

O SEMÁFORO DE GÊNERO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS QUE PROMOVEM O EMPODERAMENTO ECONÔMICO DAS MULHERES

Alma Espino e Soledad Salvador

- * Este ejemplar contiene versiones en Español, Inglés y Portugués.
- * It contains versions in Spanish, English and Portuguese.
- * Ele contém versões em Espanhol, Inglês e Português.

Esta pesquisa foi realizada no âmbito do projecto “Promover a capacitação económica das mulheres através de melhores políticas”, apoiados e financiados pelo Centro Internacional de Pesquisas para o Desenvolvimento (IDRC) do Canadá e ONU Mulheres. O coordenador do projecto está a cargo do Centro Interdisciplinar de Estudos de Desenvolvimento-Uruguaí (CIEDUR) eo Centro de distributiva, Trabalho e Estudos Sociais (CEDLAS) da Universidade de La Plata, Argentina.

O objetivo do projeto é melhorar a eficiência ea eficácia das políticas públicas para promover a igualdade de género no mercado de trabalho e melhorar as oportunidades económicas para as mulheres através da investigação. Que participam equipas de investigação de Argentina, Bolívia, Chile, Equador, El Salvador, México, Nicarágua e Uruguaí.

Autores: Alma Espino e Soledad Salvador

Edição de Texto: Carina Gobbi

Tradução: Rosina Pallares e Pia Bava

Desenho: Alejandra Balboa. 13 Comunicação.

Imprensa: Gráfica Natural.

Outubro 2016.

SUMÁRIO EXECUTIVO

Neste relatório, analisa-se o esforço que oito países latino-americanos dedicaram à projeção de políticas públicas que visam enfrentar as conseqüências de uma das mudanças mais significativas das últimas décadas no mercado de trabalho na região: o significativo aumento da participação feminina. Posteriormente, expõem-se os dados que possibilitam a afirmação de que essas políticas ainda não são suficientes para modificar a base conceitual deste mercado: o “modelo do trabalhador ideal”. Esse modelo exclui as mulheres do mercado de trabalho, restringe-lhes o acesso ao mesmo, ou gera e reproduz desigualdades no momento em que elas ingressam ao mercado. A análise vai ainda mais além: a situação, no estado em que está, cria diferenças e desigualdades entre as próprias mulheres; entre aquelas que podem desenvolver estratégias para se aproximarem desse modelo e vencerem as barreiras de forma a ingressarem e permanecerem no mercado de trabalho e aquelas que não estão em condições de fazer isso.

Para que essas políticas possam superar as dificuldades que derivam em sua ineficácia e ineficiência e operem em benefício das mulheres dentro do mercado de trabalho, é necessário que as mesmas estabeleçam algo mais do que apenas um emprego para elas ou creches para seus filhos. Isso só será possível se as políticas incorporarem o enfoque de gênero no seu desenvolvimento e implementação, de forma a contribuírem com o desmantelamento da base das desigualdades. A pesquisa mostra que, precisamente, são as políticas mais frequentemente implementadas as que apresentam mais dificuldades para incorporar esse enfoque. É por isso que as sugestões estão focalizadas no que poderia ser feito para conseguir esse objetivo.





INTRODUÇÃO

Uma das mudanças mais significativas das últimas décadas nas brechas de gênero existentes no mercado de trabalho da América Latina é o importante aumento da participação feminina. No entanto, esse incremento não modificou as características de um mercado de trabalho baseado no “modelo do trabalhador ideal”, que supõe um trabalhador homem sem responsabilidades familiares, já que as mulheres são o pilar na resolução das necessidades de cuidados e das tarefas da casa.

Para terem acesso ao trabalho remunerado em pé de igualdade com os homens, as mulheres enfrentam diferentes tipos de restrições, derivadas dos costumes, das crenças e dos valores tradicionais. Por sua vez, aquelas que de fato conseguem acessar são atingidas por diferentes formas de discriminação. Essas formas se traduzem em um leque mais restrito de oportunidades de trabalho, na sua concentração em poucos setores de atividade e sua predominância nos setores de baixa produtividade, em uma maior participação em empregos de baixa qualidade, jornadas de trabalho mais reduzidas e menores possibilidades de promoção e de efetivar empreendimentos econômicos. Tudo isso leva a afirmar que o funcionamento do mercado reproduz e gera novas desigualdades de gênero.

Na medida em que a brecha de gênero é internalizada no formato de diferentes formas de discriminação ou de segregação no trabalho, as expectativas que as mulheres criam para si mesmas podem conduzir ao reforço dos papéis de gênero. O que reflete essa situação mais claramente é a alta proporção de mulheres que se mantêm fora do mercado de trabalho e que, portanto, não têm uma renda própria, ora porque trabalhar de forma remunerada não faz parte do seu projeto de vida, ora porque não podem custear as despesas da maternidade, ou por causa de outras responsabilidades de cuidado que esse trabalho implicaria para elas.

A redução verificada na brecha de gênero quanto à participação no trabalho está baseada no esforço das mulheres que acrescentam o trabalho não remunerado no lar à jornada de trabalho habitual. Isso contribui com a determinação de desigualdades também entre as próprias mulheres: entre aquelas que contam com maiores possibilidades de transferir sua carga de trabalho não remunerado contratando serviços no mercado (serviços de cuidado infantil, de cuidado de pessoas adultas dependentes e de tarefas domésticas) e aquelas que tentam compatibilizar seus horários com os escassos serviços que o Estado oferece ou delegar essas tarefas em outros membros da família (geralmente outras mulheres, como avós, irmãs, tias, filhas, etc.). Enquanto as mulheres de alguns estratos sociais enfrentam uma sobrecarga de trabalho quando participam no mercado de trabalho, as de outros estratos se vêem impedidas de acessar o trabalho remunerado. Como resultado, a redução da brecha de gênero na questão da participação no trabalho vem acompanhada das desigualdades entre as mulheres, produto das diferentes trajetórias de trabalho e dos imaginários sociais diferenciados a depender do estrato socioeconômico.

Essa situação é uma advertência quanto à importância de implementar políticas públicas que incorporem a perspectiva de gênero em todo o ciclo, a partir da sua projeção e implementação até seu monitoramento e avaliação. Reverter desigualdades de gênero e promover o empoderamento econômico das mulheres implica considerar que a realidade delas e a dos homens é diferente. Portanto, as políticas de trabalho não podem ser neutras quanto ao gênero, na medida em que requerem enfrentar situações e condicionamentos diferentes para homens e mulheres. Essas diferenças surgem da rígida divisão sexual do trabalho que se mantém no tempo, para além das modificações nos papéis de gênero que implicam uma maior inserção feminina no trabalho.

As políticas devem transformar as bases em que as brechas de gênero se sustentam, considerando-se também que essas brechas podem se alargar ainda mais nos processos de baixo crescimento econômico que se aproximam. Esse processo de crescente participação das mulheres no trabalho parece ter chegado ao fim. Enquanto a média do índice de participação feminina cresceu 0,9 pontos anuais na década de noventa, essa dinâmica desacelerou nos anos dois mil, dando lugar a um aumento de 0,3 pontos por ano. (Gasparini e Marchionni, 2015).

