

Aspectos psicosociales del desempleo femenino: discusiones a partir de un estudio empírico en la región sur de Brasil

*Denise Macedo Ziliotto
Camila Cortivo Dal Lange
Ariete Regina Berti*

Introducción

LA SOCIEDAD CONTEMPORÁNEA vive en un escenario de transformaciones sociales y económicas que afectan la vida de las personas y las organizaciones y establecen una nueva forma de comprensión del mercado de trabajo. En el ambiente laboral destacan cambios como aquellos provocados por la globalización, cambios tecnológicos, cambios en el perfil de los consumidores, introducción de modelos de gestión cada vez más sofisticados y modernos, una nueva concepción de las formas de trabajo y diferentes expectativas de la sociedad. Sumergidas en esa perspectiva de transformaciones, las investigaciones demuestran la participación creciente de las mujeres en el mercado laboral, llegando a 43.6% del total de personas económicamente activas (IBGE, 2007), índice que sugiere también los cambios sociales presentes a partir de ese incremento, como el aumento —y franco incentivo— del potencial consumidor femenino.

Aquí se pretende comprender históricamente los principales movimientos del mercado de trabajo brasileño, así como contextualizar las condiciones que contribuyen a que el desempleo femenino sea superior al masculino, y también analizar las causas sociales del elevado índice de desempleo entre las mujeres.

La investigación tiene como escenario la ciudad de Novo Hamburgo, localizada en la región sur de Brasil, centro manufacturero de calzado que ha sufrido importantes cambios económico/sociales en las últimas décadas, en

función del crecimiento de la industria china y asiática, por lo que se justifica la pertinencia de la muestra escogida para analizar la temática abordada, que se centra en la categoría del trabajo contemporáneo.

El contexto del trabajo hoy

La oferta de trabajo es fundamental para la superación de problemas sociales como la pobreza y la exclusión social en Brasil, propiciando una vida digna para hombres y mujeres. Para Bueno (1996), el trabajo es también un mecanismo que estimula la productividad de las empresas, el dinamismo de las economías y la promoción del desarrollo económico y social. Aumentar las oportunidades de acceso a un trabajo debe ser, por lo tanto, un objetivo fundamental en las estrategias de desarrollo y de alivio y erradicación de la pobreza. Según los estudios realizados por la OIT Brasil (2005), se reconoce cada vez más que las condiciones y causas del desempleo son diferentes para mujeres y hombres, negros y blancos. El género y la raza/etnia son factores que determinan, en gran parte, las posibilidades de acceso al empleo, así como las condiciones en que éste se ejerce. En el caso de las mujeres, la división desigual del trabajo y de las obligaciones domésticas pueden ser factores que limiten el control que ellas pueden ejercer sobre la utilización de su propio tiempo, de los recursos e ingresos familiares, así como las normas culturales y las responsabilidades familiares que dificultan sus actividades fuera de casa. En el caso brasileño, la falta de poder de las mujeres en situación de pobreza se agrava, en sus consecuencias, por los prejuicios y la discriminación racial.

Los principales movimientos del mercado de trabajo brasileño

Al observar la dinámica de trabajo reciente se observa que los dramáticos problemas del mercado de trabajo que surgieron en los países avanzados, ya se han extendido hacia los países del sur, y son el resultado de un conjunto de factores que se interrelacionan con el mercado laboral. Para Santos, Oliveira y Mattoso (1996), el mercado de trabajo de estos países muestra determinadas características que, a no ser por las diferentes intensidades, son comunes a todos:

(...) mantenerse en los estrechos límites del mercado de trabajo y aceptar pacíficamente la inexistencia de políticas alternativas, como si todos los países reaccionaran al unísono frente al nuevo orden, constituye una versión *del fin*

de la historia. En este caso, a los trabajadores, a las empresas y a las naciones no les quedaría otra alternativa más que adaptarse y subordinarse de manera acrítica a este proceso y tan sólo buscar políticas sociales y/o del mercado de trabajo adaptadoras y exclusivamente compensatorias. (Santos, Oliveira y Mattoso, 1996: 28)

