

**43ª Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer
de América Latina y Caribe – CEPAL
Puerto España, 7 y 8 de julio de 2009**

Informe del Brasil sobre éxito de programas en materia de igualdad de género en el ámbito de la economía

I - Introducción

A partir de la creación de la Secretaria Especial de Políticas para las Mujeres, en el año 2003, fueron desarrolladas diversas iniciativas relativas a la promoción de igualdad de género y la construcción de la autonomía de las mujeres. Realmente, en el año 2004, cuando fue lanzado el I Plan Nacional de Políticas para las Mujeres, una de las prioridades de acción del gobierno brasileño fue la promoción de la autonomía, de la igualdad en el mundo del trabajo y ciudadanía, temas que fueron destacados en un capítulo específico en el indicado Plan, con un conjunto de 76 acciones ejecutadas entre los años 2005 y 2007.

En 2008, al lanzar el II Plan Nacional de Políticas para las Mujeres, se reafirmó el compromiso del gobierno con las acciones en ese campo, a partir de un conjunto de más de 72 acciones que deberán ser implementadas en el período 2008-2011, en torno de prioridades que incluyen desde la promoción de la autonomía económica y financiera de las mujeres, hasta la valorización del trabajo doméstico, llegando a la promoción de las relaciones de trabajo no discriminatorias.

En ese contexto cabe destacar una iniciativa importante desarrollada por el gobierno brasileño como un ejemplo de política que produce un impacto positivo en la vida de las mujeres, en el ámbito de la economía: el “Programa Bolsa-Familia”, ejecutado por el Ministerio de Desarrollo Social y Combate al Hambre.

II - Género y Trabajo – Desigualdades en el contexto brasileño.

En Brasil, las mujeres constituyen más del 50% de la población; sin embargo, se encuentran en desventaja ante el mercado de trabajo y en los espacios de toma de decisión, constituyendo así, un segmento de mayor vulnerabilidad a la violencia doméstica. Los indicadores referentes a ingresos, trabajo, salud y representación política demuestran relaciones desiguales de jerarquía de poder y de distribución de recursos financieros entre hombres y mujeres.

Por lo que se refiere al campo del trabajo, se observa que la forma de como las mujeres se incorporan en este espacio es, invariablemente, más precaria que la de los hombres. En realidad, las mujeres presentan i) tasas de actividad inferiores a las masculinas, lo que significa que están menos disponibles para su entrada en el mercado, especialmente por causa de las dificultades de conciliar trabajo remunerado y trabajo doméstico; ii) tasas de desempleo siempre

superiores a las verificadas para los hombres; e iii) mayor presencia en las ocupaciones más precarias, como por ejemplo el empleo doméstico y de las actividades no remuneradas.

Estas diferencias en la forma de inserción en el mercado de trabajo, vinculada a la existencia de mecanismos discriminatorios y preconceptos basados en estereotipos tales como la de incapacidad femenina para el liderazgo o de inhabilidad para el desarrollo de algunas tareas, hacen con que la remuneración mensual de las mujeres y, muy especialmente de mujeres negras, sea inferior a la verificada para hombres (blancos). Los lugares ocupados por mujeres no son solamente aquellos más precarios y de menor vínculo de empleo, sino que también son de menor prestigio e valorización social, lo que impacta de manera decisiva en la media salarial alcanzada por cada grupo. El resultado de este conjunto de factores es que, en 2007, las mujeres ocupadas ganaban, en media, 65% del rendimiento obtenido por la población masculina y los negros solamente ganaban cerca de la mitad del salario de los blancos. Los datos colocan en evidencia la dupla discriminación sufrida por las mujeres negras en el mercado de trabajo. Mientras que las mujeres blancas ganan una media de 62% de lo que ganan los hombres blancos, las mujeres negras ganan 67% del rendimiento de hombres del mismo grupo racial y solamente 34% del rendimiento de hombres blancos.