O resultado das políticas que não incorporam a perspectiva de gênero é a persistência da discriminação no trabalho e o aprofundamento das desigualdades sociais.

A análise aqui apresentada está baseada no mapeamento das políticas públicas que buscam promover o empoderamento econômico das mulheres e foi realizada no marco do projeto “Promovendo o empoderamento econômico das mulheres através de políticas melhores”¹. Este projeto está sendo desenvolvido com o apoio do Centro Internacional de Pesquisas para o Desenvolvimento (IDRC) do Canadá e a ONU Mulheres em oito países da região (Argentina, Bolívia, Chile, Equador, El Salvador, México, Nicarágua e Uruguai). O projeto foi marco de realização de uma análise regional sobre as tendências e determinantes da participação das mulheres no trabalho². Mais duas pesquisas por país foram realizadas com o intuito de identificar as restrições que as mulheres enfrentam para se inserirem no mercado de trabalho e obterem empregos que lhes permitam transitar processos de empoderamento econômico³.

¹ Acesse http://www.ciedur.org.uy/proyecto.php?id_proyecto=98

² Acesse <http://labor-al.org/participacionfemenina>

³ Acesse [://www.ciedur.org.uy/public](http://www.ciedur.org.uy/public)

As políticas para o empoderamento econômico

O empoderamento está relacionado com o processo pelo qual os indivíduos conquistam maior capacidade para tomarem decisões sobre suas vidas, o lugar onde vivem e suas comunidades. O processo de empoderamento econômico feminino supõe que as mulheres devem avançar nas seguintes dimensões:

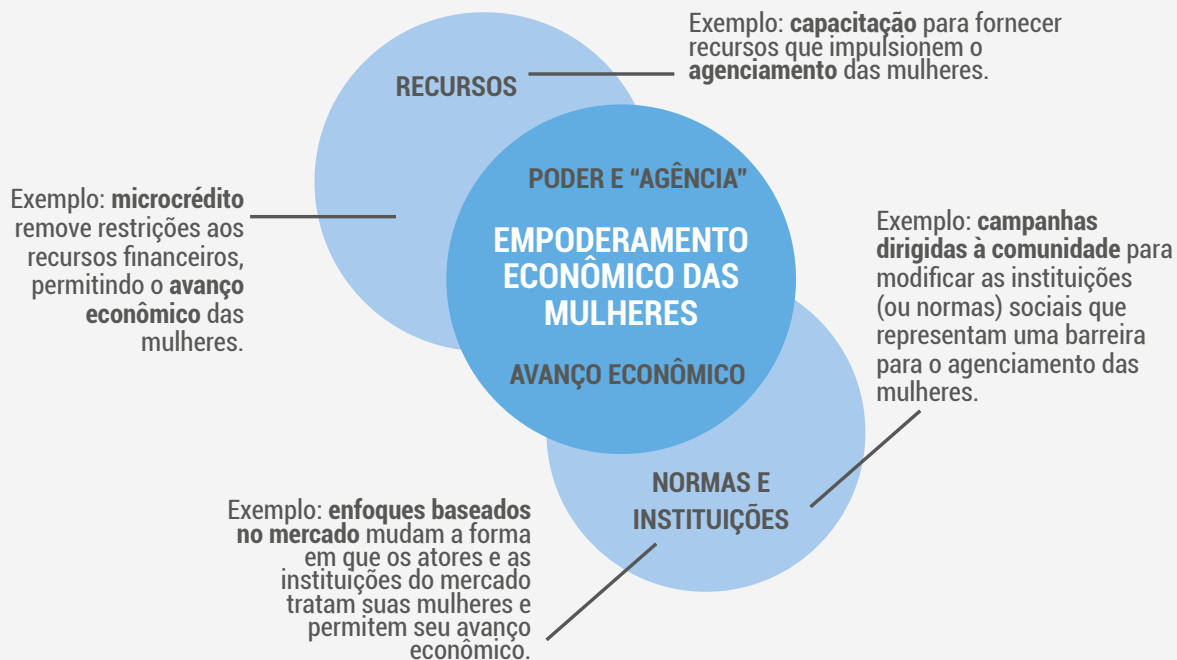
- Nas competências e nos recursos para competirem nos mercados, assim como no acesso justo e equitativo às instituições econômicas, como base do **sucesso** e da **possibilidade de avançarem a nível econômico**.

- Na possibilidade de definirem e de participarem na tomada de decisões, e de controlarem os recursos e os benefícios que se obtêm, como base do **poder** e do **agenciamento para se beneficiarem das atividades econômicas**.

Essas dimensões estão conectadas entre si: o sucesso e o avanço econômico promovem o poder e o agenciamento das mulheres. Ao mesmo tempo, ao poderem participar e controlar o uso dos recursos (poder), e definir e tomar decisões (agenciamento), elas estão em melhores condições para avançar a nível econômico.

As ações de promoção do empoderamento econômico precisam estar orientadas ao incremento dos recursos disponíveis – o capital humano, o capital financeiro, o capital social e o capital físico – e/ou à redefinição das normas e instituições. Isto quer dizer que as “regras do jogo” ou os sistemas sociais e organizacionais que regem as atividades e que mediam as relações entre os indivíduos devem ser modificados. Essas normas e instituições determinam a forma em que os recursos são distribuídos e utilizados, como pode se observar na Figura 1.

Figura 1. Contribuições com o empoderamento econômico das mulheres através dos recursos, as normas e as instituições.



Fonte: tomado de Golla, Malhotra, Nanda e Mehra (2011).

Não existe um único programa, projeto ou política que seja capaz de atender a todos os fatores que contribuem com o empoderamento econômico das mulheres por si só.

Incluir a perspectiva de gênero nas políticas supõe considerar as diferenças entre homens e mulheres do ponto de partida e nas diferentes fases que elas devam transitar para alcançarem seu empoderamento econômico.

Por exemplo, incluir o enfoque de gênero nas políticas de emprego significa que as políticas que se desenvolvem devem promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho (Lupica, 2015; OIT-CEPAL-FAO-PNUD-ONUMUJERES, 2013).

ANÁLISES E PRINCIPAIS RESULTADOS

As mulheres ainda sofrem desvantagens em todos os indicadores vinculados ao trabalho e enfrentam discriminações abertas ou encobertas. Até onde chegou o avanço? Quais são as pendências?

O propósito deste trabalho é analisar as políticas direcionadas ao incremento dos recursos disponíveis ou à redefinição das normas e instituições com o objetivo de alcançar o empoderamento econômico das mulheres e a igualdade de gênero. Entre as mesmas, são consideradas:

- As políticas ativas de emprego que incluem os sistemas de intermediação no trabalho, a formação para o mesmo e a geração direta e indireta de emprego⁴ (ver Quadro 1).
- As normas que regulamentam a existência de cuidado infantil para aquelas pessoas que trabalham de forma remunerada ou para as que buscam fazê-lo.
- A legislação sobre licença maternidade, licença paternidade e licença parental.
- A regulamentação das jornadas e dos horários de trabalho que possam ter incidência na inserção das pessoas responsáveis pelas tarefas dolar.

