

María Victoria Heikel

Demógrafa - SEFEM

“El inicio del segundo milenio se encuentra con una creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, en condiciones de desigualdad con respecto a los hombres y en condiciones de una mayor vulnerabilidad con respecto a la estructura de empleo.”

La posición de las mujeres en el mercado de trabajo está marcada tanto por la tensión que existe entre factores que podríamos denominar “económicos” y que son inherentes al comportamiento de las antiguas y nuevas formas que adoptan las relaciones de trabajo, como por factores “extra-económicos” o socioculturales inherentes a las relaciones de género que se establecen en el ámbito del empleo y en los hogares de las mujeres (activas e inactivas).

La dimensión económica, bajo la influencia de las crisis estructural de la década de los ochenta y de los procesos de flexibilización¹ (o mejor desregulación) que se fueron imponiendo en los noventa, impacta de manera desigual a los segmentos de la fuerza de trabajo que ocupan las posiciones más precarias, aumentando el rango de los empleos de mala calidad: en términos de estabilidad, condiciones generales de trabajo y remuneración, entre otros. Este primer elemento debe ser contextualizado además, en las nuevas formas que adquiere el mercado en contextos de globalización económica, como el MERCOSUR.

El segundo elemento, el de las relaciones de género, expone a las mujeres a situaciones de oportunidades desiguales para el acceso,

la promoción y el desgaste que significa el trabajo por el esfuerzo que exige la compatibilización de las responsabilidades familiares o trabajo doméstico, con las de su inserción laboral, entre otros factores.

La coexistencia de estos dos ámbitos en la realidad del trabajo de las mujeres obliga a ampliar el concepto mismo de trabajo, ya que una parte se destina al mercado, es decir al intercambio de bienes y servicios por una remuneración, y otra, es de consumo familiar, necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo.

LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

Las características de la ocupación femenina, en Paraguay (así como en otros países del MERCOSUR), en los últimos años (1997) se ha caracterizado por:

El incremento sustantivo de las tasas de participación económica:

Tasa de actividad:

Total país: 41,4% mujeres y 74,4% hombres
Asunción: 65,4% mujeres y 72,7% hombres

Aumento creciente de las tasas de desocupación:

Total país: 6,8% mujeres y 4,5% hombres
Asunción: 7,6% mujeres y 5,4% hombres

y, como indicador, de los empleos de mala calidad, el aumento creciente de los índices de sub-ocupación:

¹ En este trabajo no se discuten en profundidad las ventajas ni los límites de los procesos de flexibilización, sino que se hará mención sólo a aquellos vicios detectados en las relaciones laborales, principalmente de las mujeres, que se producen como resultado de efectos nocivos de las tendencias de desregulación que muchas veces son presentadas como “flexibilización” de relaciones de trabajo.

Total país: 23,4% mujeres y 16,7% hombres
Asunción: 19,7% mujeres y 10,2% hombres

Las mujeres además sufren los efectos de la segregación en el mercado de trabajo, tanto por su concentración en ciertas ocupaciones: como maestras, enfermeras, empleadas domésticas y empleadas de comercio, como porque ocupan los niveles más bajos de la escala ocupacional, incluso en las ramas de mayor dinamismo del sector de los servicios y las finanzas (secretarías, recepcionistas, cajeras en mayor proporción que gerentes y directoras de áreas o departamentos).

Con respecto al tamaño de las empresas, las mujeres tienden a ocuparse principalmente en empresas unipersonales, como empleadas domésticas y trabajadoras independientes o por cuenta propia. También son mayoría en las micro-empresas de hasta 9 empleados y en formas atípicas de empleo como el trabajo familiar no remunerado, el trabajo a domicilio y los realizados a destajo. Esta forma de inserción atenta -entre otras cosas- contra sus posibilidades de organización sindical, y en el caso que su inserción laboral lo permita, cuando ingresa a los sindicatos se encuentra con un escenario donde predomina la dirigencia masculina, las reivindicaciones mal llamadas "generales" que no dan cuenta de sus necesidades específicas -como mujeres-, las prácticas sexistas de trato entre sus propios compañeros, los obstáculos de horario y otras restricciones de tipo socio-familiares.