A pesar de las persistentes desigualdades verificadas, es importante observar que el cálculo o diferencial de remuneración entre los grupos aquí analizados viene descendiendo a lo largo de los años. En realidad, solamente entre 1996 y 2007, las desigualdades de renta entre blancos y negros y entre hombres y mujeres fueron reducidas en cerca de 13% a 10%, respectivamente. A lo largo de este período, existe una baja en el rendimiento medio de la población brasileña cuya recuperación, iniciada en 2004, ya fue suficiente para tornar los salarios femeninos mayores que los del año 1996, pero no permitió lo mismo para los hombres, que todavía no consiguieron alcanzar el mismo índice del inicio de la serie.

Cabe destacar que, en el campo educacional, las mujeres están – hace ya algún tiempo – en mejor situación que los hombres, principalmente cuando se analizan los indicadores de presencia y rendimiento escolar. Sin embargo, todavía persisten desigualdades entre las propias mujeres en razón de clase social y raza - etnia principalmente.

En el transcurso de los últimos años, hubo una mejora en las condiciones de escolaridad de todos los grupos sociales: para todos los grupos, hubo un aumento en una media de 2 años de estudios entre 1996 y 2007. A pesar de esta mejora homogénea, las desigualdades comprobadas persisten al final del período. De hecho, en el año 2007 los hombres presentaban una media de 7,1 años de estudios, contra 7,4 años para las mujeres. Entre los blancos ese porcentaje era de 8,1 años y entre los negros solamente 6,3 años de estudios.

Los datos actuales sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo llaman la atención cuanto al hecho de que su mayor participación no está siendo acompañada de un mayor reparto por parte de los hombres de las tareas vinculadas a la reproducción de la vida y de los cuidados de una manera en

general. En 2007, mientras las mujeres con 16 años o más dedicaban, en media, 27,2 horas por semana a esas actividades, los hombres dedicaron un promedio de 10,6 horas (casi una tercera parte del porcentaje femenino).

En todo el mundo, las mujeres siguen como protagonistas de las tareas domésticas, como actividades inherentes a la condición femenina en el cuidado y asistencia a los miembros de la familia.

La exigencia de co-responsabilidad entre hombres y mujeres en las actividades productivas en el mercado de trabajo y en la vida doméstica en el siglo XXI ultrapasa los límites de la familia y de manera incontestable surge como una cuestión social central en el desarrollo sostenible de las naciones.

III - Programa Bolsa-Familia

El Programa “Bolsa-Familia” (PBF) es el programa principal de transferencia de renta condicionada del gobierno brasileño para las familias brasileñas en situación de pobreza, extrema pobreza y vulnerabilidad social. Implementado por el Ministerio de Desarrollo Social y Combate al Hambre, el mismo se basa en la articulación de tres dimensiones esenciales a la superación del hambre y la pobreza: a) promoción de alivio inmediato de la pobreza, por medio de transferencia directa de renta para la familia; b) refuerzo al ejercicio de derechos sociales básicos en las áreas de salud y educación, por medio del cumplimiento de las condiciones, lo que de esta manera contribuye para que las familias consigan romper el ciclo de pobreza entre generaciones; c) coordinación de programas complementarios, que tienen por objetivo el desarrollo de las familias, de modo que consigan superar la situación de vulnerabilidad y pobreza.

Os valores pagados por el Programa, hoy en día tienen una variación de R\$20 a R\$180, dependiendo del valor de la renta familiar “per capita” y del número de niños y adolescentes con edad de hasta 17 años. O PBF cuenta con tres tipos de beneficios: 1) beneficio básico – por valor de R\$62, pagados solamente a las familias extremadamente pobres; 2) beneficio variable – por valor de R\$20, es pagado a las familias pobres con niños e adolescentes con edad hasta 15 años. Cada familia puede recibir hasta tres beneficios variables; y 3) beneficio variable vinculado al adolescente – con valor de R\$30, es pagado a las familias beneficiada por el Programa que tengan adolescentes de 16 e 17 años y que estén frecuentando la escuela. Cada familia puede recibir hasta dos beneficios variables, o sea, como máximo, hasta dos hijos.