⁴ Os programas de geração direta e indireta de emprego na América Latina consistem, basicamente, em programas públicos de emprego de emergência, programas de criação indireta de emprego, incentivos legais que o Estado outorga para promover a contratação de trabalhadoras e trabalhadores, programas públicos e privados para mulheres empreendedoras de baixa renda e serviços financeiros não tradicionais.

No marco do projeto, Vezza (2015) realizou uma pesquisa baseada em um grupo de países da América Latina e apresenta um panorama geral da situação atual das leis e políticas que buscam promover o empoderamento econômico das mulheres na sua idade ativa. A autora classifica as políticas conforme três objetivos principais: aliviar as dificuldades decorrentes das restrições de tempo, aprimorar o agenciamento das mulheres e gerar mercados de trabalho mais justos. A autora também analisa o avanço na implementação dessas políticas e oferece as seguintes conclusões a respeito dos possíveis impactos que as mesmas poderiam ter no empoderamento econômico:

- Alguns efeitos das políticas ainda não são claros. É preciso mais tempo, evidência e análises mais complexas para obter conclusões.
- Quanto às alternativas entre licenças ou serviços para os cuidados domésticos, a evidência internacional é apresentada para justificar que os serviços teriam um maior impacto na inserção das mulheres no trabalho, nas licenças e na garantia do retorno das mães ao trabalho.
- Os programas de transferência condicionada que poderiam ser utilizados para promover a participação das mulheres no trabalho deveriam ter como alvo a mesma população que as políticas de trabalho. Dessa forma, poderiam promover uma estratégia conjunta que seria mais efetiva do que agir separadamente.

QUADRO 1

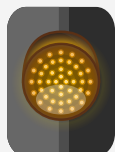
O enfoque de gênero nas políticas públicas: o Semáforo de Gênero.

Para alcançar a igualdade entre homens e mulheres⁵ é necessário incluir o enfoque de gênero na definição e/ou avaliação das políticas públicas. Isso significa que se deve considerar seu potencial para transformar as desigualdades pré-existentes na projeção, implementação, monitoramento e avaliação das políticas. Quando as políticas não incorporam essa perspectiva, tendem a reproduzir ou a reforçar essas desigualdades.

As políticas orientadas ao empoderamento econômico devem incorporar ações que favoreçam o incremento dos recursos econômicos disponíveis e a desconstrução e redefinição das normas e instituições. Bianchi (2014) confeccionou o **Semáforo de Gênero** com o propósito de classificar as políticas e programas da seguinte forma:



* As políticas que incorporam a **perspectiva de gênero** são identificadas pela LUZ VERDE, uma vez que, além de incrementarem os recursos disponíveis às mulheres, promovem a desconstrução e a redefinição de normas e de instituições em favor da igualdade de gênero, planejando ações para conseguir esses resultados.



* As políticas que **incorporam alguma ação positiva** são identificadas pela LUZ AMARELA: operam em favor da igualdade de gênero, uma vez que promovem superficialmente a desconstrução e a redefinição de normas e de instituições. Essas ações, além de incrementarem os recursos disponíveis, reconhecem algumas problemáticas que recaem majoritariamente sobre as mulheres e impedem seu desenvolvimento pleno. Alguns exemplos dessas ações são o pagamento de creches, a capacitação em direitos humanos, a seleção de participantes que favoreça as chefes do lar e subsídios para fomentar a contratação de mão de obra feminina.



* As políticas que **não possuem perspectiva de gênero** são identificadas pela LUZ VERMELHA, uma vez que somente contribuem com o incremento dos recursos disponíveis, mas não promovem a desconstrução nem a redefinição de normas e instituições que favorecem a desigualdade de gênero.

⁵ A igualdade de gênero significa igualdade de oportunidades, direitos e responsabilidades para homens e mulheres. A igualdade de oportunidades "define que as diferenças entre homens e mulheres não tenham um significado discriminatório. É por isso que o conceito de igualdade real é promovido: opõe-se ao tratamento desigual em situações idênticas. Não se refere ao tratamento diferente perante situações de fatos diferentes" (Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, CEDAW, por sua sigla em inglês, 1979).

Nos estudos de caso realizados nos oito países estudados pelo projeto, além de serem identificados os avanços e vácuos na legislação sobre os direitos das mulheres e sobre as prestações que visam atender às necessidades de cuidado (licenças e serviços), aprofundou-se na análise das políticas ativas de emprego (formação, intermediação no trabalho e geração direta e indireta de emprego) e seus possíveis impactos na equidade de gênero. Isso se deve ao fato de o tipo de políticas mais frequentemente desenvolvidas serem implementadas com base na suposição de que terão impacto no empoderamento econômico das mulheres. Contudo, os estudos mostram que essas políticas são as que apresentam mais dificuldades para incorporar o enfoque de gênero (em alguns casos, simplesmente, porque são “cegas quanto ao gênero”).

Resultados dos estudos nacionais

Os estudos nacionais realizados no marco deste projeto tendem a coincidir com os resultados apresentados para a região, com algumas particularidades.

Resultado 1: Percebe-se um avanço maior na legislação do que na sua aplicação e cumprimento efetivos, além de uma institucionalidade fraca de gênero.

Em todos os países analisados, observa-se que existe um amplo marco normativo para o desenvolvimento das políticas que é, em certa medida, acompanhado pelo desenvolvimento institucional de mecanismos para o avanço das mulheres. No entanto, tais países não dispõem dos recursos financeiros e humanos suficientes para transformar as leis e as normas em políticas efetivas.

Os mecanismos oficiais para o avanço das mulheres têm diferentes níveis hierárquicos e limitados recursos humanos e financeiros. Como consequência, os mesmos têm sua eficácia reduzida quanto ao monitoramento e incidência nas políticas públicas e na efetiva transversalização de gênero em todas as áreas.


Alguns déficits apontados nos estudos nacionais:

- “A **Nicarágua** conta com legislação e instrumentos políticos que, a priori, pareceriam favorecer os direitos das mulheres. O país também possui uma instituição da esfera ministerial que zela pelo cumprimento e desenvolvimento dos direitos da mulher. Contudo, apesar disso, o país não conta, em qualquer caso, com disposições ou mecanismos que permitam garantir seu cumprimento efetivo. É por isso que muitas leis ficam somente no plano da enunciação.” (Álvarez, 2014).t

- Na **Argentina**, “os mecanismos de fiscalização – estatais ou sindicais – não têm a presença suficiente para assegurar os direitos que as mulheres possuem e que são reconhecidos pela legislação existente. O pouco uso que as mulheres fazem da cota sindical e a reduzida intervenção que elas têm nas negociações coletivas com as figuras empregadoras desfavorecem suas possibilidades de reclamação. Em geral, pode se afirmar que o papel protagonista que as próprias mulheres têm para impulsionar iniciativas que afetam suas vidas a nível social e de trabalho é fraco”. (Foti e Sanchís, 2014).

Há déficits legislativos que persistem quanto a normativas que promovam a responsabilidade conjunta nos cuidados domésticos:

- Todos os países possuem um déficit de cobertura de licenças maternidade, licenças paternidade e/ou licenças parentais para aquelas pessoas que não têm um emprego remunerado ou formal. Inclusive, as pessoas que têm emprego formal e remunerado não dispõem necessariamente de todos esses benefícios (as licenças parentais são quase inexistentes e as licenças paternidade são muito reduzidas).



