

Distr.  
RESTRINGIDA

LC/R.1757  
2 de octubre de 1997

ORIGINAL: ESPAÑOL

---

CEPAL

Comisión Económica para América Latina y el Caribe

## **RECOMENDACIONES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

\*/ El presente documento fue preparado por la señora Virginia Guzmán, consultora de la Unidad Conjunta CEPAL/ONUDI de Desarrollo Industrial y Tecnológico de la División de Desarrollo Productivo y Empresarial, con la colaboración de la señora Rosalba Todaro. Este documento ha sido desarrollado en el marco del Proyecto CEPAL/GTZ: "Políticas para mejorar la calidad, eficiencia y la relevancia del entrenamiento profesional en América Latina y el Caribe" (FRG/96/S38). Las opiniones expresadas en este documento, el cual no ha sido sometido a revisión editorial, son de la exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización.



# INDICE

Página

RESUMEN.....	v
INTRODUCCIÓN .....	1
I. SITUACION Y COMPORTAMIENTOS LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES Y OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN .....	3
1. Las necesidades de capacitación en un contexto de reestructuración productiva .....	3
2. La afluencia de la fuerza de trabajo femenina al mercado laboral .....	4
3. La inequidad social y sexual en el mercado de trabajo .....	7
4. Algunas reflexiones sobre capacitación técnica, formación profesional y relaciones de género .....	10
II. PROPUESTA METODOLÓGICA .....	14
III. MODELOS DE CAPACITACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LOS ESTUDIOS DE CASO.....	15
1. Selección de los casos de estudio .....	15
2. Requerimientos del proceso productivo en términos de escolaridad y de formación de acuerdo al sexo de los trabajadores .....	15
3. La disponibilidad de mano de obra .....	16
4. Políticas de capacitación de la empresa .....	16
5. Innovaciones tecnológicas, capacitación y género .....	17
6. Percepciones sobre la capacitación y el género.....	19
IV. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LAS OPINIONES, INTERESES, INTERPRETACIONES Y POSICIONES SOCIALES RELATIVAS A LA FORMACIÓN PROFESIONAL .....	20
1. Opiniones relativas a las mujeres trabajadoras.....	20
2. Reconocimiento de los actores de los problemas específicos de capacitación que enfrentan las mujeres .....	20
3. Reconocimiento de las mujeres como interlocutoras en el debate sobre capacitación .....	21
V. EVALUACIÓN DE LAS IMPLICANCIAS, BENEFICIOS Y RIESGOS RESULTANTE DEL PROCESO DE PRIVATIZACIÓN Y NUEVAS FORMAS DE FINANCIAMIENTO PÚBLICO .....	21
1. Sistemas públicos y privados de capacitación y género .....	21
2. Regulaciones para la equidad de género .....	22
BIBLIOGRAFÍA.....	23
ANEXO ESTADÍSTICO .....	27



## RESUMEN

El presente documento desarrolla una propuesta metodológica para incluir la categoría de género en el estudio sobre políticas para mejorar la calidad, la eficiencia y la relevancia de la capacitación técnica y profesional en América Latina y el Caribe.

La incorporación de esta categoría de análisis en este estudio responde a la necesidad de dar cuenta de aquellas diferencias entre los comportamientos de hombres y mujeres y de las oportunidades orientadas a los mismos que no pueden ser explicadas a partir de las categorías y variables habitualmente usadas: procedencia social, niveles de escolaridad, capacitación, experticias, experiencia, fuerza física, etc. Asimismo se trata de explicitar las razones que sustentan la división sexual del trabajo en los distintos espacios laborales las que no sólo difieren entre sino que también son contradictorias. En una segunda parte, se desarrolla la propuesta metodológica propiamente tal, se explicitan sus supuestos y el sentido de incluir criterios de género en cada parte del estudio.

## INTRODUCCIÓN

El presente documento desarrolla una propuesta metodológica para incluir la categoría de género en el estudio sobre políticas para mejorar la calidad, la eficiencia y la relevancia de la capacitación técnica y profesional en América Latina y el Caribe.

La incorporación de esta categoría de análisis en este estudio responde a la necesidad de dar cuenta de aquellas diferencias entre los comportamientos de hombres y mujeres y de las oportunidades orientadas a los mismos que no pueden ser explicadas a partir de las categorías y variables habitualmente usadas: procedencia social, niveles de escolaridad, capacitación, experticias, experiencia, fuerza física, etc. Asimismo se trata de explicitar las razones que sustentan la división sexual del trabajo en los distintos espacios laborales las que no sólo difieren entre sino que también son contradictorias. Así por ejemplo, la fuerza muscular puede ser un criterio importante en algunos espacios fabriles mientras que en los trabajos rurales o doméstico, las mujeres pueden desplegar más esfuerzo muscular que en los fabriles. Es posible hipotetizar entonces que son varias las dimensiones en juego en la división sexual del trabajo, las cuales hacen referencia preferentemente a las formas en que el medio social representa y elabora lo femenino y masculino y lo atribuye no sólo a características personales sino también a los distintos trabajos y espacios sociales. En cada sociedad existen trabajos y funciones tipificadas como femeninas o masculinas independientemente del hecho que hombres y mujeres individuales puedan desempeñarlas adecuadamente. La categoría de género alude entonces a un proceso de construcción social que otorga significado a lo masculino y femenino y condiciona prácticas sociales diferentes. Este proceso tiene lugar en todos los ámbitos sociales, en la familia, en la escuela, en el mercado de trabajo y discurre a distintos niveles de la realidad, simbólico representacional, de las prácticas sociales y de la subjetividad.

La primera parte del documento se refiere a las diferencias en la situación y los comportamientos laborales de hombres y mujeres derivadas de su condición de género y argumenta a favor de su consideración a lo largo del presente estudio para que sean tomadas en cuenta en el momento del diseñar políticas de capacitación.

El documento postula que la segmentación sexual del trabajo sitúa a la mayoría de las mujeres en una posición de desventaja frente a los procesos de modernización y restringe sus oportunidades de acceder a los programas de capacitación técnica y de formación profesional. El menor acceso de las mujeres a la tecnología condicionara ciertamente su productividad. Asimismo postula, que la discriminación de género en el mercado laboral significa una subutilización de las potencialidades de la fuerza de trabajo femenina.

En una segunda parte, se desarrolla la propuesta metodológica propiamente tal, se explicitan sus supuestos y el sentido de incluir criterios de género en cada parte del estudio. La propuesta

metodológica recomienda que las distintas partes produzcan la información necesaria que permita, al final del estudio, explicitar los distintos criterios y razones que sustentan las decisiones en torno al acceso a la capacitación de hombres y mujeres y de los alcances de las distintas modalidades de capacitación en curso sobre los mismos. Asimismo, recomienda analizar la opinión de los actores pertinentes en el debate sobre la capacitación respecto a la conveniencia de considerar a las mujeres trabajadoras como un actor más, dada la especificidad de su situación y problemas.

## I. SITUACION Y COMPORTAMIENTOS LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES Y OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN

### 1. Las necesidades de capacitación en un contexto de reestructuración productiva

Las transformaciones en América Latina y el Caribe hacia una economía abierta orientada al fortalecimiento de la inserción comercial en los mercados internacionales cambia la estructura de la demanda del capital humano y exige implementar nuevas políticas de gestión de los recursos humanos.

En efecto, la competencia internacional, la variabilidad y diversificación de la demanda y la innovación tecnológica presionan a las empresas en los distintos países, especialmente aquellas orientadas al mercado exterior, a modernizarse e introducir cambios en sus estructuras productivas si quieren mantenerse y crecer en este nuevo escenario económico. El proceso de modernización redefine el contenido de numerosos empleos y las innovaciones tecnológicas implican, muchas veces, la aparición de nuevas actividades pero también la caída y crisis de otras, todo lo cual afecta las líneas de movilidad al interior de las empresas.

En este nuevo contexto, el contenido de las habilidades básicas se amplía para incluir nuevas capacidades, entre ellas la capacidad analítica y lógica, la capacidad de formular problemas, de tomar decisiones y de trabajar en grupo (Labarca, 1996). En un sentido similar CEPAL/UNESCO/OREALC (1992) postulan la necesidad de asegurar el acceso del conjunto de la población a los llamados "códigos de la modernidad" que significa la posesión de determinados conocimientos básicos asociados a la lectoescritura, la expresión oral y escrita, las operaciones de cálculo aritmético, el manejo básico del lenguaje computacional, la capacidad analítica y lógica, la flexibilidad para adaptarse al trabajo grupal y las nociones modernas de gestión y administración (Rico, 1996).

Como es fácil suponer, el proceso de modernización es sumamente heterogéneo y no todos los sectores y las empresas son afectados de la misma manera. En un mismo sector y rama de actividad pueden coexistir empresas muy modernas con empresas atrasadas tecnológicamente; incluso al interior de una misma empresa pueden coexistir etapas del proceso de trabajo con una tecnología avanzada con otras que se organizan de manera tradicional.

Tampoco todos los trabajadores son afectados de la misma manera. Su situación dependerá del sector donde laboran, de la estrategia de modernización adoptada y de la categoría socioocupacional a la que pertenece. El nuevo contexto encierra entonces posibilidades contradictorias. Los trabajadores que laboran en las empresas de punta, dotados de una adecuada



formación pueden adaptarse más fácilmente a los cambios impuestos por las innovaciones tecnológicas mientras que aquellos con menor calificación o sin calificaciones transferibles serán afectados negativamente. Por lo tanto, la modernización encierra el riesgo de la polarización de las trayectorias laborales y el distanciamiento de un pequeño núcleo de trabajadores favorecidos con los cambios, que comparte una percepción de bienestar, del resto de los trabajadores en condiciones más precarias en el mercado laboral.

Son también heterogéneas, las estrategias que adoptan los países, las empresas y los mismos trabajadores para elevar la calificación de los recursos humanos y adaptarlos a los nuevos requerimientos de la demanda de trabajo. Cuando las empresas elevan su flexibilidad a través de la disminución del personal y recurren al mercado de trabajo externo para adquirir las competencias necesarias generalmente descargan los costos de la formación en los trabajadores. En el caso inverso, cuando apuestan a la calidad, la innovación y la calificación de los recursos humanos para dotar de flexibilidad interna a las empresas, los trabajadores son favorecidos por programas de capacitación permanente que les permiten trayectorias estables más definidas.

En este contexto queremos introducir un nuevo criterio de diferenciación asociado al sexo de los trabajadores. Postulamos que las experiencias laborales de la fuerza de trabajo femenina y masculina difieren significativamente entre sí debido a la socialización previa, la posición en la sociedad y en el mercado de trabajo de hombres y mujeres. De esta manera, los efectos de la modernización y el acceso a las oportunidades, recursos y modalidades de formación y capacitación puede ser diferentes para los trabajadores hombres y para las trabajadoras mujeres.

En las últimas décadas la oferta de la fuerza de trabajo femenina se ha diversificado, calificado y elevado su disponibilidad y permanencia en el mercado de trabajo. Estas características, unidas a algunas habilidades derivadas de su socialización, la transforman en un recurso humano especialmente apropiado en un contexto de transformación productiva. No obstante, los mecanismos discriminatorios que operan en la sociedad y en el mercado de trabajo responsables de la inequidad de género, pueden impedir a la economía beneficiarse con las potencialidades de la fuerza de trabajo femenina y actuar ensanchando las brechas que separan a hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

## 2. La afluencia de la fuerza de trabajo femenina al mercado laboral

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo es más compleja y menos previsible que la de los hombres. De los varones se espera que entren al mercado de trabajo y permanezcan en él hasta la jubilación. Por el contrario, la propensión de las mujeres para ingresar a la fuerza de trabajo es variable. En este último proceso intervienen factores económicos, políticos, sociales, y los cambios demográficos y culturales. Las variaciones en las tasas de nupcialidad, mortalidad y en la

estructura de las familias así como las modificaciones en las concepciones sociales sobre el rol de la mujer y el significado de la maternidad, inciden significativamente en la mayor o menor disposición de las mujeres a ingresar en el mercado de trabajo.