Cuando se estudian los movimientos del mercado de trabajo brasileño es válido resaltar que el desempleo es, actualmente, un serio problema que la sociedad enfrenta. Su consecuencia es, sobre todo, la desigualdad social generada por un contingente de personas que queda al margen del acceso a los bienes de la sociedad. Baltar citado por Santos, Oliveira y Mattoso (1996), en sus estudios sobre el mercado de trabajo y la exclusión social en Brasil, demuestra que, a pesar del estancamiento económico de la década de los años ochenta, la conservación de la estructura del desempleo en el país permitió la manutención de los puestos de trabajo, aunque hubiera tenido un aumento en la esfera informal. Según él, en la década de los años noventa, se conformó un cuadro todavía peor, debido al estancamiento, la apertura comercial indisciplinada y la valorización cambiaria, lo que hizo que las empresas tuvieran políticas defensivas de reestructuración, teniendo como consecuencia devastadoras eliminaciones de puestos de trabajo. Hubo muchos sectores productivos, así como empresas que no resistieron a estas condiciones y cesaron sus actividades. Los factores antes considerados afectaron al mercado de trabajo y los puestos de trabajo típicos de la clase media fueron reducidos de manera drástica, en un proceso que, según el autor, desemboca en una verdadera crisis de reproducción de este segmento social. Las drásticas reducciones de los puestos de trabajo bloquearon también el proceso de ascenso social que anteriormente era posible a través del crecimiento económico (Santos, Oliveira y Mattoso 1996).

En ese contexto de crisis del empleo y redemocratización del país, varias medidas fueron tomadas para la construcción de un Sistema Público de Empleo, tales como la institución de seguro-desempleo y la creación del Fondo de Amparo al Trabajador (FAT por sus siglas en portugués, *Fundo de Amparo ao Trabalhador*) en 1986, la reglamentación del Consejo Deliberador del FAT (CODEFAT por sus siglas en portugués, *Conselho Deliberativo do FAT*) en 1991, el inicio de la construcción de las comisiones estatales y municipales de empleo en 1994, los programas de microcrédito como el Programa de Generación de Empleo e Ingreso (PROGER por sus siglas en portugués, *Programa de Geração de Emprego e Renda*) y el Programa Nacional de Apoyo a la Agricultura Familiar (PRONAF por sus siglas en portugués, *Programa Nacional de Apoio à Agricultura Familiar*). En 2003 fue creado el Plan Nacional de Cali-

ficación (PNQ por sus siglas en portugués, *Plano Nacional de Qualificação*) y en 2004 el Programa del Primer Empleo. En 2004 y 2005 se llevaron a cabo, respectivamente, el I y II Congreso Nacional del Sistema Público de Empleo, Trabajo e Ingreso cuyos desafíos fueron integrar las funciones de seguro-desempleo, formación profesional, intermediación de mano de obra, políticas específicas para la juventud, programas de generación de empleo, trabajo e ingreso, sistema de datos sobre el mercado de trabajo, entre otros (Veras, 2008).

A partir de 2003, con la elección del actual presidente de la República, se admitió que el empleo es una *cuestión social* que pasa necesariamente por el proceso sustentable del crecimiento económico, al contrario de los tiempos del neoliberalismo que era visto como un *drama social*, consecuencia de la crisis del Estado que se consideraba de naturaleza fiscal. Así, se reforzó la necesidad de constitución de un Sistema Público de Empleo integrado a las políticas de desarrollo económico y social y se reactivaron las comisiones de empleo que todavía no “maduraban” y se discutieron cuestiones sobre su funcionamiento, atribuciones, condiciones de actuación, potencialidades, participación democrática, entre otras (Veras, 2008).

Los esfuerzos parecen efectivos, toda vez que 2008 fue el quinto año consecutivo de la caída en las tasas del desempleo tanto en Brasil como en los países de América Latina y el Caribe; por consiguiente la actual crisis internacional desencadenada en Estados Unidos ya puso fin a ese ciclo positivo y en el último trimestre de 2008 se observaron los primeros efectos de la desaceleración económica sobre el mercado de trabajo, con perspectivas de aumento en las tasas de desempleo a partir de 2009 (OIT, 2009).

La mujer en el mercado de trabajo

En el momento en que las mujeres comenzaron a integrarse al mercado de trabajo, las cuestiones que tienen que ver con las diferencias laborales entre la mano de obra masculina y femenina empezaron a surgir. De acuerdo con Cramer, Brito y Capelle (2005) la mayoría de los discursos en las organizaciones siempre pregonan la igualdad de condiciones y oportunidades para el sexo femenino y masculino, aunque todavía existe una clara evidencia en relación con la desigualdad de la participación de la mujer en el mercado de trabajo. En relación con los niveles salariales, la posibilidad de desarrollo en la vida profesional o las oportunidades de ejercer determinadas funciones, el trabajo de la mujer todavía sufre limitaciones.