- Na **Argentina** também “existem vácuos normativos em relação à falta de equiparação dos homens e mulheres na normativa que reconhece somente às mulheres o direito (e a responsabilidade) ao tempo de dedicação ao cuidado (licenças maternidade, atenção dedicada aos filhos e filhas, atenção aos familiares diretos doentes ou deficientes, etc.). Existem propostas e projetos de lei elaborados nos âmbitos institucionais tripartidos mencionados, promovidos principalmente no Ministério de Trabalho e Segurança Social, que ainda não encontraram o caminho político para se tornarem leis” (Foti e Sanchís, 2014).

- Na **Argentina**, inclusive, “a maioria das empresas não cumprem com a normativa de colocar à disposição dos seus trabalhadores/as e funcionários/as serviços de cuidado para os/as filhos/as pequenos/as dentro ou fora do âmbito de trabalho. Isso acontece em 91% dos casos, conforme uma enquete realizada em 464 empresas do setor privado de diferente porte (UNICEF e MDS, 2012)” (Foti e Sanchís, 2014).

- No **Chile** foi levantada a necessidade de revisar a legislação a respeito das “salas berço” nas empresas com a finalidade de igualar as condições de os/as trabalhadores/as e de impulsionar o cuidado de os/as filhos/as como uma responsabilidade de ambos, pai e mãe. É preciso evitar discriminações no âmbito de trabalho e efeitos perversos como os que se observam, por exemplo, no artigo 203 do Código de Trabalho sobre as “salas berço”. Como o artigo estabelece que é obrigação do empregador/a disponibilizar uma “sala berço” no caso de ter 20 mulheres contratadas, ele/ela contrata apenas 19. A revisão desse artigo e a mudança da palavra “trabalhadoras” para “trabalhadores” irão supor uma solução para esse problema.

- Por sua vez, em **El Salvador**, mesmo que a Constituição estabeleça que é obrigação de os/as empregadores/as disponibilizar berços e locais de custódia para os/as crianças de os/as trabalhadores/as, a falta de

regulação dessa obrigação no Código de Trabalho faz com que sejam poucas as empresas que se comprometem e estabelecem, de fato, esses locais para os filhos e filhas dos seus trabalhadores e trabalhadoras.

- Nesse país, “a rigidez na extensão da jornada de trabalho” é uma limitação para as mulheres (ou homens) que preferem uma jornada flexível, e essa é uma característica que se estende para o resto dos países. “Um dos principais motivos pelos quais as mulheres preferem se manter fora do mercado de trabalho são as longas jornadas que implica um trabalho remunerado”. Existem, no Código de Trabalho, certas disposições que inibem os arranjos flexíveis no trabalho, uma vez que se considera regra a jornada integral e que tudo que se desviar da mesma é considerada irregularidade. Além disso, é obrigação de os empregadores e empregadoras o pagamento do salário mínimo de uma jornada integral quando o trabalhador ou trabalhadora trabalha menos horas, e isso é um claro desestímulo na hora de abrir espaço para esse tipo de arranjos. (Beneke de Sanfeliú, Gindling, Vásquez, Oliva e Delgado, 2015).

Outros déficits na garantia dos direitos:

- El Salvador tem um déficit em relação aos direitos trabalhistas das trabalhadoras domésticas, uma vez que o cadastramento delas na segurança social é voluntário.

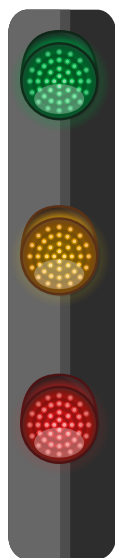
- No Chile é levantada a necessidade de eliminar o artigo 349 do Código de Comércio, que estabelece a necessidade de se solicitar a permissão do marido para que a mulher casada possa exercer atividades comerciais – como a constituição de uma sociedade comercial – se a união conjugal não tiver separação total dos bens.

Resultado 2: Os programas estão mais orientados ao aumento dos recursos disponíveis para populações vulneráveis do que a redefinir as normas e instituições.

Em geral, as políticas ativas de emprego mantêm seu foco nas mulheres consideradas mais vulneráveis (em geral, aquelas que se encontram em situação de pobreza). Neste contexto, os programas são os instrumentos que apresentam maior cobertura e que tendem a focalizar mais em lidar com a precariedade econômica das mulheres do que em aumentar seu "poder de agenciamento".

Resultados por país:

• No **Chile** foram analisados 14 programas desenvolvidos pelo Ministério do Desenvolvimento Social (MIDES) orientados à promoção da autonomia e do emprego das mulheres (majoritariamente focalizados em mulheres pobres e urbanas), principalmente centrados na eliminação das barreiras de acesso ao mercado de trabalho através da capacitação:



- Programas de formação, incluindo a formação profissional e colocação de trabalho, apoio e outras creches são uma escala muito pequena.

- Observam-se escassos programas orientados ao aumento da demanda de mão de obra e à redução dos preconceitos que os empregadores e empregadoras têm quanto à oferta de trabalho feminina.

- Há também poucos programas que busquem lidar com as dificuldades de permanência no mercado de trabalho, com a redução da brecha salarial, principalmente, e com o fornecimento de oportunidades de capacitação e de ascensão para as mulheres em igualdade de condições com os homens.

• Na **Nicarágua**, das 21 políticas e programas analisados, observou-se que o foco principal está na atenção que se deve dar às

barreiras financeiras, econômicas e educacionais ou na eliminação das mesmas:



- Somente o PPA⁶ Fome Zero propõe-se atender a aspectos como a redefinição dos papéis e das normas e ao reforço da auto-estima. De toda forma, em algumas pesquisas desenvolvidas por organizações sociais como o Grupo Venancia⁷, questionase a eficácia que esses programas têm na redefinição dos papéis de gênero. A leitura das avaliações e entrevistas realizadas a agentes que foram essenciais na projeção e implementação da política permite concluir "que os programas contribuíram, até certo ponto, para melhorar a situação econômica das mulheres beneficiadas, uma vez que forneceu a elas o acesso ao controle de recursos como um boi ou um porco, assim como à eliminação de determinadas barreiras, principalmente aquelas relacionadas com o capital financeiro e com as capacitações. Esses programas em nada contribuíram com o aumento do poder das mulheres e seu agenciamento para a renegociação de suas relações, nem com a eliminação de barreiras intrínsecas relacionadas aos papéis e mandados de gênero. Em muitos casos, pelo contrário, favoreceram o seu reforço. Isso se deve principalmente ao fato de que, mesmo identificando as mulheres como população-alvo, o objetivo fundamental da maioria dos programas não são necessariamente as mulheres, mas a família, e em particular seus filhos e filhas, o que pôde se observar através da análise dos seus enunciados. Isso quer dizer que os programas são propostos com o intuito de terem um nível de incidência nas mulheres; porém, na prática, seu objetivo fundamental é o bem-estar da família" (Álvarez, 2014).

- No **Uruguai** foram analisados 22 programas em diferentes repartições do governo e se observou que, em geral, os mesmos buscam atender à vulnerabilidade econômica, mas não estão direcionados à modificação das normas e valores sociais, nem à divisão rígida do trabalho por sexo.