En esta situación se hace particularmente importante, tanto desde la estrategia sindical como de las políticas de empleo, en primer lugar, lograr una mayor precisión en el análisis de las condiciones de empleo de las mujeres para, posteriormente, definir estrategias que den cuenta de sus necesidades particulares. Las principales razones que justifican la inclusión de una perspectiva de género en la definición de estrategias tienen que ver con la constatación de que las mujeres constituyen un sector de la fuerza de trabajo cada vez más importante numéricamente y porque de su situación depende la sobrevivencia de un número de hogares también cada vez mayor.

Es en este esfuerzo por profundizar en el análisis de las condiciones y posibilidades del empleo es que se debe entender la utilidad, de construir indicadores de género y presentarlos tanto a los organismos públicos encargados de la política de empleo como en los espacios de discusión empresarial y sindical, para lograr una estrategia inclusiva y no excluyente de las necesidades de las mujeres.

INDICADORES CON RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LABORAL

La normativa laboral vigente en Paraguay tuvo sucesivas modificaciones en los años 1993 y 1995, por las cuales se ha profundizado en la regulación de la estabilidad sindical, el derecho a vacaciones, las protecciones a la maternidad y la lactancia, el acoso sexual, la equiparación del empleo doméstico a otras categorías de empleo en relación de dependencia y otros beneficios con perspectiva de género.

Sin embargo, existe la posibilidad (y la intención) de realizar nuevas modificaciones en el sentido inverso, es decir para "desregular" el salario mínimo oficial (SMO), el jornal mínimo rural y la estabilidad laboral, entre otros, que podrían incluir las conquistas logradas por las mujeres. En el primer caso, se deberá tener en cuenta que si bien el SMO en Paraguay es el más alto del MERCOSUR, los costos de la mano de obra (como factor de producción) son los más bajos, por el incumplimiento de las normas laborales (seguridad social, ambiente de trabajo, seguridad y protección durante el trabajo, capacitación, etc.) y porque el SMO actúa mucho más como techo que como piso salarial.

En cuanto a la desregulación de la jornada rural, la propuesta empresarial sostiene que debe ser reemplazada por el pago por tarea argumentando "inclemencias" del tiempo entre otros factores que impiden el trabajo cotidiano. De aceptarse esta postura se estaría eliminando el riesgo climático de los costos de producción de la empresa, trasladándolo al costo de reproducción de la fuerza de trabajo rural.

Con respecto a los logros obtenidos por las mujeres el hecho de que conste en la normativa tampoco garantiza su cumplimiento, en este sentido se destaca la urgente necesidad de normatizar las denuncias y procesos frente al acoso sexual, el cumplimiento de las normas de seguridad social y la elaboración de propuestas nuevas con respecto a la cobertura

de las formas de trabajo de las mujeres, el cumplimiento de obligaciones de apoyo a las necesidades familiares (guarderías, comedores, etc.), las protecciones a la maternidad y a la lactancia, el reconocimiento de las relaciones de dependencia que se esconden detrás de las formas menos típicas de contratación, etc.

Indicadores con respecto al cumplimiento de la normativa laboral

- ⇒ *Registro estandarizado de denuncias y procesos frente al acoso sexual,*
- ⇒ *Grado de cumplimiento de:*
 - *normas de seguridad social,*
 - *obligaciones de apoyo a las necesidades familiares (guarderías, comedores, etc.),*
 - *las protecciones a la maternidad y a la lactancia,*
- ⇒ *Reconocimiento de las relaciones de dependencia que se esconden detrás de las formas menos típicas de contratación, etc.*

INDICADORES CON RESPECTO AL MERCADO DE TRABAJO

Se ha constatado que en los procesos de modernización del mercado de trabajo, los segmentos más vulnerables sufren los efectos de la segmentación, segregación y hasta exclusión. El hecho de que un 25% de las mujeres trabajadoras se concentre en los empleos de más baja remuneración frente a un 3% de hombres en la misma condición es un indicador claro de que las mujeres hacen parte de dichos segmentos. Otra forma en que se expresa la segmentación femenina es su concentración en mini y micro empresas de las ramas del comercio y la producción de alimentos.