A partir de los años cincuenta en algunos países de la región se ampliaron para las mujeres las posibilidades de ingresar al mercado de trabajo. Cambios sociales y culturales junto a una nueva demanda de fuerza de trabajo asociada a la diversificación de la estructura industrial primero, y luego a la apertura de la economía al mercado externo lo hicieron posible. Los avances en la urbanización y la implementación de políticas de mayor cobertura en la educación, elevaron los niveles de escolaridad de la población en general, disminuyendo las brechas en este campo entre hombres y mujeres, las mismas que tienden a desaparecer en las generaciones más jóvenes.

Distintos estudios han mostrado los efectos del nivel de escolaridad y el ingreso al mundo laboral en la subjetividad de las mujeres al permitirles afirmar su individualidad, estimular su deseo de controlar las condiciones de vida y de anticipar un proyecto de desarrollo personal diferenciado del resto de los miembros de su familia. Asimismo, el aumento de la esperanza de vida, la disminución de la tasa de fecundidad, de la mortalidad materna e infantil y sobre todo las posibilidades de control de la natalidad significaron cambios importantes en la vida y expectativas de las mujeres.

Los cambios descritos interpelan las concepciones vigentes acerca de lo femenino y masculino, flexibilizan los comportamientos asignados a hombres y mujeres y la división sexual del trabajo que sitúa a las mujeres en el mundo familiar y a los hombres en el mundo productivo. La división sexual del trabajo adquiere nuevos contenidos compatibles con el ingreso de las mujeres al mundo laboral. Algunas encuestas realizadas en distintos países ponen de manifiesto que la maternidad ya no es la base exclusiva de valoración social de las mujeres y se espera de ellas la realización de otras actividades sociales y públicas, entre otros el trabajo remunerado.

En las últimas tres décadas en distintos países de la región el número de mujeres económicamente activas ha aumentado en una proporción mayor que los hombres. En el periodo posterior a 1980 en 12 países la tasa de actividad económica de las mujeres aumentó de 7 a 10 puntos en las zonas urbanas. En 10 de esos 12 países esas tasas fluctuaban entre el 40 y 50%. En el caso de los hombres la tasa se mantuvo o disminuyó por lo que se redujo la diferencia entre hombres y mujeres (CEPAL, 1995).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Véanse cuadros 1, 2, 3, 4 en anexo.

No sólo las tasas de actividad sino también las de desempleo femenino, más elevadas que las masculinas,<sup>2</sup> expresan la misma tendencia: la voluntad de las mujeres de mantenerse en el mercado de trabajo. En un sentido similar, un estudio realizado en Chile por Helia Henríquez y Ernestina Pérez (1994) sobre mujeres inactivas muestra que el 27,5% había tenido empleo en algún periodo del año anterior y que el 48,7% de estas últimas había realizado actividades económicas en jornadas de 48 horas.

Una vez que han ingresado al mercado laboral las trabajadoras tienden a permanecer en él, incluso en aquellos tramos de edad que corresponden al nacimiento y crianza de los hijos. Las trayectorias laborales de las mujeres abarcan así muchos años de su vida y sólo una minoría de ellas desarrollan itinerarios profesionales interrumpidos a la edad de la maternidad.

La tasa de participación está fuertemente asociada a su edad, nivel de educación, estrato socioeconómico y posición en el hogar. En Chile, por ejemplo, la tasa de participación de las mujeres urbanas con menos de tres años de educación era del 22%, poco más de un tercio de la tasa de participación de los hombres con el mismo nivel de instrucción, mientras que la tasa de participación de aquellas con 13 años o más de educación alcanzaba un 64%, bastante más cercana a la tasa de los hombres con el mismo nivel educacional (cifras para 1992, Valdés y Gomáriz, 1995). Por esta razón el nivel educativo promedio de las mujeres en la fuerza de trabajo es más alto que el de los hombres y de esta manera cuentan, en principio, con una formación básica más adecuada para adaptarse a los nuevos requerimientos del mercado de trabajo.

Los mejores niveles educativos se han traducido en una importante representación femenina en el grupo de profesionales y técnicos. Los datos en zonas urbanas revelan que en muchos países de la Región, más de la mitad de los ocupados en dicho grupo son mujeres. Destacan los casos de Chile, Costa Rica, México, Uruguay y Venezuela (Valdés y Gomáriz, 1995).<sup>3</sup>

Una investigación realizada por el Centro de Estudios de la Mujer -CEM- (Guzmán y Mauro, 1997) que analiza el comportamiento de tres cohortes de mujeres en Santiago de Chile, pone en evidencia una tendencia a cambios de carácter positivo a través de las tres últimas décadas. Las cohortes más jóvenes tienen mayores niveles educativos, ocupan posiciones más diversas en el mercado de trabajo y son más autónomas respecto a su entorno y a su desarrollo laboral.

Las consideraciones anteriores sugieren que la presencia de la fuerza de trabajo femenina se ha consolidado en el mercado laboral y que cuenta con niveles de escolaridad más alto que en el

---

<sup>2</sup> Véanse cuadros 5 y 6 en anexo.

<sup>3</sup> Véase cuadro 7, en anexo.

pasado. Asimismo las generaciones más jóvenes comparten una actitud más autónoma frente a su trayectoria laboral.

Por otra parte, la socialización que han recibido en tanto mujeres y las experiencias concretas de vida han favorecido el desarrollo de algunas habilidades que resultan ser importantes en el escenario de reestructuración productiva actual. Las mujeres han sido socializadas en una actitud de escucha de las demandas y necesidades de los otros y de anticipación de las posibles formas de solución a las mismas. Asimismo, atender obligaciones familiares y laborales simultáneamente las ha entrenado para atender tareas de orden variado y cambiar rápidamente de una actividad a otra. Estas habilidades son especialmente útiles cuando se unen a altos niveles de escolaridad y a una voluntad de desarrollo profesional.

### 3. La inequidad social y sexual en el mercado de trabajo

La afluencia de las mujeres al mercado de trabajo no ha transformado suficientemente las representaciones sociales sobre el género para que den cuenta de la diversidad de experiencias de las mujeres y de sus aportes en el mercado laboral y en los espacios públicos. En ellos, persiste la tendencia a invisibilizarlas y estereotiparlas o a reproducir con otros contenidos la dicotomía que separa lo femenino de lo masculino.

La socialización continúa inhibiendo en las niñas el desarrollo de expectativas y de logros similares a los niños. Pese a sus mejores o similares rendimientos escolares, las mujeres siguen orientadas a un menor abanico de posibilidades educacionales y vocacionales. Así, aun cuando la brecha en la escolaridad de hombres y mujeres haya disminuido significativamente, la formación escolar a la que son orientadas las mujeres y su formación profesional posterior no las prepara para entrar exitosamente en los estratos superiores del mercado tecnológico.

La responsabilidad doméstica y de cuidado de los hijos y de los otros cercanos, en ausencia de una redistribución significativa de tareas, derechos y obligaciones dentro del hogar así como de políticas eficientes de cuidado infantil, interfieren permanentemente el desarrollo laboral de las mujeres. En este sentido, si bien la división sexual del trabajo se ha flexibilizado haciendo más fluido los límites entre actividades femeninas y masculinas, no ha sufrido las modificaciones necesarias para otorgar iguales oportunidades a los distintos integrantes de las familias.

En el mundo laboral, la participación creciente de las mujeres no ha debilitado la segmentación sexual. Se siguen distinguiendo las calificaciones femeninas de las masculinas, los oficios masculinos se diferencian de los femeninos, hay ramas de actividad reservadas prioritariamente a uno u otro sexo, y sectores hegemónicamente masculinos. Los empleos

femeninos están más concentrados en las partes inferiores de la jerarquía ocupacional. Numerosos estudios arriban a resultados similares: la concentración de las mujeres en algunos sectores de la economía frente a la diversificación de los hombres a lo largo de los sectores y grupos ocupacionales.<sup>4</sup> La segmentación descrita disminuye las oportunidades de acceso de la mayoría de las mujeres a los sectores y empleos de más alta productividad y jerarquía, constituyendo por ello una fuente permanente de inequidad social y genérica.

En la región las mujeres se emplean principalmente en el comercio, los servicios personales o como oficinistas (Valdés y Gomáriz, 1995). De acuerdo a la información proporcionada por el Panorama Social de 1995, cerca de la mitad de las mujeres trabajadoras de zonas urbanas se concentran en cinco grupos ocupacionales. En Chile, de acuerdo a datos de 1992 (Durstón, Larrañaga y Arriagada, 1995) del total de ocupaciones desagregadas a tres dígitos, las mujeres tienen una representación mayor que la media femenina en 37 ocupaciones, en tanto los hombres en 116 ocupaciones tienen una representación mayor que la media masculina. Es decir, el rango de elección de ocupaciones para las mujeres es notablemente menor.

Aunque las actividades laborales que realizan las mujeres se diversifiquen, existe la tendencia a catalogarlas rápidamente como femeninas lo que significa en forma frecuente que sean consideradas menos calificadas y de menor prestigio que las actividades desempeñadas por los varones. De acuerdo a la información recogida en algunos países de la región, la participación femenina ha aumentado (entre 30 y 40% del total de los ocupados) en áreas que han experimentado un importante cambio tecnológico tales como las actividades bancaria, de seguros y finanzas (Arriagada, 1994). No obstante, la incorporación femenina en ocupaciones modernas y de altos niveles de sofisticación tecnológica no ha significado una disminución de la segmentación ocupacional. Las mujeres se desplazan a ocupaciones modernas que se redefinen como femeninas, y aunque su ejecución signifique el uso tecnologías complejas, sus ingresos siguen siendo menores a los percibidos por los hombres en la misma rama de producción en ocupaciones equivalentes. Otro estudio sobre la industria gráfica de Brasil citado por Arriagada (1994) muestra que los puestos de operador de scanner realizado por una mayoría masculina y con menor nivel de escolaridad, son mejor remunerados que los puestos de fotocomposición realizados por hombres y por mujeres que comparten mayores niveles de escolaridad y más aun que los puestos de digitadoras realizados básicamente por mujeres también con mayor escolaridad.

La investigación realizada en Brasil por Hirata y Humphrey sobre cambios tecnológicos y división del trabajo por género analiza los distintos mecanismos por los cuales se desconoce la calificación femenina: pago de remuneraciones muy por debajo al nivel de escolaridad alcanzado, falta de reconocimiento de las competencias de las obreras adquiridas en su socialización y ámbito doméstico, desconocimiento de la experiencia adquirida en trabajos anteriores.

---

<sup>4</sup> Véanse cuadros 8, 9, 10 y 11 en anexo.