⁶ Programa Produtivo Alimentar

⁷ Organização de mulheres que trabalha em prol do empoderamento econômico.

• No México foram analisados 24 programas relacionados às mulheres no âmbito do trabalho e da igualdade de gênero. Em geral, “observa-se que ainda está muito espalhado o conceito das mulheres como pessoas ‘vulneráveis’ que requerem atenção focalizada, principalmente as mulheres mais pobres. Os programas que buscam

favorecer ou incentivar a inserção das mulheres no mercado de trabalho se configuram entre as estratégias de combate à pobreza e de geração de renda através da implementação de projetos produtivos de pequena escala” (Salazar y Salazar, 2014). Esses programas têm um importante potencial na promoção de processos de empoderamento econômico. Contudo, da mesma forma que acontece nos demais países da região, deveria ser aproveitada a oportunidade para trabalhar nas restrições estruturais que essas mulheres enfrentam (como falta de apoio para resolver os cuidados e as tarefas domésticas, oportunidades de trabalho ruins, baixo nível educacional, normas culturais mais tradicionais).

• Em **El Salvador** existem programas que incluem capacitações para promover a equidade de gênero, a auto-estima e a liderança, dentre outras, dos quais se espera que ajudem as mulheres a modificarem as normas sociais que limitam sua autonomia econômica para que possam se desenvolver da melhor forma⁸:



• É o caso de Ciudad Mujer, Banca Mujer e Comunidades Solidarias Rurales. No caso deste último, “a avaliação do seu impacto indica que a participação nas diversas capacitações e nas outras oportunidades de interação social que o programa fornece produz um aumento do empoderamento das mulheres, que são as participantes diretas nesse tipo de atividades” (IFPRI/FUSADES, 2010, citado em Vásquez, 2014). Além disso, contase

com a Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva como um esforço na formação dos funcionários públicos na temática da igualdade de gênero.

Resultado 3: Escassa inclusão da perspectiva de gênero nos programas direcionados às mulheres e nos quais as mulheres integram uma porcentagem significativa da população beneficiária.

Percebe-se certa confusão nos produtores de políticas quanto ao fato de os programas serem direcionados às mulheres e que, ao mesmo tempo, contenham a perspectiva de gênero. Nos programas não orientados às mulheres, embora elas sejam uma porcentagem relevante dos destinatários e destinatárias, existe “cegueira de gênero”: o conhecimento sobre o que significa introduzir a perspectiva de gênero não aparece nos programas, nem qual seria o motivo para fazê-lo.

• No **Chile**, “uma primeira constatação que surge da análise da informação sobre programas orientados às mulheres é a persistência das dificuldades para incorporar uma análise de gênero nas políticas e programas públicos. Da mesma forma, algumas das experientes entrevistadas destacam que as mulheres continuam sendo consideradas vulneráveis e sempre são concebidas dentro do seu papel de mães, mais do que como trabalhadoras no seu papel econômico. Isso impede qualquer avanço no alcance de um equilíbrio quanto à participação de ambos os gêneros, tanto no trabalho produtivo como no reprodutivo” (Arriagada, 2014).

⁸Em El Salvador, o papel cultural da mulher como a pessoa encarregada do lar persiste. Além disso, uma vez que quem toma as principais decisões da casa é o homem, algumas dessas decisões incidem diretamente na inserção de muitas mulheres no mercado de trabalho (elas não têm “permissão” para estudar ou procurar emprego). Inclusive, a maternidade é considerada uma razão válida para permanecer em casa (Beneke de Sanfeliú et al., 2015 citado em Vásquez, 2014).

• Na Argentina:



• "o conjunto de medidas projetadas e implementadas pelo Estado para enfrentar a crise internacional dos anos 2008-2009, ao serem consideradas neutras quanto ao gênero, reproduzem desigualdades pré-existentes no mercado de trabalho. As políticas direcionadas ao incentivo de novas contratações e ao desestímulo de demissões, e aquelas destinadas às pessoas desempregadas (o Regime de Promoção da Contratação do Trabalho Registrado, o Programa REPRO de Reconversão Produtiva), não incluíram diagnósticos nem objetivos sobre as condições de trabalho das mulheres. Além disso, estão direcionadas principalmente ao setor formal da economia, enquanto há uma sobrerrepresentação das mulheres no emprego informal" (Foti e Sanchís, 2014). (LUZ ROJA)



• Essa problemática também recai sobre os programas que promovem a geração de renda e a empregabilidade ou o auto-emprego destinados a esse setor social (Programa Argentina Trabaja, Programa de Microcrédito para Empreendedores, etc.), cujos beneficiários/as resultaram ser, em sua maioria, mulheres. Inclusive se observa essa problemática em aqueles programas cujas destinatárias são, precisamente, as mulheres, como é o caso do Programa Ellas Hacen (Cecchini e Madariaga, 2011 citado em Foti e Sanchís, 2014). Neste programa, executado muito recentemente (em abril de 2014), os objetivos de empoderamento das mulheres são explícitos, e a perspectiva de gênero pode ser observada tanto nos depoimentos registrados no documento de antecedentes e de apresentação do programa quanto nos instrumentos já confeccionados de capacitação e de assistência técnica em campo. Contudo, a normativa operacional não inclui mecanismos que garantam um suporte nas tarefas do cuidado dos/as filhos/as e da casa àquelas mulheres/mães beneficiárias para as quais, dado seu perfil específico, essas tarefas significam uma carga pesada e,

portanto, uma provável barreira para continuar sua participação nas distintas atividades de capacitação e emprego que lhes são propostas. As opiniões sobre como a execução em campo do programa está sendo realizada revelam que, embora em alguns casos as mulheres estejam se organizando no âmbito comunitário para resolver esse problema, ainda não apareceu uma solução institucional neste quesito. Esse fato traz logo a suspeita de um risco importante para a efetiva obtenção dos resultados esperados a partir da intervenção (Foti e Sanchís, 2014)



• Também são relevantes os empreendimentos da economia social a cargo das mulheres que são beneficiárias desses programas. Apesar disso, não foi incorporada uma perspectiva específica de gênero nessas linhas de políticas públicas, tanto em termos de focalização nos problemas quanto em relação ao perfil da população beneficiária e aos objetivos propostos.



• A política de inclusão social que o Ministério de Desenvolvimento Social realiza, que integra o outro eixo principal direcionado à população vulnerável, focalizase no Programa Familia Argentina. Neste Programa se destacam algumas ações de assistência que impactam na qualidade de vida e nos recursos que as mulheres administram, como o Plan de Seguridad Alimentaria, o Pro Huerta, o Plan Ahí, e Primeros Años. Entretanto, e apesar de as titulares das atividades promovidas serem majoritariamente mulheres (elas são os veículos mediante os quais os benefícios chegam às famílias), a maioria dessas iniciativas também não incorpora especificamente uma perspectiva de gênero.

• No caso do **Equador**, embora exista uma agenda para a igualdade de gênero, é preciso apontar que o enfoque de gênero não está concretamente presente na apresentação da problemática das políticas e nem em uma série contínua de programas ou intervenções.

