



4. PERSPECTIVAS TEÓRICAS SOBRE GÉNERO, TRABAJO Y SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL LATINOAMERICANO”

Alma Espino

4.1 INTRODUCCIÓN

En este capítulo se revisan diferentes enfoques teóricos de la economía convencional que han procurado explicar las diferencias en la participación laboral de las mujeres y los hombres tanto como en sus resultados. Estos enfoques se discuten a la luz de los avances que ha permitido la conceptualización acerca de las relaciones sociales de género y la elaboración teórica de las economistas feministas. A su vez, se ilustran las diferentes temáticas con situaciones regionales procurando incorporar conocimientos generados en la región y por ende, las particularidades que esta realidad pueda presentar, así como los desafíos teóricos y metodológicos que de ello puedan derivar.

El capítulo se divide en 7 apartados: se discute la relación entre familia, trabajo y empleo, las decisiones de participación laboral y sus determinantes, la evolución de la participación laboral femenina, las desigualdades de género en los mercados laborales y se analiza con particular atención, la participación femenina en el marco de la informalidad y su relación con las diferencias de género. Finalmente se redactan algunas conclusiones y reflexiones.

4.2 TRABAJO Y EMPLEO: CONCEPTOS E IMPLICACIONES

La participación en el empleo de hombres y mujeres en la región se diferencia en variados aspectos. Esas diferencias se deben a posibilidades desiguales de elegir, las que a su vez, inciden en los resultados obtenidos en términos de bienestar y de autonomía personal. La presencia femenina en el trabajo no remunerado destinado al mantenimiento y reproducción de la vida en los hogares, es decir el trabajo doméstico

estrictamente, así como a otras tareas vinculadas con el cuidado de las personas suele ser proporcionalmente mayor a la de los varones. Las actividades domésticas se hallan -aunque no en forma exclusiva-, indisolublemente ligadas a las dinámicas de los hogares, al aporte femenino al bienestar y al funcionamiento de la economía global. Sin embargo, los análisis económicos en general no prestan atención a esta área de actividades, indispensables para el desarrollo de la vida y el funcionamiento de la economía. Tampoco se preguntan por qué son las mujeres las principales responsables de asegurar la reproducción social, y por qué su derecho al empleo y a los beneficios que de éste podrían derivar, deberían verse recortados por esa razón. Las características de la desigual participación entre hombres y mujeres en los mercados laborales están estrechamente relacionadas con esas obligaciones domésticas tanto como con normas y valores sociales y culturales.

La división sexual del trabajo, es decir, la distribución social de obligaciones y responsabilidades para individuos de uno y otro sexo entre las actividades de mercado y extramercado, determina en principio la participación de las mujeres en el trabajo remunerado tanto como en otras actividades (políticas, culturales, sociales o de recreación). El tiempo destinado a los distintos tipos de trabajos marca una gran diferencia en la vida de hombres y mujeres, que se expresa por ejemplo, en las características que asume el empleo para unos y otras, tanto como el tiempo libre (recreación, cuidados personales). De allí la importancia de concebir el trabajo de una manera más abarcadora, tanto para explicar el origen de las diferencias de la participación de las mujeres en el mercado laboral respecto de los hombres con relación a oportunidades, trato y resultados, como respecto de las posibilidades de superarlas.

Los conceptos de trabajo y empleo desde una perspectiva feminista requieren ser especialmente distinguidos al menos por tres razones: en primer lugar, debido a que la interacción de ambos tipos de actividades resulta en un factor que condiciona la vida de hombres y mujeres de manera diferente; en segundo lugar, porque dicha distinción contribuye a identificar el aporte económico global de las personas y en particular de las mujeres; y en tercer lugar, porque como se desarrolla en adelante, para analizar la problemática del empleo femenino es indispensable relacionar ambos conceptos.

A diferencia de lo señalado anteriormente, el concepto de trabajo en la economía laboral se vincula exclusivamente a las actividades remuneradas y consideradas productivas en la órbita del mercado. Se trata en parte de una generalización conceptual que ha derivado históricamente de los grandes procesos económicos y sociales como el de la industrialización, que condujo a la identificación entre trabajo y empleo (y más aún, entre trabajo y empleo asalariado)¹³⁰. Pero también, es el "... resultado de un complejo proceso de reconceptualización relacionado con la división sexual del trabajo y con el modo en que se conciben el "trabajo" y "lo productivo" desde la teoría económica..." (Carrasco *et al*, 2004:28).

Las actividades domésticas y de cuidados en los hogares normalmente se valoran por su componente afectivo y como parte de la naturaleza femenina como se ha desarrollado en el capítulo 3. El trabajo de reproducción social y, en particular, el trabajo de cuidado de las personas, tiene como objetivo prioritario el bienestar en términos de calidad de vida. Pero éste requiere del uso de bienes, mercancías, servicios públicos y de mercado, y participa en las redes de solidaridad social; consiste en "un proceso material y simbólico que se apoya en la confianza, en los sentimientos de afecto y amistad, y en el sentido de responsabilidad con respecto a los resultados" (Picchio, 2001). Pese a la importancia económica que estas tareas revisten, prácticamente permanecen ignoradas desde ese punto de vista.

Los economistas clásicos (Adam Smith, Karl Marx) reconocieron la importancia de la actividad de las mujeres destinada al cuidado familiar y, en particular a la crianza y educación de los hijos, considerándola indispensable para que éstos se convirtieran en trabajadores productivos, y una contribución a la "riqueza de las naciones". No obstante, a partir de la influencia de los desarrollos teóricos de Alfred Marshall y los marginalistas, el trabajo familiar doméstico quedó fuera del campo de las actividades económicas; "lo remunerado" fue asociado con "lo productivo" y "lo no-remunerado" con "lo no-productivo" (Carrasco *et al*, 2004). Debe señalarse que ya en las primeras décadas del siglo XX, el concepto de trabajo referido a lo realizado en el ámbito doméstico fue introducido por la economista Margaret Reid, en su obra *Economics of Hou-*

¹³⁰ La teoría del valor trabajo -Adam Smith, David Ricardo, Karl Marx-, permitió asociar simbólicamente trabajo y trabajo asalariado (Carrasco *et al*, 2004), categoría esta última, más reciente desde el punto de vista histórico y que ocupa relativamente menos tiempo que otros trabajos, especialmente para las mujeres, y particularmente para las mujeres latinoamericanas.

sehold Production (1934). Allí define el trabajo doméstico como el conjunto de “actividades no remuneradas que son realizadas por y para los miembros del hogar, que podrían ser sustituidas por bienes mercantiles o servicios remunerados, si circunstancias tales como la renta, la coyuntura del mercado y los gustos personales permitieran delegar el servicio a alguna persona ajena al hogar”. Pese a este avance, la literatura económica no retomaría estas ideas hasta bastante tiempo después, como se analiza en adelante.

4.3 FAMILIAS, TRABAJO Y EMPLEO

El comportamiento laboral de las mujeres al influjo de la masificación del empleo femenino, se fue constituyendo en un objeto particular de estudio de la economía bajo diferentes enfoques.

4.3.1 ¿Quién y por qué se emplea?

Becker (1965) desarrollaría una teoría pionera acerca de la forma en que se asigna el tiempo de las personas entre diferentes actividades, a partir de considerar a los hogares como unidades de producción y de consumo. La familia y los hogares cobran así gran importancia para explicar de qué manera y en qué medida se asigna el tiempo individual de sus miembros al trabajo remunerado y no remunerado. La división del trabajo en los hogares comienza a analizarse con las herramientas tradicionales de la disciplina desde el enfoque microeconómico. Estas también se emplearán para explicar el aumento de los divorcios, la disminución de la fecundidad, la educación de los hijos, entre otros aspectos de la conducta humana.

La asignación del tiempo entre el hogar y el mercado entre los integrantes adultos de la familia –con base en la toma de decisiones informada y racional para maximizar la utilidad o bienestar de sus integrantes– se fundamenta en que la producción de bienes que aseguran el bienestar de las personas en los hogares, requiere de la combinación de bienes adquiridos en el mercado y del tiempo necesario para transformarlos de acuerdo a las reglas de minimización de los costos de la teoría convencional de la firma.

Recuadro 4.1

Racionalidad neoclásica y cuestionamiento desde el feminismo

La racionalidad en el marco de la economía neoclásica involucra algún conocimiento por parte de cada uno de los agentes económicos del conjunto de oportunidades disponibles. La información que presta ese conocimiento permitiría sopesar las alternativas y elegir aquellas que proveen mayor utilidad. La economía feminista ha cuestionado este concepto y su aplicabilidad a las diferentes actividades de la vida humana y en particular, a las actividades domésticas y de cuidados¹³¹. Himmelweit (2003) señala en este sentido, que la racionalidad neoclásica –como supuesto fundamental de las conductas en el mercado– está condicionada por los resultados que se obtendrán en el futuro. Sin embargo, cuando las personas actúan en base a sentimientos u obligaciones morales, los resultados que se esperan obtener de sus acciones no son los únicos determinantes de sus decisiones y en particular, las normas sociales transmitidas por la socialización de género tienen un papel muy significativo en esas decisiones.

Dada la significación del ámbito de lo doméstico en las actividades femeninas y su relación con las decisiones sobre el trabajo remunerado, –así como el resto de los supuestos que la teoría ha desarrollado para comprender e interpretar la relación entre trabajo y empleo femenino– Pujol (2003) argumentará que las mujeres serían “irracionales” para la economía neoclásica. O sea, las mujeres no podrían actuar libre y racionalmente, en tanto su ingreso al mercado laboral respondería a una conducta que contradice sus supuestos roles “naturales”.

De acuerdo a estos argumentos sostenidos por Becker, la producción se realiza en cantidades determinadas por la función de maximización de la utilidad sujeta a los precios (de los bienes que se podrían consumir) y los recursos disponibles (tiempo, renta, ingresos laborales). Los hogares producen y maximizan utilidades combinando tiempo y bienes de mercado según una única función de maximización de utilidad. La imposibilidad de agregar las funciones individuales para construir una función de utilidad familiar –que representara los intereses de todos los miembros de la familia–, dio lugar al teorema del altruismo (Becker, 1987). Según éste, el “jefe de familia” altruista incorpora en su función de utilidad las funciones de los demás miembros. Claramente el hogar y el mercado se tratan como esferas en las cuales, si bien se persigue la maximización de la utilidad, el comportamiento humano se rige por códigos y motivaciones diferentes (altruismo vs. egoísmo), lo cual ya había sido desarrollado por Smith en «La riqueza de las naciones» y la «Teoría de los sentimientos morales», respectivamente (Gardiner, 1996).

¹³¹ El concepto de racionalidad del paradigma neoclásico ha sido también criticado por Amartya Sen (1986) en su trabajo “Los tontos racionales: una crítica de los fundamentos conductistas de la teoría económica”.

Si el mecanismo para determinar la división del tiempo entre trabajos podía encontrar esa respuesta dada por Becker, la pregunta que sigue a continuación, sería *cómo encontrar la mejor combinación*. Esta interrogante se respondió de acuerdo a un modelo de *especialización e intercambio de ventajas comparativas sobre la base de una función única de utilidad familiar*, que se desarrolla a continuación.

Especialización, intercambio y ventajas comparativas

El modelo neoclásico simple, originalmente, ha explicado la diferente participación de hombres y mujeres en el mercado laboral en base a la especialización y el intercambio en el marco de la familia o los hogares. Bajo ciertas condiciones, la especialización en la producción dentro de los hogares sería más eficiente si alguno de sus miembros se especializara en ésta mientras otro lo hace en el trabajo en el mercado. Para que este arreglo pudiera funcionar con ganancias para el núcleo familiar, cada individuo debería presentar ventajas comparativas en una u otra actividad. Las mujeres se consideraron -ya sea en base a características biológicas o adquiridas a través de la socialización- con ventajas en la producción dentro del hogar. El modelo hombre proveedor y mujer ama de casa se explica y justifica ampliamente en el marco de este modelo. Sin embargo, los hogares constituidos con estas características –familia nuclear, biparental con hijos– aunque todavía son predominantes en América Latina-, han tendido a disminuir relativamente, coexistiendo con familias extendidas, las que tienen importante representación sobre todo entre los hogares de menores ingresos, o las nucleares monoparentales, que han tendido a incrementarse, así como las unipersonales que también muestran una tendencia creciente.

La proporción de familias encabezadas por mujeres representa en promedio un 30% del total de los hogares en la región. En países como Nicaragua, la cifra se eleva a casi 40% (2006/2007). Debe considerarse que la mayoría de las mujeres jefas de hogar, entre el 52% y el 77% según los países, trabajan en forma remunerada (OIT-PNUD, 2009). Con el transcurso del tiempo también ha ido disminuyendo la importancia relativa de los hogares biparentales con hijos y mujer ama de casa, mientras ha aumentado la de los hogares de doble ingreso (Arriagada, 2007).