Un caso analizado por Margaret Maruani (1991) ilustra muy bien la construcción de las diferencias de las condiciones de trabajos entre hombres y mujeres que se traducen en diferencias salariales aunque se desempeñen en la misma actividad. "En el periódico francés *Le Clavier Enchaîne* las digitadoras de textos que se autocorrigien sentadas delante de un teclado de computador perciben menos ingresos que los hombres, los correctores, que hacen el mismo trabajo. Ellas trabajan a destajo mientras los trabajadores, viejos tipógrafos reconvertidos al computador, trabajan a criterio propio. Ellas tienen derecho a 20 minutos de descanso al día, ellos a 10 minutos por hora, ellas terminan a una hora fija, ellos cuando han terminado los horarios."

La segmentación ocupacional es un factor explicativo importante de las desigualdades de ingresos entre hombres y mujeres.<sup>3</sup> A comienzos de los años noventa, en América Latina los salarios de las mujeres alcanzaban en promedio el 72% de los hombres. Esa diferencia era mayor en el caso del conjunto de los ocupados urbanos; en este caso los ingresos de las mujeres alcanzaban sólo dos tercios de los ingresos de los hombres. El aumento del nivel educacional de las mujeres trae consigo incrementos salariales mayores que en el caso de los hombres sólo hasta la educación media completa; las mejoras educacionales por sobre ese nivel educativo benefician mucho más a los hombres en la medida que acceden a las posiciones jerárquicas más altas y mejor remuneradas.

Factores de orden simbólico y cultural juegan entonces un papel importante en la reproducción de la segregación sexual en el ámbito laboral. El mundo del trabajo es también un medio social y cultural, que genera sus propios discursos, representaciones y valores acerca de lo femenino y masculino. Las representaciones de género juegan un papel importante, como se ha ilustrado, en el momento de definir las calificaciones y están presentes en el diseño de las distintas políticas asumidas por las empresas y por el Estado, entre otras las políticas de contratación, capacitación y promoción del personal (Abramo, 1995).

Volviendo ahora al punto de partida, es importante que el estudio en curso tuviera en cuenta los efectos de la segmentación sexual en el acceso de las mujeres a los procesos de formación y capacitación, tanto por consideraciones de equidad social y de género como las relativas a la eficiencia y al aumento de la productividad.

Consideramos conveniente llamar la atención sobre las posibles consecuencias de los procesos de flexibilización externa y la innovación tecnológica en la calidad de los empleos femeninos.

---

<sup>3</sup> Véanse cuadros 12 y 13 en anexo.

Los efectos de la flexibilización y de la innovación tecnológica sobre el empleo son heterogéneos y dependen de los niveles de escolaridad y calificación de la mano de obra, de su pertenencia a los distintos sectores y ramas de la economía y su inserción socioocupacional. No obstante, la incorporación de la mayoría de las mujeres a los sectores menos dinámicos y en puestos de trabajo considerados menos calificados y de menor jerarquía, podría excluirlas o marginarlas de los procesos de modernización. La redefinición de los puestos de trabajo debido a la introducción de nuevas tecnologías puede conducir a descalificar los puestos desempeñados por ellas o suprimirlos, y calificar los puestos desempeñados por los varones. De esta manera se ensancha la brecha entre ocupaciones masculinas y femeninas.

Los procesos de flexibilización externa llevados a cabo por las empresas pueden afectar particularmente a las mujeres ya que se sitúan mayoritariamente en partes del proceso de trabajo más intensivo en el uso de la mano de obra. Por otra parte, los obstáculos al acceso de las mujeres al mercado de trabajo asociado a la segmentación sexual, las lleva a ocuparse en trabajos de carácter precario y sin protección legal y las obliga a permanecer entonces en las periferias del mercado sin posibilidades de ascender laboralmente.

En resumen, parece conveniente prestar atención a la relación entre la segmentación sexual del trabajo por un lado, y la capacitación técnica y formación profesional por el otro, tanto para beneficiarse de las potencialidades de la fuerza femenina en las estrategias orientadas a elevar la productividad de las empresas como para prevenir los costos sociales que se traducen en una acentuación de las desigualdades sociales y de género.

#### 4. Algunas reflexiones sobre capacitación técnica, formación profesional y relaciones de género

El sentido y modalidades de las políticas de capacitación técnica y de formación profesional han experimentado importantes cambios en la región, al compás de los cambios en la estructura económica y de la creciente complejización social de los países. De la misma manera, se ha transformado la forma de concebir la participación de distintos actores en su diseño e implementación. En el presente existe un acuerdo sobre la necesidad de concordar la oferta y la demanda de capacitación técnica y formación profesional para superar los esquemas inflexibles orientados por la oferta y dar espacio a la formulación de la demanda de capacitación con la participación de empresarios y trabajadores.

En efecto, parece difícil aprender y dar respuesta desde la oferta a las cambiantes demandas de capacitación que requieren los procesos de modernización económica y de captar las múltiples modalidades de capacitación formal pero también informal a la que recurren empresarios y

trabajadores para adaptarse a los nuevos requerimientos productivos. Así, por ejemplo, pese a que los datos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo -SENCE- y la encuesta de Caracterización Socioeconómica -CASEN- de Chile revelan que la capacitación se está dirigiendo básicamente a los trabajadores con mayores niveles de escolaridad y más calificados y a los mandos medios y altos, puede ser que en las empresas se estén implementando otras modalidades de capacitación de la mano de obra dirigidas a obreros de la producción que no son registradas, tales como: capacitaciones ad hoc en el momento de introducir una maquinaria, aprendizajes en el mismo puesto de trabajo dada por otro trabajador, contratación de instructores.

Es de suponer también que varían las modalidades de reclutamiento de la mano de obra calificada requerida. Algunos estudios en el mismo país señalan que las pequeñas y medianas empresas siguen recurriendo a las escuelas técnicas para reclutar mano de obra calificada. Por otra parte, los trabajadores siguen sus propias rutas de capacitación que puede estar revirtiendo en los procesos productivos sin que tampoco sean visibles ni registradas. En la investigación ya mencionada de Guzmán y Mauro sobre trayectorias laborales de mujeres, los cambios de su posición en el mercado laboral en un sentido ascendente fueron, en la mayoría de los casos, acompañados o precedidos de capacitaciones ad hoc.

Sin embargo, tampoco es suficiente considerar sólo la demanda para determinar las necesidades de capacitación ya que podría ser un deficiente indicador si permanece referida a necesidades de corto plazo sin estimar las tendencias de desarrollo productivo de mediano y largo plazo. En este sentido, la oferta puede proyectarse más allá de las necesidades de corto plazo y abordar como un objetivo el debilitamiento de los estereotipos sexuales en la capacitación. Desde esta perspectiva, la oferta de capacitación desde el Estado podría jugar un rol ejemplificador demostrando la posibilidad de las mujeres de acceder a capacitaciones en habilidades y funciones consideradas tradicionalmente masculinas.

Desde otra perspectiva cabe atender a la cobertura de los programas de capacitación. Llama la atención en Chile -y podría suceder algo similar en otros países de la región- el uso tan selectivo y excluyente de las posibilidades de capacitación ofertadas por los programas contemplados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Son las empresas grandes y no las medianas y pequeñas y los trabajadores más calificados en puestos medios y altos los que se están beneficiando de los programas de capacitación, los cuales se concentran la informática, idiomas y habilidades de gestión (SENCE, 1996). Asimismo son los hombres más beneficiados que las mujeres. En una muestra de 88.809 acciones de capacitación comunicadas al SENCE, el 76% de los trabajadores eran hombres. El análisis de la encuesta de Caracterización Socioeconómica corrobora estos resultados mostrando que son los trabajadores con mayor nivel de instrucción, en puestos medios y altos de la jerarquía ocupacional los que asisten a los programas de capacitación en Chile y que sólo el 8,2% de las mujeres y el 10,5% de los varones asistió a algún curso de capacitación laboral en el año de la encuesta (Mauro, 1997).



En la determinación de las necesidades y en la implementación de los programas de capacitación intervienen razones de diversa índole. La capacitación de los trabajadores sin incentivos o premios manifiestos a nivel salarial, o del puesto del trabajo, promueven la rotación del personal. Por esta razón, los empresarios concentran los beneficios en el grupo de trabajadores considerados más estables. Por otra parte, como lo demuestra el estudio llevado a cabo por Laís Abramo (1995), en la selección de los programas y sus participantes intervienen "imágenes de género" que atribuyen características laborales a hombres y mujeres e inciden en sus oportunidades.

Finalmente, existe acuerdo en que la calidad y cantidad de la educación básica recibida influye en las posibilidades de incorporarse a las actividades productivas con rendimientos adecuados. Los mayores niveles de escolaridad generan las condiciones para facilitar la receptividad de parte de los trabajadores de las nuevas tecnologías. En efecto, se ha observado que cuando se realizan inversiones importantes en maquinarias e instrumentos, o se producen cambios a nivel de la organización del trabajo, las personas con baja escolaridad quedan excluidas por no contar con las habilidades básicas necesarias. De esta manera, las innovaciones endógenas encuentran su límite en los niveles educativos de los trabajadores.

Las consideraciones anteriores sugieren algunas reflexiones en torno a la capacitación técnica, formación profesional y género, que deberían tenerse en cuenta en el curso del presente estudio y en la elaboración de recomendaciones de políticas sobre el tema.

- a) La disminución de las brechas de escolaridad entre hombres y mujeres los ponen en principio en condiciones similares para incorporarse a las actividades productivas con rendimientos adecuados. No obstante, se requiere la implementación de iniciativas que fomenten en las niñas el desarrollo de conocimientos en matemáticas y ciencias y reorientar las áreas de apoyo vocacional, superando los estereotipos en relación a ocupaciones masculinas-técnicas y femeninas-de servicio.
- b) Dada la heterogeneidad de las modalidades de capacitación y formación profesional parece absolutamente adecuado situar el estudio a distintos niveles, a fin de considerar tanto las iniciativas ubicadas en las políticas gubernamentales como las prácticas cotidianas de las empresas.

En cuanto a las políticas de capacitación incentivadas desde los Sistemas Nacionales de Capacitación, sería conveniente estar alerta a las variaciones de cobertura de los distintos programas de acuerdo al sexo, edad y grupo socioocupacional. Las diferencias de cobertura constituyen un adecuado indicador del grado de concentración de los beneficios y de exclusión social y genérica.

Distintos estudios han comprobado que la definición de los requerimientos, las formas de convocatorias de los programas de capacitación, la organización de los mismos, los orientan preferentemente a uno u otro sexo. Los medios y el lenguaje empleado en las convocatorias, las cuotas de asistencia prevista, los requerimientos de capacitación previa certificada, los horarios y el lugar de asistencia contribuyen a feminizar o masculinizar la asistencia a los programas.

La asistencia de las mujeres a los programas de capacitación enfrenta algunos problemas de carácter específicos entre otros: la interferencia de las tareas domésticas, la debilidad de sus redes de información sobre oportunidades de capacitación, los estereotipos sexuales y la baja valoración otorgada a sus calificaciones previas, muchas no certificadas formalmente.

Para superar la inercia de la costumbre y los estereotipos de género, así como los problemas mencionados, se han implementado con éxito algunas experiencias piloto para incorporar a mujeres a programas de capacitación técnica requeridas por ramas más dinámicas.