También se encuentran cada vez más mujeres en empleos atípicos como las obreras industriales en áreas rurales (sin llegar a constituir maquilas pero en condiciones laborales muy similares) y las semi-subasalariadas rurales (changas agrícolas de las que, en muchos casos, participan sus hijos e hijas mayores). Además, se han constatado diferentes formas de pluriempleo femenino ya sea porque realizan una misma tarea para varios patrones (incluyendo aquí al servicio

doméstico por horas) o, porque gracias a la combinación de trabajos a tiempo parcial, asumen diferentes categorías de inserción: asalariadas, trabajadoras independientes y trabajadoras a domicilio.

En el área urbana otro fenómeno preocupante, entre las modificaciones más recientes, es la tendencia al desplazamiento del empleo doméstico desde el Área Metropolitana hacia mercados de menor desarrollo, en los cuales es probable que las ya deterioradas condiciones de trabajo y salario, empeoren. Además, se ha constatado el aumento progresivo de mujeres entre las mini y micro empresas de las ramas de comercio y la producción de alimentos.

En la fuerza de trabajo masculina se advierte un progresivo incremento en los servicios y el comercio que eran sectores tradicionalmente destinados a la mujer.

Un proceso no tan reciente es el traslado de un segmento importante de trabajadores (de ambos sexos) de áreas urbanas y rurales, desde la categoría de trabajador independiente a la de trabajador familiar que podría significar

nada más que un aumento del sobre costo de la reproducción doméstica de la fuerza de trabajo, disfrazado.

Ante esta situación, es preciso diseñar mecanismos, incluso estadísticos, de monitoreo de los cambios en la calidad del empleo femenino, especialmente cuando se trata de procesos de deterioro de las ocupaciones tradicionalmente desempeñadas por ellas, o del desplazamiento de mujeres de ciertas ocupaciones que en el proceso de globalización de los mercados cobran nueva importancia y se hacen más atractivas a la mano de obra masculina.

Para la medición de la segregación sexual del mercado de trabajo es preciso determinar la participación de mujeres y hombres en cada rama de actividad y en las diferentes posiciones de la jerarquía ocupacional.

La creciente inserción de mujeres en el llamado sector informal de la economía

contribuye a aumentar su vulnerabilidad alejándolas de la normativa jurídica.

También es necesario profundizar en la inserción de las mujeres en las micro y pequeñas empresas, entre las trabajadoras familiares, las trabajadoras a domicilio y las contratadas por tareas, tanto en la zona urbana como rural. La duración de la jornada, la remuneración y las prestaciones sociales para estos grupos específicos deberían ser incluidas tanto en la política de empleo como en la acción sindical.

Así mismo, es necesario profundizar sobre los motivos de desocupación, su persistencia, las razones de cesantía, y la medición del trabajo no declarado, para hombres y mujeres.

En los sectores más dinámicos de la economía, la determinación de la proporción de mujeres insertas se podría utilizar como una estrategia para visibilizar su aporte real a la economía.

Indicadores con respecto al mercado de trabajo

- ⇒ *Registro de cambios en la calidad del empleo femenino:*
 - *deterioro de las ocupaciones tradicionalmente desempeñadas por ellas, o*
 - *desplazamiento de mujeres de ciertas ocupaciones que se masculinizan*
- ⇒ *Participación de mujeres y hombres en cada rama de actividad y en las diferentes posiciones de la jerarquía ocupacional.*
- ⇒ *Proporción de mujeres en el sector informal.*
- ⇒ *Proporción de mujeres en las micro y pequeñas empresas, entre las trabajadoras familiares, las trabajadoras a domicilio y las contratadas por tareas, tanto en la zona urbana como rural.*
- ⇒ *Duración de la jornada, la remuneración y las prestaciones sociales para estos grupos específicos.*
- ⇒ *Motivos de desocupación, su persistencia, las razones de cesantía, y la medición del trabajo no declarado, para hombres y mujeres.*
- ⇒ *Proporción de mujeres insertas en los segmentos más dinámicos de la economía para visibilizar su aporte real a la economía.*