Las condiciones para recibir los beneficios están vinculadas a las áreas de salud, educación y asistencia social y tiene como objetivo responsabilizar, de forma conjunta, a los beneficiarios y al poder público. En el campo de salud se exige el acompañamiento del calendario de vacunas y del crecimiento y desarrollo para niños menores de 7 años; pre-natal de las gestantes; y acompañamiento de las nutrientes entre edades de 14 a 44 años. En la educación es obligatoria la frecuencia escolar mínima de 85% para niños y adolescentes entre 6 y 15 años y un mínimo de 75% para adolescentes entre 16 y 17 años. Finalmente en el campo de la asistencia social, se exige la frecuencia mínima de 85% de la carga - horario

relativa a los servicios socio-educativos para niños y adolescentes de hasta 15 años en riesgo o retiradas del trabajo infantil.

Este Programa atiende hoy en día cerca de 11 millones de familias – lo que corresponde a 25% da población brasileña – y la titularidad de la tarjeta del beneficiario está garantizada a las mujeres en un 95 % de los casos. Realmente, la Ley núm. 10.836/2004 que instituyó el PBF define en su Art. 2º, párrafo 14, de acuerdo con las orientaciones del Banco Mundial, que “el pago de los beneficios previstos en esta Ley será hecho de preferencia para la mujer, en la forma do reglamento”. Por detrás de ese texto existe la idea de que las mujeres son capaces de administrar mejor los recursos en beneficio de sus familias de lo que serían los hombres, lo que no deja de ser una visión estereotipada de la esencia femenina vinculada a los cuidados y a la maternidad. Sin embargo lo que se observa en la práctica, es el empoderamiento de las mujeres y el fortalecimiento de su autonomía económica y social.

El Resumen Ejecutivo del Informe Nacional sobre Políticas de Equilibrio entre Trabajo, Familia y Vida Personal en Brasil¹, producido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala “ que es posible afirmar que el Programa Bolsa Familia (...), al definir a las mujeres como titulares del beneficio y garantizar, a través de ellas, una renta estable, ha contribuido para aumentar su autonomía y su empoderamiento, en el interior de las familias y en las comunidades. Sin embargo, varias análisis desarrolladas sobre el tema señalan la necesidad de fortalecer la potencialidad del Programa en ese sentido y, al mismo tiempo, controlar algunos de sus posibles efectos negativos en el sentido de reforzar el clásico papel de cuidadora atribuido históricamente a la mujer. Una política para facilitar la conciliación entre trabajo, familia y vida personal demanda, entre otros, acciones específicas sobre los beneficiarios del PBF, dado que es una camada más pobre de la población brasileña y las mujeres que participan del mismo poseen mayores dificultades para conseguir el auxilio en el cuidado de sus familias.

Con relación a los resultados positivos del Programa para la promoción de la igualdad de género, investigación sobre evaluación,² del PBF patrocinada por el MDS con foco en los impactos del Programa sobre las beneficiarias señala que el acceso a recursos económicos propios tuvo importantes efectos sobre la vida de las mujeres de baja renta en diversos aspectos, entre los cuales los llama la atención i) el regreso a la escuela, relatado por cerca de 60% de las mujeres beneficiarias; ii) ruptura del ciclo Inter.-geracional de pobreza y empoderamiento en los espacios públicos y privados; iii) impactos en la condición social de las mujeres con visibilidad en cuanto consumidoras; iv) afirmación en el espacio doméstico y mayor poder de decisión sobre el presupuesto familiar; v) percepción de mayor independencia financiera, de mayor respeto por parte de sus cónyuges y de mayor participación en los espacios públicos. El sentimiento de sentirse más

¹ Disponible en <http://www.oitbrasil.org.br/topic/gender/doc/5_resumo_executivo.pdf>

² SUÁREZ, Mireya; LIBARDONI, Marlene. “O impacto do Programa Bolsa Família: mudanças e continuidades na condição social das mulheres”. In: VAITSMAN, Jeni; PAES-SOUSA, Rômulo. “**Avaliação de políticas e programas do MDS: resultados: bolsa família e assistência social**”. Brasília: MDS, SAGI, v. 2, 2007.

ciudadanas está reforzado con el acceso a la documentación civil y a la tarjeta bancaria magnética (entre otros) que las incorporan en los espacios en que anteriormente no frecuentaban. En el ámbito del condicionado del PBF, el acompañamiento de las consultas pré-natal es una acción importante de atención básica de salud que contribuye para la salud de la mujer, así como también para la reducción de la mortalidad infantil.