Las mujeres, al desear que se les admita en el mercado de trabajo, son llevadas a aceptar condiciones de trabajo y de remuneración inferiores a las

de los hombres, según D'Intignano (1999); en consecuencia, las mujeres comenzaron a substituirlos, y esto contribuyó al deterioro de la condición del trabajo asalariado, alimentando la escala más baja de los empleos. Las mujeres se transformaron, igual que a mediados del siglo XIX, en una reserva de trabajadoras. Esta interpretación se refuerza por el hecho de que ellas estén, con más frecuencia, empleadas de medio tiempo, recibiendo salarios desiguales, ya sea que estén sindicalizadas en menor número, o que ocupen en la mayoría de las veces puestos que no requieren la calificación que tienen. Feedman citado por Sanchis (1997) constata que, al igual que con los jóvenes en comparación con los hombres adultos, las mujeres muestran, hasta ahora, una mayor tendencia a desalentarse y a retirarse de la fuerza de trabajo. El autor afirma además que este desempleo encubierto no aparece en las estadísticas oficiales, pues durante los periodos de alto desempleo general, la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo es muy inferior a lo que ellas desearían. De acuerdo con Sanchis (1997: 52), “las dificultades de conseguir empleo para las mujeres surgen cada vez que el empleo deja de estar rígidamente estructurado, lo que es muy común entre las que están activas”.

La situación del empleo femenino en América Latina y en el mundo fue abordada en el informe: “Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres”, elaborado por la Organización Internacional del Trabajo que concluye que el aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de América Latina y del Caribe, de 47.9% a 52.9% en la última década, fue el segundo más alto del mundo, sólo después de Medio Oriente. La reducción de la desigualdad de género entre las personas económicamente activas también es significativa, considerando el número de 67 mujeres por cada 100 hombres en 2007. Sin embargo, la proporción de personas empleadas en condiciones vulnerables en esa región aumentó de 31.4% a 33.2% entre 1997 y 2007, para ambos sexos, lo que demuestra que el incremento de puestos en el sector de servicios puede ser generado por más empleos vulnerables, ya que ese fue el sector que observó mayor crecimiento (OIT, 2008).

Después de considerar esta realidad, en 2003 la OIT comenzó a desarrollar en Brasil el Programa de Fortalecimiento Institucional para la Igualdad de Género y Raza, Erradicación de la Pobreza y Generación del Empleo (GRPE por sus siglas en portugués, *Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Género e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego*), que tiene como principal objetivo apoyar la incorporación de las nociones de género y raza en las políticas y programas de combate a la pobreza y contra la exclusión social y por la generación de empleo y de ingreso, contribuyendo con eso a aumentar las oportunidades de las mujeres y los negros para poderse integrar al mercado de trabajo y mejorar la calidad de

sus empleos y actividades productivas, con el objetivo de reducir la incidencia de la pobreza, disminuir las desigualdades sociales, de género y raza, así como el déficit de trabajo decente actualmente existentes en el país (Osório, 2006).

El prejuicio contra las mujeres en el mercado de trabajo

Aunque las mujeres hayan aumentado su participación en el mercado laboral brasileño, el desempleo les sigue afectando más que a los hombres, según indican los datos existentes IBGE (2007). En la mayoría de los países subdesarrollados se puede identificar la diferencia significativa en las tasas de desempleo entre los jóvenes hombres y mujeres jóvenes (OIT, 1999). En los casos de mayor incidencia del desempleo entre las mujeres jóvenes, existe la posibilidad de que ellas estén siendo objeto de actos discriminatorios, pues en un número razonable de las experiencias ellas ingresan en el mercado de trabajo con mayor número de años de estudio que los hombres jóvenes.

Aun cuando con todas las dificultades, la mujer ha tenido una inserción creciente en las organizaciones y ha alterado el comportamiento de la mano de obra y de las relaciones de trabajo, según Capelle, Cramer y Netto (2001), las mujeres están conquistando espacio en el mundo entero, en prácticamente todas las actividades, pero a pesar de esas conquistas y de que tienen los mismos o mejores niveles de escolaridad que los hombres, todavía existen algunas disparidades cuando se discute acerca la igualdad de género:

(...) temerosas, pero al mismo tiempo comprometidas en ganar su espacio, la mujer elabora estrategias para enfrentar los obstáculos que van imponiéndose en su rutina ahora ya no circunscrita al ambiente doméstico, sino que exige tomar decisiones, administrar personal, atender clientes, proveedores, asumir y acabar con las limitaciones de orden físico y, nuevamente, los poetas captaron con precisión ese quehacer femenino, expresado en un nombre popular: María. (Cavedon, Giordani y Craide, 2005: 3)

Algunos estereotipos, que buscan retratar a la mujer en la sociedad, fueron construidos a lo largo del tiempo. Cuando la mujer era vista, según Cramer, Brito y Capelle (2005), como la “reina del hogar”, tenía el deber de cuidar de la casa y de los hijos, mientras el hombre, como “jefe de la casa”, tenía el encargo de proveer su sustento. Sin embargo, con los cambios que ocurrieron en nuestra sociedad, entre los que están la entrada de la mujer en el mercado de trabajo, esas tareas comenzaron a mezclarse entre los cónyuges, y muchas veces lo que vemos es hasta la inversión de esos papeles. En

consecuencia, en la mayoría de los casos, prevalece la situación en que la mujer asume una doble jornada de trabajo, pues además de cuidar de la casa —a los hijos, las tareas del hogar— también entró al mercado de trabajo, teniendo que asumir los mismos horarios, tareas y compromisos que los hombres.