Las características reales de los hogares cuestionan la aplicación crítica del modelo teórico, que si siempre ha sido parcial en el sentido de

universalizar un único tipo de hogar, ha visto cada vez más reducida su capacidad explicativa. No obstante, desde el punto de vista simbólico e ideológico es un modelo que aún mantiene vigencia; en este sentido, es que influye en la elaboración de las políticas públicas y en particular, en las laborales que responden mayoritariamente a este modelo ideal.

La “Ley Madre” en Uruguay

El modelo de hombre proveedor en base a ventajas comparativas, adquirió su expresión política y práctica en Uruguay en 1923, con la llamada “Ley madre”. En ese año, se incorporó por ley, la maternidad como causal de jubilación, la que permitía el acceso a jubilaciones anticipadas. En principio se aplicó para las maestras con más de 10 años de servicio, y luego fue sucesivamente ampliándose el derecho, hasta que en 1950 se generalizó el beneficio para todas las trabajadoras con 10 años de servicio y un hijo menor de 14 años. Esta Ley fue derogada en la década de los 70.

Fuente: Fleitas, S. y Román, C. (2010).

¿Estas explicaciones son suficientes? ¿Este patrón es beneficioso para todos?

Al margen incluso de la importancia estadística que pueda revestir el hogar nuclear de pareja e hijos, –hombre proveedor-mujer ama de casa– y su menor o mayor apego a la realidad, el modelo de organización y distribución de tiempos y actividades ha merecido importantes críticas desde la economía feminista. Los beneficios de la especialización son discutibles desde varios puntos de vista, y en primer lugar, con relación a la efectiva complementariedad entre los sexos que se asume como un dato. Es decir, en la práctica, las ventajas proclamadas por el modelo no serían tales por ejemplo, si los miembros de la pareja tuvieran ventajas comparativas similares; para los hombres, este patrón de especialización por sexo sólo tendría sentido, si ellos fueran efectivamente más eficaces en la producción para el mercado. Pero además, las diferencias originales de productividad entre los miembros de la familia en esas dos esferas, una vez que ha tenido lugar la especialización, produciría una ampliación irreversible de ventajas relativas (Gardiner, 1996).

Desde una perspectiva teórica, las preferencias por trabajo, tipos de trabajo y ocio que podrían contribuir al bienestar, no están necesariamente ligadas a la eficiencia económica. Es decir, lo que se hace de manera

más eficiente no necesariamente tiene que coincidir con aquello que se prefiere, mientras que el bienestar no está atado exclusivamente a los ingresos. Por su parte, las personas no trabajan únicamente por el ingreso que obtienen; el trabajo remunerado ofrece, en diversos grados, estructura y propósito en las vidas de las personas, desarrollo personal y destrezas, contacto humano e independencia (Gardiner, 1996).

Las supuestas ventajas de la especialización, tampoco toman en cuenta los cambios en la importancia de la producción en el hogar a lo largo del ciclo de vida, por ejemplo, cuando los hijos van dejando de ser dependientes y se valen por sí mismos, lo cual generaría desventajas para las mujeres que no logran desarrollar su vida laboral o la interrumpen en función de esa especialización.

Considerando la creciente participación de las mujeres en el empleo y su capacidad de obtener ingresos, la especialización podría cuestionar incluso las ventajas del matrimonio, las que podrían verse reducidas e incluso, contribuir a explicar el creciente número de divorcios. Sin embargo, en la medida en que las mujeres en promedio presentan menores salarios relativos, ello podría ser una de las fuerzas que contribuyera a mantener la vigencia del contrato matrimonial.

Desde la perspectiva de la igualdad de género, este modelo presenta particulares desventajas para las mujeres, quienes quedarían en condiciones de mayor vulnerabilidad ante diferentes cambios o contingencias desde el punto de vista económico y en general, en situación de dependencia respecto de los hombres. La posibilidad de obtener ingresos propios a través del empleo puede ser un importante componente de la autonomía económica y por ende, de la autonomía personal en general, disminuyendo las asimetrías en las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

El análisis de Becker lejos de cuestionar la división sexual del trabajo predominante, justifica la dependencia femenina bajo determinaciones naturales, e incluso sociales y culturales. En ese sentido, se legitima la pareja heterosexual como el modelo y arreglo más eficiente, el carácter dependiente de las mujeres –de padres, esposos- y la perspectiva del matrimonio y la maternidad como únicas expectativas para el proyecto de vida de las mujeres (Bergmann, 1995).

La familia concebida como una institución armónica sin conflicto de intereses y la figura del dictador benevolente como pivote en la toma de decisiones sobre la asignación del tiempo entre trabajos, en todo caso, es una forma de explicar las relaciones de dominación en la familia y de encubrir la posibilidad de conflictos entre los individuos dentro del hogar (Folbre y Hartmann, 1988; England, 1993).

Transformaciones de “La” Familia Latinoamericana

La familia como una institución integrada por ambos padres, hijos e hijas ha sido el paradigma de familia ideal y el modelo sobre el cual se planifican las políticas públicas. Pero, las familias nucleares biparentales con hijos pasaron entre 1990 y 2005 de 46,3% a 41,1%, disminución que se explica en parte por su transformación en familias monoparentales con hijos, de jefatura femenina. Para el conjunto de las zonas urbanas de 18 países de América Latina¹³³ que cuenta con información hacia el 2005, a pesar de que las familias nucleares (padre o madre o ambos, con o sin hijos) continúan predominando (61,4%), tan sólo un 20,9% de las familias se ajustan al modelo tradicional de la familia nuclear consistente en presencia de ambos padres, hijos y donde la cónyuge realiza las actividades domésticas dentro del hogar. Asimismo, han aumentado las familias biparentales con hijos donde ambos padres desarrollan actividades remuneradas (de 27% a 33%).

La notable tendencia al aumento de los hogares monoparentales femeninos, que se aprecia especialmente en Centroamérica, se relaciona desde una perspectiva demográfica con el aumento de la soltería, de las separaciones y divorcios, de las migraciones y de la esperanza de vida. Desde un enfoque socioeconómico y cultural obedece a la creciente participación económica de las mujeres que les permite la independencia económica y la autonomía social para constituir o continuar en hogares sin parejas (Arriagada, 2007).

4.3.2 La Nueva Economía Doméstica

Jacob Mincer a principios de los años 60, integró el concepto de capital humano en la investigación de economía laboral, particularmente a través de sus estudios sobre la oferta de trabajo remunerado y la distribución del ingreso¹³⁴. Este enfoque amplió el análisis acerca de la asig-

¹³³ Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay, Venezuela (República Bolivariana de).

¹³⁴ El concepto de oferta laboral y su influencia en la distribución del ingreso, había sido básico en la economía clásica. La idea general de capital humano se remonta a Adam Smith (1776, 1937) quien comparó la inversión en educación y la capacitación laboral a la realizada en maquinaria, observando que ambas debían tener una tasa de retorno competitiva para que valiera la pena económicamente. Un siglo después Alfred Marshall (1912) también discutió la educación con relación a la inversión económica y los estudios.

nación del trabajo y la producción para el hogar y el mercado otorgando nuevos fundamentos. Los miembros de las familias serían en conjunto, los responsables de esa asignación del tiempo, tanto como de las inversiones en capital físico y humano para cada uno de ellos. Las inversiones en capital humano incluyen aspectos tales como la educación formal, la capacitación laboral, la búsqueda de empleo, y la migración geográfica. Los recursos serían invertidos en los miembros del hogar con el objetivo de aumentar su productividad y sus ingresos en el futuro.

La división sexual del trabajo y la diferenciación de roles resultante de estos procesos de decisión se entendió que implicaban relaciones de complementariedad y sustitución en el proceso de producción doméstica, relacionadas con las ventajas de las diferentes destrezas y posibilidades de ganar con cada miembro de la familia (Mincer y Polacheck, 1974). Este enfoque descartó las determinaciones de carácter “natural” de las conductas laborales femeninas y masculinas¹³⁵ atendiendo a los procesos de inversión y/o depreciación en capital humano, los que condicionarían las características económicas de las personas.

Si bien la Nueva Economía Doméstica (NED) amplió las posibilidades teóricas y desarrolló herramientas empíricas para analizar la división sexual del trabajo en los hogares y sus implicaciones para la participación laboral, no logra reconocer la interacción y transferencia entre los dos tipos de inversión de capital humano, es decir, la que se destina a una mayor eficiencia en el trabajo del hogar y de mercado, ni propone un perfil de trabajo que incluya ambas experiencias para todos los individuos, lo cual podría significar el máximo desarrollo de las especialidades de todos. El hecho de no examinar la relación entre las destrezas y especialidades para cada uno de estos espacios, refleja la devaluación social sobre las destrezas adquiridas a través del trabajo no remunerado y principalmente doméstico (Gardiner, 1996). Más recientemente el desarrollo de la noción de competencias laborales permite comprender mejor estas transferencias, debido a que permite enfatizar en el carácter social de la construcción individual de aprendizajes y en la importancia de la experiencia en situaciones concretas de trabajo (Ducci, 1997).

O sea, que si bien este enfoque descarta la especialización basada en el sexo de los individuos, la manera en que los hogares realizan decisiones

¹³⁵ Al respecto ver Becker (1987), capítulo 2 “La división del trabajo en los hogares y la familia”.

de inversión entre sus miembros, que difieren en su calidad y magnitud dependiendo de si se trata de hombres o mujeres estarán determinadas por factores no económicos (culturales, valores, costumbres) pero también, por las expectativas que resultan de las estructuras generizadas de los mercados laborales y que se analizan más adelante. Como resultado de este entramado de factores la inserción laboral diferirá en variados aspectos entre hombres y mujeres, y particularmente en los resultados obtenidos con desventajas para ellas.

4.3.3 Trabajo y empleo: cuando los límites son difusos

Los enfoques expuestos tienen una enorme gravitación en la enseñanza de la economía laboral y en la investigación a nivel internacional y también en nuestra región. No obstante en éstos, la relación entre empleo y trabajo doméstico se enmarcan básicamente en una perspectiva urbana y para mercados laborales formales con fuerte presencia del trabajo asalariado típico o normal¹³⁶. Sin embargo, la división sexual del trabajo no solamente condiciona la relación entre el espacio del hogar y del mercado, sino la forma en que esa relación se produce. Esos espacios a su vez, no siempre están claramente delimitados; esto es, producción para el mercado y para la subsistencia del hogar y el tipo de actividades y las destrezas que involucran, se confunden. La llamada “doble jornada” que alude al trabajo de la mujer en el hogar y en el mercado, se vuelve en ciertos casos como en el trabajo a domicilio o en las áreas rurales, un continuo difícilmente distinguible para las familias, para las mujeres y para el sistema económico. Las estadísticas que describen el funcionamiento de las economías y recogen los principales indicadores relacionados con el trabajo y el empleo y su aporte a dicho funcionamiento, refuerzan la confusión y conducen a la invisibilidad de unos y otros. En particular, este es el caso del trabajo femenino en las unidades familiares de producción agropecuaria. Las características del trabajo en estas unidades agregan a esos rasgos, la superposición del proceso de toma de decisiones en torno a la forma de combinar los recursos productivos y la administración del establecimiento. Por su parte, las actividades generalmente desempeñadas por las mujeres destinadas a la producción para el mercado requieren ciertas cualidades que supuestamente poseen (ya sea por naturaleza o por adquisición, a través del

¹³⁶ Se entiende el trabajo asalariado típico como aquél “de tiempo completo, para un solo e identificable empleador, por tiempo indeterminado, realizado en el domicilio del empleador, generalmente protegido por la legislación laboral y la seguridad social” (Feldman y Galín, 1990).

proceso de socialización) o que la situación de trabajadoras eventuales propicia (debido al mantenimiento de sus obligaciones en la esfera de la reproducción) (Chiappe, 2005).

Los estudios sobre el medio rural en América Latina han puesto de relieve la importancia de la participación femenina sobre todo en la agricultura familiar. Estos permiten identificar el fenómeno de combinación y solapamiento de actividades para el mercado y para el hogar, que da lugar a la particular subvaloración del trabajo de las mujeres que residen en establecimientos familiares; en éstos el límite entre “trabajo productivo” y “trabajo no productivo” es especialmente difuso (Wood, 1997).