Dos factores han demostrado ser de gran importancia en la implementación de estas políticas. En primer lugar, la inclusión de módulos específicos orientados a debilitar las resistencias y temores al cambio tanto de las participantes mujeres como hombres y a elevar la confianza de las mujeres en sus capacidades y logros. En segundo lugar, la necesidad de atender al desenlace habitual de los cursos, es decir, los posibilidades reales de incorporación de las mujeres a medios laborales tradicionalmente masculinos. En este sentido, las resistencias de empresarios y de trabajadores suelen levantarse como una barrera a la incorporación femenina en espacios tradicionalmente masculinos.

c) En el análisis de las modalidades adoptadas por las empresas para capacitar a su personal es importante analizar cómo las diferentes modalidades se asocian a la categoría socioocupacional y al sexo de los trabajadores. Algunos estudios señalan, por ejemplo, que en el medio fabril las obreras se capacitan con mayor frecuencia que los hombres exclusivamente a partir de la práctica orientada por otras trabajadoras. Por otra parte, conviene atender a los beneficios salariales o de reubicación laboral que tiene la capacitación para el/la trabajador/a, de manera de atender a los posibles incentivos que podrían elevar la motivación.

d) Diversos estudios muestran que las mujeres atribuyen una gran importancia a la capacitación, aun cuando con alguna frecuencia los cursos de capacitación seleccionados no tengan relación con los puestos de trabajo que desempeñan y no amplíen las oportunidades de incorporación al mercado de trabajo. Para las mujeres, la inactividad no es un factor que las aleje totalmente de la capacitación como sí ocurre en el caso de los varones. Esto se asociaría al hecho de que la mayoría de los hombres inactivos son aquellos que están en edades marginales, menos de 15 y más de 65 años. De acuerdo a la Encuesta de Caracterización Socioeconómica ya mencionada (Mauro, 1997), y sin entrar a cuestionar el concepto mismo de inactividad aplicado, hay inactivas

de todas las edades, muchas de ellas en las edades estimadas centrales en el campo del trabajo extradoméstico, que asisten a cursos de capacitación. De allí que mientras siete de cada diez mujeres participantes en algún tipo de capacitación laboral son activas (70.1% ocupadas), casi la totalidad de los hombres están en esta situación (95.4%).

## II. PROPUESTA METODOLÓGICA

Para cada uno de los grandes tipos de actividad previstos en el proyecto se presenta una serie de recomendaciones para ser consideradas en el momento de la recolección y análisis de la información. Este análisis debería permitir construir un cuadro sobre la incidencia, relevancia y adecuación de las distintas modalidades y políticas de capacitación que se implementan en las empresas y sistemas diseñados para tal fin, sobre los trabajadores hombres y mujeres de acuerdo a su categoría socio ocupacional. También debería permitir conocer la opinión de distintos actores que participan del mercado laboral sobre las ventajas comparativas de la fuerza de trabajo femenina así como sobre la conveniencia y la orientación de su capacitación en un contexto de reestructuración productiva.

### III. MODELOS DE CAPACITACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LOS ESTUDIOS DE CASO

#### 1. Selección de los casos de estudio

Para analizar la equidad en el acceso de hombres y mujeres a las oportunidades de capacitación y la influencia de la composición por sexo de las ocupaciones en las modalidades de capacitación empleadas es necesario que la empresa tenga experiencia en la contratación de ambos sexos en las actividades de producción directa, aunque, dada la segregación sexual del trabajo industrial, no se encuentren en las mismas ocupaciones. No es conveniente que se trate sólo de empresas consideradas "femeninas" o empresas "masculinas" porque tiende a quedar oculta la presencia del otro género con lo que se dificulta la capacidad de comparación.

Por otra parte, la transformación productiva con frecuencia está dando lugar a la externalización de partes del proceso productivo y a la subcontratación; esto trae aparejado nuevas formas de organización de la capacitación y la necesidad de conocer cómo se insertan hombres y mujeres en estos procesos.

- a) En la selección de las empresas que forman parte del estudio de casos, considerar empresas en que haya una cierta equiparación en la presencia de hombres y mujeres. Es conveniente no considerar empresas con presencia de mujeres en un porcentaje inferior a 10% en las áreas de producción.
- b) Considerar empresas que han externalizado parte de su proceso de producción: /as que trabajan fuera de la empresa central y si existen diferencias según se trate de trabajadoras o de trabajadores.

#### 2. Requerimientos del proceso productivo en términos de escolaridad y de formación de acuerdo al sexo de los trabajadores

En este punto se trata de analizar los requerimientos de escolaridad y formación profesional para las distintas ocupaciones e indagar si existen diferencias en cuanto a las exigencias planteadas para hombres y mujeres en relación a los cargos que cada uno ocupa. Específicamente se propone contrastar con los datos del estudio la hipótesis que establece que las mujeres se concentrarían en actividades que requerirían menor escolaridad y formación profesional que las de los hombres, es decir ocupaciones consideradas de menor calificación, o si, por el contrario, existe un déficit de capacitación para uno u otro sexo..

También interesa conocer si las mujeres tienen mayor educación y/o mayor o diferente formación profesional que la que se considera necesaria para ocupar el puesto de trabajo actual. Se trata de saber si las mujeres se capacitan en profesiones con las cuales no logran insertarse en las ocupaciones correspondientes y/o si están sobrecalificadas para el puesto detectar si las prácticas de capacitación implementadas consideran a los/as trabajadores que ocupan.

- a) Diferencias de escolaridad mínima exigida por las distintas ocupaciones desempeñadas por hombres y por mujeres en las distintas ocupaciones.
- b) Adecuación de la formación actual a los requerimientos de calificación de trabajadores y trabajadoras de acuerdo a su ubicación en la estructura ocupacional de la empresa.
- c) Adecuación de la formación de los trabajadores y trabajadoras en las partes del proceso productivo externalizadas.

### 3. La disponibilidad de mano de obra

El propósito de este acápite es detectar si el mercado ofrece recursos humanos suficientes con la calificación que la empresa requiere y si hay diferencias por sexo. Esto permitiría analizar los esfuerzos de capacitación que debe realizar la empresa.

Además interesa esclarecer los mecanismos que las empresas utilizan para satisfacer su demanda por trabajadores/as y conocer si aquellos difieren por sexo.

- a) Disponibilidad en el mercado de la mano de obra con la calificación requerida, de acuerdo a los puestos de trabajo y según el sexo.
- b) Dónde y cómo la empresa realiza la búsqueda de la mano de obra requerida según el sexo.

### 4. Políticas de capacitación de la empresa

En primer lugar se desea indagar si hay diferencias por ocupación y por sexo en cuanto al aprendizaje que se requiere en el momento en que un/a trabajador/a se inicia en un puesto de trabajo.

Además, se busca recopilar información para detectar si los puestos de trabajo ocupados por hombres y mujeres tienen acceso a modalidades distintas de capacitación. La información recogida también permitiría analizar los obstáculos específicos que enfrentan las mujeres para acceder a la capacitación.

- a) Necesidades de capacitación de los trabajadores para el desempeño laboral al momento de ingresar a las empresas, de acuerdo a los puestos de trabajo y el sexo del trabajador/a.
- b) Modalidades de capacitación en las empresas: acceso según categoría ocupacional y sexo.
  - i) Aprendizaje en el trabajo mismo con apoyo formal o informal de colegas.
  - ii) Aprendizaje en el trabajo mismo a través de capacitación dada por los proveedores de tecnología.
  - iii) Cursos realizados por la empresa en horarios de trabajo o fuera de horarios de trabajo.
  - iv) Cursos contratados a instituciones de capacitación e implementados dentro o fuera de la empresa, en horarios de trabajo, o fuera de horarios de trabajo.
- c) Existencia de servicios de cuidado infantil para los programas de capacitación realizados fuera de horarios de trabajo.
- d) Ventajas y desventajas de las distintas modalidades de capacitación usadas en las empresas de acuerdo a los puestos de trabajo y sexo de los trabajadores.
- e) Evaluación de la oferta de capacitación pública y privada en relación a las necesidades de la empresa. Comparar por sexo y puesto de trabajo.

## 5. Innovaciones tecnológicas, capacitación y género

Frente a la introducción de innovaciones en la empresa interesa identificar los comportamientos de trabajadores y trabajadoras que facilitan u obstaculizan el proceso de cambio tecnológico. Existen una serie de mitos e ideas, muchas veces contradictorias, sobre la flexibilidad y capacidad de adaptación de hombres y mujeres a los cambios, tanto por las características personales adjudicadas a los géneros como por la diferente formación previa.



Por otra parte, es necesario analizar por sexo las oportunidades de empleo que crea o destruye la innovación tecnológica y los cambios en la asignación de las ocupaciones por sexo que podrían generar estas innovaciones.

También interesa conocer las resistencias de uno u otro sexo a cambios en la asignación de tareas que contradigan las concepciones vigentes de lo que se considera masculino o femenino.

- a) Introducción reciente de innovaciones en la producción y en la organización de la empresa: nuevos equipos, nuevos métodos de organización del trabajo, nuevas prácticas de gestión.
- b) Resistencias de los/as trabajadores/as a la innovación. Comparar por sexo.
- c) La formación de los/as trabajadores/as han facilitado o retrasado la incorporación de innovaciones. Comparar por sexo.
- d) Las innovaciones introducidas han afectado:
  - i) El volumen de los/as trabajadores/as y la composición por sexo de la fuerza de trabajo.
  - ii) Las funciones realizadas en los puestos de trabajo, según sexo.
  - iii) Las calificaciones requeridas en los puestos de trabajo, según sexo.
  - iv) Proyecciones futuras de la contratación de hombres y mujeres.
- e) Las innovaciones tecnológicas han exigido capacitar a los/as trabajadores/as:
- f)
  - i) Capacitación asociada al uso de nuevos insumos, máquinas e instrumentos de trabajo, de acuerdo al sexo: contenido y modalidades de capacitación usadas.
  - ii) Capacitación asociada a cambios en la organización del proceso del trabajo, de acuerdo al sexo: contenidos y modalidades de capacitación usadas.
  - iii) Capacitación asociada a cambios en la gestión, de acuerdo al sexo: contenidos y modalidades de capacitación usadas.
- f) La capacitación ha facilitado el acceso de las mujeres a puestos tradicionalmente masculinos y viceversa.

- g) Resistencias de los/as trabajadores/as a los cambios en el contenido genérico de los puestos de trabajo. Comparar por sexo.

## 6. Percepciones sobre la capacitación y el género

La visión que empresarios y ejecutivos de las empresas tengan sobre las características y potencialidades de la mano de obra masculina y femenina incide en la definición de las calificaciones requeridas, en la valoración que otorguen a la misma y en las oportunidades de capacitación ofrecidas así como en las políticas de recursos humanos. Las llamadas imágenes de género pueden, entonces, condicionar la inserción de hombres y mujeres en los procesos innovativos reforzando o alterando la división sexual del trabajo existente, con diversas consecuencias sobre el desarrollo de la equidad y la productividad de la mano de obra.

- a) Percepciones respecto a diferencias en el comportamiento laboral de hombres y mujeres y sobre cómo afecta la productividad. Reconocimiento de aportes específicos de la mano de obra femenina.
- b) Percepciones sobre los contenidos y tipos de formación necesarios para adaptar a los/as trabajadores/as a las innovaciones. Comparar por sexo.
- c) Percepciones respecto a las características de los trabajadores/as que facilitan o dificultan la capacitación. Comparar por sexo: interés, formación básica, disponibilidad de tiempo, disciplina, adaptación al cambio tecnológico y organizacional.
- d) Evaluación de los beneficios y costos de la capacitación por sexo.
  - i) Cambios en el compromiso laboral y la productividad en el trabajo como consecuencia de la capacitación. Comparar por sexo y categoría ocupacional.
  - ii) Cambios en la rotación externa como consecuencia de la capacitación. Comparar por sexo y categoría ocupacional.