Estudio empírico en la región sur de Brasil

Objetivo de la investigación y diseño metodológico

La intención de ese estudio fue asociar los datos históricos y sociales sobre el desempleo femenino presentados anteriormente, así como ampliar las discusiones sobre trabajo, desempleo y género, a partir de las percepciones de un grupo de mujeres desempleadas.

Así, se trazó la investigación eligiéndose a la población de la ciudad de Novo Hamburgo situada en la región productora de calzado de cuero del estado de Río Grande do Sul, Brasil. Novo Hamburgo/RS, según los datos presentados por el IBGE (2007), presenta un número mayor de mujeres residentes (51.1%) en relación con la población masculina (48.9%). Los datos referentes al desempleo indican que el total de mujeres (7.9%) en esta condición es significativamente superior al de los hombres (4.1%), lo que muestra que la proporción poblacional identificada anteriormente se amplía significativamente, señalando la marca del género en esa ocasión.

La investigación se conformó de dos etapas distintas de recolección de datos: la primera mediante el método de investigación en datos secundarios, que, de acuerdo con Gil (1991) hace posible visualizar rápidamente los diversos medios en que están incluidos los objetos de estudio. Por lo tanto, fueron analizadas las hojas de registro (para empleo) completadas por mujeres desempleadas en los periodos de julio de 2006 y junio de 2007, en instituciones que realizan captación de Recursos Humanos, los cuales quedan como sigue: Sistema Nacional de Empleo (SINE-NH, *Sistema Nacional de Empleo*), agencias de empleo y banco de datos de Recursos Humanos del Centro Universitario Feevale, completando un total de 420 mujeres encuestadas, lo que es estadísticamente válido considerando la población de 262 167 habitantes. La condición para ser encuestado consistía esencialmente en el género, en residir en la ciudad, en tener edad potencialmente activa para el trabajo y no estar realizando actividad formal de trabajo. Las etapas posteriores de investigación —grupos focales y entrevistas— mantuvieron el mismo filtro de investigación, pero sin la condición cuantitativa de composición de la muestra.

La segunda etapa de la investigación consiste en la realización de Grupos Focales, que es una técnica de investigación, de entre las consideradas de abordaje rápido, que permite la obtención de datos de naturaleza cualitativa a partir de sesiones en grupo, en las cuales de 6 a 20 personas, que comparten algunos rasgos en común, discuten aspectos de un tema sugerido. La técnica de grupo focal, para Santos, Oliveira y Mattoso (1996), permite la identificación y la recolección de opiniones que reflejan lo que es el grupo en un tiempo relativamente corto, optimizado por la reunión de muchos participantes y por la confrontación de ideas que se establece, así como por la concordancia en torno a una misma opinión, lo que permite conocer lo que piensa el grupo. En unos cuantos encuentros es posible conocer percepciones, expectativas, representaciones sociales y conceptos vigentes en el grupo, ampliando el abordaje y comprensión de los datos obtenidos en la etapa anterior de la investigación.

En este estudio se analizaron las percepciones de 18 mujeres desempleadas que se unieron de manera voluntaria a la investigación cuando se les invitó. A las encuestadas se les abordó mientras participaban de un proceso de reclutamiento en el Centro Universitario Feevale, donde ocurrió la actividad. El grupo fue dividido en dos, con nueve participantes cada uno, y cada subgrupo participó en una sesión (grupo focal) con duración aproximada de una hora que fue observada por la investigadora y moderada por dos becarias de la Carrera de Psicología de la Institución, que condujeron el debate.

Resultados Obtenidos en el análisis de los datos secundarios

Las investigaciones llevadas a cabo en relación con los datos secundarios, teniendo como fuentes de consulta el Centro Universitario Feevale, SINE-NH y la Agencia de Empleos Calvi, buscan retratar el perfil de la mujer. Las categorías analizadas para encontrar relaciones con el fenómeno de desempleo son: edad, número de hijos, escolaridad, estado civil, residencia y tiempo de empleo.