Mujeres en la agricultura familiar

El trabajo de las mujeres en las pequeñas unidades agropecuarias suele no tenerse en cuenta como parte del trabajo “productivo” aunque contribuya a la producción agrícola. Por esa razón se excluyen en las estadísticas de la población económicamente activa (PEA) cuando declaran que su actividad principal son las tareas del hogar. La definición de actividad agrícola utilizada por los registros censales por lo general es muy restringida incluyendo en esta categoría el cultivo de la tierra, el cuidado del ganado, y trabajos de campo asociados a estas actividades. Tareas tales como la selección de semillas, almacenamiento, conservación y transformación de productos agrícolas, en las cuales las mujeres están frecuentemente involucradas, no se consideran en el relevamiento de información. A pesar de las críticas a dichas limitaciones de los registros y las propuestas realizadas para mejorar la recolección de datos referidos al trabajo de las mujeres, las pautas internacionales para los relevamientos no se han modificado mayormente. “En algunos países, como Colombia y Costa Rica, se ha incluido en los últimos censos una pregunta a las mujeres que se declaraban inactivas sobre qué otras actividades realizaban. En el caso que estas actividades estuvieran orientadas a tareas de producción de bienes y servicios se contabilizaban y se encontró que en Colombia, la tasa de participación femenina rural se elevó de 29% a 47% y en Costa Rica, de 8% al 25%”.

Fuente: Chiappe (2005).

4.3.4 Trabajo, hogares y conflicto

Trabajo doméstico y acumulación capitalista

En los años 70, investigadoras feministas centraron su interés en el origen de las desigualdades de género desde una perspectiva económica. Ello condujo a un amplio debate sobre el trabajo doméstico y su relación con el sistema de explotación capitalista a partir del marco conceptual desarrollado por Marx para el análisis de la economía y la sociedad. El enfoque marxista brinda elementos para analizar el trabajo doméstico en el marco del sistema capitalista por su importancia en el costo de

producción y reproducción de la fuerza de trabajo, asumiendo que los capitalistas recuperarían el trabajo excedente realizado por las mujeres en el hogar. Por su parte la idea de “ejército industrial de reserva” en sus diferentes modalidades, permitiría complementar el análisis del trabajo femenino. El concepto de ejército industrial de reserva fue acuñado por Karl Marx quien sugirió que el desarrollo tecnológico de la producción capitalista -independientemente del crecimiento natural de la población- es el factor responsable de la creación de un excedente de población relativo, opuesto a la fuerza de trabajo regularmente incorporada dentro de la producción (ejército activo) (Marx, 1976).¹³⁷

Varios estudios en América Latina indagaron acerca de la conveniencia de este marco de análisis para conocer y comprender la dinámica de la fuerza de trabajo femenina a lo largo de la historia en los países de la región encontrando diferentes limitaciones, y entre las principales, su sesgo economicista y su incapacidad para distinguir los diferentes colectivos femeninos (Aguilar, 1984).

Por su parte, si bien a diferencia del enfoque neoclásico de la economía, el de inspiración marxista enfatiza la importancia del conflicto, la desigualdad y la explotación, focaliza estas cuestiones en las relaciones sociales de clase. Las diferencias entre hombres, mujeres y niños dentro de la misma clase social por su parte, fueron inexploradas o no identificadas. De manera similar al enfoque neoclásico aunque con otros fundamentos, el hogar queda fuera del terreno de los conflictos sociales. Estos conflictos permanecen básicamente asociados a la lucha de clases. Las relaciones de poder dentro del hogar no se cuestionan como tampoco la división sexual del trabajo.

Varias feministas indicaron que la explotación dentro de la familia tenía un carácter diferente al de la explotación capitalista (Hartmann, 1981), cuestionando la idea de hogares armónicos de los planteamientos beckerianos y destacando la idea del conflicto. A su vez, señalaron que la explotación en el hogar y en el mercado aunque de diferente naturaleza, se articulaba para mantener la desigualdad de género en ambos ámbitos. Estos enfoques sin duda aportaron elementos para debate sobre el trabajo doméstico pero centrado en el modo de producción capitalista, y se restringieron a explicaciones economicistas respecto de la división

¹³⁷ Ver glosario.

sexual del trabajo y su relación con las desigualdades en el mercado laboral (Carrasco, 1991; Gardiner, 1997; Benería, 2003).

Los modelos de negociación

Los modelos surgidos superando algunas de las críticas realizadas dentro del paradigma neoclásico, como los basados en la teoría de juegos, procuran incorporar de manera más compleja los determinantes de la toma de decisiones en las familias incluyendo las relacionadas con el trabajo y el empleo. Estos modelos presentan mayores posibilidades para expresar las diferencias en las preferencias de cada uno de sus miembros, las restricciones presupuestarias y en el control total de los recursos. En algunos casos se relajan los supuestos de las preferencias comunes de los modelos unitarios (beckerianos), empleando un enfoque de negociación cooperativa con ingresos comunes¹³⁸. En contraste, aparecen también los modelos no-cooperativos¹³⁹ u otros que combinan ambos enfoques, reconociendo la posibilidad de esferas separadas de actividades (producción y consumo) de los miembros de la pareja.

La incorporación del enfoque de género en estas nuevas propuestas tuvo un soporte fundamental brindado por Amartya Sen, a partir de sus consideraciones sobre el hecho de que los miembros de la familia tienen que enfrentarse tanto al problema de la cooperación (aumenta las disponibilidades totales) como al conflicto (divide las disponibilidades totales entre los miembros). La identificación de los hogares como espacios en los que se producen “conflictos cooperativos”, fue muy importante para integrar el enfoque de género en los modelos de negociación y visualizar cómo el poder está involucrado en las desigualdades de género (Benería, 2008). Esta perspectiva prestó especial atención a los factores que están por detrás o son previos al proceso mismo de negociación y que se relacionan con cuestiones culturales, normas y valores sociales. El resultado de las negociaciones por tanto,

¹³⁸ Sobre estos enfoque puede verse Marilyn Manser and Murray Brown (1980); Marjorie McElroy and Mary Jean Horney (1981), que adaptan la formulación de Nash (1950, 1953) de los problemas de negociación cooperativa en el marco de la teoría de juegos. Los miembros de la familia negocian sobre el uso del conjunto de los ingresos y el resultado depende su poder de negociación determinado por sus respectivas “posiciones de repliegue”.

¹³⁹ Los modelos no cooperativos relajan muchos de los supuestos de los modelos unitarios. Adicionalmente, los individuos tienen preferencias diferentes, toman decisiones individuales de producción, y existe asimetría entre las partes respecto a la información y las reglas de juego (Wooley, 1988; Kanbur y Haddad, 1994, entre otros).

dependería de la manera en que se entra en éstas, o sea la mayor o menor claridad para distinguir entre la identidad propia y la familiar, entre el bienestar propio y el de los demás, factores que pueden reproducir las desigualdades existentes. La legitimación del orden establecido aunque desigual, por parte del ser más débil, y la adecuación de los deseos a la factibilidad percibida, de forma de evitar mayores decepciones, también constituyen factores que inciden sobre el poder asimétrico entre los géneros en la negociación y por tanto, en los resultados de ésta.

Durante el proceso de negociación que puede tener como resultado mantener las desigualdades de género, Sen destaca la llamada “posición de ruptura”, el “interés percibido” y la “contribución percibida”, elementos éstos que pueden debilitar o fortalecer a cada uno de los miembros del proceso de negociación y condicionar los resultados de la misma.

Todos los factores mencionados hacen parte del proceso de negociación por el cual se organiza la distribución de tareas dentro y fuera del mercado, lo que Sen conceptualizó como “tecnología social”. La manera en que se diseña esta distribución es un terreno de negociación donde se juega la desigualdad de género y cuyos componentes, son imprescindibles para el funcionamiento general de la economía.

La mayoría de los modelos de negociación utilizados en la investigación de carácter empírico son formales, con escasa habilidad para incorporar la complejidad de las interacciones de género en los hogares y simultáneamente, la variedad de procesos y formas de toma de decisiones. Además, dicen poco de las diferencias o de las relaciones de género fuera del espacio del hogar, como las normas formales e informales y las percepciones que pueden ser sin embargo fundamentales para explicar las posiciones de poder relativo en los procesos de negociación y el tipo de negociaciones que se pueden llevar adelante y hasta dónde se mantiene el conflicto (Agarwal, 1997). Sin embargo, algunas diferencias de género pueden tomarse en cuenta y proveer un abordaje útil. O sea, estas nuevas modelizaciones permiten avanzar en reconocer diferentes intereses, las nociones de cooperación y el conflicto, y por tanto, en la idea de que puede haber perdedores y ganadores en las negociaciones intra-hogar, y que el resultado final de éstas depende del poder relativo de negociación entre los miembros de la familia.

En la investigación empírica, si bien se introduce la negociación a través de variables económicas, ciertos aspectos cualitativos así como las diferencias en el ejercicio del propio interés no son fácilmente rescatables y pasibles de ser incluidos en los modelos matemáticos. No obstante, el considerar de técnicas cualitativas y el tomar en cuenta perspectivas interdisciplinarias como parte de los procesos de investigación, hace posible profundizar sobre aspectos relacionados con el poder y las relaciones de poder que han sido considerados clave para comprender los procesos de negociación desde una perspectiva feminista (Robeyns, 2000). Agarwal (1997) señala en este sentido la importancia de considerar las normas sociales y el contexto externo a los hogares. Las primeras pueden determinar los límites de lo que se puede negociar, afectar la forma en que se conduce la negociación y generar una negociación sobre las propias normas sociales cuando éstas se cuestionan. Respecto al contexto externo, precisamente un buen ejemplo es el mercado laboral en el que los menores salarios femeninos, las reglas en general no escritas que condicionan el acceso a ciertos puestos, la normativa relacionada con licencias o permisos para el cuidado de los hijos dirigida a las mujeres debilitan su poder de negociación.

Por su parte, el modelo de toma de decisiones en la familia así como la identificación de las relaciones desiguales puede ser determinante para la eficacia de las políticas públicas, entre ellas las relacionadas con las políticas laborales (Agarwal, 1997).

4.3.5 Los desafíos pendientes y los nuevos aportes

Los cambios en los patrones de formación de las familias y la conformación de hogares en América Latina, y la heterogeneidad entre países y regiones, coloca desafíos propios a la modelización de la relación familia-empleo femenino. Como se verá más adelante, estos cambios están relacionados con los procesos de transición demográfica y una serie de modificaciones en las pautas de nupcialidad, maternidad y divorcios. Estos presentan diferencias según las condiciones de pobreza y los logros educativos de los distintos grupos de mujeres. Así mismo, la conformación de los hogares se ha visto impactada por los fuertes procesos migratorios internos e internacionales, con características e implicaciones específicas según países y regiones.

El desarrollo de la economía feminista aunque relativamente incipiente, se nutre de una importante producción académica basada en estu-

dios de caso y en aplicaciones de diferentes técnicas (cross section, paneles, pseudopaneles), que han permitido identificar particularidades y por lo tanto, insuficiencias explicativas en los modelos convencionales. Estas especificidades también se relacionan con rasgos estructurales de las economías latinoamericanas con fuerte presencia del empleo en el sector rural, el sector informal y en particular del empleo doméstico, que se tratan más adelante. La asignación de los tiempos por tanto, debe inferirse que atiende a procesos de decisión en los que las carencias de ingresos y la falta de la figura del hombre proveedor –abandono de los hogares por parte de los hombres ya sea por uniones inestables, migraciones, etc.– parten de premisas diferentes a las establecidas en los modelos económicos. Sin embargo, en términos de modelizaciones teóricas no es posible identificar avances, aunque sí en las investigaciones empíricas por la vía de la inclusión de variables y estimaciones que con diversas técnicas cuantitativas, y cualitativas en menor grado, permiten enriquecer la investigación con mayor apego a la realidad. Por ejemplo, se han desarrollado modelos explicativos en base a información estadística que incluyen la violencia doméstica, la posibilidad de pasar de la inactividad a la actividad y al empleo informal en base a diferentes características personales y de los hogares, así como se ha procurado incorporar aspectos relativos a la pobreza en dimensiones diferentes a los ingresos. Todavía parece predominar el trabajo analítico descriptivo más que el de elaboración de nuevos abordajes teóricos, capaces de comprender la complejidad de la realidad latinoamericana.

4.4 LOS DETERMINANTES DE LA OFERTA LABORAL: ENFOQUES TEÓRICOS Y APROXIMACIONES EMPÍRICAS

4.4.1 Costo de oportunidad y tiempos

Las decisiones de oferta laboral refieren tanto a la incorporación de los individuos a la fuerza de trabajo como a las horas que están dispuestos a trabajar en forma remunerada. El análisis de estas decisiones basado en el modelo neoclásico original, parte del supuesto según el cual los individuos tienen como objetivo maximizar su utilidad o satisfacción. Por tanto, la decisión de participar en el mercado laboral se toma comparando el valor del tiempo en el mercado –dado por la tasa de salario por hora–, con el valor que se le asigna al ocio. La decisión de participar en el mercado laboral y perder horas en el hogar supone el costo de oportunidad de una

hora de ocio y se expresa en el salario de reserva. El salario de reserva es el valor implícito que un individuo otorga a su tiempo, y que determina el umbral entre participar y no participar en el mercado de trabajo.