Además, considerando que el PBF tiene como propuesta la articulación con otros programas sociales, existe un espacio importante de ampliación de la inserción de las beneficiarias en el mercado de trabajo, especialmente a partir de los programas de capacitación y calificación profesional ejecutados por el gobierno brasileño. Se abre, por lo tanto, para estas mujeres, que se encontraban completamente apartadas del mercado formal de trabajo, una oportunidad mucho mayor para la ampliación de su autonomía económica y, consecuentemente, para la reducción de las desigualdades de género.

Se observa por lo tanto, que el Programa Bolsa-Familia generó un impacto no previsto inicialmente, que fue el de promover el empoderamiento de las mujeres beneficiarias y la igualdad de género. El acceso a la renta permite a las mujeres beneficiarias que se reconozcan como ciudadanas y se incorporen en un mundo externo, rompiendo con un aislamiento espacial marcado pela sociabilidad restringida al espacio de su casa-patio. La inserción en la esfera económica, como ciudadanas que detienen la renta y, por lo tanto consumidoras, posibilitó a las mujeres para que construyan una nueva forma de auto-percepción de su potencialidad y habilidades en una nueva realidad de negociación y afirmación en el espacio de su hogar.

IV - Programas de Incentivo a la Ampliación de la Autonomía Económica de las Mujeres

1. Programa Trabajo y Empreendedorismo de la Mujer.

El Programa Trabajo y Empreendedorismo de la Mujer tiene como objetivo estimular el emprendedorismo femenino, apoyando a las mujeres en la creación y desarrollo de sus propios negocios. El Programa es dirigido tanto a las mujeres identificadas como dotadas de capacidad emprendedora para criar nuevos negocios y mantener los existentes, así como también aquellas mujeres extremadamente pobres, en situación de riesgo social y vulnerabilidad y pobreza extrema, y que se encuentren inscritas en los programas de inclusión social, así como sus familiares.

El programa es desarrollado conjuntamente con el Instituto Brasileño de Administración Municipal (IBAM), el Servicio Brasileño de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa (SEBRAE) y la Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales (BPW).

2. Programa Trabajo, Artesanía, Turismo y Autonomía de las Mujeres.

El Programa Trabajo, Artesanía, Turismo y Autonomía de las Mujeres tiene como finalidad la calificación social y profesional de las mujeres, en la producción artesanal en localidades turísticas. El Programa es ejecutado en una perspectiva de economía solidaria, de sustentabilidad ambiental, de valorización del trabajo femenino y de la cultura local.

El programa está vinculado al “Pacto Nacional pelo Enfrentamiento a la Violencia contra las Mujeres” y con las acciones de combate al turismo sexual. Propone la emisión de un Sello de Origen para certificar los productos artesanales producidos por las mujeres. Juntamente a la identificación de cada artesana, cada producto contiene informaciones técnicas utilizadas en su confección, así como la certificación de que las piezas que fueron fabricadas de acuerdo a los principios de la igualdad de género y del comercio justo y solidario.

3. Programa Mujeres Construyendo Autonomía

El Programa Mujeres Construyendo Autonomía tiene como objetivo la generación de trabajo y renta a partir del fortalecimiento y la valorización de la presencia de las mujeres en el área de la construcción civil posibilitando el desarrollo de nuevos conocimientos y campos de actuación.

Una de sus prioridades es atender a las mujeres pobres, mujeres negras, con baja renta, poca escolaridad, en situación de riesgo socio-económico y vulnerables a la violencia doméstica dentro de su propia familia.