En lo que concierne a la edad, se tiene como promedio los 29 años para esa población, siendo 17 años la menor edad encontrada y 52 años la edad mayor que compuso la muestra de este estudio. La composición familiar en lo que se refiere al número de hijos tuvo como promedio 1.7, ya que todas las participantes tienen hijos y el número máximo encontrado fue de 4 hijos. Cuando se investigó el tiempo de desempleo, se obtuvo como promedio 32.5 meses y en cuanto a la escolaridad, se constató que el mayor índice de mujeres desem-

pleadas tiene la enseñanza media completa¹ (46.9%), seguidas por aquellas que poseen la enseñanza superior incompleta (26.2%) y la enseñanza básica completa (8.6%). En relación al estado civil, más de la mitad de las mujeres se presenta como soltera (56.7%); las casadas alcanzan 25% y aquellas que viven en unión estable comprenden 7.1% de las entrevistadas.

Cuando se analizaron los datos sobre la escolaridad y el estado civil, se vio que el mayor porcentaje (25.5%) es de las mujeres solteras que poseen la enseñanza media completa. En el análisis de los datos que tienen que ver con la escolaridad y el tiempo de desempleo, se comprobó que las mujeres con enseñanza fundamental completa son las que presentan el periodo mayor de desempleo (50.9%), mientras que las que poseen la enseñanza media completa (23.4%) o superior (17.5%) presentan los menores índices.

Por medio del análisis de los datos relativos a las variables tiempo de desempleo y estado civil, se verifica una diferencia significativa entre las mujeres divorciadas, que presentaron el mayor tiempo para volver a tener empleo (53.78 semanas en promedio), en relación a las solteras (22.79 semanas) o aquellas que tienen unión estable (24.24 semanas), que presentaron menores plazos en relación con conseguir un nuevo empleo.

Resultados de los Grupos Focales

Los grupos focales, realizados con la intención de buscar más elementos y también confirmar las características encontradas en la primera etapa de la investigación, arrojaron datos relevantes sobre esa población. Para la realización de esa actividad, se presentaron las temáticas y se les sugirió a las participantes que hablaran libremente sobre los asuntos que se les presentaban, a saber: sentimientos y pensamientos presentes en el momento de la búsqueda de empleo; las principales dificultades encontradas y por qué pensaban que no lograrían conseguir un empleo. Posteriormente se les preguntó sobre cuáles eran las actitudes tomadas para revertir las dificultades encontradas y cuáles eran las diferencias que encontraban entre hombres y mujeres cuando se trata de empleabilidad.

En el grupo se trataron las situaciones sociales, tales como la preocupación con la crisis que enfrenta el país y el consecuente cierre de muchas

¹ N. de la t. En Brasil la enseñanza básica consta de seis años de primaria y dos de secundaria. La enseñanza media (que correspondía a la preparatoria de México) es de tres años. La enseñanza superior se refiere a las carreras universitarias. En el año 2010 se va a homologar la educación básica para que sea similar a la de los demás países y sean 9 años en total. Para más información véase www.mec.gov.br

empresas en la región. Esto se entendió como un factor agravante, pues involucra a otros miembros de la familia y no sólo a las mujeres. Ellas relatan que cuando visitan la empresa se enfrentan con una cantidad de personas en la misma condición, con las que se identifican y muestran una actitud comprensiva. La falta de estudio se argumentó, por parte del grupo, como una barrera: algunas entrevistadas relatan que abandonaron la escuela para dedicarse a la familia y que ahora consideraban que era tarde para regresar, otras dicen que no tenían condiciones financieras para hacerlo y otras además argumentaban que no tenían tiempo. Este último aspecto es mencionado cuando las empresas exigen una escolaridad mínima y, en la percepción de las encuestadas, para muchas funciones, no es necesario tener estudios. Se entendió que a ellas no se les hace justicia, y al mismo tiempo reconocen la importancia del estudio.

Frente a las dificultades encontradas en el momento en que esas mujeres buscan un empleo, las cuestiones físicas que fueron traídas a colación fueron unánimes para el grupo. Se mencionaron factores como la discriminación en relación a la edad, la apariencia, la obesidad y la raza. Frente a estos problemas todas las personas estuvieron de acuerdo y algunas hablaron acerca de situaciones que muestran cómo esos factores son decisivos para algunas empresas. La edad se mostró como un factor preocupante, pues había personas con aproximadamente 35 años de edad que ya sienten el efecto de la tendencia del mercado en dar preferencia a las más jóvenes. Otro factor, que resulta en dificultad —aunque no todas estuvieron de acuerdo— fue en relación con el número de hijos o la edad de los mismos, o entonces al simple hecho de tenerlos. Ellas dijeron que se preocupaban demasiado por los hijos y que eso repercutía en el desarrollo de las atribuciones de trabajo. De acuerdo con el relato de una participante que fue corroborado por las demás, las empresas muestran preferencia por aquellas que no tienen hijos pequeños, pero ésa es una dificultad sentida por ellas mismas, o sea, no influye en el momento de la búsqueda de empleo. También se comentó acerca de las dificultades encontradas por la falta de escolaridad, de experiencia profesional —o experiencia específica en la función requerida— y la falta de educación continua. Pero esos aspectos acabaron perdiendo su amplitud frente a los hechos que se referían a las cuestiones físicas y sociales, que resultaron ser más importantes para las encuestadas.