#### IV. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LAS OPINIONES, INTERESES, INTERPRETACIONES Y POSICIONES SOCIALES RELATIVAS A LA FORMACIÓN PROFESIONAL

##### 1. Opiniones relativas a las mujeres trabajadoras

Postulamos que la presencia creciente de la fuerza de trabajo femenina en el mercado laboral contribuiría a que las mujeres dejen de ser consideradas como mano de obra secundaria y ocasional y que esta afluencia suscitaría un conjunto de opiniones y valoraciones del resto de los actores presentes en el mercado que influyen en las oportunidades que están dispuestos acordar a las trabajadoras.

- a) Significado otorgado por los actores a la incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo.
- b) Apreciación sobre la fuerza de trabajo femenina en relación a su grado de adaptabilidad a las innovaciones.
  - i) Capacidad para resolver problemas, trabajo en equipo, raciocinio lógico, adaptación a nuevas circunstancias, capacidad para formar su propio juicio. Comparar con fuerza de trabajo masculina por grupos de ocupación.

##### 2. Reconocimiento de los actores de los problemas específicos de capacitación que enfrentan las mujeres

La presencia y estabilidad creciente de las mujeres en el mercado laboral y el avance de algunas de ellas a posiciones de jerarquía y de poder ha permitido a las mujeres trabajadoras percibirse en su especificidad y reconocer problemas y demandas propias. Se trata de evaluar si las demandas de las mujeres, relativas a la capacitación en este caso, han permanecido en los espacios propios de las mujeres trabajadoras o si han sido conocidos, priorizados y adoptados de la misma manera por los otros actores que intervienen en la discusión de políticas de capacitación.

- a) Interferencias del trabajo doméstico (falta de salas cuna, jardines infantiles, problemas con los horarios en las actividades de los sistemas de capacitación).
- b) Debilidad de redes de información capacitación y oportunidades laborales.
- c) Estereotipos sexuales que orientan la capacitación y obstaculizan el desenlace laboral.
- d) Baja valoración de la calificación de las mujeres.

3. Reconocimiento de las mujeres como interlocutoras en el debate sobre capacitación

La posibilidad de asegurar la igualdad de oportunidades a las mujeres trabajadoras tiene relación con el reconocimiento que los distintos actores estén dispuestos a dar a las mujeres como actores pertinentes y legítimos para participar de los debates sobre políticas de capacitación.

- a) Entrevistar a empresarias, sindicalistas y funcionarias del Estado para conocer sus opiniones, intereses e interpretaciones sobre la formación profesional en general y sobre formación profesional de mujeres.
- b) Preguntar a los distintos actores involucrados en el diseño de las políticas de capacitación sobre la pertinencia que participen mujeres en este proceso.

**V. EVALUACIÓN DE LAS IMPLICANCIAS, BENEFICIOS Y RIESGOS  
RESULTANTE DEL PROCESO DE PRIVATIZACIÓN Y  
NUEVAS FORMAS DE FINANCIAMIENTO PÚBLICO**

1. Sistemas públicos y privados de capacitación y género

Este acápite está orientado a precisar el tipo de barreras que se oponen a la incorporación de las trabajadoras a los programas de capacitación y los alcances y beneficios de estos programas de acuerdo al sexo y el grupo ocupacional de los trabajadores. Igualmente se interesa por identificar experiencias piloto de capacitación que han favorecido el acceso a las mujeres a la capacitación técnica y han facilitado su acceso a ramas más dinámicas y de mayor productividad.

- a) Cobertura de cada sistema por grupos ocupacionales y sexo.
- b) Barreras a la incorporación de los/as trabajadores/as a los programas de capacitación públicos y privados relativas a la escolaridad, experiencia previa y sexo requeridos.
- c) Existencia de programas específicos dirigidos a mujeres.
- d) Experiencias de acción positiva orientadas a desagregar el mercado de trabajo que faciliten la formación de mujeres a actividades consideradas masculinas y viceversa.

## 2. Regulaciones para la equidad de género

Se trata de identificar experiencias exitosas de acciones positivas para asegurar la capacitación de mujeres y analizar la posibilidad de su generalización.

- a) Medidas antidiscriminatorias y/o de acción positiva para favorecer el acceso equitativo de las mujeres en los programas públicos o en la regulación de los programas privados (convocatoria, horarios y prácticas profesionales).

## BIBLIOGRAFIA

- Abramo, Laís: 1995. "Políticas de recursos humanos y modernización productiva". En: Todaro, R. y Rodríguez, R. (editoras), *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*. Ediciones de Mujeres N° 22, Isis Internacional-Centro de Estudios de la Mujer. Santiago.
- Abreu, Alicia: 1993. "Mudança tecnológica e gênero no Brasil. Primeiras reflexões". *Novos Estudos*. N° 35. Março. CEBRAP. Sao Paulo.
- Abreu, Alicia: 1995. "Globalización, género y trabajo". En: Todaro, R. y Rodríguez, R. (editoras), *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*. Ediciones de Mujeres N° 22, Isis Internacional-Centro de Estudios de la Mujer. Santiago.
- Arriagada, Irma: 1994. "Transformaciones del trabajo femenino". En: *Revista de la CEPAL*, N° 53. Santiago.
- Arriagada, Irma: 1996a. "Latinoamericanas al final del siglo. Familia y trabajo". Inédito.
- Arriagada, Irma: 1996b. "Las grandes tendencias del empleo". Inédito.
- Borges, Ramón: "La flexibilidad en el trabajo y en el mercado laboral". Santiago.
- CEPAL/UNESCO/OREALC: 1992. *Educación y conocimientos, eje de la transformación productiva con equidad*. LC/G 1702. Santiago.
- CEPAL: 1994. "Capacitación en América Latina. Algunos desarrollos recientes. Comparaciones Internacionales y Sugerencias de Políticas". LC/R 1495. Santiago.
- CEPAL: 1995. "Formación y empresa: algunos aportes recientes". LC/R 1552. Santiago.
- CEPAL: 1995. *Panorama Social de América Latina*. Edición 1995. LC/G.1886-P. Santiago.
- Durston, John, Larrañaga, Osvaldo y Arriagada, Irma: 1995. *Educación Secundaria y Oportunidades de Empleo e Ingreso en Chile*. Serie de Políticas Sociales N° 10. CEPAL. Santiago.

- Echeverría, Laura y Andrade, Carmen: 1996. "La capacitación laboral como herramienta para mejorar las condiciones de vida de las mujeres pobres". En: Valenzuela, María Elena (editora), Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo. SERNAM, Santiago.
- Guzmán, Virginia y Portocarrero, Patricia: 1992. Construyendo diferencias. Flora Tristán ediciones. Lima.
- Guzmán, Virginia y Todaro, Rosalba: 1995. "La discriminación laboral ingresa a la agenda pública. En: Todaro, R. y Rodríguez, R. (editoras), El trabajo de las mujeres en el tiempo global. Ediciones de Mujeres N° 22, Isis Internacional-Centro de Estudios de la Mujer. Santiago.
- Guzmán, Virginia y Mauro, Amalia: 1997. "Las mujeres en el mercado de trabajo: desde el género hacia la formulación de políticas". Centro de Estudios de la Mujer. Santiago.
- Henríquez, Helia y Pérez, Ernestina: 1994. "La subestimación de la participación femenina en las actividades económicas: Encuesta suplementaria a mujeres inactivas". En: Estadística y Economía. N° 8. Instituto Nacional de Estadísticas. Santiago.
- Henríquez, Lysette y Velázquez, Mario: 1996. "Cambio tecnológico y empleo. Informe final. Inédito. Santiago.
- Hola, Eugenia y Todaro, Rosalba: 1992. Los mecanismos del poder. Hombres y mujeres en la empresa moderna. GEL. Buenos Aires.
- Labarca, Guillermo: 1996. "La formación de habilidades básicas y la capacitación para el trabajo productivo". Revista de la CEPAL. Agosto. Santiago.
- Leite, Marcia de Paula: 1996. "A qualificação reestruturada e os desafios da formação profissional". En: Novos Estudos N° 45. Sao Paulo. Julio.
- Maruani, Margaret: 1991. "La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo". En: Revista Economía y Sociología del Trabajo. N° 13-14. Madrid.
- Maruani, Margaret: 1993. "La cualificación, una construcción social sexuada". En: Revista Economía y Sociología del Trabajo. N° 21-22. Septiembre-diciembre. Madrid.
- Mauro, Amalia: 1997. "Alcances de la capacitación laboral: un análisis de la Encuesta CASEN, CEM. Inédito. Santiago.

- Reygadas, Luis: 1996. "La fábrica reconfigurada. El mundo del trabajo a partir de los cambios en las relaciones de género". Ponencia presentada al Segundo Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Aguas de Lindóia, Sao Paulo, Brasil.
- Rico, Nieves: 1996. Formación de los recursos humanos femeninos. Prioridad del crecimiento y la equidad. Cuaderno N° 15. CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago.
- Roldán, Marta: 1995. "Nuevos procesos de trabajo y jerarquías de género en los 90". En: Todaro, R. y Rodríguez, R. (editoras), El trabajo de las mujeres en el tiempo global. Ediciones de Mujeres N° 22, Isis Internacional-Centro de Estudios de la Mujer. Santiago.
- SENCE, Departamento de Estudios: 1996. "Estadísticas de capacitación". Inédito. Santiago.
- Silveira, Sara: 1993. "Oportunidades y desafíos para la formación profesional de la mujer en el contexto de los procesos de reconversión productiva y cambios tecnológicos en América Latina". En: Repercusiones de la reconversión productiva y del cambio tecnológico sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la mujer. OIT. Santiago.
- Valdés, Teresa y Gomáriz, Enrique: 1995. Mujeres Latinoamericanas en Cifras. Tomo Comparativo. Ministerio de Asuntos Sociales de España-Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Santiago.
- Valenzuela, María Elena: 1996. "El empleo femenino en el marco de la globalización de la economía". En: Valenzuela, María Elena (editora), Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo. SERNAM. Santiago.