• Em El Salvador:



• o programa Ciudad Mujer, no seu módulo de autonomia econômica, oferece às mulheres capacitação e formação vocacional, além de capacitá-las e guiá-las tecnicamente para que elas possam empreender alguma atividade por conta própria.

Nessa instância de formação, as necessidades de cuidado dessas mulheres são resolvidas.



• Mas essa ajuda acaba desaparecendo. Por causa disso, as mulheres devem resolver a questão de sua inserção no mercado de trabalho ao tempo que tomam conta do cuidado de suas filhas e filhos. Isso gera para o país a dificuldade de formar mulheres que acabam não se inserindo no mercado de trabalho.



• Na Nicarágua não existe, em termos político-institucionais, nem uma política de gênero, nem um escritório ou um departamento que a gerencie. Isto é fundamental para garantir avanços substantivos no acesso das mulheres à formação de uma maneira justa. Observou-se que, embora existam certos elementos de apoio a partir de uma política de bolsas, alojamento, transporte e hospedagem, ainda há dois elementos fundamentais que não recebem atenção. O primeiro é a inexistência de uma política de cuidado, o que dificulta às mulheres o acesso a cursos, principalmente àqueles de longa duração. O segundo é o custo da matrícula: apesar da existência das bolsas, as mulheres nem sempre têm acesso às mesmas (Álvarez, 2014).

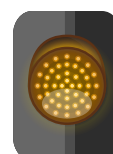
Não existem lineamentos transversais de gênero que orientem quanto ao acionar dos programas. Isso acarreta dispersão nas iniciativas e confusão em cada instituição ou ministério na hora de operacionalizar os lineamentos e objetivos relacionados com os direitos das mulheres (Álvarez, 2014).

• No México se observa que “o conjunto de programas que se propõem a igualdade de gênero é muito limitado, em comparação com o predomínio das ações direcionadas às mulheres nas quais subjaz a idéia de que, se elas são a população-alvo, a incorporação do enfoque de gênero já foi cumprida” (Salazar e Salazar, 2014).

“Dos 24 programas selecionados:



• apenas sete mencionam nos seus objetivos e/ou nas suas ações a igualdade de gênero, a igualdade entre homens e mulheres, a inserção e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, seu empoderamento econômico e a conciliação entre a vida no trabalho e as responsabilidades familiares.

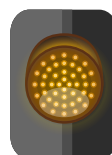


• No resto dos programas (17), não se propõe a igualdade de gênero ou o empoderamento econômico das mulheres, embora focalizem em algumas ações que poderiam contribuir com seu empoderamento. Há um predomínio dos programas que promovem a geração de renda através de projetos produtivos, a maioria deles por meio de microcréditos. Esses programas são direcionados principalmente às mulheres pobres, que vivem em comunidades rurais e cujo acesso ao emprego é limitado. Tais iniciativas produtivas representam não apenas uma oportunidade de acesso para elas, mas também a possibilidade de possuírem mais altos níveis de liberdade para fazerem coisas por sua conta, para se reunirem e organizarem, e para adquirirem habilidades e conhecimentos aos quais não teriam acesso de outra maneira. As dificuldades estão associadas à baixa cobertura dos programas, às quantias para o financiamento que determinam a escala da produção, ao acesso ao mercado para os produtos, à sobrecarga de trabalho quando não se incluem ações específicas de apoio ao trabalho doméstico, ao cuidado das crianças e à redistribuição das responsabilidades familiares entre mulheres e homens” (Salazar e Salazar, 2014).

• No **Uruguai**, “dos 22 programas analisados:



• apenas seis (27%) foram projetados a partir de uma perspectiva de gênero.



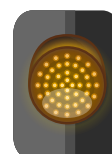
• sete (32%) incorporam alguma medida específica ou ação positiva que leva em conta algum aspecto referido à condição e à posição das mulheres na sociedade.



• e nove deles não incorporam a dimensão de gênero ou a consideram muito superficialmente, embora todos os programas analisados tenham uma porcentagem majoritária de mulheres beneficiárias.



• “Nenhum dos programas de criação indireta de emprego incorpora a perspectiva de gênero em sua formulação ou planejamento, nem no seguimento ou na avaliação” (Bianchi, 2014).



• Apenas 22% dos programas incorporam alguma medida ou ação positiva que atenda à diferença de condição e de posição das mulheres. Isso reflete que, apesar de serem um instrumento de empoderamento econômico das mulheres, os programas não estão sendo pensados para potencializar esse objetivo. Por esse motivo, os mesmos não estão sendo eficientes e eficazes tanto quanto deveri-

am, nem estão impactando de forma tão positiva na maioria da população beneficiária, que são mulheres” (Bianchi, 2014).



• “No caso dos programas de intermediação no trabalho, a tendência é revertida, uma vez que a maioria desses programas abrange alguma medida ou ação positiva sobre a condição e posição das mulheres, e quase 30% incorpora a perspectiva de gênero. A resposta está no compromisso assumido pelo Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (INEFOP) de incorporar a perspectiva de gênero na sua ação, principalmente através do módulo de gênero e direitos humanos das mulheres que faz parte do programa de capacitação, e através da possibilidade de cobrir as despesas de creche para o cuidado das crianças, de forma que os e as participantes possam assistir às capacitações e às formações” (Bianchi, 2014).



CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Os fatores específicos que indicam o progresso no empoderamento econômico das mulheres podem ser diferentes a depender do contexto e podem mudar com o decorrer do tempo, na medida em que os países ou as regiões vão se transformando.

O projeto identificou **avanços importantes na adoção de leis** que contribuem com a promoção da igualdade. Porém, **ainda resta ampliar o acesso aos direitos para todas as mulheres**, e não apenas para as assalariadas formais.

Quanto às políticas ativas de emprego, parece haver uma **maior tentativa de transversalizar a perspectiva de gênero nos programas, mas o esforço ainda é insuficiente**. Como Salazar e Salazar (2014) propõem, “o denominador comum dos programas que integram a igualdade de gênero entre seus objetivos é a inexistente atenção dada às tensões e às dificuldades que o trabalho doméstico representa e a falta de cuidado na inserção das mulheres no trabalho. Isto quer dizer que, no desenvolvimento dos programas, um dos aspectos centrais dessa desigualdade permanece intacto”. **A dificuldade principal está identificada na redefinição das normas e instituições**.

As pesquisas nacionais coincidem em mencionar que os programas que têm por objetivo a igualdade de gênero são relativamente poucos e têm alcances e impactos muito limitados.

O viés continua sendo o direcionamento das políticas às mulheres pobres ou em situação de vulnerabilidade social, sem considerar sua problemática específica de gênero. Para algumas mulheres, esses programas representam a oportunidade de terem uma renda, de se organizarem e de estabelecerem relações sociais além do

contexto doméstico, mas essas políticas não modificam as bases estruturais da desigualdade. Isso significa que as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e pelos cuidados da casa, e sofrem situações de dominação baseadas no modelo patriarcal que as mantêm submissas e com menor poder de decisão. Por isso, promover a participação das mulheres em mercados de trabalho onde prevalecem as normas androcêntricas supõe assumir que elas estarão dispostas a aumentar sua carga de trabalho (ao incorporarem o trabalho remunerado ao não remunerado que já realizam), e que o tipo de emprego que obtiverem gerará oportunidades de empoderamento.