Cuando se les preguntó a las entrevistadas sobre los motivos que ellas suponían como razón para no lograr una colocación profesional, señalaron los métodos de evaluación de las empresas que, según ellas, las dejaban inseguras. Algunas se referían a que algunas entrevistas son mal dirigidas y que a veces no hay oportunidad de expresarse y hablar sobre su deseo de trabajar.

Los métodos de aplicación de evaluaciones psicológicas —los llamados exámenes psicométricos— también fueron criticados por las encuestadas como instrumentos inadecuados de evaluación. El cierre de muchas empresas en la región de Vale dos Sinos redujo el mercado de trabajo y ocasionó un gran contingente de desempleados, lo que también se señaló como un impedimento para el empleo de dichas mujeres. Las entrevistadas relataron que esa circunstancia hacía que compitieran con personas más calificadas y con mayor escolaridad, y muchas veces esas mujeres eran más jóvenes y sin hijos. Una parte significativa del grupo reveló la dificultad de conseguir una oportunidad de trabajar por haber sido eliminadas por cuestiones como la edad o la falta de experiencia. Varias de ellas relataron que las empresas deberían dar una oportunidad para que pudieran mostrar que son bastante capaces, de ahí que señalaran que muchas veces no se les llamaba ni para tener una entrevista después de llenar las solicitudes de empleo para las vacantes.

Para cambiar las dificultades encontradas, las mujeres relataron que estaban buscando cursos de capacitación, siendo los de informática los más solicitados. De ahí se infirió que las mujeres encuestadas no consideraban un obstáculo la utilización del conocimiento o hasta la necesidad de alguna formación para las actividades para las cuales poseían habilidades. Algunas mujeres dijeron que estaban regresando a estudiar, otras que ya estaban estudiando. Las mujeres encuestadas mencionaron que sentían que no podrían detener su formación, y hasta una entrevistada relató que había concluido la enseñanza media y que había notado una diferencia significativa en las oportunidades que surgieron: dijo que eran mejores y más valoradas. Parte del grupo de mujeres se mostró pasivo y sin grandes motivaciones, donde los relatos sugirieron que no había nada que hacer para cambiar esa realidad. En general, el desempleo era de largo plazo y sólo se manifestaron acciones puntuales como mejorar la apariencia, dejar de fumar o tratar de hacerlo. Sin embargo, esas acciones no eran puestas en práctica por las entrevistadas.

Cuando se le preguntaba acerca de las diferencias existentes entre hombres y mujeres, el grupo de encuestadas se mostró bastante dividido. Mientras que por un lado algunas argumentaban que no veían ninguna diferencia de género, que los hombres estaban pasando por las mismas dificultades que las mujeres, otras traían información y relatos que mostraban la ventaja de los hombres sobre las mujeres. Aquellas que dijeron que no había diferencias, justificaron que lo que importaba y era determinante eran la escolaridad y la experiencia previa. Un número mayor de participantes dijo notar muchas diferencias y ventajas para los hombres. Los motivos argumentados fueron que algunos cargos son exclusivamente masculinos y que las mujeres no

tendrían oportunidad de entrar, además de que el trabajo para los hombres sería más fácil, pues no tenían hijos y casa para cuidar y eso implicaría también la disponibilidad de horario que tendrían para dedicarse a la empresa. La fuerza física también se constató como factor de ventaja masculina, así como la capacidad de imponer mayor respeto y firmeza. Otros factores traídos a colación, aunque con menor intensidad, fue el hecho de ser más fácil para el hombre mantener una buena apariencia, que ellos no eran despedidos o forzados a pedir renuncia a causa del embarazo y tampoco eran responsables de llevar al hijo con el médico o ir a las reuniones de la escuela.

La cuestión cultural existente en la región sobre la visión del hombre en relación con el trabajo femenino fue expresada por el grupo: se refiere a la imposición masculina sobre algunas mujeres, pues los esposos deciden si ellas deben o no trabajar, cuándo, dónde y en qué condiciones. Algunas mujeres además relataron que se les prohibió trabajar cuando se casaron, pues los maridos argumentaban que la mujer estaba destinada a cuidar la casa y a los hijos.