Bajo estos supuestos, la participación laboral estaría por tanto, positivamente correlacionada con el salario (valor del tiempo de mercado), y negativamente con el salario de reserva (valor del tiempo en el hogar). El valor asignado al tiempo en el hogar u ocio se vería afectado por la disponibilidad de ingresos de otras fuentes distintas al empleo propio. Estos pueden ser ingresos no laborales que incluyen las remuneraciones de otros miembros de la familia, intereses, dividendos, rentas de la propiedad¹⁴⁰. Al considerar todos los ingresos (laborales propios, ingresos no laborales del hogar) las decisiones de participación en el mercado pueden obedecer a dos tipos de efectos, el efecto ingreso y el efecto sustitución. Si los salarios propios se mantienen constantes y aumentan los ingresos no laborales, el efecto ingreso es negativo, dado que si el ingreso total aumenta, las horas de trabajo tienden a caer. Si aumenta el salario y todo lo demás se mantiene constante, aumenta el costo de oportunidad del tiempo de mercado y por tanto, el precio del tiempo de ocio. Se espera que los individuos respondan ofreciendo más tiempo de mercado y sustituyan los bienes que se producen en el hogar por consumo. El cambio en las horas de trabajo inducido por un cambio en los salarios manteniendo constante el ingreso, es el llamado efecto sustitución que, contrariamente al anterior es positivo.

Estos dos efectos se dan por lo general conjuntamente y el resultado neto depende de la magnitud de cada uno: ante aumentos de salarios, si el efecto sustitución es mayor que el efecto ingreso, entonces aumentarán las horas de trabajo. Si el efecto ingreso es mayor al efecto sustitución, disminuirán las horas de trabajo; ante disminuciones de salarios, si el efecto sustitución es mayor que el efecto ingreso, las horas de trabajo disminuirán y si el efecto ingreso es mayor que el efecto sustitución, aumentarán las horas de trabajo.

Estos razonamientos suponen que el efecto sustitución que suele predominar en las decisiones de participación laboral de los individuos que enfrentan bajas tasas salariales, también lo hace para las mujeres. Por

¹⁴⁰ Entre estos ingresos suelen considerarse las transferencias monetarias que reciben los hogares, aunque en el caso del seguro de desempleo por ejemplo, su monto está relacionado con el tiempo de trabajo en el mercado, pero no así las transferencias condicionadas de los programas sociales.

su parte, tanto para los hombres como para las mujeres las decisiones de participación serían mucho más sensibles al ingreso y los salarios, que las decisiones sobre las horas trabajadas para los que ya participan.

Desde el punto de vista teórico, las decisiones de ingresar al mercado laboral para las mujeres estarían determinadas por la necesidad de complementar los ingresos de los hogares, por ejemplo, si el desempleo afecta a su pareja. Es decir, bajo los supuestos revisados anteriormente respecto a la dependencia económica de las mujeres respecto a los hombres, y a su rol naturalizado por la sociedad como madres y esposas¹⁴¹, requerirían un fuerte condicionamiento económico para decidir ingresar a la fuerza de trabajo. Del mismo modo, los cambios en la oferta laboral femenina expresada en horas de trabajo presentarían mayor sensibilidad¹⁴² a cambios en los salarios que en el caso de los hombres. Las horas de trabajo de las mujeres presentarían una relación negativa con el salario del esposo (si aumenta el salario del esposo, trabajarían menos horas).

Si todos estos argumentos fueran válidos, el aumento de la participación laboral femenina y especialmente de mujeres casadas, junto con el crecimiento económico y el aumento del ingreso per cápita que se ha verificado en ciertos períodos en el mundo desarrollado y también en América Latina, resultaría una paradoja.

4.4.2 El tiempo de trabajo no remunerado y la oferta laboral

El trabajo de Mincer (1974) distinguió entre tres usos del tiempo -ocio, trabajo y trabajo en el hogar y en el mercado- modificando la dicotomía clásica en las elecciones económicas (trabajo-ocio). Esta nueva perspectiva combinada con la distinción de Friedman (1957)¹⁴³, entre

¹⁴¹ Sobre el empleo femenino puede verse, entre otros, Pigou, 1960; Marshall, 1930, Mincer, 1962, Mincer y Polachek (1974).

¹⁴² Los modelos de oferta laboral estática así como posteriormente los del ciclo de vida, preveían que las mujeres tendrían una mayor sensibilidad que los hombres a los cambios en los salarios propios. La oferta laboral estática supone individuos maximizadores de utilidad, que eligen entre consumo y ocio, sujeto a restricciones de tiempo y presupuesto en un periodo determinado, sin la posibilidad de ahorrar ni suavizar el consumo inter temporal en el periodo. Las estimaciones de este tipo de oferta laboral arrojan elasticidades conocidas como "elasticidades no compensadas". Cuando se considera el ciclo de vida de las personas, la elasticidad de la oferta laboral (inter temporal) refleja por su parte, la optimización inter temporal en respuesta a cambios en el patrón de salarios a lo largo de todo su ciclo de vida.

¹⁴³ Friedman, Milton (1957) 'The Permanent Income Hypothesis: Comment', American Economic Review, 48, pp.990-91.

ingreso permanente y transitorio¹⁴⁴, posibilitó hallar nuevos resultados del trabajo empírico. El salario propio tendría un efecto positivo sobre la oferta laboral de las mujeres casadas, y la oferta sería más afectada por el ingreso transitorio que por los cambios en el ingreso permanente. De esa manera, parecía resolverse la aparente paradoja de la época, respecto a la participación económica de las mujeres con relación al salario masculino en condiciones de crecimiento de la economía. La solución de Mincer fue focalizar en el crecimiento de los salarios de mercado para las mujeres, con el argumento de que el efecto sustitución positivo debido a un incremento en los salarios femeninos, más que compensaba el efecto ingreso negativo de los más altos salarios de los esposos (Kaufman, 2008).

El aporte de la NED agregó un cuidadoso e innovador análisis empírico, en el cual la hipótesis del modelo fue probada usando las entonces nuevas herramientas de la regresión múltiple aplicada a datos estadísticos. Pese a ello, el marcado aumento de la oferta laboral de las mujeres casadas por ejemplo en Estados Unidos, que cuestionó la teoría en los años 40 y 50, constituye todavía un desafío para la economía laboral que trata de explicar este fenómeno en términos de los efectos ingresos y precios (Kaufman, E, 2008).

En la región, el proceso de incorporación a la fuerza de trabajo también fue impulsado en las últimas décadas por las mujeres casadas o en pareja, como lo muestran diferentes trabajos de investigación.

Pese a la mayor complejidad que otorga el enfoque NED al análisis, se mantiene el carácter ahistórico y con ausencia de relaciones sociales. Si bien se identifican ciertas restricciones a las elecciones de los individuos determinadas por el ingreso familiar, las pautas históricas de discriminación o las estructuras institucionales, prácticamente no se ofrece una explicación acerca de las razones o la dinámica de dichas restricciones. Estas se suponen exógenamente determinadas y ajenas al ámbito económico.

¹⁴⁴ El consumo y el ahorro no son función del ingreso corriente, sino de dos tipos de ingresos: el permanente, definido como el ingreso futuro esperado y el ingreso transitorio o no esperado, de naturaleza estocástica.

Varios estudios de carácter empírico en el ámbito internacional y regional¹⁴⁵ se han ocupado de identificar los cambios en los determinantes de la oferta; pese a las insuficiencias que pueden presentar los modelos para explicar las conductas laborales de hombres y mujeres, los diferentes enfoques han permitido desarrollar estrategias empíricas que permiten incluir otros aspectos diferentes a los ingresos. La edad, el estado civil y la tenencia de hijos menores se consideran variables relevantes en el desarrollo profesional y laboral de las mujeres.

4.4.3 Los roles sociales y las obligaciones domésticas

El valor del trabajo en el hogar está influenciado por los gustos y preferencias de las personas y por supuesto, dada la tradicional división del trabajo, por las diferentes demandas que se ejercen sobre el tiempo de las mujeres en el hogar: la existencia de niños pequeños, u otras circunstancias que incrementan la necesidad del trabajo doméstico y que influyen particularmente las decisiones de participación laboral femenina.

En el proceso de decisión de las mujeres operan las preferencias construidas socialmente tanto como la asignación de roles sociales. Las explicaciones brindadas por la teoría económica parten de estos condicionantes como datos de la realidad que no se discuten en función del derecho al empleo ni como fuente de autonomía económica. Tampoco se prevé el papel del resto de los actores en los hogares y en el mercado laboral, ni el del estado a través de las políticas públicas. Asumiendo como dadas estas condicionantes se impide el ejercicio de la igualdad de oportunidades y de resultados en el mercado laboral pero también, se restringe el poder de negociación en los hogares y más en general, en la sociedad.

Los estudios de género y mercado de trabajo que incorporan móviles económicos diferentes a la maximización individual de utilidades y otras miradas disciplinarias, atribuyen una gran importancia a los factores subjetivos y objetivos en la determinación de la posición ocupacional femenina y por lo tanto, en las asimetrías existentes en relación a los hombres. Desde el punto de vista subjetivo, hombres y mujeres otorgan distinto peso al trabajo remunerado en relación a su vida familiar; en la práctica las interrupciones en la carrera debido a los embarazos y crianza de los hijos implican restricciones al desarrollo laboral y profesional.

¹⁴⁵ Entre otros se pueden ver: Dante Contreras, David Bravo, Esteban Puentes (2005); Dante y Sepúlveda, Paulina Cabrera, Soledad (2010) Contreras, Dante y Plaza, Gonzalo (2007) Juan Pablo Pagano, Natalia Rijo, Máximo Rossi (2010) Robbins, Donald; Salinas, Daniel; Manco, Araceli (2009), entre otros.

La evolución de la oferta laboral femenina y sus determinantes en el caso de Uruguay: un análisis empírico

La importancia para hombres y mujeres de la vida familiar y las obligaciones en ese espacio son distintas para hombres y mujeres. En la medida que esas diferencias son construidas social, cultural e históricamente, éstas pueden disminuir o ampliarse. Si la división del trabajo se estuviera modificando como resultado del incremento de la presencia de las mujeres en el mercado laboral y otros cambios culturales y demográficos (disminución de la fecundidad, expectativas de divorcios), los hombres y las mujeres estarían en condiciones similares para compartir responsabilidades del hogar y del mercado. En ese caso, sería posible esperar que la oferta laboral femenina sea cada vez menos sensible a las variaciones en su propio salario. Si, en cambio, las obligaciones relativas al cuidado de los hijos y el tiempo de trabajo no remunerado continuaran condicionando sus opciones laborales, estas diferencias se mantendrían (Blau y Kahn, 2005).

Espino *et al.*, examinan la elasticidad no compensada de la oferta de trabajo a los ingresos laborales reales (propios y de la pareja) y a los ingresos del hogar, entre las mujeres casadas en el Uruguay (1991-2006), sobre la base de datos de corte transversal. Se usa un modelo que puede ser interpretado en la línea de los “modelos de negociación familiar” (*family bargaining models*), suponiendo que la conducta de oferta individual de trabajo de los integrantes de la pareja se ve influenciada de manera diferente por cada ingreso, a diferencia de los modelos de familia unitaria. Es decir, en estos modelos se supone que, dentro de una familia, la diferente distribución de ingresos entre sus miembros puede llevar a distintos poderes de negociación y, en consecuencia, a distintos comportamientos. En este sentido, el ingreso de cada miembro familiar es un argumento separado en la ecuación de oferta.

Entre los resultados del estudio, al igual que se verifica en otros países, la oferta de trabajo de las mujeres es mucho más sensible a sus propios salarios que la de los hombres y la elasticidad al ingreso laboral propio fue relativamente estable en los años noventa y ligeramente decreciente en la primera década del siglo XXI. La presencia de niños en el hogar (negativa) y la escolaridad (positiva) son las variables que más inciden en las horas de trabajo de las mujeres. Las más educadas presentan menor elasticidad a sus propios salarios y ésta es decreciente. Por consiguiente señalan entre sus conclusiones que la igualdad de oportunidades laborales no depende exclusivamente de la normativa orientada a disminuir la discriminación en el mercado laboral. Las medidas de acción positiva que estimulan la participación laboral pueden ser ineficaces e insuficientes para la equidad de género e incluso perjudiciales en cuanto a la reproducción social, si no se presta atención a la distribución del tiempo global del trabajo entre hombres y mujeres, incluyendo el no remunerado. En particular, ello puede ser más grave para las mujeres y los hogares de menores ingresos que no pueden acceder a bienes y servicios de mercado. A fin de facilitar el empleo femenino, las políticas públicas deben considerar el cuidado infantil y promover la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la realización del trabajo no remunerado en el hogar.

