas se concentran en los niveles más bajos: en la formación profesional inicial y en las acciones de capacitación puntual. Además, están sobre-representadas en las especialidades “tradicionalmente femeninas”, tales como corte y confección, preparación de alimentos, peluquería y manualidades, lo que las proyecta hacia ocupaciones con bajos niveles de ingreso. De acuerdo con estudios de la OIT (1998), las mujeres no solo tienen un acceso desigual a la formación profesional y a la enseñanza de nuevas tecnologías, sino, además, las especializaciones por género se han mantenido y el incremento significativo del nivel educacional de las mujeres no ha conducido a una ampliación equivalente de sus oportunidades laborales.

2.6 Trabajadores con responsabilidades familiares

Apoyo al cuidado de hijos pequeños

En cuatro de los cinco países analizados, la normativa vigente contempla la provisión de servicios de apoyo para el cuidado de hijos menores de las trabajadoras.¹⁵ Los trabajadores hombres no tienen derecho a este beneficio, situación que refuerza la idea de que las responsabilidades familiares son de cargo de la mujer y no de ambos padres.

¹⁴ El sector sindical también ha empezado a incorporar este tema en su agenda. En Argentina, el sindicato Unión de Personal Civil de la Nación (UPCN) elaboró un diagnóstico y editó un libro sobre este tema. En Paraguay, a raíz de una denuncia pública, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) convocó a la sociedad a reflexionar sobre esta problemática. En Brasil y Chile el tema ha sido promovido por las Comisiones de la Mujer de las Centrales Sindicales.

La cobertura de guarderías y jardines infantiles, municipales o privados, fluctúa en los países estudiados entre el 10 y el 30 por ciento de los niños hasta 6 años. De este modo, la mayor parte de las trabajadoras depende de arreglos individuales (apoyos familiares o contratación de servicios) para el cuidado de sus hijos. En Brasil, por ejemplo, en 23 por ciento de los casos las trabajadoras cuidan ellas mismas a sus hijos menores de 5 años; un 34 por ciento es ayudado por parientes, 10 por ciento por las hijas, 12 por ciento por empleadas domésticas y 4 por ciento por el marido (Bruschini 2000).

El derecho a la maternidad

En los países del Cono Sur existe una legislación protectora de la maternidad que enfrenta el desafío de dar protección a la capacidad reproductiva de la mujer, salvaguardando su derecho a no ser discriminada.

En los cinco países, la legislación contempla licencia de maternidad. En Argentina, Paraguay y Uruguay tiene una duración similar de seis semanas antes y seis semanas después del parto. En Brasil dispone un descanso de cuatro semanas antes y doce después del parto, en tanto en Chile es de seis semanas antes y doce después del parto (Márquez 1998). Los costos de la licencia de maternidad son asumidos en todos estos países por la seguridad social, es decir, no son financiados con cargo al empleador.

En los últimos años se ha instaurado la licencia de paternidad, que otorga días libres al padre con ocasión del nacimiento de su hijo. En Brasil, este permiso es de cinco días, en Argentina y Paraguay de dos y en Chile de uno. En Uruguay, la normativa solo alcanza a los funcionarios públicos (tres días), pero es una práctica extendida en los convenios colectivos. En Chile, la madre trabajadora dispone además de licencia (y un subsidio que cubre el 100 por ciento de su remuneración) por enfermedad de su hijo menor de un año. También goza de este beneficio el padre, si tiene la tuición del niño o si la madre ha fallecido. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos puede hacer uso de la licencia, quedando la decisión en manos de la madre.

La legislación de protección a la maternidad, que fue diseñada en un contexto de empleo asalariado protegido, deja fuera a una alta proporción de mujeres que no se desempeña en estas condiciones. La tendencia al aumento de la desprotección afecta, por lo tanto, especialmente al ejercicio del derecho a la maternidad.

2.7 Organización, representación de intereses y diálogo social

Los sindicatos tienen un importante rol en el fortalecimiento del sujeto más débil de la relación laboral y en la protección de la calidad de sus empleos. Las organizaciones

¹⁵ En Argentina, las empresas con más de 50 trabajadoras mayores de 18 años deben proveer servicios de cuidado infantil. En Brasil, el número mínimo de trabajadoras para hacer efectiva la disposición es de 30. En Chile y Paraguay se contempla la obligación solo para atender niños menores de 2 años. En Chile esta obligación es para establecimientos con al menos 20 mujeres, y en Paraguay el mínimo es de 50. En Uruguay la legislación no contempla la obligación de instalar servicios de cuidado infantil.

sindicales se han visto, sin embargo, enfrentadas en los últimos años a una serie de factores que dificultan la representación colectiva de trabajadores y trabajadoras.