El programa es desarrollado por la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres – SPM conjuntamente con el poder público municipal y diferentes organizaciones no gubernamentales.

4-. Programa Nacional de Fortalecimiento de la Agricultura Familiar – PRONAF

El PRONAF es un programa de apoyo al desarrollo rural, partiendo del principio del fortalecimiento de la agricultura familiar como segmento generador de puestos de trabajo y renta. El programa es ejecutado de forma descentralizada y sus protagonistas son los agricultores y agricultoras familiares, que están beneficiadas por la reforma agraria y sus organizaciones. El mismo es desarrollado por el Ministerio de Desarrollo Agrario.

El PRONAF tiene como finalidad construir un estándar de desarrollo sostenible para los agricultores y agricultoras familiares con vistas al aumento y la diversificación de la producción, con el consecuente crecimiento de los niveles de empleo y renta, proporcionando bienestar social y calidad de vida. Es un crédito de la familia, que puede accederse tanto por las mujeres como por los hombres.

El PRONAF Mujer es una línea de financiación específica para las mujeres. Puede ser accedido por las pescadoras rurales, agricultoras familiares, asentadas provenientes de la reforma agraria, pescadoras artesanales, acuicultoras, silvicultoras, ribereñas, habitantes de quilombos, extractoras, indígenas inseridas en la unidad de producción familiar.

El objetivo es el reconocimiento y el estímulo del trabajo de las mujeres rurales en la agricultura familiar y en los asentamientos de la reforma agraria. El crédito PRONAF Mujer puede ser accedido, al igual que las otras líneas de crédito

del programa y de proyectos individuales o colectivos. Igualmente se puede obtener financiación de actividades agrícolas y no agrícolas.

5- Programa de Organización Productiva de las Mujeres Rurales

El Programa de Organización productiva de las mujeres rurales, está desarrollado por la “Asesoría Especial de Género, Raza e Etnia” del Ministerio del Desarrollo Agrario (Aegre/MDA) conjuntamente con los Ministerios del Desarrollo Social y Combate al Hambre (MDS); Trabajo y Empleo (MTE); y por las Secretarías Especiales de Políticas para las Mujeres (SPM); Acuicultura y Pesca (SEAP); Instituto Nacional de Colonización y reforma Agraria (Incra) y Compañía Nacional de Abastecimiento (Conab).

Su finalidad es la formación de mujeres del campo con base en los principios de la economía solidaria y feminista; de las políticas públicas de apoyo a la producción y a la comercialización; así como también en los instrumentos de gestión de organizaciones económicas.

La meta es constituir una red nacional de mujeres calificadas para colaborar en el fortalecimiento de las organizaciones productoras de agricultoras familiares, asentadas de la reforma agraria, agro-extractoras, pescadoras artesanales, acuicultoras familiares, indígenas y habitantes de quilombolas. La mayor parte de las participantes reside en municipios que son atendidos con por el Programa Territorios de la Ciudadanía.

V - Programas Destinados a la Promoción de la Igualdad de Oportunidades y Tratamiento

1-. Programa de Documentación de la Trabajadora Rural – PNDTR

El Programa de Documentación de la Trabajadora Rural tiene como finalidad la expedición, de manera gratuita, de documentos civiles, laborales y de registro, que permitan el acceso a los derechos de pensionistas, así como también, que promuevan la inclusión bancaria en las áreas rurales del país.

Es desarrollado por el Ministerio de Desarrollo Agrario – MDA, con apoyo de la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres – SPM y prevé también la importancia de la utilización de la documentación civil y laboral. Igualmente orienta sobre el acceso a las políticas públicas para las mujeres en la reforma agraria, en la agricultura familiar y en la seguridad social.

2-. Programa Pró-equidad de Género

El Programa Pró-equidad de Género es desarrollado por la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres – SPM, con apoyo de la Organización Internacional del Trabajo – OIT y del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer – UNIFEM teniendo como objetivo la promoción de la igualdad de oportunidades y de tratamiento entre hombres y mujeres en las empresas e instituciones por medio del desarrollo de nuevas concepciones en la gestión de personas y en la cultura organizacional.