4.5 LA EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

La información estadística para los países de la región permite constatar el fuerte incremento de la fuerza de trabajo femenina y la estabilidad de la masculina, y en particular su aumento entre las mujeres casadas como ha sido mencionado, dado que las solteras en general, han mostrado una participación más cercana a la de los hombres. Dicha evolución de la participación laboral femenina¹⁴⁶ ha respondido a factores demográficos, económicos, educativos, tecnológicos y culturales que, aunque comunes en las experiencias nacionales, han diferido en términos de las medidas y los tiempos en que han transformado los modelos de participación precedentes. Aunque a los efectos del análisis puedan diferenciarse los factores de oferta y demanda, en realidad estos se encuentran estrechamente relacionados e influidos mutuamente.

4.5.1 Evolución de la participación laboral femenina: cambios en la vida de las mujeres

Entre los factores que han impulsado la participación de la fuerza de trabajo femenina por el lado de la oferta, pueden mencionarse las tendencias demográficas relacionadas con las menores tasas de fecundidad, que han creado condiciones para el empleo remunerado de las mujeres. La tasa global de fecundidad en las décadas de 1950 y 1960 era de aproximadamente 6 hijos por mujer, mientras que en 1995-2000 era algo menos de la mitad (2,8 hijos). En Chile, Cuba, Brasil y Colombia el descenso de la tasa de fecundidad comienza en el período 1960-1965, mientras que en El Salvador, Honduras y Guatemala se produce más tardía y más lentamente. Uruguay, constituye junto a Argentina una excepción, manteniendo una baja tasa de fecundidad en toda la segunda mitad del siglo XX (Chackiel 2004). Esta tendencia que disminuye la presión sobre el tiempo de las mujeres, tiene una incidencia diferente según sectores sociales.

También el aumento en la edad del matrimonio y de la maternidad para las jóvenes de mayor nivel educativo, ha brindado más posibilidades para aspirar a un empleo y lograrlo. Por su parte, el aumento de los divorcios (CEPAL, 2008) sobre todo entre los sectores de ingresos medios (Arriagada, 2007) así como el aumento de los hogares encabe-

¹⁴⁶ Aguiar (1984) realiza una revisión de los enfoques inspirados en el análisis marxista sobre este tema.

zados por mujeres, crearon nuevas expectativas respecto a la necesidad de mayor independencia económica.

Los promedios mencionados respecto a la fecundidad y nupcialidad ocultan cierta heterogeneidad entre países, grupos socioeconómicos y grupos etarios. No obstante, existe homogeneidad en la mayor contribución de la fecundidad adolescente a la fecundidad total, así como las mayores tasas en las zonas rurales, entre los grupos menos educados y más pobres¹⁴⁷ (Di Cesare, 2006). Estas características pueden contribuir a determinar considerables desigualdades entre mujeres, que se expresan también en las posibilidades de acceso al empleo y los ingresos. De hecho, aunque con una tendencia reciente a incrementarse, las mujeres en condiciones de pobreza son las que presentan menores tasas de actividad.

Las mejoras educativas en los países de la región se reflejan en el aumento de la tasa de egreso de educación primaria y el acceso a la educación secundaria, terciaria y universitaria especialmente de las mujeres¹⁴⁸ (Naciones Unidas, 2010). A la equidad alcanzada en lo referente al acceso a la educación primaria en el transcurso de la década de 1990, se suma el hecho de que son las mujeres quienes alcanzan mayores matrículas en el nivel medio. Este avance educativo ha contribuido a retrasar la edad del matrimonio y a favorecer la disminución de la natalidad, así como a mejorar el ejercicio de los derechos. Por su parte, ha aumentado las calificaciones para el empleo que, junto a la adquisición de experiencia, han contribuido a aumentar los salarios potenciales femeninos y por tanto, el costo de oportunidad de la dedicación exclusiva a las tareas domésticas, al tiempo que incrementaban su participación laboral.

Por último, pero muy importante, los cambios culturales y en las preferencias de las mujeres y la mayor conciencia sobre los derechos han contribuido a que la tendencia de la oferta laboral femenina continúe aumentando.

¹⁴⁷ Las madres adolescentes están caracterizadas por niveles de vulnerabilidad social, emocional y de salud. Adicionalmente, se observa en algunos casos un aumento del riesgo de ser solteras o en unión consensual.

¹⁴⁸ En 2005 la relación entre niños y niñas en el nivel primario en la mayoría de los países había alcanzado la meta, con excepción de Granada, Guatemala y la República Dominicana. En este sentido, puede afirmarse que en la región no se registra un problema de desigualdad en el acceso a la educación (Naciones Unidas, 2010).

4.5.2 Participación laboral femenina y modelos de desarrollo en la región

La evolución de la participación laboral femenina y los determinantes señalados previamente están relacionados con una secuencia acumulativa de cambios económicos (León, 2000). A partir de mediados del siglo XX la migración masiva campo-ciudad que alentara el modelo de sustitución de importaciones (ISI), dio lugar a transformaciones culturales y demográficas a través del acceso a la educación formal y exposición a la cultura urbana, que influyeron en el descenso de la fecundidad, el número de hijos por hogar y el tamaño de éste, en particular a partir de las décadas de 1960 y 1970 (Chackiel, 2004). El desarrollo industrial por su parte, favoreció el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en las empresas industriales, especialmente textiles y de la alimentación. Así mismo, se desarrolló una importante estrategia de trabajo a domicilio con carácter marcadamente femenino articulado con la producción de las empresas industriales.

Pese a las modificaciones que supuso la ampliación de los mercados internos durante la ISI y el desarrollo productivo, con la creciente inserción de las mujeres en las empresas capitalistas, diferentes estudios señalan que continuaron registrando una alta participación en la producción mercantil de pequeña escala del comercio (cuenta propia) y empleo en el servicio doméstico (Aguilar, 1984).

Con el desarrollo de la industria y la separación entre el hogar y la fábrica, las mujeres en varios casos fueron alejadas de la producción industrial, aunque fue aumentando su participación en los servicios con la expansión de los mercados internos. El desarrollo del sector terciario registrado en las economías de la región dio lugar a que las mujeres se fueran incorporando gradualmente al comercio y demás actividades urbanas, y a los servicios públicos (salud, educación, administración central) y privados.

El auge de las industrias de exportación no tradicionales a partir de la década de los años 70, dio lugar a la contratación masiva de mujeres en las plantas maquiladoras o de ensamblaje de las empresas transnacionales, en Costa Rica y la frontera mexicana con Estados Unidos; en la producción de flores para la exportación en la sabana colombiana,

y en la agroindustria chilena, peruana y brasileña. Las industrias de la confección y del cuero también fueron importantes en la dinamización del empleo femenino en esos años, por ejemplo en Uruguay.

En los años ochenta, el alto desempleo y la caída de los salarios reales provocados por la crisis de la deuda tuvieron un efecto combinado que impulsó la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en forma más estable y prolongada, así como un aumento del de hogares con dos adultos empleados (León, 2000).

Durante los noventa, con la reestructuración productiva y del empleo sectorial que tuviera lugar debido a las reformas económicas impulsadas (apertura comercial, reforma del Estado, flexibilización de los mercados laborales), se vio desplazada en muchos países la actividad industrial a favor de los servicios (Uruguay) generando empleo femenino; en otros, se dinamizaron las industrias de exportación dando lugar en algunos casos a mayores oportunidades de empleo y mejoras de los ingresos laborales para las mujeres (Bolivia, Costa Rica, Chile) (León, 2000).

En suma, a lo largo de estas etapas las desigualdades de género interactuaron con los modelos de crecimiento, especialmente con referencia al trabajo y al empleo. Las llamadas habilidades femeninas así como sus menores salarios relativos, abrieron oportunidades laborales en industrias de exportación. Las mejoras educativas generaron para muchas mujeres condiciones para el trabajo en los servicios que requieren mayores calificaciones (servicios financieros, por ejemplo). Ciertas actividades que fueron tercerizadas en las grandes empresas o en el sector público, generaron puestos de trabajo femeninos por ejemplo, en la limpieza. El empleo doméstico sostuvo la demanda en base a las mujeres que se incorporaron al empleo así como otros servicios de cuidado brindados por el mercado.

El aumento de la participación laboral femenina y la disminución en algunas brechas respecto a la situación laboral de los hombres se ha dado en un proceso cargado de contradicciones y causalidades de ida y vuelta. Mientras en algunos casos las desigualdades de género y los estereotipos han favorecido la participación laboral, ésta ha dado lugar a progresos en las expectativas femeninas y ganancias en experiencias y calificación que, aunadas a los avances en materia educativa, generan mejores condiciones para una inserción laboral menos desventajosa.

Naturalmente las desigualdades sociales que impregnan las sociedades de la región en distinta medida según los países, también tienden a abrir brechas entre las mujeres.

Activas y desocupadas... La situación de las mujeres latinoamericanas

Según datos de la OIT, la tasa de participación laboral femenina urbana pasó en menos de tres décadas desde poco más de un 30% (1990) a un 54% en la actualidad (OIT, 2009). En el año 2006 las mujeres representaban más del 40% de las personas que se encuentran trabajando o desean hacerlo, es decir de la Población Económicamente Activa urbana de América Latina. En el mismo año en áreas urbanas, alrededor del 65% de las mujeres entre 25 y 44 años formaba parte de la fuerza de trabajo y en la mitad de los países más del 70% de las mujeres entre los 35 y los 44 era económicamente activa (Cerrutti y Binstock, 2009). Se debe resaltar que existen fuertes diferencias entre los niveles de participación laboral de las mujeres, según los estratos de ingreso de los hogares de que provienen, siendo bastante inferior la participación entre las mujeres más pobres y con menos escolaridad. A pesar de lo anterior, las tasas de participación laboral de estos grupos más vulnerables son las que se han incrementado más acentuadamente en la última década. Como resultado, se ha reducido tanto la brecha de participación de las mujeres con respecto a los hombres como la brecha de participación de las mujeres más pobres con respecto a los niveles promedio de participación femenina (Abramo, 2006). Entre países, se verifica una tendencia a la convergencia en la medida que la dispersión en los niveles de actividad de las mujeres ha ido disminuyendo a lo largo del tiempo. Para el año 2010 se proyecta que el rango de variación en los niveles de actividad femenina oscilará entre un 40% y algo más de un 60%. El aumento en las tasas de actividad femenina fue de mayor intensidad en el caso de las mujeres en edades adultas jóvenes y centrales (Cerrutti y Binstock, 2009).

4.6 LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL: REMUNERACIONES Y OCUPACIONES

La incorporación de las mujeres al mercado laboral, pese a los cambios señalados y las mejoras verificadas en varios indicadores, continúa caracterizándose por su menor nivel de participación, menor cantidad de horas trabajadas a la semana, y menor nivel de remuneración que entre los hombres, y una distribución diferente por ocupaciones y sectores, y ritmos de promoción profesional.

Dichas diferencias se han tratado de explicar a través de variados enfoques teóricos, entre los que se enfatiza la noción de discriminación tanto por el lado de la demanda como de la oferta. La vasta literatura empírica desarrollada en las últimas décadas, en general no logra justificar las diferencias salariales observadas en las mujeres con respecto a los hombres en términos de diferencias equivalentes de productividad.

Igual trabajo... Diferente remuneración

A pesar de los avances en términos de presencia de las mujeres latinoamericanas en el mercado laboral en las últimas décadas, éstas ganan menos que los hombres, incluso a pesar de ser más educadas. Una comparación de ingresos promedio por hora (circa 2005) para 18 países¹⁴⁹ indica que los hombres ganan 10% más que las mujeres, mientras que cuando se realiza la comparación para hombres y mujeres con iguales edades y niveles de educación, la brecha de ingresos llega a 17%. No obstante, esas brechas varían considerablemente según los países considerados. En Brasil, la brecha es de 20.5% mientras que en Panamá la relación se invierte y las mujeres ganan 8.6 más que los hombres. En general, la brecha salarial por sexo es menor entre los trabajadores formales y mayor entre quienes se ubican en empresas pequeñas, mientras es mayor entre trabajadores con menores ingresos, con educación secundaria incompleta y que viven en zonas rurales (Atal *et al*, 2009).

La brecha de ingresos es más importante cuando se comparan los ingresos laborales y salarios promedio debido a que las mujeres registran una menor cantidad de horas trabajadas en promedio. En 2008, el ingreso promedio por trabajo de las mujeres, era equivalente a un 69% del respectivo ingreso de los hombres, y ahora la misma tendencia observada en el pasado. Existiría una mayor equidad en las remuneraciones por salarios, ya que en promedio los salarios femeninos representan el 85% de lo que perciben los hombres (Naciones Unidas, 2010). Sin embargo, esas brechas se amplían significativamente para las trabajadoras con mayor escolaridad, con diferencias entre países. Las mayores se registran en Brasil (2009), Guatemala (2006) y Uruguay (2009) para las mujeres con 13 años y más de educación y en el otro extremo se encuentran Venezuela (2008), el Salvador (2009) y Argentina (2009) (CEPALSTAT).