INDICADORES CON RESPECTO A LAS NUEVAS RELACIONES ENTRE LAS EMPRESAS

En el Paraguay, durante los años noventa, se han consolidado relaciones en cadena entre empresas que comparten un mismo objetivo de producción. La forma de encadenamiento más frecuente es vertical y a medida que se desciende de un eslabón a otro disminuyen también la capacidad productiva, la capitalización y el nivel de tecnología empleado.

Los procesos de tercerización se constatan tanto en el sector público como privado, con resultados complejos de evaluar, más o menos exitosos dependiendo de cada actividad. Simultáneamente, pero en contextos productivos muy distintos, se dan los procesos de externalización de una porción del proceso productivo, que significa resultados más rentables para las empresas matrices pero nocivos para los trabajadores que: i) no comprenden cuál es su posición ni quién es el

patrón; ii) se sienten “pequeños” patrones ya que realizan sucesivas sub-contrataciones y pierden la perspectiva frente a la normativa vigente, y iii) desarticula la estrategia de organización social (sindical o gremial).

Estas diferentes formas que adquieren las cadenas de producción, especialmente en los segmentos más susceptibles de modernización tecnológica, están dando un resultado “perverso” de deterioro del empleo en la medida en que se desciende en la cadena de articulación vertical. Muchos estudios indican que en los eslabones más bajos predominan mujeres en condiciones de semi-asalarización, sub-contratación o como trabajadoras “externas” a la empresa. Para ellas también se hace necesario establecer indicadores de calidad del empleo y del nivel de remuneración. Así mismo, es necesario, a nivel sindical, establecer estrategias de organización que les permita una negociación más colectiva de sus intereses.

Indicadores con respecto a las nuevas relaciones entre las empresas

- ⇒ *Formas (precarias) de inserción de mujeres en cadenas productivas: semi-asalarización, sub-contratación, trabajadoras externas, según rama de actividad.*
- ⇒ *Calidad del empleo y del nivel de remuneración.*
- ⇒ *Nivel de escolaridad y tipo de formación técnico profesional*
- ⇒ *Grado de participación sindical.*

INDICADORES CON RESPECTO A LA JORNADA LABORAL Y LA INTENSIDAD DEL TRABAJO

Según se mostraba más arriba, las estadísticas sobre subempleo arrojan índices más altos para las mujeres. En muchos casos esta forma de inserción laboral tiene que ver con las remuneraciones más bajas y, en otros, con la extensión de la jornada laboral.

Además de los factores de deterioro de la calidad del empleo femenino ya mencionados, se deben agregar los cambios que producen tanto las innovaciones tecnológicas en el proceso de producción, como las nuevas

pautas de consumo. Con respecto al primer factor se debe considerar que la incorporación de nuevas tecnologías obliga a extender la jornada de trabajo para hacer más rentable la inversión o acelera procesos de externalización de ciertas fases del proceso de producción generando renovadas formas de trabajo a domicilio, donde la mayor intensidad de la jornada se da tanto por la forma de remuneración (a destajo) como por la combinación del trabajo remunerado con las obligaciones domésticas

Con respecto a las nuevas pautas de consumo se debe prestar especial atención a la “flexibilización” pretendida en las jornadas

de trabajo de las mujeres, tanto en ocupaciones tradicionales: empleo doméstico y comercio, como en otros más nuevos: Super-Hiper mercados, Shoppings, cadenas de ventas de alimentos, etc.: con horarios ampliados con respecto a la jornada laboral para "atender a los que salen de sus trabajos". En dichas ocupaciones, además del trabajo en días domingos, se extiende la jornada mas por obligación que por flexibilización.