## ANEXO ESTADÍSTICO





**América del Sur, Tasa de Actividad Femenina  
(1950-1995)**

Tasa de act fem de 10 o más	América del Sur	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 y más
18,3%	1950	6,9%	26,5%	27,0%	22,2%	19,2%	28,4%	28,4%	18,2%	16,3%	15,4%	13,3%	10,2%
20,5%	1970	3,5%	23,1%	31,9%	29,9%	27,6%	25,9%	25,1%	23,3%	21,0%	17,5%	12,9%	8,0%
25,1%	1980	4,9%	24,0%	38,5%	39,7%	38,7%	36,5%	33,8%	33,8%	28,4%	24,3%	17,5%	10,8%
31,3%	1990	4,4%	24,9%	42,4%	46,1%	45,5%	44,1%	40,7%	40,7%	34,9%	27,8%	20,2%	10,6%
33,5%	1995	4,2%	25,7%	45,5%	49,1%	48,6%	47,3%	43,7%	43,7%	37,5%	29,7%	21,0%	10,7%

**Grupo 1. Argentina, Chile y Uruguay**

18,3%	1950	4,8%	31,5%	35,3%	27,7%	21,9	20,5%	20,3%	18,7%	14,7%	13,6%	9,6%	6,4%
20,5%	1970	2,1%	26,3%	38,1%	35,3%	32,1%	31,0%	29,1%	26,8%	23,6%	18,2%	11,2%	5,0%
25,1%	1980	2,0%	26,6%	49,6%	50,1%	49,0%	47,6%	44,7%	43,3%	38,1%	29,8%	18,2%	4,8%
31,3%	1990	0,0%	24,9%	50,1%	52,0%	51,6%	51,7%	51,4%	48,1%	41,3%	31,1%	19,5%	7,2%
33,5%	1995	0,0%	26,0%	52,5%	54,4%	53,6%	53,9%	53,5%	50,1%	43,2%	32,6%	20,1%	7,5%

**Grupo 2. Argentina, Chile y Uruguay**

18,3%	1950	9,3%	25,0%	24,1%	21,1%	19,6%	18,8%	19,0%	19,8%	19,0%	18,1%	17,0%	14,4%
20,5%	1970	5,2%	20,6%	27,1%	26,6%	25,6%	24,3%	24,2%	23,4%	22,1%	20,2%	16,8%	12,9%
25,1%	1980	5,6%	20,1%	28,7%	31,0%	30,2%	29,6%	28,5%	27,0%	24,8%	22,3%	19,4%	19,5%
31,3%	1990	6,4%	22,6%	34,3%	38,5%	39,7%	39,7%	38,4%	36,0%	32,0%	28,2%	24,1%	16,0%
33,5%	1995	6,2%	23,1%	37,2%	42,4%	43,4%	43,4%	42,0%	39,3%	34,6%	29,9%	24,7%	16,3%

**Grupo 3. Argentina, Chile y Uruguay**

18,3%	1950	6,5%	22,9%	21,7%	17,9%	16,2%	16,1%	15,9%	16,0%	15,1%	14,5%	13,1%	9,9%
20,5%	1970	3,3%	22,3%	30,5%	27,7%	25,1%	22,5%	22,1%	19,8%	17,2%	14,2%	10,6%	6,3%
25,1%	1980	7,2%	25,5%	37,4%	40,4%	39,8%	38,8%	36,3%	31,2%	22,1%	20,7%	14,8%	7,9%
31,3%	1990	7,0%	27,3%	42,7%	48,3%	47,1%	45,0%	42,6%	37,9%	31,4%	24,0%	16,8%	8,5%
33,5%	1995	6,4%	28,0%	46,8%	51,6%	50,4%	48,5%	46,3%	41,6%	34,8%	26,6%	18,1%	8,3%

Cuadro 2  
AMERICA LATINA (8 PAÍSES): TASAS DE PARTICIPACIÓN EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD  
ZONAS RURALES

PAÍS	AÑO	EDADES									
		HOMBRES					MUJERES				
		TOTAL	5-24	25-34	35-49	50 Y MÁS	TOTAL	5-24	25-34	35-49	50 Y MÁS
BRASIL	1979	91	90	98	98	79	36	42	36	37	24
	1987	91	91	98	97	78	39	42	42	45	24
	1990	91	91	97	97	77	41	44	45	47	26
COSTA RICA	1987	84	80	96	95	65	23	28	24	24	9
	1988	86	82	97	95	67	27	33	30	28	10
	1992	85	81	97	96	62	28	33	32	32	11
CHILE	1987	77	72	93	94	56	14	19	17	15	6
	1992	79	68	95	94	63	19	23	24	23	9
GUATEMALA	1987	94	91	100	99	86	18	17	21	19	15
	1989	93	89	99	99	87	19	18	19	22	17
HONDURAS	1988	92	86	98	99	89	24	18	28	32	21
	1992	89	82	97	99	84	28	25	31	37	21
MÉXICO	1984	85	74	91	94	84	23	17	27	32	21
	1989	85	77	93	93	83	23	17	26	28	25
	1992	86	80	94	94	79	26	24	31	28	22
PANAMA	1979	87	75	98	99	80	18	19	23	20	9
	1988	85	73	98	98	78	22	20	31	27	11
	1991	84	76	97	98	71	24	23	33	34	10
VENEZUELA	1981	88	76	98	98	87	18	15	22	23	13
	1988	89	80	97	98	87	18	15	22	23	13
	1992	87	77	97	98	82	23	17	21	31	18

Fuente: CEPAL sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares.

(Continuación) Cuadro 2  
AMÉRICA LATINA (13 Países): TASAS DE PARTICIPACIÓN EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD  
ZONAS URBANAS

PAÍS	AÑO	EDADES									
		HOMBRES					MUJERES				
		TOTAL	15-24	25-34	35-49	50 Y MÁS	TOTAL	15-24	25-34	35-49	50 Y MÁS
ARGENTINA	1980	76	66	98	97	53	32	45	45	41	15
	1985	76	92	97	98	57	37	41	51	48	20
	1992	77	64	96	97	57	39	41	51	55	21
BOLIVIA	1992	75	49	92	97	63	46	34	56	61	33
BRASIL	1979	81	75	97	94	60	37	43	44	40	17
	1987	84	80	97	95	59	44	49	53	51	21
	1990	82	78	96	95	58	45	49	56	53	21
COLOMBIA	1980	79	61	95	97	72	42	42	52	46	22
	1986	78	58	94	97	68	44	42	59	50	19
	1992	80	59	97	97	66	50	44	67	61	23
COSTA RICA	1981	78	64	93	95	67	34	33	46	40	15
	1988	79	64	96	96	60	39	42	50	44	18
	1992	74	56	95	95	51	37	34	49	50	16
CHILE	1987	70	48	93	94	53	32	29	44	42	15
	1992	75	51	95	96	61	37	32	49	48	21
GUATEMALA	1987	84	71	97	97	79	41	41	49	47	28
	1989	84	69	97	97	78	43	42	50	49	29
HONDURAS	1988	81	64	95	96	73	46	38	57	59	30
	1992	80	62	94	97	76	44	37	56	55	31
MÉXICO	1984	76	55	94	94	72	29	25	37	36	21
	1989	46	57	94	94	67	33	30	44	38	18
	1992	79	63	94	95	66	36	64	43	43	19
PANAMÁ	1979	76	56	97	98	63	45	40	63	55	20
	1986	73	54	95	98	55	40	33	56	53	17
	1991	74	58	95	96	52	43	37	59	59	18
PARAGUAY	1983	81	66	97	97	66	43	41	57	53	26
	1986	83	63	97	98	70	52	55	62	62	29
	1992	83	72	98	98	70	51	52	62	63	29
URUGUAY	1981	75	74	98	97	50	37	43	57	51	18
	1986	75	70	97	98	54	42	45	68	61	21
	1992	74	69	97	98	52	45	48	71	70	23
VENEZUELA	1981	49	58	96	96	75	31	26	42	40	15
	1986	79	58	96	97	74	35	26	49	47	16
	1992	80	58	95	97	71	39	26	53	53	23

Fuente: CEPAL sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares.

Cuadro 3

AMÉRICA LATINA (13 PAÍSES): TASAS DE PARTICIPACIÓN EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA POR SEXO Y NIVEL DE INSTRUCCIÓN  
ZONAS URBANAS

PAÍS	AÑO	EDUCACIÓN											
		HOMBRES						MUJERES					
		TOTAL	0-3	4-6	7-9	10-12	13 Y MÁS	TOTAL	0-3	4-6	7-9	10-12	13 Y MÁS
ARGENTINA	1980	76	60	70	70	76	72	80	32	18	25	26	40
	1986 a/	76	...	...	72	83	80	37	...	...	30	44	60
	1992 a/	77	...	...	75	87	84	39	...	...	33	49	67
BOLIVIA	1992	75	73	87	73	70	75	46	49	51	40	38	56
BRASIL	1979	81	79	84	78	82	88	37	29	35	39	54	72
	1987	84	83	86	84	89	92	44	39	41	45	60	78
	1990	82	76	83	83	87	91	45	33	41	46	61	77
COLOMBIA	1981	79	84	84	70	75	83	42	42	39	38	46	60
	1986	78	78	82	70	76	82	44	36	50	39	51	67
	1992	80	75	84	73	81	88	50	39	44	43	56	76
ECUADOR	1980	78	75	87	73	71	76	34	22	29	30	42	57
	1988	79	65	86	75	79	81	39	20	32	37	49	60
	1992	74	58	80	71	77	76	37	17	32	34	43	67
CHILE	1987	70	60	73	64	71	80	32	18	25	26	33	60
	1992	75	65	75	70	77	84	37	22	28	30	38	64
GUATEMALA	1987	84	90	89	68	78	81	41	37	43	38	51	65
	1989	84	90	89	65	81	87	43	38	41	37	57	77
HONDURAS	1986	81	85	89	61	79	82	46	41	46	33	58	61
	1992	80	82	89	56	83	77	44	37	46	31	58	58
MÉXICO	1984	76	...	75	86	81	...	29	...	25	58	62	...
	1989	76	...	79	76	86	...	33	...	21	37	64	...
	1992	79	...	77	83	73	80	36	...	28	36	39	60
PARAGUAY	1979	76	74	84	67	74	81	45	23	41	39	51	75
	1986	73	73	81	65	67	80	40	15	32	33	47	67
	1991	74	67	78	69	73	81	43	21	31	37	49	71
PERÚ	1983	81	70	91	73	77	83	43	34	47	39	40	59
	1986	83	76	86	81	80	88	52	37	52	51	56	70
	1992	83	64	89	79	83	89	51	28	55	47	49	74
URUGUAY	1981	75	53	76	81	83	84	37	21	32	42	49	67
	1986	75	52	76	80	82	83	42	20	36	48	53	70
	1992	74	45	73	80	83	82	46	19	37	51	60	73
VENEZUELA	1981	79	80	88	72	71	71	31	21	29	32	43	48
	1986	79	78	87	75	73	75	35	21	32	36	44	55
	1992	80	73	87	76	76	80	39	23	35	37	48	61

Fuente: CEPAL sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares.

a/ En Argentina 1986 y 1992 las categorías de instrucción son: primaria completa y secundaria incompleta; secundaria completa y superior.

b/ En México las categorías de instrucción son: 0-5, 6-9, 10-12 y 13 y más.

... El tamaño de la muestra no resulta suficiente para estimar la categoría respectiva con una confiabilidad y precisión adecuadas.

Cuadro 4  
AMERICA LATINA (8 PAISES): TASAS DE PARTICIPACIÓN EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA POR SEXO Y NIVEL DE INSTRUCCIÓN  
ZONAS RURALES

PAÍS	AÑO	HOMBRES						MUJERES					
		TOTAL	0-3	4-6	7-9	10-12	13 Y MÁS	TOTAL	0-3	4-6	7-9	10-12	13 Y MÁS
BRASIL	1979	91	91	93	79	85	93	36	33	43	37	54	58
	1987	91	93	94	89	93	92	39	38	43	44	66	80
	1990	91	89	94	89	94	90	41	36	46	45	66	77
COSTA RICA	1981	84	80	93	71	72	79	23	14	25	27	35	51
	1986	86	77	92	82	85	76	27	16	26	29	51	68
	1992	85	74	92	77	86	84	28	15	28	32	41	70
CHILE	1987	77	68	82	79	78	86	14	7	44	16	21	55
	1992	79	69	85	81	80	84	19	11	18	20	26	58
GUATEMALA	1987	94	95	93	70	79	100	18	17	25	16	54	59
	1987	93	95	92	71	76	88	19	17	23	24	57	66
HONDURAS	1988	92	94	92	59	87	85	24	22	25	20	70	73
	1992	89	91	93	50	86	...	28	25	29	14	63	...
MÉXICO	1984	85	...	84	88	83	...	23	...	23	45	95	...
	1989	85	...	91	83	94	...	23	...	22	24	32	...
	1992	86	...	90	89	65	79	26	...	24	28	37	57
PANAMÁ	1979	87	90	94	64	69	89	18	11	18	17	43	69
	1986	85	87	92	69	69	83	22	11	20	23	42	68
	1991	84	82	90	73	76	81	24	10	21	25	42	64
VENEZUELA	1981	88	92	91	67	65	70	18	15	20	21	37	39
	1986	89	92	91	75	74	75	19	15	20	20	36	40
	1992	87	89	91	78	76	77	23	18	25	24	36	58

Fuente: CEPAL sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares.

a/ En Argentina 1986 y 1992 las categorías de instrucción son: primaria completa y secundaria incompleta; secundaria completa y superior.

b/ En México las categorías de instrucción son: 0-5; 6-9; 10-12 y 13 y más.