La empresa o institución que participe del programa durante un período de 12 meses en el que ejecuta el plan de acción con éxito, recibe el Sello Pró-equidad de Género que viene a ser el reconocimiento del esfuerzo realizado por la organización en la implantación en su día a día de prácticas de equidad. Es un instrumento que demostrará públicamente el compromiso de la organización con la equidad de género, con la promoción de la ciudadanía y la difusión de prácticas ejemplares en el mundo del trabajo.

El monitoreo del desarrollo de los planes de acción presentados por las empresas e instituciones es realizado por los núcleos de investigación en género de las universidades públicas y por el comité permanente del programa, formado por especialistas en género y representaciones del Ministerio del Trabajo y Empleo, Ministerio de Planificación, Presupuesto y Gestión, Consejo Nacional de Derechos de la Mujer, Organización Internacional del Trabajo y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.

En la primera edición del programa, que fue realizada en 2005-2006, fueron desarrolladas acciones importantes en la dirección de la promoción de la igualdad por 11 empresas del sector público, contempladas con el Sello Pró-equidad.

El Programa fue ampliado en la 2ª edición en 2007-2008, incluyendo las empresas privadas, contando con la adhesión de 38 organizaciones públicas y privadas. De estas, 23 fueron contempladas con el Sello Pró-equidad de Género. La 3ª edición, 2009-2010 está en funcionamiento con la participación de 82 organizaciones públicas y privadas.

VI - Otras Iniciativas Destinadas a la Promoción de la Igualdad de Oportunidades y Tratamiento

1-. Ley de Incentivo a la Formalización del Empleo Doméstico

La Ley número 11.324, de 19 de julio de 2006, sancionada por el Presidente de la República amplía los derechos laborales para el empleado y la empleada doméstica con relación al periodo de permiso de vacaciones; a la estabilidad de la gestante; a la exoneración del descuento de salario por suministro de alimentos, vestuario, higiene, vivienda, y a la concesión de descanso en los feriados civiles y religiosos.

La Ley también fomenta la formalización del vínculo de empleo doméstico por medio de una autorización, hasta el ejercicio de 2012 (año-calendario de 2011), de deducción de impuesto de renta de un empleado o empleada por persona hasta el valor de un salario mínimo, de la contribución patronal paga a la Seguridad Social por el empleador/a para la empleada doméstica, incidente sobre el valor de la remuneración del empleado o empleada.

2. Extensión del Permiso de Maternidad

En Brasil la Constitución de 1988 representa un marco en el establecimiento de nuevas visiones sobre la familia. Existe en el texto constitucional un expresivo avance con respecto a los roles de hombres y mujeres

en la sociedad matrimonial. El hombre deja de ser obligatoriamente el jefe. La nueva carta constitucional amplia derechos así como presenta instrumentos de facilitación para la conciliación de la vida familiar y laboral como la licencia maternidad de 120 días.

Estos avances son en grande parte producto de la lucha del movimiento feminista brasileño que a través de una intensa actividad de lobby (el lobby del “batom”) alcanzó inscribir en el texto constitucional más de un 80% de sus reivindicaciones. Mucho de lo que fue considerado adelanto a la época ya esta hoy superado pero muchas cuestiones quedan aún por resolverse.

El Gobierno Federal instituyó el Programa Empresa Ciudadana, mediante la Ley núm.º 11.770, de 9 de septiembre de 2008, destinado a prorrogar por 60 días la duración del permiso maternidad prevista en el inciso XVIII del caput del Art. 7º de la Constitución Federal. La prorrogación garantiza a la empleada de la persona jurídica que adhiera al Programa, desde que la misma así lo requiera, hasta el final del primer mes después del parto, y concedida inmediatamente después del disfrute del permiso de maternidad de que trata el inciso XVIII del caput del Art. 7º de la Constitución Federal.