Discusión de los datos

En este estudio se destacó la diferenciación de género a través de la investigación focalizada sobre el sexo femenino y se ha dedicado especial atención a la condición del desempleo, tratándose de explorar las condiciones características de esa población. Se eligió el lugar de Novo Hamburgo como la circunscripción para la investigación, considerando los cambios sustanciales que la región ha sufrido en su economía, lo cual repercute en las condiciones sociales y de empleabilidad existentes.

A través de la primera etapa de la investigación, en la recolección de datos de la población, se captó el bajo índice de escolaridad entre mujeres divorciadas, que también son las que presentan el mayor tiempo para conseguir un nuevo empleo. Durante las sesiones con los grupos focales, se hizo evidente en las pláticas que las entrevistadas, después de tener hijos y de haber dedicado su juventud a la educación de éstos, posteriormente se encontraron separadas, con hijos bajo su responsabilidad y sin tiempo ni condiciones financieras para regresar a estudiar. Esa situación se remite al papel históricamente esperado y cumplido por las mujeres:

(...) la esfera femenina se sitúa en el mundo doméstico privado, de la producción de valores de uso para el consumo del grupo familiar, de la reproducción de la especie y del cuidado de los niños, de los viejos y de los discapacitados, mientras que

las actividades de producción social y de dirección de la sociedad, desempeñadas en el espacio público, son atribuciones masculinas. (Cattani, 1999: 61)

Para completar el escenario relativo a los cambios vividos en el ambiente de trabajo, las mujeres se muestran preocupadas con la competencia, pues se observa un contexto de pocas vacantes y un contingente enorme de mujeres en busca de empleo. De entre los relatos se pudo observar muchas veces la inexistencia o poca experiencia en actividades específicas de trabajo que dificultan el ingreso. Sin embargo, resalta que, mientras el mercado exige cada vez más calificación y escolaridad, los datos indican que las personas que cuentan con estas características también son las más afectadas por el desempleo. La investigación revela que 73.10% de las personas entrevistadas poseen la enseñanza media completa o incluso la educación superior en curso. Siendo así, se puede constatar que el mercado se muestra menos favorable hacia las mujeres con mayor grado de estudios entre la población estudiada. Durante la investigación, estos datos se han visto reforzados a través de los relatos, pues las mujeres con mayor escolaridad fueron las que más presentaron quejas con referencia a la competencia y a la gran competitividad.

Al analizar los aspectos de escolaridad y estado civil, se comprende que, del total de la muestra reunida, el mayor grupo de mujeres (25.59%) posee la enseñanza media completa y el segundo mayor (17.70%) posee enseñanza superior en curso, siendo que en ambos indicadores se encuentran las mujeres que dicen que son solteras. En los datos presentados por la Fundación Sistema Estatal de Análisis de Datos (SEADE por sus siglas en portugués, *Fundação de Análise de Dados*) en el periodo analizado, la tasa de desempleo de las mujeres que más creció, según el nivel de escolaridad, fue el de las que poseían la enseñanza media completa o la educación superior incompleta, que pasó de 5.4% en 1989, a 14.7% en 2000, siendo 83.85 superior a la de los hombres con esa misma escolaridad, en ese último año. Ese comportamiento es evidencia de la desigualdad cuando el factor de diferenciación es tan sólo el sexo, cuando las características de escolaridad son las mismas; en cambio, la escolaridad es un diferencial para los hombres, lo que de hecho no ocurre entre las mujeres (SEADE, sin año).

Consideraciones finales

Los cambios que vienen ocurriendo en el mercado de trabajo se reflejan, aunque de distinta manera, en los resultados de este estudio. Se observa que aumenta la inserción de las mujeres tanto en los medios formales como en los

informales en relación con el contingente de mano de obra, pero se vislumbra que hay un camino a ser recorrido hasta que las desigualdades sean subsanadas y las condiciones se igualen sin que se pueda verificar la distinción tan visible entre géneros. Para ampliar y calificar el acceso de las mujeres al trabajo se hacen necesarias las políticas y los programas de asistencia con acciones diferenciadas y dirigidas a este público, teniendo como objetivo compensar las dificultades enfrentadas debido a las especificidades de género.

La limitación impuesta por la generación y crianza de los hijos debe ser replanteada y de alguna forma compensada, pues mientras no se acepte que las tareas de crianza de los hijos, que son fundamentales para generar capacidades sociales, no son un bien privado sino un bien público, difícilmente habrá avance en la situación de la mujer (Pautassi, 2007).