... El tamaño de la muestra no resultó suficiente para estimar la categoría respectiva con una confiabilidad y precisión adecuadas.

## Cuadro 5

AMÉRICA LATINA (13 PAÍSES): TASAS DE DESEMPLEO ABIERTO SEGÚN SEXO Y GRUPOS DE EDAD  
ZONAS URBANAS 1992 a/

PAÍS	SEXO	GRUPOS DE EDAD				
		TOTAL	15-24	25-34	35-44	45 Y MÁS
ARGENTINA	Total	6.6	12.6	4.5	4.5	5.7
	Hombres	6.8	13.0	4.2	4.5	6.2
	Mujeres	6.3	11.9	5.0	4.6	4.7
BOLIVIA	Total	5.5	8.6	5.3	4.3	3.8
	Hombres	5.4	7.5	5.3	4.5	4.4
	Mujeres	5.6	9.8	5.4	3.8	2.9
BRASIL	Total	4.5	8.4	4.4	2.4	1.5
	Hombres	4.8	8.8	4.7	2.8	1.9
	Mujeres	3.9	7.8	3.8	1.7	0.6
COLOMBIA	Total	9.1	18.7	8.8	5.4	3.3
	Hombres	6.5	14.9	5.8	3.6	3.0
	Mujeres	12.6	22.7	12.4	7.6	3.9
COSTA RICA	Total	4.2	9.0	3.9	2.5	1.9
	Hombres	3.5	8.2	2.4	2.5	1.8
	Mujeres	5.5	10.4	6.3	2.6	2.1
CHILE	Total	6.0	14.3	5.4	3.3	2.9
	Hombres	5.0	12.0	4.2	2.8	3.0
	Mujeres	7.8	17.8	7.4	4.2	2.8
GUATEMALA	Total	3.5	7.1	2.9	1.6	1.2
	Hombres	3.3	7.2	2.6	1.5	1.4
	Mujeres	3.8	7.0	3.4	1.8	0.9
HONDURAS	Total	5.1	6.9	6.4	3.8	2.4
	Hombres	5.8	7.1	7.2	4.8	3.3
	Mujeres	4.2	6.7	5.4	2.3	0.8
MÉXICO	Total	4.3	9.9	2.4	1.2	2.3
	Hombres	4.4	10.1	2.3	1.4	3.2
	Mujeres	3.9	9.3	2.6	0.7	0.1
PANAMÁ	Total	18.6	35.1	20.6	9.5	6.9
	Hombres	15.9	31.9	16.5	7.4	7.0
	Mujeres	22.8	39.9	26.3	12.5	6.5
PARAGUAY	Total	5.0	9.7	3.0	4.5	2.6
	Hombres	6.0	10.7	3.6	6.9	3.7
	Mujeres	3.7	8.7	2.1	1.9	0.5
URUGUAY	Total	7.4	21.8	7.7	4.4	3.4
	Hombres	6.4	18.9	4.9	2.2	2.4
	Mujeres	11.0	26.0	11.1	7.0	4.8
VENEZUELA	Total	7.3	14.2	7.4	4.3	3.6
	Hombres	8.1	15.0	8.0	5.0	4.6
	Mujeres	5.9	12.7	6.5	3.0	1.4

Fuente: CEPAL sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares.

a/ Brasil; Guatemala 1989 y Panamá 1990.



Cuadro 6

AMÉRICA LATINA (13 PAÍSES): TASAS DE DESEMPLEO ABIERTO POR SEXO Y NIVEL DE INSTRUCCIÓN  
ZONAS URBANAS 1992 a/

PAÍS	SEXO	AÑOS DE INSTRUCCIÓN				
		TOTAL	0-5	6-9	10-12	13 Y MÁS
ARGENTINA	Total	6.6	113.0	7.3	5.5	4.1
	Hombres	6.8	13.0	7.1	5.0	3.7
	Mujeres	6.3	---	7.7	6.2	4.5
BOLIVIA	Total	5.5	3.6	6.4	6.7	5.4
	Hombres	5.4	4.4	5.9	6.2	4.7
	Mujeres	5.6	2.9	7.1	7.8	6.6
BRASIL	Total	4.5	4.2	6.2	4.5	1.9
	Hombres	4.8	4.8	6.2	4.5	1.6
	Mujeres	3.9	3.2	6.2	4.4	2.2
COLOMBIA	Total	9.1	7.6	11.6	11.1	5.9
	Hombres	6.5	6.0	7.8	7.3	4.4
	Mujeres	12.6	9.9	17.0	15.6	7.6
COSTA RICA	Total	4.2	4.1	5.3	4.5	1.9
	Hombres	3.5	3.0	4.2	3.9	1.9
	Mujeres	5.5	6.8	7.6	5.3	2.0
CHILE	Total	6.0	5.4	6.3	6.4	5.3
	Hombres	5.0	5.2	5.8	4.9	4.0
	Mujeres	7.8	5.7	7.3	9.4	7.0
GUATEMALA	Total	3.5	2.3	4.3	5.9	2.3
	Hombres	3.3	2.3	4.1	5.3	2.3
	Mujeres	3.8	2.3	4.7	6.5	2.3
HONDURAS	Total	5.1	4.1	6.2	5.5	3.2
	Hombres	5.8	5.7	7.1	4.5	2.8
	Mujeres	4.2	1.7	4.9	6.5	3.9
MÉXICO	Total	4.3	3.3	4.9	3.8	3.7
	Hombres	4.4	4.2	5.0	4.2	3.1
	Mujeres	3.9	1.3	4.8	2.9	5.2
PANAMÁ	Total	18.6	10.7	18.4	24.9	14.8
	Hombres	15.9	9.6	16.5	20.5	12.9
	Mujeres	22.8	13.9	22.5	30.4	16.6
PARAGUAY	Total	5.0	7.6	4.6	6.3	1.7
	Hombres	6.0	11.8	5.6	6.2	1.9
	Mujeres	3.7	2.1	3.4	6.5	1.4
URUGUAY	Total	8.4	5.9	9.3	9.4	5.4
	Hombres	6.4	5.0	7.4	5.8	4.3
	Mujeres	11.0	7.5	12.3	13.3	6.3
VENEZUELA	Total	7.3	7.7	8.2	7.0	4.9
	Hombres	8.1	9.2	8.9	7.4	4.5
	Mujeres	5.9	3.7	6.5	6.5	5.5

Fuente: CEPAL sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares.  
a/ Brasil; Guatemala 1989 y Panamá 1991.

Cuadro 7  
AMÉRICA LATINA 1990: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL PEA a/ EN ALGUNAS OCUPACIONES  
(Población de áreas urbanas de 15 años y más)

PAÍS (Áreas Urbanas)	Profesionales y Técnicos		Administradores y Gerentes		Trabajadores de Servicios		Obreros	
	Porcentajes		Porcentajes		Porcentajes		Porcentajes	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Argentina	...	...	...	...	...	...	...	...
Bolivia	13.8	13.5	1.8	4.7	23.3	6.3	12.4	52.9
Brasil	15.9	6.2	5.3	10.2	33.2	16.6	14.6	38.2
Colombia b/	13.6	43.3	...	...	30.8	8.7	17.6	47.0
Costa Rica	20.2	14.6	3.4	6.2	26.1	9.9	18.8	39.9
Chile	14.7	7.1	2.6	5.5	32.1	7.8	11.6	46.1
Guatemala	13.9	10.1	4.8	5.9	25.1	5.5	19.1	41.1
Honduras	13.9	9.4	1.9	4.3	30.3	8.5	18.9	47.0
México	17.7	11.7	1.7	43.5	13.5	7.9	13.6	48.3
Panamá	20.2	10.8	4.0	4.8	31.4	12.0	7.8	34.8
Paraguay	13.7	8.9	1.3	4.6	36.3	9.9	12.3	44.5
Uruguay	17.7	6.9	1.6	4.7	31.0	9.8	16.2	47.5
Venezuela	24.5	10.0	2.2	5.3	26.6	10.0	10.1	43.2

Fuente: División de Desarrollo Social y División de Estadística y Proyecciones sobre la base de encuestas de hogares de los países.

a/ Porcentaje sobre el total de ocupados de cada sexo en cada categoría.

b/ La categoría profesionales y técnicos incluye a administradores y gerentes.

Cuadro 8  
 AMÉRICA LATINA 1990: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL FEMENINA a/ EN ALGUNAS RAMAS DE  
 ACTIVIDAD  
 (Población de áreas urbanas de 15 años y más)

PAÍS (Áreas Urbanas)	Industria manufacturera, gas, eléct., agua		Comercio, rest., hoteles, finanzas		Servicios, transportes y comunicaciones	
	Porcentajes	Porcentajes	Porcentajes	Porcentajes	Porcentajes	Porcentajes
	M	H	M	H	M	H
Argentina	22.0	17.6	17.2	16.0	50.6	66.1
Bolivia	...	11.4	...	43.2	...	43.3
Brasil	15.4	17.4	12.1	15.5	65.3	64.2
Colombia b/	25.1	23.8	23.5	27.1	49.9	47.6
Costa Rica	21.8	22.3	24.1	22.8	52.1	53.0
Chile	...	13.5	...	25.2	...	57.6
Guatemala	...	20.2	...	33.1	...	42.5
Honduras	...	19.7	...	33.0	...	44.8
México	...	19.3	...	22.1	...	52.2
Panamá	11.2	9.8	17.3	18.3	67.0	65.7
Paraguay	...	15.4	...	28.4	...	55.3
Uruguay	22.9	19.9	17.4	17.4	58.6	61.3
Venezuela	16.6	14.5	20.6	22.3	60.7	61.5

Fuente: División de Desarrollo Social y División de Estadística y Proyecciones sobre la base de encuestas de hogares de los países.

a/ Porcentaje sobre el total de ocupadas.

Cuadro 9

AMÉRICA LATINA 1990: SEGMENTACIÓN FEMENINA a/ EN ALGUNAS RAMAS DE  
ACTIVIDAD ECONÓMICA  
(Población de áreas urbanas de 15 años y más)

PAÍS (Áreas Urbanas)	Industria	Comercio	Finanzas	Servicios
	Porcentajes	Porcentajes	Porcentajes	Porcentajes
Argentina	25.9	30.5	38.2	58.1
Bolivia	31.9	69.5	29.0	47.2
Brasil	28.1	36.5	35.6	63.0
Colombia b/	38.9	42.1	36.7	53.6
Costa Rica	35.3	38.2	20.7	51.1
Chile	24.8	42.8	32.9	57.4
Guatemala	42.9	54.9	27.9	50.6
Honduras	39.7	53.5	35.4	56.8
México	23.8	38.1	...	40.3
Panamá	29.6	39.5	36.8	59.1
Paraguay	33.7	48.3	30.5	57.8
Uruguay	37.4	39.5	36.3	57.2
Venezuela	27.0	33.6	40.2	54.0

Fuente: División de Desarrollo Social y División de Estadística y Proyecciones sobre la base de encuestas de hogares de los países.

a/ Porcentaje sobre el total de ocupados de cada sexo en cada categoría.

b/ La categoría profesionales y técnicos incluye a administradores y gerentes.