La tasa de sindicalización en los países analizados no supera el 15 por ciento de la fuerza de trabajo, y es inferior entre las mujeres. Entre los factores identificados por las Comisiones de Mujeres de las Centrales Sindicales del Cono Sur¹⁶ que contribuirían a explicar la menor sindicalización femenina, están los siguientes:

- a) Las dificultades de tiempo de las propias trabajadoras, que tienen que combinar sus responsabilidades laborales y familiares.
- b) La concentración de mujeres en sectores donde no hay sindicatos —o donde, si los hay, enfrentan limitaciones para negociar colectivamente, como por ejemplo en el servicio doméstico— las convierte, en la práctica, en “no sujetos” de sindicalización.
- c) La falta de receptividad de los sindicatos para modificar una cultura esencialmente masculina, que no reconoce rango sindical a muchos problemas propios de las mujeres producto de la subordinación de género y a veces resiste la incorporación de mujeres en los niveles directivos.

Con el apoyo de las grandes centrales sindicales mundiales, las dirigentas sindicales de los cinco países han intentado aumentar su peso en las estructuras sindicales e incorporar demandas de género a la agenda sindical. Con el fin de establecer una estrategia común en el ámbito del Mercosur y potenciar sus acciones a escala nacional, crearon la Comisión de la Mujer de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, integrada por representantes de los cinco países.¹⁷ En Brasil, las Comisiones de la Mujer de las tres principales centrales sindicales —CUT, CGT y Forza Sindical— lograron establecer cuotas mínimas del 30 por ciento para mujeres en cargos de dirección.

A pesar de estos esfuerzos, la incorporación de reivindicaciones de las mujeres en los procesos de negociación colectiva es todavía débil. Según señala Márquez (1998) en su estudio sobre el Cono Sur, “no se han detectado convenios que contengan cláusulas de promoción de la igualdad de las mujeres en el trabajo, ya sea incentivando su acceso a determinadas actividades en las que están subrepresentadas, facilitando su capacitación de manera específica en respuesta a la introducción de nuevas tecnologías y a las exigencias planteadas por la reconversión, promoviendo su ascenso a cargos de responsabilidad” (p. 28). Esto es confirmado por un estudio realizado por el Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socio-Económicos de São Paulo (DIEESE) sobre acuerdos colectivos en empresas estatales de Brasil en 1992, el cual mostró que las cláusulas relativas a la mujer estaban asociadas a la maternidad. Resultados similares se obtuvieron en otro estudio realizado en 1997, que mostró que los

¹⁶ Estas fueron algunas de las conclusiones de la Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, que reunió a las Comisiones de Mujeres de las Centrales Sindicales de Argentina (CGT), Brasil (CUT, Forza Sindical y CGT), Chile (CUT) y Uruguay (PIT-CNT) en Montevideo, en diciembre de 1997.

¹⁷ Como resultado de sus esfuerzos, la Comisión logró incluir el tema de género en la *Declaración sociolaboral del Mercosur*, firmada en diciembre de 1998 por los cinco países (Abramo, Valenzuela y Pollack 2000).

temas relativos a la promoción de la igualdad y la no discriminación estaban ausentes (Abramo, Valenzuela y Pollack 2000).

Aun cuando los sindicatos no han asumido plenamente las reivindicaciones de género de las trabajadoras, cumplen un rol importante en la protección de sus derechos. Una investigación realizada por la Dirección del Trabajo de Chile mostró que en las empresas con sindicato hay un mayor respeto por los derechos de las trabajadoras embarazadas, mayor cumplimiento de la norma de proporcionar sala cuna, y mayor respeto por el cumplimiento de las condiciones de trabajo exigidas por la ley.

3. Conclusiones

El análisis económico de las relaciones de género es bastante reciente. También lo es el reconocimiento de los efectos no neutrales de las políticas económicas y la retroalimentación que las relaciones de género tienen sobre el mercado de trabajo. De ahí ha surgido la preocupación por los conceptos en uso y las limitaciones de las estadísticas tradicionales, que no recogen la sensibilidad de género y no dan cuenta satisfactoriamente de lo que atañe a las mujeres (Gálvez 1999).

El estudio de la calidad del empleo enfrenta el desafío de desarrollar conceptos y sistemas de medición que permitan captar con mayor acuciosidad la situación de hombres y mujeres, y que den lugar a un análisis de calidad del empleo desde una perspectiva de género. Esto va más allá de desagregar los datos por sexo, aunque esta es una condición indispensable. La desagregación de las estadísticas por sexo permite visibilizar la situación de las mujeres, habitualmente subsumida en categorías más amplias, definidas a partir de la situación de los trabajadores de sexo masculino. Además, contribuye a identificar las diferencias en el comportamiento de las diversas dimensiones que determinan la calidad de los empleos al interior de los distintos segmentos de trabajadores. De ahí que la desagregación por sexo de las estadísticas sea un requisito para la elaboración de políticas.