La sociedad brasileña necesita ampliar la conciencia de que las condiciones entre hombres y mujeres efectivamente son iguales. Las prácticas que obstaculicen el acceso al mercado de trabajo restringiendo la acción en función del género y minimizando el papel de las mujeres como fuerza útil de trabajo deben ser eficaz y rápidamente combatidas. Por medio de la fiscalización adecuada con el castigo de los infractores y con el involucramiento de la sociedad se construye la conciencia de que solamente con la participación de todos es posible la superación de las dificultades de todo orden y será como se pueda dar un paso adelante. Es importante decir que frente a tantos factores subjetivos encontrados entre las mujeres, se hace necesario desarrollar más canales de información para entender y comprender los factores que motivan las dificultades enfrentadas por las mujeres en el trabajo; en muchos momentos estos datos se conforman de relatos que podrán, a través de la investigación, cambiar la mirada sobre este punto de vista hacia esta población, y sobre todo, el entendimiento y la superación de las condiciones en que se encuentra.

Traducción del portugués de Fátima Andreu

Recibido: octubre, 2008

Revisado: junio, 2009

Correspondencia: D. M. Z.: Universidad de Sao Paulo/Av. Luiz Manoel Gonzaga 200 AP 501/Porto Alegre, RS/Brasil, CEP 90470-280/correo electrónico: dmziliotto@feevale.br/C. C. D. L.: RS 239, 2755/Novo Hamburgo, RS/Brasil, CEP 93352 000/correo electrónico: camilal@feevale.br/A. R. B.: Rua Alberto Torres, 58/903/Porto Alegre, RS/Brasil, CEP 90050 080/correo electrónico: ariete@feevale.br

Bibliografia

- Bueno, José Hamilton (1996), *Autodesenvolvimento para a Empregabilidade: Sobrevivendo e Prosperando numa Sociedade sem Empregos*, São Paulo, LTR.
- Cattani, Antonio David (1999), *Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico*, 2ª ed., Petrópolis, Vozes.
- Cavedon, Neusa Rolita, Caroline Gremo Giordani y Aline Craide (2005), *Mulheres trabalhando e administrando espaços e identidade masculina*, Porto Alegre.
- Cappelle, Mônica Carvalho Alves, Luciana Cramer y Alcielis de Paula Netto (2001), “Relações de Gêneros na Polícia: A construção das representações sociais do masculino e do feminino em uma organização militar”, XXV Encuentro de la Asociación Nacional de Posgraduados en Administración (*XXV Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação em Administração*) de la Asociación Nacional de Posgraduación en Administración (*Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração*), 16 a 19 de septiembre, Campinas, Brasil.
- Cramer, Luciana, Mozar José Brito, Mônica Carvalho Alves Cappelle (2005), *As representações Sociais das Relações de Gênero na Educação Superior: A Inserção do Feminino no Universo Masculino*, Porto Alegre.
- D’Intignano, Beatrice Majnoni (1999), *A Fábrica de Desempregados*, Rio de Janeiro, Bertrand Brasil.
- Gil, Antonio Carlos (1991), *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*, 3a.ed, São Paulo, Atlas.
- IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) (2007), URL: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2007/tabbrasil.shtm>, Recuperado el 16 de abril de 2009.
- OIT (Organização Internacional do Trabalho) (2009), *Panorama Laboral 2008*, texto completo en URL: <http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/panorama/panorama08.pdf>, Recuperado el 20 abril de 2009.
- (2008), *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*, Ginebra, Suiza. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_091227.pdf, recuperado el 20 de abril de 2009.
- (1999), *Brasil, Abertura e Ajuste do Mercado de Trabalho no Brasil: Políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*, Brasília, Ministério do Trabalho/Editora 34.
- OIT Brasil (Organização Internacional do Trabalho/Brasil) (2005), *Manual de Capacitação e Informação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego Capacidade de organização e negociação: poder para realizar mudanças*, texto completo, URL: <http://www.oitbrasil.org.br>, recuperado el 5 de julio de 2007.
- Osório, Rafael Guerreiro (2006), “Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil”, *Cadernos GRPE*, núm. 2, p. 11.
- Pautassi, Laura C. (2007), “Há igualdade na desigualdade? Abrangência e limites das ações afirmativas”, *Sur, Revista Internacional de Direitos Humanos*, vol. 4, núm. 6.

- Sanchis, Enric (1997), *Da Escola ao Desemprego*, Rio de Janeiro, Agir.
- Santos, Anselmo Luis dos, Carlos Alonso Oliveira, Jorge Eduardo Levi Mattoso *et al.* (1996), *Crise e Trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao pasado*, Campinas, Scritta.
- SEADE (Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados) (sin año), URL: <http://www.seade.gov.br/>, recuperado el 5 de julio de 2007.
- Veras, Roberto (2008), “Desenvolvimento das políticas públicas de emprego no Brasil e os dilemas da participação e controle sociais”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, núm. 20, julio-diciembre, pp. 107-127.