La aceptación de jornadas más prolongadas constituyen también un mecanismo de autoprotección del despido al que recurren trabajadores más vulnerables, entre quienes se deben contemplar necesariamente a las mujeres, por las dificultades que tienen para conseguir un nuevo empleo, por su desconocimiento de las regulaciones establecidas en la ley y porque cada vez menos se trata de un ingreso complementario, especialmente para el creciente número de mujeres jefas de hogar.

También se ha podido constatar la creciente inserción de mujeres en ocupaciones que han

"flexibilizado" la jornada de trabajo por debajo del número de horas establecido. En este sentido es necesario determinar con mayor precisión cuáles son dichas ocupaciones, en qué categorías se insertan las mujeres y qué relación tiene este fenómeno con su situación familiar.²

Los trabajos temporales, eventuales y por tareas son formas en las que predominan las mujeres y que pueden prestarse tanto a la sub-utilización de las horas laborables como a la sobre-explotación de la propia fuerza de trabajo. Esta última forma es la más común.

Finalmente, también contribuyen a la sobre explotación de la capacidad de trabajo, el pluriempleo, tanto en la forma de realización de tareas diferentes para diferentes empresas o de realización de una misma tarea para diferentes patronos.

En todos los casos, la extensión de la jornada tiene un impacto directo en la calidad de vida de las mujeres y de sus familias.

Indicadores con respecto a la jornada laboral y la intensidad del trabajo

- ⇒ *Nivel de remuneración según extensión de la jornada laboral.*
- ⇒ *Duración de la jornada laboral según grado de innovación tecnológica de la empresa y rama de actividad.*
- ⇒ *Idem para trabajo en días domingo y horas extraordinarias. Remuneración.*
- ⇒ *Perfil social, familiar y educativo de trabajadoras que exceden la jornada laboral, trabajan los domingos y horas extraordinarias.*
- ⇒ *Idem según conocimiento de la legislación vigente.*
- ⇒ *Ocupaciones con jornada laboral reducida. Categorías de inserción y situación familiar.*
- ⇒ *Perfil social, educativo y familiar de trabajadoras temporales, eventuales y contratadas por tareas.*
- ⇒ *Idem nivel de remuneración y duración de la jornada laboral.*
- ⇒ *Características del pluriempleo femenino: ocupación, tipo de empresa, n° total de horas trabajadas y remuneración total lograda.*
- ⇒ *Condiciones familiares de mujeres pluriempleadas.*

² Un tema hasta hoy controvertido en los estudios de género es el de la conveniencia o no de la reducción de la jornada laboral para el sector de las mujeres. En este aspecto aún no hay consenso sobre si se trata de reservar un tiempo para el "ocio", para la "atención" de la familia o simplemente para el mantenimiento de las estrategias de pluriempleo.

INDICADORES CON RESPECTO A LA REMUNERACIÓN

Está suficientemente demostrado que las mujeres perciben remuneraciones más bajas por trabajo de igual valor. En el caso de Paraguay, se calcula que ellas perciben un 30% menos que el salario de los hombres, proporción que aumenta a medida que se asciende en la escala ocupacional. Las razones de la sub-remuneración femenina tienen que ver más con factores "extra-económicos": culturales y de relacionamiento entre los sexos, que con su capacitación y productividad.

En el contexto del MERCOSUR se deben considerar, además del nivel del salario mínimo oficial, otros costos del trabajo: desde la seguridad social hasta el equipamiento para los trabajadores, para determinar con mayor transparencia el costo real de la mano de obra. Estos otros elementos del costo del trabajo, son más bajos en el Paraguay que en el resto de los países, y más bajos para las mujeres que para los hombres.

Cuando se establezcan (negocien) medidas globalizadas de remuneración según

especialización se deberá considerar tanto el perfil educacional de los trabajadores entre diferentes países, como entre los sexos, y para establecer un nivel de equidad mínimo es necesario equiparar las diferencias con políticas muy claras de formación técnica y profesional tanto en ocupaciones tradicionales como en las más nuevas y mejor remuneradas.