La prorrogación garantiza, en la misma proporción, a la empleada que adopte u obtenga guardia judicial para fines de adopción de un niño. Durante el periodo de prorrogación del permiso maternidad, la empleada tendrá derecho a su remuneración integral, en los mismos moldes del periodo de percepción del salario-maternidad pago por el régimen general de seguridad social.

En el periodo de prorrogación del permiso maternidad de que trata esta Ley, la empleada no podrá ejercer cualquier actividad remunerada y el niño no podrá ser colocado en guardería u organización similar.

3. Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Tratamiento de Género y Raza en el Trabajo.

La Comisión fue instituida por medio del Decreto Presidencial de 20 de agosto de 2004, y representa el esfuerzo que está emprendiéndose por el Gobierno Federal para superar el atraso histórico relacionado a la igualdad de oportunidades y de combate a la discriminación de sexos y raza, para colocar en práctica las Convenciones 100 y 111 de la OIT, ratificadas por Brasil en las décadas de 50 y 60, respectivamente. La Comisión tiene como objetivos, según su Regimiento Interno:

- Discutir y presentar propuestas para políticas públicas de igualdad de oportunidades y de tratamiento, de combate a todas las formas de discriminación de sexo y raza, en el empleo y en la profesión;
- Fomentar la incorporación de las cuestiones de sexo, raza y etnia en la programación, ejecución, supervisión y evaluación de las actividades realizadas por el Ministerio del Trabajo y Empleo;
- Apoyar, incentivar y subsidiar técnicamente iniciativas parlamentares sobre el tema;

- Apoyar e incentivar las iniciativas adoptadas por órganos y entidades, inclusive de la sociedad civil;
- Promover la difusión de la legislación pertinente.

La Comisión está constituida por el poder ejecutivo (Ministerio del Trabajo y Empleo, que la preside; Ministerio de Planificación, Presupuesto y Gestión; Secretaría Especial de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial de la Presidencia de la República; Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres de la Presidencia de la República; Secretaría Especial de los Derechos Humanos de la Presidencia de la República); entidades de trabajadores y trabajadoras (Central Única de los Trabajadores; Confederación General de los Trabajadores; Fuerza Sindical; Social Democracia Sindical; Central Autónoma de Trabajadores; Central General de los Trabajadores de Brasil; Instituto Sindical Interamericano por la Igualdad Racial); e entidades de empleadores y empleadoras (Confederación Nacional de la Industria; Confederación Nacional de la Agricultura; Confederación Nacional del Comercio; Confederación Nacional del Transporte y Confederación Nacional de Instituciones Financieras).

VII - La crisis económica y su impacto sobre las mujeres

Finalmente, cabe destacar una iniciativa importante de la Secretaria Especial de Políticas para las Mujeres, referente al acompañamiento de la crisis económica internacional y sus impactos sobre el empleo de las mujeres y, por lo tanto, sobre su autonomía. Realmente mucho se discute – especialmente en los foros de los movimientos feministas y de mujeres - sobre los impactos – o posibles impactos – de la crisis en la vida de las mujeres, pero no hubo, hasta el presente momento, cualquier estudio o análisis para sistematizar las informaciones y que, a partir de los indicadores disponibles, se pueda evidenciar los impactos diferenciados de la crisis, de acuerdo con el sexo de los trabajadores / as.

Con el objeto de identificar y realizar un monitoreo de los impactos diferenciados de la crisis internacional sobre hombres y mujeres fue creado, en el ámbito del Observatorio Brasil de la Igualdad de Género, un grupo de trabajo *ad hoc*, informalmente denominado GT de la crisis. El mismo está integrado y coordinado por representantes de la SPM, del Instituto de Investigación Económica Aplicada (IPEA), del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Grupo elaborará boletines mensuales para acompañar las condiciones de empleo y de inserción en el mercado de trabajo de hombres y mujeres, además de artículos que analicen de manera más detallada los aspectos diferenciados de la crisis. Con todo esto se está ofreciendo subsidios importantes para la formulación de políticas anti-cíclicas de enfrentamiento de la crisis y de las desigualdades que puedan producirse.