Es necesario, además, revisar las dimensiones de calidad del empleo, para verificar si recogen los asuntos de género y las diferentes situaciones que enfrenta la mujer trabajadora (marcada por la división sexual del trabajo y la desvalorización de las tareas femeninas). No basta, por lo tanto, con desagregar por sexo el comportamiento de las dimensiones tradicionales, ya que también es necesario generar nuevos indicadores que permitan captar nuevas dimensiones, como se ha propuesto en este artículo.

Por último, permanece como un desafío vigente el desarrollo de nuevas metodologías que permitan mejorar la capacidad de medición de fenómenos como las formas atípicas de empleo, y las dimensiones de calidad no asociada a formas tradicionales de empleo. Para esto se requiere revisar los sistemas de recolección de información, adecuándolos de manera que capten estas nuevas realidades emergentes. Situaciones laborales como el trabajo a domicilio o el trabajo por subcontrato, difícilmente son captadas por las estadísticas de empleo. Del mismo modo, hay situaciones de trabajo dependiente encubierto y sin protección social que no son reconocidas ni siquiera por los mismos trabajadores, lo que plantea un doble desafío a los sistemas de información.

Bibliografía

- Abramo, Laís; María Elena Valenzuela y Molly Pollack. 2000. "Equidad de género en el mundo del trabajo. Avances y desafíos cinco años después de Beijing". *Documento de Trabajo*. Lima: OIT.
- Bonilla, Alejandro y Alfredo Conte Grand, ed. 1998. *Pensiones en América Latina. Dos décadas de reforma*. Lima: OIT.
- Bruschini, María Cristina. 2000. "Trabajo de las mujeres en Brasil. Continuidad y cambios en el período 1985-1995". En: Valenzuela y Reinecke, eds. 2000.
- Cepal. 1999. *Panorama Social de América Latina*. Santiago: CEPAL.
- Cortés, Rosalía. 2000. "Calidad de empleo de las mujeres en Argentina". En: Valenzuela y Reinecke, eds. 2000.
- Délano, Bárbara y Rosalba Todaro. 1993. *Asedio sexual en el trabajo*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Díaz, Ximena y Julia Medel. 1997. "Mujer, trabajo y salud. Los daños ocultos". En: *Trabajo y salud. Mujeres en riesgo. Develando lo oculto sobre la salud de las trabajadoras*. Santiago: Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe.
- Espinoza, Malva y Ninoska Damianovic. 1999. *ENCLA 98. Encuesta Laboral*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Elter, Doris. 1996. "La situación de la mujer en el nuevo sistema previsional chileno". En: María Elena Valenzuela, ed. *Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo*. Santiago: Sernam.
- Galín, Pedro. 1998. "Empleo no registrado en el Mercosur y las políticas para reducirlo". *Documento de Trabajo*. Buenos Aires: OIT.
- Gálvez, Thelma. 1999. "¿Contamos con estadísticas de género?" En: Departamento Nacional de Planeación, ed. *Macroeconomía, género y Estado*. Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- Heikel, María Victoria. 2000. "Calidad del empleo de las mujeres en Paraguay". En: Valenzuela y Reinecke, eds. 2000.
- Infante, Ricardo, ed. 1999. *La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. Santiago: OIT.
- Jelin, Elizabeth, Matilde Mercado y Gabriela Wyczykier. 1998. "El trabajo a domicilio en Argentina". *Documento de Trabajo*. Ginebra: OIT.
- Mauro, Amalia. 1997. "Alcances de la capacitación laboral. Un análisis de la encuesta CASEN". *Documento de Trabajo*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- OIT. 1998. *Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999*. Ginebra: OIT.
- OIT. 1999. *Panorama Laboral 6*. Lima: OIT.
- Reinecke, Gerhard y María Elena Valenzuela. 2000. "La calidad del empleo: un enfoque de género". En: Valenzuela y Reinecke, eds. 2000.
- Rodgers, Gerry y Gerhard Reinecke. 1998. "La calidad del empleo: Perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil". En: OIT. *Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas*. Santiago: OIT.
- Sudrath, Lori. 1997. "Sexual coercion in the workplace". En: Paula Dubeck and Kathryn Borman, eds. *Women and Work*. New Brunswick: Rutgers University Press.
- Todaro, Rosalba, Amalia Mauro y Sonia Yáñez. 2000. "La calidad del empleo en Chile: Un análisis de género". En: Valenzuela y Reinecke, eds. 2000.
- Valenzuela, María Elena y Gerhard Reinecke, eds. 2000. *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. Santiago: OIT.