Además de estos indicadores, es necesario ampliar la discusión sobre la flexibilización de los salarios ya que las mujeres tienen obstáculos de género cuando se trata de la fijación de remuneraciones por rendimiento individual: la necesidad de atender obligaciones domésticas, ligadas al cuidado de la casa y de los hijos; las limitaciones para asumir horas nocturnas y extraordinarias; las necesarias "licencias" por problemas de salud familiar (niños y ancianos), y sus escasas posibilidades de capacitación, son algunos de estos condicionantes.

La discusión de otras formas de flexibilización, como los salarios asociados a la productividad general de las empresas y no al producto individual del trabajador/a, puede ser una alternativa para equiparar los salarios entre segmentos con diferentes oportunidades.

Indicadores con respecto a la remuneración

⇒ Nivel de remuneración por trabajo realizado según sexo.

⇒ Nivel de remuneración por sexo, categoría ocupacional, estado civil y situación familiar.

⇒ Nivel de remuneración por sexo y categoría ocupacional en empresas con estrategias de flexibilización salarial:

- *por rendimiento individual y*
- *por productividad general de la empresa.*

INDICADORES CON RESPECTO A LA PARTICIPACIÓN SINDICAL

En el Paraguay como en otros países, las mujeres muestran una tasa de sindicalización menor con respecto a los hombres. Esto obedece, tanto a que se insertan en aquellas ocupaciones que tienen un menor nivel de sindicalización, como a que no se sienten "reflejadas" en la acción sindical. Según datos de 1993 las mujeres sindicalizadas representaban un 19% de las trabajadoras frente a un 34% de sus pares varones. Entre ellas, habían logrado sindicalizarse un 22% de las asalariadas y un 9% de las trabajadoras por cuenta propia. En los contratos colectivos se incluyen un 10% de trabajadoras mujeres y un 20% de trabajadores varones.

Para ampliar la participación de las mujeres en el movimiento sindical es necesario un cambio en la estrategia, en el discurso y en la práctica sindical que permita un mayor número de mujeres en la jerarquía de la organización, que incluya sus reivindicaciones en las negociaciones con las empresas y que focalice sus propuestas según prioridades compartidas por trabajadores y trabajadoras.

También es necesario que el movimiento sindical revise internamente sus propias prácticas socio familiares tomando en cuenta la cultura y práctica de participación de las mujeres por un lado y la distribución de las responsabilidades familiares entre sus miembros, por otro.

Conceptualmente, el movimiento sindical deberá replantearse el centro de su acción, ampliándolo desde el empleo hacia el trabajo, para incorporar todas aquellas formas de producción de bienes y prestación de servicios (remunerados o no) en las que están involucradas las mujeres.

Políticamente, el desafío para el movimiento sindical es lograr la articulación de una "agenda de país" frente a los procesos de integración como el MERCOSUR, donde se incluyan los temas de ciudadanía y calidad de vida de las mujeres y la dimensión cultural además de la perspectiva estrictamente económica.

INDICADORES SOBRE LOS CONDICIONANTES "EXTRA-ECONÓMICOS" DEL TRABAJO FEMENINO

La posición de las mujeres en el hogar y la forma en que tradicionalmente se distribuyen las responsabilidades inherentes a la familia están directamente vinculadas a sus posibilidades de ascender en la escala ocupacional. Entre los indicadores de género con respecto al trabajo, se deben incluir la forma en que se distribuyen las obligaciones domésticas dentro del grupo familiar, la identificación de los miembros que sustituyen el trabajo de las mujeres (en el caso que exista sustitución) y las prestaciones que ofrecen los organismos de Estado a nivel central y comunitario o municipal.