Finalmente, **é necessário derrubar a idéia das “políticas neutras ao gênero”**. A perspectiva de gênero deve estar presente em todas as fases, do planejamento à implementação, o monitoramento e a avaliação. “A região é caracterizada pela carência de avaliações do impacto e dos resultados das políticas atuais de emprego quanto à igualdade de gênero. A ausência de evidência objetiva que permita analisar quais ações favorecem a autonomia econômica das mulheres e quais constituem um obstáculo para a mesma age como uma barreira para realizar sugestões de melhorias e mudanças das políticas públicas que funcionem em prol da igualdade de gênero. Por outro lado, essa carência pode contribuir com a perpetuação da desigualdade no mercado de trabalho sob o argumento de estarem sendo implementadas políticas e programas que contam com alta presença de mulheres entre seus beneficiários. Na realidade, muitas dessas ações não contribuem com a verdadeira igualdade de oportunidades entre homens e mulheres” (Lupica, 2015).

1ª sugestão: Definir um marco geral em que a estratégia de empoderamento econômico das mulheres se encaixe.

O acesso ao emprego é uma base para promover o empoderamento econômico das mulheres, mas isso demanda transcender a segregação ocupacional, garantir sua permanência no emprego e facilitar uma trajetória trabalhista ascendente conforme suas qualificações. Isso requer a definição de um enfoque integral das políticas que consiga superar a organização setorial dos Estados.

O marco geral para o empoderamento econômico deveria incluir:

- A adequação das normas e regulamentos de forma a promover a igualdade: leis de herança, procedimento para o registro de empresas, determinação de salários mínimos e de ajustes de salário.
- A promoção de condutas em favor da igualdade nas empresas: códigos de conduta das empresas, selos de qualidade.
- A facilitação do acesso igualitário à educação, à capacitação e ao treinamento: ensino médio e superior, ensino vocacional e técnico. Haveria que avaliar se as estratégias de capacitação e de formação para o trabalho consideram as barreiras que as mulheres enfrentam no emprego, e se os programas de formação buscam não apenas atender às necessidades da demanda de trabalho, mas também reduzir a segregação ocupacional (horizontal e vertical).
- A facilitação do acesso à infra-estrutura, à tecnologia, ao crédito e à comercialização: mobilidade fora da

casa, tecnologia que facilite o acesso das mulheres ao mercado e aos serviços, acesso aos canais de comercialização e ao crédito, e redução dos custos de procura de emprego.

- A promoção da responsabilidade conjunta nos cuidados: programas para ampliar o acesso de homens e mulheres à proteção social como licenças por maternidade, paternidade e parentais, prestações para a assistência ou o cuidado de pessoas em situação de dependência, disponibilidade de serviços de cuidado infantil e no contra horário escolar, infra-estrutura para reduzir o trabalho doméstico.


- A derrubada dos estereótipos de gênero: trabalhar em prol da mudança cultural nas organizações, nas empresas, nas instituições públicas e nas famílias. Quanto a isso, no Chile considera-se a possibilidade de trabalhar com empresários/as e colegas de trabalho e desenvolver programas direcionados aos meios massivos de comunicação.

- A organização e a voz: redes de mulheres para a comercialização, grupos de auto-ajuda, sindicatos.

A agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável é a oportunidade para renovar os compromissos assumidos pelos países quanto à igualdade de gênero no mundo do trabalho e consolidá-los em políticas e programas que favoreçam o empoderamento econômico das mulheres.

2ª sugestão: Aprimorar os diagnósticos para a definição das políticas e para a inclusão da perspectiva de gênero.

A revisão das políticas e programas sugere a necessidade de determinar o alcance do problema para definir o tipo de



situações de discriminação no trabalho afetam a maioria das mulheres, mas existem problemas específicos, como o das trabalhadoras migrantes, que demandam seletividade. Em geral, observa-se que problemas gerais que atingem um grupo significativo de mulheres são tratados em programas cuja cobertura é muito baixa.

Para isso também é necessário que as estatísticas elaboradas com base nos programas estejam desagregadas por sexo, além de coletar informação útil para avaliar os impactos do programa na perspectiva de gênero (por exemplo, condição econômica, raça-etnia, anos de educação, pessoas a cargo, etc.). Essa informação seria o ponto de partida para medir o impacto e melhorar a eficiência e a eficácia das políticas de promoção da igualdade de gênero e o desenvolvimento sustentável.

Em alguns países (por exemplo, no Uruguai), quase todas as instituições responsáveis pelos programas se esforçam por começar a identificar as trajetórias e rumos de vida de suas beneficiárias e beneficiários com o intuito de poder trazer-lhes opções para continuar com o processo iniciado por algum dos programas, e assim contribuir com a criação de projetos de vida no âmbito do trabalho junto com eles ou elas. O fortalecimento da articulação interinstitucional é uma ferramenta chave para cumprir com esse objetivo, assim como a atualização permanente dos dados.

Um instrumento fundamental para a incorporação da perspectiva de gênero nas políticas públicas é a realização de enquetes sobre o uso do tempo, uma vez que as mesmas permitem evidenciar as inter-relações entre o trabalho remunerado e o não remunerado. O esforço que implicou a coleta desse tipo de informação foi possível em grande medida graças à cooperação internacional (das agências das Nações Unidas como a CEPAL, ONU Mulheres, UNFPA). Porém, não foi possível institucionalizar essa medida nos centros de coleta das estatísticas nacionais para que tivesse continuidade e uma frequência periódica.

Existem outras iniciativas que podem contribuir com o objetivo do empoderamento econômico, como os orçamentos sensíveis ao gênero, na medida em que incorporam a perspectiva de gênero na distribuição da despesa pública. Isso torna possível o desenvolvimento de ações que buscam aliviar a carga de trabalho não remunerado realizado pelas mulheres. Contudo, essas iniciativas também não são claramente institucionalizadas nos processos de determinação dos orçamentos locais e nacionais. Existem apenas algumas experiências particulares que institucionalizaram a ferramenta de transversalização de gênero nos orçamentos públicos.

3ª sugestão: Incluir a perspectiva de gênero em todas as políticas e programas que são desenvolvidos e realizar avaliações periódicas para conhecer os avanços e obstáculos que se apresentam.

Torna-se imprescindível incluir a perspectiva de gênero em todas as políticas e programas que são desenvolvidos para promover o empoderamento econômico das mulheres da forma mais eficiente e efetiva. Essa questão já teve fundamentos suficientes e o Quadro 1 contém a explicação sobre o significado do que é transversalizar as políticas e os programas incorporando a perspectiva de gênero. Por sua vez, dado que o fenômeno do empoderamento econômico é complexo e demanda certa carga de aprendizado no caminho – porque as normas e os costumes da sociedade não são tão fáceis de modificar, como também não o são as práticas institucionais -, é importante que, durante a implementação dos programas, sejam realizadas avaliações periódicas que permitam coletar informação útil para uma possível redefinição da estratégia, caso os resultados desejados não estejam sendo alcançados. Em alguns casos, isso significa definir instrumentos que não existem, mas, em outros, poderia significar a inclusão do enfoque de gênero em avaliações que já são realizadas.