4.6.1 ¿Estas diferencias que sistemáticamente perjudican a las mujeres resultan de alguna forma de discriminación?

La discriminación en tanto trato diferencial para personas o colectivos es un concepto que contribuye a explicar ciertas diferencias en oportunidades o logros entre los individuos o grupos de individuos. Sin embargo, solamente algunas distinciones entre grupos o personas en el mercado laboral se consideran injustas o improcedentes. Las prohibiciones legales con el objetivo de evitar la discriminación se ejercen precisamente sobre ese tipo de distinciones consideradas injustas, como las basadas en características de raza, color, sexo, edad, religión, nacionalidad, orientación sexual, estado civil y discapacidades. Estas características serían atributos personales inmutables e independientes de la voluntad de las personas (Amarante y Espino, 2001; Rojo y Tumini, 2009).

¹⁴⁹ Los promedios que se mencionan a lo largo del trabajo (18 países) refieren a: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay, Venezuela (República Bolivariana de).

El concepto de discriminación laboral alude tanto a las diferencias salariales como a la exclusión sistemática de individuos de ciertos puestos de trabajo. La primera, da lugar a lo que se ha denominado discriminación económica o salarial, mientras que la segunda se expresa en la segregación ocupacional, y ambas formas de discriminación están relacionadas. La discriminación económica radica en las diferencias salariales que no pueden explicarse en las características económicas de las personas (productividad, educación, calificaciones laborales).

Varios enfoques han procurado establecer el origen de la discriminación salarial por lado de la demanda o de la oferta, o a una combinación de factores. A continuación se revisan los que enfatizan en la discriminación por el lado de la demanda.

El modelo de preferencias de Becker (1971) trató de explicar las causas de las diferencias salariales en base a la segregación ocupacional, la que a su vez resultaría de la discriminación ejercida por los empleadores, e incluso consumidores o colegas. Se asume que los distintos agentes involucrados tienen prejuicios respecto a ciertos trabajadores («preferencia por la discriminación») que se diferencian por características visibles, tales como la raza, la minusvalidez, la edad o el sexo. Debido a estos prejuicios, los empleadores enfrentarían una “desutilidad” al contratar a una persona perteneciente al colectivo discriminado, que tratan de evitar de acuerdo a un comportamiento racional contratando menos personas de ese colectivo; cuando los contratan, actúan como si el verdadero costo de contratar a estos trabajadores fuera mayor. Esto último estaría en la base de la justificación de los menores salarios percibidos por las mujeres, y llevaría a que los empleadores prefirieran tener su fuerza de trabajo segregada para evitar pagar mayores salarios a los trabajadores discriminados. La condición de equilibrio sería la segregación completa, aunque no los diferenciales salariales.

La primera crítica que debe afrontar el modelo de Becker en el marco de mercados competitivos, es que las firmas discriminatorias deberían eliminarse en el largo plazo. Si existen empleadores que no son discriminadores, contratarán trabajadores de los grupos discriminados con menores salarios y costos de producción que las firmas discriminatorias. Bajo el supuesto de beneficios extraordinarios nulos en los mercados competitivos en el largo plazo, esto implica que las firmas discriminatorias ter-

minarían desapareciendo del mercado. La discriminación podría persistir en el tiempo solamente si existiera alguna clase de falla de mercado, esto es una falla en la asignación eficiente de recursos. Becker señaló que efectivamente en los mercados menos competitivos la discriminación sería mayor, y que el poder monopólico permitiría a los empleadores utilizar parte de sus beneficios económicos para pagar mayores salarios a los grupos preferidos. De no existir dichas fallas de mercado, los empleadores con menos prejuicios contratarían a más personas del colectivo discriminado para reducir sus costos y aumentar sus beneficios y al cabo de un tiempo prevalecería el comportamiento de esos empleadores.

Estos argumentos sobre el origen y la permanencia de la discriminación por sexo en los mercados laborales complementan los basados en las ventajas relativas de hombres y mujeres para el trabajo en el hogar y en el mercado. La discriminación laboral experimentada por las mujeres es uno de los factores que contribuyen al mismo tiempo, a la mayor dedicación del trabajo femenino a las tareas domésticas y de cuidados. En ese sentido, la discriminación de género tiene un carácter distintivo respecto a otras formas de discriminación, porque supone la interdependencia de las utilidades de hombres y mujeres (Schwab, 1986). Las mujeres casadas indirectamente se beneficiarían, si el mercado de trabajo discrimina incrementando el pago de su esposo. Esto en primer lugar se basa en el supuesto de que los esfuerzos y ganancias se distribuyen equitativamente en el hogar y que el bienestar de las mujeres puede o debe depender de la situación de los hombres (Guyer y Peters, 1987; Sen, 1990; Elson, 1992; Sen y Dreze, 1989, citados en Gardiner, 1996).

El modelo de *discriminación estadística*, abordó directamente el tema de la discriminación por el lado de la demanda en forma más consistente con el supuesto de maximización de beneficios. Los modelos (Phelps, 1972; Aigner y Cain, 1977) asumen que la discriminación económica no deriva de los prejuicios de los empleadores, sino de los mecanismos de selección de personal. Estos mecanismos predicen la productividad de los trabajadores individuales en un mundo con información limitada, en base a las características observables de un grupo en promedio. En estos modelos los empleadores son maximizadores de beneficios, a diferencia del modelo de preferencias de Becker, y se basan para tomar sus decisiones en probabilidades subjetivas sobre la productividad de los trabajadores.

Si los empleadores se basaran en falsos estereotipos, tendrían una desventaja competitiva similar a los que actúan en forma discriminatoria, porque no contratarían a los más productivos. Las ganancias podrían estar relacionadas con que algunos de los estereotipos podrían ser verdaderos en promedio aunque la generalización no sea aplicable a cada uno de sus miembros.

Lester Thurow (1975) con base en el enfoque de discriminación estadística parte de un supuesto diferente: la productividad marginal está ligada al puesto de trabajo y no a los individuos, y los salarios están determinados por las características del puesto. La competencia entre los individuos se da por puestos de trabajo (*job competition model*), a los que es posible acceder sin que necesariamente cuenten con las habilidades requeridas, las que se adquieren a través del entrenamiento o la capacitación laboral. La perspectiva de los empleadores respecto a los candidatos difiere en términos de los costos de entrenamiento estimados y eligen tratando de minimizarlos. Para ello emplean la discriminación estadística, de manera que cada individuo es clasificado en un cierto grupo según sus características observables, y es juzgado sobre la base de los éxitos previos del grupo al que pertenece. Entre las características que se aprecian en los individuos además de la escolaridad y experiencia, pueden ser la raza y el sexo, si el empleador percibe que los costos de entrenamiento difieren según estas características. La razón para que la discriminación permanezca en mercados competitivos en el largo plazo se explica por no estar asociada a pérdidas de beneficios, ya que el producto marginal es característico de los trabajos, no de los trabajadores.

Bajo el supuesto de que las mujeres son más propensas que los hombres de abandonar un trabajo para realizar tareas asociadas con el cuidado de los niños, tienen menos posibilidades de ser contratadas. La presunción de las responsabilidades domésticas se ve de manera diferente cuando se trata de un potencial trabajador masculino o femenino. En el caso de los hombres se interpreta como mayor disponibilidad, motivación, estabilidad, mientras que en el de las mujeres como inseguridad, inadecuación e insuficiente dedicación (De Oliveira, 1997:194).

¿La discriminación estadística es eficiente? La eficiencia económica podría aumentarse en forma global si los empleadores maximizan sus

beneficios individualmente, usando valoraciones promedio más que valoraciones marginales. Sin embargo, los trabajadores individualmente no se verían alentados a capacitarse, ya que no serían compensados por su real productividad. En este sentido, la discriminación estadística exacerba las distorsiones de la oferta de trabajo, estimulando a los grupos discriminados a trabajar por cuenta propia de manera de ser valorados por su productividad individual y en cambio, a los grupos favorecidos a trabajar en el mercado formal. Bajo estos escenarios se podría reducir la eficiencia total. Las mujeres por tanto se verían alentadas a no participar en el trabajo de mercado o a buscar empleos por la cuenta, favoreciendo indirectamente la integración de los hombres al mercado de trabajo (Schwab, 1998).

Las diferentes formas de discriminación laboral hacia las mujeres además de ser injustas desde el punto de vista de los derechos, van en detrimento directa e indirectamente sobre su acumulación en términos educativos y de calificaciones laborales y por tanto, reduce sus posibilidades de autonomía económica y su aporte a las economías. A su vez contribuye a reforzar los roles tradicionales de las mujeres en los hogares conformando un círculo vicioso.

En conjunto, estos enfoques no alcanzan a explicar las desigualdades de género en los mercados laborales de América Latina. La reducida elaboración teórica en ciencias sociales en las últimas décadas y la relativamente incipiente economía feminista en la región da lugar a un análisis principalmente heredero de lo elaborado en los países desarrollados. No obstante, los modelos estructuralistas admiten incorporar el género como categoría analítica y visualizar como las diferencias en las remuneraciones y en la inserción laboral, se encuentran relacionadas con la heterogeneidad de las economías, con impactos mutuos. Pese a los avances verificados, éste es un terreno en el que todavía se requiere un mayor esfuerzo de investigación¹⁵⁰.

¹⁵⁰ Ver al respecto el capítulo 1 de este libro.

4.6.2 ¿Cuánto influyen las diferencias por el lado de la oferta en las desigualdades de género?

Además de brindar explicaciones sobre el nivel de ingresos de las mujeres respecto a los hombres, el enfoque de *capital humano* también lo hizo con relación a otros aspectos como la forma que toma el perfil de remuneraciones según las edades (más bajos al comienzo de la carrera laboral, aumentando gradualmente hasta su máximo en la mediana edad y luego una modesta declinación hacia el final de la vida laboral) y las mayores remuneraciones a mayor educación (mayor nivel de ingresos a una edad dada); la pendiente creciente más pronunciada para los hombres que para las mujeres, reflejando sistemáticamente las diferencias de género en la inversión en capital humano, las interrupciones de las carreras laborales de las mujeres y por tanto, su menor acumulación en años de experiencia.

Se han ofrecido perspectivas alternativas a la interpretación dada por este enfoque: bajo el supuesto de información asimétrica, el principal argumento radica en que la correlación positiva entre años de escolaridad e ingresos no refleja un efecto positivo de la educación sobre la productividad de los trabajadores sino el papel de la educación, dando señales a la demanda y como sistema de detección, para determinar quién está primero en la fila por los mejores puestos de trabajo (Stiglitz, 2001).

Desde la economía laboral institucional, focalizada en el rol de los mercados segmentados y duales, se sugiere que la pendiente más plana del perfil de edad e ingresos de las mujeres no refleja consideraciones de eficiencia y ventajas comparativas entre individuos de distinto sexo, sino las fuerzas de la discriminación, las normas sociales generizadas, y la desigualdad de derechos y recursos (Dickens and Lang, 1988)¹⁵¹.

Las explicaciones que brinda el enfoque de capital humano parten de aceptar de manera acrítica la división sexual del trabajo como un “hecho exógeno” y como dato (“óptimo”). Un análisis crítico de este enfoque debe consistir en preguntarse si las diferencias entre hombres y mujeres son el resultado de elecciones voluntarias o el resultado de la discriminación previa al mercado laboral. Esta última se relaciona con la multi-

¹⁵¹ La economía radical y neo-marxista entiende que la educación tiene un rol en proyectar y preservar la división en clases sociales y las desigualdades, para proveer a los capitalistas de empleados disciplinados y entrenados como un factor de producción (Bowles y Ginitis, 2002).

tud de influencias sociales que hacen que las mujeres tomen decisiones que influyen adversamente en su situación en el mercado laboral. En esta medida, es difícil trazar la línea divisoria entre lo voluntario y este tipo de discriminación. La economía tiende a ver decisiones individuales determinadas por incentivos económicos y preferencias individuales, sin analizar cómo se forman estas últimas. Los aportes de otras ciencias sociales como la sociología y la psicología han permitido visualizar el rol de la socialización y los factores estructurales que producen “lo que los economistas llaman preferencias individuales” (Blau, Ferber y Winkler, 2006). La tendencia a enfatizar el rol de las elecciones individuales frente a la discriminación social puede reflejar juicios de valor implícitos, como por ejemplo, aceptar las diferencias en las oportunidades laborales y en las remuneraciones de hombres y mujeres.