Además de una política explícita, con respecto a una nueva distribución de dichas

Indicadores con respecto a la participación sindical

- ⇒ *Tasas de sindicalización por sexo, según sectores*
- ⇒ *Grado de participación femenina en lugares de dirigencia sindical*
- ⇒ *Grado de participación femenina en movilizaciones sindicales según reivindicaciones*
- ⇒ *Proporción de mujeres incluidas en contratos colectivos*
- ⇒ *Número de reivindicaciones de género incluidas en negociaciones sindicales*
- ⇒ *Perfil socio-familiar de mujeres sindicalizadas y no sindicalizadas*

obligaciones a nivel doméstico y comunitario, se debe profundizar sobre la influencia que tienen las diferentes estructuras familiares: nuclear o extendida y la jefatura femenina, en la calidad del empleo de las mujeres, en el ausentismo laboral y en sus posibilidades de promoción ocupacional.

También es necesario conocer más sobre las relaciones existentes entre la utilización de las normas protectoras a la maternidad y la lactancia, y la feminización o masculinización de ciertas ramas de ocupación.

En este mismo sentido se hace necesario conocer más sobre la duración del promedio de vida activa por sexo de los trabajadores según su estructura familiar y estado civil, así como el seguimiento de indicadores de calidad según cohortes de mujeres, para determinar si existen o no cambios culturales y en cuál dirección.

VENTAJAS DE CONTAR CON INDICADORES DE GÉNERO

La disponibilidad de información confiable y continua permite definir nuevas estrategias para dar respuesta a un conjunto mayor de situaciones. Las respuestas innovativas y las

estrategias que anticipan resultados son desafíos para la política laboral frente a los cambios que van a producirse como resultado de la globalización en general y de la concreción del MERCOSUR en particular.

Las mujeres, como ya se dijo, constituyen un segmento cada vez más importante y tienen -según se ha intentado demostrar- necesidades específicas. Un sistema de indicadores de género podría permitir:

- Conocer mejor el comportamiento de todas las dimensiones que deben incluirse cuando se busca interpretar el mercado de trabajo y las relaciones laborales.
- Conocer mejor el trabajo que realizan las mujeres, sea éste remunerado o no.
- Encontrar estrategias para eliminar la desigualdad y la discriminación en el mercado de trabajo.
- Proponer nuevas clasificaciones para nuevas actividades (o actividades que se van transformando), donde se inserta una proporción alta de mujeres.
- Incluir relaciones entre variables que no son estrictamente económicas pero que están relacionadas con el comportamiento laboral, su normatización y su retribución.

Indicadores sobre los condicionantes "extra-económicos" del trabajo femenino

- ⇒ *Calidad de empleo femenino y estructura familiar: tamaño de la familia, edad de los hijos, presencia del cónyuge.*
- ⇒ *Idem para promoción femenina en el empleo.*
- ⇒ *Miembros que realizan el trabajo doméstico en familias de mujeres adultas (madres) trabajadoras.*
- ⇒ *Acceso a prestaciones socio familiares, de la empresa, del Estado, del Municipio o mixtas.*
- ⇒ *Ausentismo laboral y promoción ocupacional según acceso a prestaciones socio familiares.*
- ⇒ *Grado de utilización de normas protectoras a la maternidad y la lactancia según feminización o masculinización por ramas de ocupación.*
- ⇒ *Promedio de vida activa por sexo según estructura familiar y estado civil*
- ⇒ *Indicadores de calidad del empleo por cohortes de mujeres*

Bibliografía:

- Heikel María Victoria: **Modificaciones en la calidad del empleo de las mujeres en Paraguay.** (Período 1986-1995). Equipo Multidisciplinario de Santiago. Oficina Internacional del Trabajo. Asunción, 1997. Informe.
- Instituto Nacional de Estadísticas: **Propuestas para un sistema de estadísticas de género.** INE/UNICEF. Santiago, 1996.
- Yanes Hugo y Malva Espinosa: “La flexibilización empresarial en Chile: Notas desde la perspectiva sindical”. Documento de discusión preparado para el **seminario género, flexibilización e inserción laboral femenina: una perspectiva sindical desde el MERCOSUR.**