QUADRO 2

Políticas que promovem o empoderamento econômico das mulheres: “Boas práticas”

A institucionalização de gênero na definição das políticas e programas que estão sendo implementados na América Latina é fundamental para garantir que os mesmos incluam o enfoque de gênero. Por esse motivo, é muito comum encontrar, entre as “boas práticas”, os programas que desenvolvem essa institucionalização. Dentre elas podemos observar os “selos de qualidade”, que se espalharam por quase todos os países da região buscando incluir a perspectiva de gênero nas ações de promoção do emprego implementadas pelas empresas. No Uruguai, é o **Modelo de Calidad con Equidad de Género** (Modelo de Qualidade com Equidade de Gênero); no Chile, o **Sello de Buenas Prácticas Laborales** (Selo de Boas Práticas de Trabalho), e, no México, o **Programa Certificación del Modelo de Equidad de Género (MEG)** (Programa Certificação do Modelo de Equidade de Gênero).

Além disso, foram desenvolvidos programas de orientação e de aprimoramento da empregabilidade dos/das jovens que buscam atender às necessidades de cuidado dos filhos e filhas dos beneficiários e beneficiárias dos programas (**Jóvenes en Red** – Jovens em Rede –, do Uruguai, e **Jóvenes con Más y Mejor Trabajo – Jovens com Mais e Melhor Trabalho** –, da Argentina). Podemos dizer o mesmo do programa **Barrido Otoñal**⁹ (Varrido de Outono) da Prefeitura de Montevideu (Uruguai), que, com esse mesmo propósito, articula-se com outros programas ou serviços públicos.

Por sua vez, no Chile foram desenvolvidos os Centros de **Atención para Hijos de Mujeres Temporeras** (Centros de Atenção para Filhos de Mulheres Temporárias), que trazem soluções para mães, pais ou os principais cuidadores ou cuidadoras das crianças, para que essas pessoas possam ter acesso a trabalhos temporários durante os meses de janeiro e fevereiro de cada ano. Graças a esses centros, os beneficiários e beneficiárias contam com uma alternativa para o cuidado dos filhos ou filhas de 6 a 12 anos que estão sob sua responsabilidade. O Programa **De 4 a 7 Mujer Trabaja Tranquila** (Das 4 às 7 a Mulher Trabalha Tranquila) tem um propósito semelhante, uma vez que busca contribuir com a inserção e permanência no trabalho de mães e/ou mulheres responsáveis pelo cuidado de crianças de 6 a 13 anos, através de apoio educativo e recreativo após a jornada escolar.

Em El Salvador, o nível de violência e insegurança que as mulheres vivem decorreu no desenvolvimento do programa **Ciudad Mujer**¹⁰ (Cidade Mulher), que consiste na oferta de serviços e programas específicos em diferentes regiões do país. As mulheres que acessam esses serviços ou programas podem fazer uso dos serviços de cuidado infantil que são oferecidos no prédio do programa. O déficit observado é que as beneficiárias não contam com esse apoio depois de finalizada a formação ou o assessoramento para a inserção no trabalho. Por sua vez, com o propósito de formar o quadro de funcionários públicos nos temas da igualdade de gênero, foi criada a **Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva** (Escola de Formação para a Igualdade Substantiva).

⁹O programa Barrido Otoñal é um programa de emprego temporário para mulheres com alto grau de vulnerabilidade social.

¹⁰Mais informação disponível em <http://www.inclusion-social.gob.sv/ciudad-mujer/>

BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ Vijil, Ana Lucía (2014). Marco de referencia para el análisis de las políticas públicas que promueven el empoderamiento económico de las mujeres en Nicaragua. Montevideo: CIEDUR-FIDEG.

ARRIAGADA Acuña, Irma (2014). Mapeo de las políticas laborales y sociales para la inserción laboral de las mujeres en Chile. Montevideo: CIEDUR-CEM.

BENEKE de Sanfeliú, Margarita, Gindling, Thomas H., Vásquez, Lidia, Oliva, José y Delgado, Susana (2015). Dinámica del mercado laboral de mujeres y hombres en El Salvador. Managua: Fundación Internacional para el Desafío Económico Global (FIDEG).

BIANCHI, María (2014). Políticas públicas para el empoderamiento económico de las mujeres en Uruguay. ¿Potenciales herramientas de cambio o más de lo mismo? Montevideo: CIEDUR

ESPINO, Alma y Soledad Salvador (2007). Género y oportunidades laborales en el Mercosur. Elementos para un diagnóstico. Santiago de Chile: OXFAM. Disponible en www.mujeresdelsur-afm.org.uy/joomdocs/pub_genero.pdf

FOTI, Pilar y Sanchís, Norma (2014). Legislación y políticas para la inserción laboral y el empoderamiento económico de las mujeres en Argentina. Montevideo: CIEDUR-Asociación Lola Mora.

GASPARINI, Leonardo; Marchionni, Mariana (2015). Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America. La Plata: CEDLAS-Fac. de Ciencias Económicas – UNLP.

GOLLA, Anne Marie, Malhotra, Anju, Nanda, Priya and Mehra, Rekha (2011). Understanding and measuring women's economic empowerment. Definition, framework, indicators. Washington DC: International Centre for Research on Women (ICRW).

LUPICA, Carina (2015). Instituciones laborales y políticas de empleo. Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres. Serie Asuntos de Género n o 125. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

OIT-CEPAL-FAO-PNUD-ONUMUJERES (2013). Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo en América Latina y el Caribe.

SALAZAR Ramírez, Rebeca y Salazar Ramírez, Hilda (2014). Políticas públicas que promueven el empoderamiento económico de las mujeres en México. Montevideo: CIEDUR-Mujer y Medio Ambiente.

VÁSCONEZ Rodríguez, Alison (2014). Mapeo de las políticas para la inserción laboral de las mujeres en Ecuador. Montevideo: CIEDUR.

VÁSQUEZ, Lidia (2014). Mapeo de leyes, políticas públicas y programas para la inserción laboral femenina en El Salvador. Montevideo: CIEDUR-FUSADES.

VEZZA, Evelyn (2015). "Policies toward female labor force participation". En: Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America (Gasparini y Marchionni eds), pp. 307-353. La Plata: CEDLAS-Fac. de Ciencias Económicas – UNLP.

EL SEMÁFORO DE GÉNERO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS QUE PROMUEVEN EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES

Esta investigación fue realizada en el marco del proyecto "Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas", apoyado y financiado por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) de Canadá y ONU Mujeres. La coordinación del proyecto está a cargo del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo Uruguay (CIEDUR) y el Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad de La Plata, Argentina.

La finalidad del proyecto es mejorar la eficiencia y la eficacia de las políticas públicas para promover la equidad de género en los mercados de trabajo y mejorar las oportunidades económicas de las mujeres, a través de la investigación. Participaron equipos de investigación de Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador México, Nicaragua y Uruguay.

CIEDUR 18 de Julio 1645, piso 7, Montevideo, Uruguay.

Tel. 598 24084520

E-mail: ciedur@ciedur.org.uy

Web: www.ciedur.org.uy