Existen dificultades para separar la incidencia de la demanda y la oferta en las desigualdades en los mercados laborales, porque la discriminación del mercado laboral puede afectar la situación económica de las mujeres, disminuyendo sus incentivos a invertir en ellas mismas y adquirir calificaciones específicas para el trabajo. Las diferencias de productividad reflejan no solamente las decisiones personales, sino los impactos de la discriminación social así como los efectos indirectos de la discriminación en el mercado laboral. Esto es, las decisiones de inversión en capital humano se ven influenciadas o reforzadas por la discriminación por parte de los empleadores y compañeros de trabajo. Si los empleadores son adversos a entrenar mujeres para posiciones altas en las empresas por sus mayores probabilidades de abandono, las mujeres que planean mantenerse en el mercado de trabajo y otorgar su mayor dedicación a la carrera profesional tendrán reducidos sus incentivos para invertir en capital humano. Las decisiones de inversión en capital humano podrán incidir no solamente en cantidad sino en calidad, esto es, el tratamiento diferencial a niños y niñas dentro de la familia (e incluso en la sociedad) influye sobre sus preferencias y en la elección de las áreas de estudio. También inciden en el desaliento de las mujeres y las familias a mejorar su formación y experiencia y la de las niñas debido a las restricciones en las posibilidades laborales y las expectativas sesgadas perpetuando generacionalmente esas desigualdades.

Por su parte, si bien los avances en educación verificados permiten que las mujeres que estudian tengan mejores oportunidades, las bre-

chas con los hombres de su misma condición no se han cerrado. Llama particularmente la atención que las mujeres requieran más años de escolaridad que los hombres para ocupaciones semejantes, más específicamente para acceder al trabajo y para ocupar los mismos cargos.

MÁS educadas pero con MENOS oportunidades

En América Latina la escolaridad de las mujeres en los años noventa se incrementó a un ritmo superior a la de los hombres. También ha crecido significativamente el número de mujeres en las ocupaciones profesionales y técnicas (alcanzando una proporción de más de 50% en algunos países). Éste sin duda es un factor importante para mejorar las posibilidades y las condiciones de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. En la medida en que aumentan sus niveles educativos, se incrementan significativamente sus tasas de participación, sus ingresos promedio y sus posibilidades de acceder a un empleo formal (en el cual son mayores sus probabilidades de acceder a la protección social).

Sin embargo, al analizar la relación entre los niveles de escolaridad de hombres y mujeres y sus respectivas posibilidades y condiciones de inserción laboral, se evidencian fuertes desigualdades. Los mayores niveles de instrucción no les garantizan a las mujeres más y mejores oportunidades de empleo en relación con los hombres. Ellas necesitan de credenciales educativas significativamente superiores para acceder a las mismas oportunidades de empleo que ellos: en promedio cuatro años más para obtener la misma remuneración y dos años adicionales para tener las mismas oportunidades de acceder a un empleo formal (Abramo y Valenzuela 2006:30).

4.6.3 La segregación ocupacional y sus implicaciones

A pesar de su contribución a la comprensión de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, las teorías neoclásicas del capital humano y las teorías de los mercados segmentados son menos útiles, cuando lo que se intenta explicar es la segregación de las ocupaciones en “masculinas” y “femeninas”. La segregación laboral de género, o sea, la concentración desproporcionada de las mujeres en ciertas ramas de actividad o tipos de ocupación consideradas femeninas, puede ser horizontal o vertical. La segregación horizontal se verifica en el predominio femenino en los sectores tradicionales feminizados, o sea, mujeres y varones se distribuyen de manera diferente entre los tipos de ocupaciones del mismo nivel. La segregación vertical se refiere a una distribución desigual de mujeres y varones en la jerarquía ocupacional. Entre los enfoques que se han ocupado de explicar la relación entre segregación laboral de género su origen y persistencia se encuentra el de diferencias compensatorias y el de *overcrowding* que se tratan a continuación.

El enfoque de las diferencias compensatorias, pretende explicar la concentración de mujeres en ciertas ocupaciones y las menores remuneraciones observadas en las profesiones típicamente femeninas. Esto es, las mujeres preferirían determinadas ocupaciones para evitar condiciones de trabajo desagradables o peligrosas, o disfrutar de buenas prestaciones, tales como seguro de enfermedad y guarderías. La existencia de estas preferencias se debe a que los hombres aparecen como el principal sustento económico de los hogares y los ingresos de las mujeres son secundarios. En ese caso, la menor remuneración de las ocupaciones tradicionalmente “femeninas” se justificaría por el hecho de que una parte de la remuneración se percibe fuera del salario (Anker, 1997). La realidad contradice este argumento, en particular en los mercados laborales de América Latina, debido a la alta participación femenina en el empleo e incluso, la proporción de mujeres como únicas o principales proveedoras en los hogares. Datos de la División de Estudios de Género de la CEPAL, muestran que en 2008, 31.3% de los hogares están encabezados por mujeres y se encuentran mayoritariamente representados en los hogares nucleares monoparentales, debido a que las mujeres jefas de hogar con frecuencia no viven en pareja. Respecto a los ingresos laborales, las jefas de hogar solo ganan el equivalente al 60% de lo que gana un jefe varón y deben afrontar, por lo general solas, la manutención económica y la crianza de los hijos, lo cual es más grave en hogares monoparentales, porque muchos de ellos ni siquiera cuentan con pensiones alimenticias de los ex cónyuges. En la mayoría de los países el porcentaje de jefas mujeres es superior entre los hogares pobres, excepto por la situación de Guatemala, México y el Perú, donde ocurre lo contrario por una pequeña diferencia porcentual.

El modelo de *overcrowding* (Bergmann, 1974) supone la existencia de “trabajos masculinos” y “trabajos femeninos”. Estos últimos representan una gama menor de ocupaciones lo cual contribuye a que la oferta de trabajo femenina ejerza una mayor presión sobre estos puestos, que la que ejercen los hombres sobre los masculinos. Las oportunidades de empleo para las mujeres serán escasas en relación a la oferta, por lo cual los salarios se rebajarían artificialmente. Como resultado, las mujeres con la misma calificación que los hombres reciben menores salarios. Si bien la interpretación neoclásica enfatiza en el exceso de oferta como fuente de depresión de los salarios para dichas ocupaciones, esto se ha cuestionado en base a la construcción cultural e ins-

titucional de los mercados de trabajo específicos de género (Lapidus y Figart, 1998).

Esto es, las actitudes e ideas que llevan a calificar a ciertas ocupaciones como femeninas, o apropiadas para las mujeres, son parte de un sistema social y son aprendidas por la mayoría de los empleadores. En este sentido, las prácticas empresariales, la organización de la reproducción social y la ideología prevaleciente restringirían la entrada de las mujeres a un amplio rango de ocupaciones. Estos factores podrían verse reforzados por la discriminación previa al ingreso al mercado proveniente de la oferta (preferencias de género que resultan de la socialización a través de la familia y el ambiente, y que contribuyen a la creación de roles genéricos para diferentes tipos de trabajos).

4.6.4 Los estereotipos de género y su papel en la segregación laboral

La existencia de estereotipos de género en la sociedad, que por lo tanto influyen el comportamiento de los mercados laborales, explica la segregación de las mujeres en el empleo y las diferencias en los resultados. Estos estereotipos pueden ser “negativos” o “positivos” respecto a cada tipo de ocupación o empleo. Entre los estereotipos negativos sobre la fuerza de trabajo femenina como se mencionó, está la expectativa de una trayectoria laboral más breve que los hombres, la preferencia por jornadas a tiempo parcial, la baja disponibilidad para hacer horas extras u horarios extensos, entre otros. Estos rasgos se imputan a las obligaciones del cuidado familiar, principalmente de los hijos, que desalentarían a los empleadores para reclutar y contratar mujeres en ciertos puestos, así como para invertir en su entrenamiento y capacitación. Todo ello conduciría a concentrar la fuerza laboral femenina en puestos de trabajo relativamente mal remunerados (menores inversiones en capital humano) y con menores exigencias de estabilidad (menores penalizaciones por la discontinuidad en el mercado laboral). Un estudio sobre la lógica de reclutamiento de personal para la gerencia de las grandes empresas muestra que los ejecutivos hombres requieren mujeres que supediten sus proyectos profesionales a sus propias carreras corporativas (Olavarría, 2008)¹⁵². También se incluyen entre estos estereotipos la poca inclinación a supervisar a otros, la falta de fuerza física, la menor capacidad para la ciencia y las matemáticas (Anker, 1998).

¹⁵² Citado en OIT/PNUD (2009).

Otro aspecto relacionado con los estereotipos negativos para explicar la desigualdad en las remuneraciones laborales es la apreciación de que las mujeres generan mayores costos indirectos de contratación. Esto sería consecuencia de los beneficios sociales y las regulaciones específicas, resultado de convenciones colectivas de trabajo, que en la mayoría de los países amparan a las mujeres en ciertas etapas de la vida, como la licencia maternal o el horario de lactancia. A esto se suma el mayor ausentismo femenino, debido a las exigencias del cuidado infantil, y la menor preocupación por la carrera laboral o profesional. Pese a que no está comprobado que las mujeres presenten mayores costos laborales debido a esos gastos indirectos, ese argumento se ha utilizado para justificar diferencias salariales en relación con los hombres. Incluso, estudios realizados para países de América Latina han mostrado que estos son más bien mitos que realidades (Abramo y Todaro, 2002).

Anker (1998) entre los estereotipos “positivos”, o sea aquéllos que llevarían a los empleadores a preferir mujeres para ciertos puestos de trabajo relacionados con las habilidades femeninas, destaca: su habilidad para cuidar a las personas, su habilidad y experiencia para realizar tareas relacionadas con el hogar, su destreza manual, su honestidad y su apariencia física. Se incluye entre estas “virtudes” de la fuerza de trabajo femenina su mayor propensión a aceptar órdenes, el estar menos inclinadas a quejarse de su trabajo o de las condiciones del mismo y a unirse a sindicatos, así como su capacidad para realizar trabajos repetitivos, y las menores necesidades de ingresos. Estos estereotipos “positivos” conllevan la desvalorización de lo femenino respecto a lo masculino, y por tanto su menor reconocimiento en términos económicos.

Como parece obvio, los estereotipos “negativos” y “positivos” se combinan recreando desigualdades que se traducen en desventajas para las mujeres, que no solamente se ubican en el terreno de las condiciones laborales sino de las remuneraciones.

Segregación ocupacional en América Latina

Existe una similitud en los patrones ocupacionales por sexo entre los países de América Latina, que sugiere una evidente internacionalización de los estereotipos de género en relación con las formas de trabajo y/o barreras que encuentran las mujeres en su incorporación al mercado laboral según modalidad de trabajo (OIT, 2006:106). En 2009, de cada cuatro mujeres, tres trabajan en el sector de los servicios. Los hombres por su parte se encuentran mayoritariamente empleados en el sector industrial, con un porcentaje del 27,8% el cual dobla con creces la proporción de mujeres que trabajan en la industria (OIT, 2011). Alrededor del 20% de la fuerza de trabajo femenina se concentra en el servicio doméstico. Los mecanismos de segmentación ocupacional que confinan a la gran mayoría de las mujeres a los segmentos menos valorizados del mercado de trabajo siguen existiendo y reproduciéndose (OIT, 2006:39).

4.6.5 A manera de balance

Considerando los argumentos expuestos en los diferentes enfoques, puede decirse que éstos contribuyeron a la identificación de las mujeres como individuos económicos, y aportaron en términos metodológicos para interpretar la existencia de discriminación laboral. Así mismo se amplió el abordaje teórico y se obtuvieron nuevos factores a considerar desde el punto de vista de la investigación empírica (Benería, 2003). Si bien se ampliaron los factores considerados en los roles que desempeñan hombres y mujeres en la vida cotidiana, no integran de manera suficiente una serie de factores ajenos al mercado de trabajo, y de comportamientos no económicos, principalmente porque quedan fuera de las fronteras de la economía (Anker, 1998). Por su parte, las potenciales ganancias de no discriminar no se aprecian desde una perspectiva global, es decir, con relación a los beneficios que podría tener un orden de género más igualitario sobre las relaciones entre hombres y mujeres. Tampoco el empleo es considerado como una de las experiencias en las cuales las capacidades de las personas pueden aumentar o empobrecerse, y por lo tanto, como puede mejorar o no su posición de poder (Elson, 1999).