Cuadro 10  
AMÉRICA LATINA (13 PAÍSES): DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR CATEGORÍAS DE EMPLEO, SEGÚN SEXO  
ZONAS URBANAS

PAÍS	AÑO	TOTAL				HOMBRES				MUJERES			
		Pop. total	Pop. ocupada	Procentaje ocupada	Procentaje total	Pop. total	Pop. ocupada	Procentaje ocupada	Procentaje total	Pop. total	Pop. ocupada	Procentaje ocupada	Procentaje total
ARGENTINA	1983	508	503	100	33.2	1.0	55.3	10.7	39.4	333	52.4	15.7	10.1
	1992	7.6	14.1	100	27.5	0.5	39.4	10.7	39.4	—	60.6	25.4	11.6
BOLIVIA	1992	7.8	14.1	100	27.5	0.5	39.4	10.7	39.4	4.9	21.1	51.3	7.9
BRAZIL	1978	6.3	5.6	100	19.0	0.4	60.0 b/	—	—	—	41.5	19.7	21.6
	1990	6.6	5.7	100	20.4	0.4	66.7 b/	—	—	—	45.0	22.5	25.2
COLOMBIA	1989	5.7	9.8	100	26.2	0.3	51.2	6.9	49.5	6.8	43.0	22.3	17.3
	1992	5.2	12.7	100	26.8	0.2	49.5	5.6	49.5	5.4	42.3	24.5	11.9
COSTA RICA	1981	5.5	11.1	100	18.2	1.6	45.3	18.5	44.6	15.8	35.5	13.7	13.9
	1992	6.3	17.9	100	16.5	—	44.6	14.7	—	11.2	37.2	16.5	9.3
CHILE	1987	2.1	11.8	100	25.6	0.2	53.2	7.2	63.6 b/	5.6	34.9	19.0	21.6
	1992	4.1	11.9	100	20.2	0.2	63.6 b/	—	—	—	43.1	16.1	18.6
HONDURAS	1992	2.1	15.1	100	28.8	0.4	46.5	7.1	—	6.3	25.7	33.5	15.7
MÉXICO	1994	3.3	2.4	100	24.2	0.5	69.8 b/	—	—	—	62.5	27.7	7.5
	1992	6.1	7.1	100	15.4	0.5	70.9 b/	—	—	—	58.6	21.6	8.8
PANAMÁ	1978	2.9	8.4	100	21.9	0.2	41.6	24.9	37.8	27.3	29.3	9.2	15.3
	1991	4.4	11.6	100	28.9	0.6	37.8	16.7	—	16.4	31.3	11.6	17.6
PARAGUAY	1983	10.8	13.8	100	17.1	0.4	48.7	9.3	48.7	5.4	19.2	31.8	28.8
	1992	6.3	17.7	100	20.6	0.4	44.2	8.8	44.2	5.9	25.4	24.1	24.3
URUGUAY	1983	6.2	5.5	100	16.6	0.4	50.1	21.2	50.1	11.5	31.2	20.2	19.5
	1992	6.2	9.3	100	20.4	0.1	47.9	16.1	47.9	9.0	33.9	19.6	16.7
VENEZUELA	1981	8.1	7.7	100	19.9	1.8	46.2	16.3	46.2	17.8	32.1	14.9	13.2
	1992	10.5	8.6	100	21.7	1.7	47.1	10.2	47.1	13.7	29.7	20.8	11.3

Fuente: CEPAL sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares.

a/ Incluye a los profesionales y técnicos por cuenta propia y a los asalariados profesionales y técnicos del sector público y privado.

b/ Incluye a los asalariados públicos.

Cuadro 11  
AMÉRICA LATINA (12 PAÍSES): CONCENTRACIÓN DEL EMPLEO EN LAS OCUPACIONES MAS FRECUENTES DE HOMBRES Y DE MUJERES  
ZONAS URBANAS

PAÍS	AÑO	EMPLEADOS EN LAS OCUPACIONES MAS FRECUENTES									
		Porcentaje de hombres empleados en la ocupación					Porcentaje de mujeres empleadas en la ocupación				
		Más frecuente	5 más frecuentes	10 más frecuentes	No total de ocupaciones	No total de ocupaciones	Más frecuente	5 más frecuentes	10 más frecuentes	No total de ocupaciones	No total de ocupaciones
ARGENTINA d/	1980	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	1992	10.6	36.6	53.3	145	145	17.4	51.5	66.6	98	98
BOLIVIA	1992	9.8	33.4	47.5	114	114	17.4	62.5	78.1	92	92
BRASIL	1979	6.1	25.8	43.7	281	281	22.8	53.9	70.4	229	229
	1990	5.9	22.3	36.6	356	356	16.2	38.5	54.1	295	295
COLOMBIA	1980	9.3	37.5	54.5	83	83	18.8	54.4	74.3	77	77
	1992	10.4	39.8	55.0	83	83	14.9	51.4	69.9	79	79
COSTA RICA	1981	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	1992	6.6	21.5	21.8	268	268	10.3	35.9	53.6	152	152
CHILE	1987	9.6	30.8	50.9	60	60	21.9	54.6	75.9	54	54
	1992	7.6	30.8	47.2	121	121	21.6	54.6	70.1	113	113
HONDURAS	1992	7.3	27.5	43.3	249	249	17.1	50.0	69.6	148	148
MEXICO e/	1984	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	1992	4.5	19.7	31.4	341	341	10.3	38.5	51.9	214	214
PANAMA	1979	3.4	14.9	26.3	284	284	16.6	51.3	67.6	153	153
	1991	10.1	19.8	29.1	530	530	15.4	39.8	51.0	295	295
PARAGUAY	1986	9.3	29.3	40.8	182	182	28.0	62.3	73.1	84	84
	1992	5.4	14.9	24.0	320	320	21.0	39.6	49.6	168	168
URUGUAY	1981	5.0	21.5	36.7	270	270	18.8	43.3	61.3	187	187
	1992	4.9	20.0	31.5	311	311	17.2	39.6	56.5	203	203
VENEZUELA	1981	11.7	44.1	58.4	81	81	23.3	63.3	83.0	73	73
	1992	13.5	45.1	59.7	78	78	18.5	62.7	81.6	72	72

Fuente: CEPAL sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares.

a/Se refiere el número total de ocupaciones y oficios de la clasificación adoptada por cada país

n.d. Información no disponible

América Latina (12 países): Disparidades de los ingresos a/ por sexo según grupos de edad  
Zonas urbanas

PAIS	AÑO	DISPARIDADES DE LOS INGRESOS DEL TRABAJO SEGÚN GRUPOS DE EDADES b/						DISPARIDADES SALARIALES SEGÚN GRUPOS DE EDADES c/					
		TOTAL	15-24	25-34	35-44	45-54	55 y más	TOTAL	15-24	25-34	35-44	45-64	55 y más
ARGENTINA d/	1980	63	83	66	61	71	48	70	90	73	60	77	62
	1992	63	85	67	55	61	64	73	94	70	64	73	71
BOLIVIA	1992	53	63	63	45	60	41	62	65	77	59	69	47
BRASIL	1979	44	64	51	39	38	40	54	69	60	49	50	55
	1990	55	73	64	54	46	35	65	77	72	63	56	51
COLOMBIA	1980	57	94	66	55	44	38	77	108	81	69	59	59
	1992	69	95	75	67	58	59	82	103	90	76	69	74
COSTA RICA	1981	73	100	77	63	75	54	83	101	82	74	87	66
	1992	72	88	76	70	62	48	81	92	85	79	71	59
CHILE	1987	65	98	80	61	56	52	68	94	80	61	62	59
	1992	66	86	77	59	68	52	69	87	79	63	56	51
HONDURAS	1992	64	78	72	66	53	42	76	83	78	82	62	66
MEXICO e/	1984	64	93	77	48	57	38	80	98	86	69	74	64
	1992	55	83	65	61	34	32	72	89	80	70	64	56
PANAMA	1979	71	79	77	74	62	53	67	74	75	69	59	48
	1991	80	76	90	83	73	74	80	71	89	86	74	67
PARAGUAY	1986	50	60	55	52	58	52	50	56	59	58	53	53
	1992	65	66	72	66	69	57	77	87	82	68	66	77
URUGUAY	1981	51	72	62	46	44	44	58	75	61	56	51	50
	1992	57	75	63	55	52	45	61	77	66	59	55	49
VENEZUELA	1981	71	84	78	65	57	54	86	88	90	82	75	80
	1992	69	83	77	66	60	55	73	85	79	65	60	57

Fuente: CEPAL sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares.

a/Cuociente entre el ingreso promedio de las mujeres y el de los hombres, expresado como porcentaje.

b/Se refiere a las diferencias de ingreso en el total de la población ocupada.

c/Se refiere a las diferencias de ingreso entre los asalariados.



América Latina (12 países): Disparidades de los ingresos a/ por sexo según nivel de instrucción  
Zonas urbanas

País	Año	Disparidades de los ingresos del trabajo según años de instrucción <sup>b/</sup>						Disparidades salariales según años de instrucción <sup>c/</sup>					
		TOTAL	0-3	4-8	7-9	10-12	13 y más	TOTAL	0-3	4-8	7-9	10-12	13 y más
Argentina d/	1980	63	64	63	62	59	55	70	63	64	67	63	55
	1992	63	63	...	61	51	...	73	...	...	...	...	...
Bolivia	1992	53	59	52	60	66	50	62	46	36	49	71	58
	1979	44	39	40	43	42	36	54	50	48	51	48	41
Brasil	1990	55	45	45	50	49	49	65	55	51	57	54	51
	1980	57	66	64	66	60	52	77	96	92	86	84	58
Colombia	1992	69	69	65	72	68	63	82	87	85	83	82	69
	1981	73	46	53	72	74	79	83	46	59	80	82	85
Costa Rica	1992	72	59	56	59	69	72	81	59	67	69	77	76
	1987	65	81	74	80	67	48	68	77	74	84	73	50
Chile	1992	66	68	68	68	73	50	69	72	69	66	74	53
	1992	64	57	62	63	71	62	76	60	68	73	79	64
Honduras	1984	64	...	59	73	60	48	80	...	73	73	61	53
	1992	55	...	52	66	63	47	72	...	70	80	79	61
Panama	1979	71	58	55	63	74	65	67	49	50	60	70	65
	1991	80	45	55	67	80	72	80	45	52	66	78	76
Paraguay	1983	50	67	53	57	55	51	50	45	44	46	59	52
	1992	65	67	65	70	68	70	77	74	78	66	78	60
Uruguay	1981	51	45	49	49	47	43	58	48	53	57	57	44
	1992	57	44	51	55	58	42	61	45	51	58	63	48
Venezuela	1981	71	58	59	70	74	74	86	69	73	80	81	81
	1992	69	59	58	66	64	71	73	63	62	72	74	73

Fuente: CEPAL sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares.

a/Cuociente entre el ingreso promedio de las mujeres y el de los hombres, expresado como porcentaje.

b/Se refiere a las diferencias de ingreso en el total de la población ocupada.

c/Se refiere a las diferencias de ingreso entre los asalariados.

d/Los niveles de instrucción de Argentina son 0-6; 7-9; 10 y más.

e/ Los niveles de instrucción de México son 0-5; 6-9; 10-12 y 13 y más.