La perspectiva feminista acerca de los distintos tipos de desigualdad en el mercado laboral señala que éstas se vinculan estrechamente entre sí, y comparten elementos comunes que contribuyen a explicarlas, provenientes del mercado de trabajo así como otros más generales que involucran las relaciones sociales de género en nuestras sociedades (actitudes sociales y culturales y estereotipos con respecto a los roles de mujeres y hombres). Los aspectos culturales e ideológicos refuerzan las asimetrías entre hombres y mujeres en el mercado laboral y dan lugar a los estereo-

tipos que caracterizan a los individuos según su sexo (Anker, 1998). Desde una perspectiva generalmente interdisciplinaria, explican la posición desventajosa de las mujeres en los mercados laborales en base a la posición subordinada de las mujeres tanto en la familia como en la sociedad. En el marco de una multiplicidad de relaciones sociales, las relaciones de género y las formas históricas y socioculturales en que hombres y mujeres interactúan también dividen sus funciones en los hogares y en los mercados laborales (De Barbieri, 1996).

La economía convencional busca las explicaciones partiendo de una noción que legitima las desigualdades en la medida que la preocupación no está puesta en cuestionar el que las mujeres accedan al mercado laboral con niveles de instrucción más bajos y referidos a materias menos valorizadas económicamente, o el que las mujeres sean las responsables casi siempre exclusivas del cuidado del hogar y de los hijos, o en la razón para que la segregación del mercado laboral basada en el sexo continúe siendo tan intensa, a pesar del alto grado de convergencia entre las formaciones y aptitudes profesionales de hombres y mujeres individualmente considerados.

La falta de interés de las corrientes predominantes en la disciplina por indagar acerca de las desigualdades de poder en la sociedad y cómo éstas y sus consecuencias son parte constitutivas del sistema, lleva a pensar que el mercado laboral es una institución “neutral” en términos de género. Las normas formales e informales que estructuran las formas de operar de los mercados no pueden más que reflejar las características de las relaciones de género en la sociedad en la cual el mercado laboral está alojado. Esto quiere decir, que reflejan la existencia de relaciones sociales marcadas por la dominación y la subordinación así como las tensiones, contradicciones y potencialidad de cambios, en función de un patrón de relaciones de género y de cómo está distribuido el poder. Los mercados laborales se ubican u operan en la intersección entre las formas de producción y reproducción de la vida y las formas de producción y reproducción de la economía (Elson, 1999). Sin embargo, los beneficios de la reproducción y mantenimiento de la fuerza de trabajo disponible no se visualizan como un requerimiento fundamental del mercado para que haya fuerza de trabajo disponible y adecuada a los requerimientos de los empleadores. Por el contrario, las responsabilidades domésticas que sirven a estos ob-

jetivos penalizan a las mujeres en el mercado laboral y son el factor clave para la débil posición de las mujeres en términos de ingresos y ocupaciones. Las regulaciones que contemplan estas necesidades se dirigen hacia las trabajadoras y las flexibilizaciones en términos de jornadas laborales u otras modalidades se orientan a que las mujeres puedan compatibilizar sus roles. Ejemplos de esto son el trabajo a tiempo parcial o a domicilio que procuran ampliar las posibilidades de ingresar al mercado laboral a las mujeres que enfrentan restricciones derivadas de su dedicación al cuidado y de su trabajo en el hogar, y no por la importancia que tiene la contribución del trabajo impago de las mujeres a la economía de mercado. Estos empleos más “flexibles” son más frecuentes en ocupaciones «femeninas» precisamente por ser «femeninas» tanto como por la necesidad de «flexibilidad» en el desempeño de las tareas correspondientes (Anker, 1995). Por tanto, los mercados laborales no solamente se configuran de una manera generalizada, sino que refuerzan las relaciones asimétricas entre hombres y mujeres (Elson, 1999).

No solamente no se reconoce la estrecha relación entre la economía “reproductiva” y “productiva”, que cobra tanta visibilidad en el operar del mercado laboral, sino, tampoco la responsabilidad social sobre la misma. Por el contrario, las obligaciones derivadas de la primera son “restricciones” o deficiencias respecto a la figura del trabajador hombre de tiempo completo. Por tanto, las desigualdades anotadas son el resultado natural de la organización social y no una falla.

4.7 GÉNERO, INFORMALIDAD Y PRECARIEDAD LABORAL

Los enfoques examinados y los análisis que de ellos derivan tienden a basarse en la dinámica de los mercados formales de trabajo y en el trabajo asalariado típico o tradicional. La región latinoamericana si bien en algunos países presenta mercados con segmentos de empleo asalariado de gran significación, éstos coexisten con segmentos caracterizados por la informalidad en sus diferentes definiciones, es decir, tanto en términos de sectores de baja productividad como de empleos al margen de las regulaciones laborales vigentes o sometidos a regulaciones que determinan grados de flexibilidad muy considerables en términos de legislación protectora. Por tanto, un análisis que reúna las complejidades propias de la región debe considerar especialmente las características de género de estos segmentos de la economía y de la

fuerza de trabajo.

4.7.1 La configuración de la informalidad

En América Latina destaca la existencia de un amplio segmento de empleos caracterizados por el subempleo (ya sea por tiempo o por remuneraciones), los empleos de baja productividad, la ausencia de regulaciones laborales o su marcado incumplimiento. Estas situaciones han dado lugar a numerosas investigaciones empíricas y debates conceptuales, para definir el origen y la relación funcional de estos segmentos con el sistema en su conjunto. Así mismo, ha habido un extenso proceso de adaptación de las definiciones conceptuales y operativas para identificar las diferentes problemáticas y su magnitud.

La noción de Sector Informal Urbano (SIU) fue promovida a nivel internacional por la OIT en la década de los 70. El PREALC (Programa Regional de Empleo para América Latina) impulsó esta idea que resultaba coherente con el paradigma estructuralista latinoamericano. La existencia del SIU derivaría del escaso ritmo de creación de puestos de empleo incluso en un contexto de crecimiento económico¹⁵³. A pesar del considerable desarrollo de la industria en los países de la región una proporción importante de la fuerza de trabajo quedaba fuera del empleo, generando un excedente que se veía amplificado por las elevadas tasas de crecimiento demográfico. Esta fuerza de trabajo excedentaria, recurriría a realizar actividades para generar ingresos y permitir la sobrevivencia. Se generaría de este modo un espacio de refugio para la población desempleada en ausencia de mecanismos de protección ante el desempleo. Por tanto, el SIU sería intrínsecamente sistémico y no podría ser absorbido por el sector formal en una trayectoria de crecimiento virtuoso.

La definición de PREALC del SIU incluía las unidades de producción que en términos generales utilizan tecnologías rudimentarias y trabajo intensivo, de tipo familiar, en las que predomina el trabajo por cuenta propia y, cuando existe trabajo asalariado, el mismo está desprotegido. Este último aspecto es una consecuencia de su organización precaria, y no la característica principal que lo define. En términos

¹⁵³ Al respecto ver PREALC (1981).

operativos, los criterios de definición del SIU parten principalmente de la categoría ocupacional y del tamaño del establecimiento. Así, se consideran informales a las personas autoempleadas (con y sin inversiones), las personas dedicadas al servicio doméstico y las ocupadas en micro-establecimientos¹⁵⁴.

Durante los 80 surge el término economía informal para designar el conjunto de actividades generadoras de ingresos que no están reguladas por el Estado, en un contexto social donde actividades similares lo están (Portes, 1995). En este marco, la idea de la informalidad se amplía explicándose no solamente como parte de las estrategias de las personas sino de las empresas capitalistas que, frente a la apertura comercial y la globalización adoptaron nuevas formas de competencia, las cuales indujeron estrategias orientadas a reducir los costos de producción, especialmente los laborales. Para ello, las empresas modernas o del sector formal recurren a la subcontratación de mano de obra y de pequeñas empresas, trasladando la fluctuación de la demanda hacia el exterior de la firma. En las empresas subcontratadas (tercerizaciones), micro y pequeñas empresas tienden a eludirse los mecanismos de regulación laboral y de protección del Estado, permitiendo a las grandes empresas la recomposición de sus márgenes de ganancias. Así mismo, se verifican otras modalidades de eludir costos como la contratación de trabajadores bajo relaciones precarias (por ejemplo, el empleo asalariado no registrado).

Después de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de 2002, se acordó complementar las estadísticas sobre el empleo en el sector informal con las de empleo informal para caracterizar a la economía *informal*. En la 17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) en 2003 se elaboró una definición de empleo informal que incluye a los trabajadores por cuenta propia (con o sin inversiones) y empresarios del sector informal; trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal; miembros de cooperativas de productores informa-

¹⁵⁴ La decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, realizada en el año 1993, consolidó esta definición, resaltando dos aspectos: emprendimientos sin distinción o al menos muy escasa entre el capital y el trabajo como factores de producción; actividades que no se realizan con la intención deliberada de eludir el pago de impuestos o de contribuciones a la seguridad social, o de infringir la legislación laboral y otras disposiciones legales o ciertas normas y procedimientos administrativos. Por lo tanto, se deslindaba así concepto de actividades del sector informal de las actividades ocultas o del de economía subterránea.

les; asalariados que tienen empleos informales ya estén empleados por empresas del sector formal, por empresas del sector informal o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados; trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar (Daza, 2005:5).

Desde los años 90 se verifica en América Latina la ocurrencia simultánea de dos procesos: el estancamiento del SIU en el sentido de espacio de refugio para la población excedentaria, cuya existencia deriva directamente de las necesidades de funcionamiento y desarrollo de la actividad productiva; la extensión de características propias del sector informal al segmento del mercado laboral identificado como formal a través de diferentes modalidades (cambios en la legislación o situaciones de hecho). Ello da como resultado el aumento de la inestabilidad en el puesto de trabajo (ocupaciones temporarias, períodos de prueba, menores costos de despido, reestructuración de las plantas de personal); débil acceso a los beneficios del sistema de seguridad social (por aumento del no registro y por formas extremas de flexibilidad laboral, como así también por la crisis de los sistemas previsionales); congelamiento o deterioro de las remuneraciones (Monza, 1999). El peso de cada uno de estos fenómenos difiere por países; en algunos la informalidad en su modalidad más clásica todavía reviste fuerte importancia, mientras en otros, se va consolidando la importancia de la “informalización” del sector formal.

Este proceso de flexibilización que forma parte de las medidas de las empresas para reducir costos y mejorar la competitividad da lugar a que las empresas trabajen “... cada vez más con un pequeño núcleo de trabajadores asalariados en condiciones regulares de empleo y una periferia cada vez mayor de trabajadores ‘no normalizados’ o ‘atípicos’ en diferentes tipos de lugares de trabajo dispersados en distintas ubicaciones, y algunas veces en distintos países. Estas medidas suelen incluir acuerdos de contratación externa o subcontratación y relaciones laborales más flexibles e informales. Por tanto, la expresión ‘sector informal’ se considera cada vez menos adecuada, e incluso errónea, para reflejar estos aspectos dinámicos, heterogéneos y complejos de algo que en realidad es un fenómeno más que un ‘sector’ en el sentido de grupo industrial o actividad económica específicos.” (OIT, 2002:7).

4.7.2 Género y empleo informal

La evidencia empírica respecto a la dinámica de la informalidad y la precariedad en América Latina muestra que se estos fenómenos son relevantes en todos los países de la región. Con diferencias subregionales y nacionales, y variaciones a lo largo del tiempo, puede decirse que cerca de la mitad de la población económicamente activa de América Latina, queda fuera del alcance de las regulaciones laborales.

Si bien el tema del desarrollo productivo y la heterogeneidad estructural en América Latina (ver capítulo 1) se ha abordado y discutido desde diversas perspectivas, las relaciones de género predominantes en general no han sido identificadas como uno de los obstáculos para alcanzar el desarrollo productivo, ya sea porque se asume que éste requiere un sustento de equidad, o bien porque esas relaciones son fuente de heterogeneidades sectoriales e intra-sectoriales que reducen la productividad global (Espino, 2005). Sin embargo, la relación entre empleo informal y género no es irrelevante o casual; su alta correlación se basa en un conjunto de factores que contribuyen a determinar el acceso en desventaja de las mujeres al trabajo remunerado o al empleo. El nivel educativo -como ya se ha mencionado- es un factor importante tanto para ingresar al mercado laboral, como para el nivel de remuneraciones obtenidas; en general se encuentra una relación positiva entre los años de educación formal y la posibilidad de obtener una ocupación formal tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, en promedio, las mujeres de la región necesitan un número bastante superior de años de estudio que los hombres para lograr insertarse en empleos formales (Esquivel, 2007). Pero la educación es solamente un factor que contribuye a explicar la alta representación de mujeres en el empleo informal y precario. La elevada participación femenina en las micro empresas y su concentración en este segmento, se atribuye además de la mayor facilidad para el acceso debido las pocas barreras existentes en cuanto a requerimientos (niveles de escolaridad, requisitos legales, capital, otros), también a que su organización, por ser más flexible (muchas veces las actividades se realizan en el hogar), les permite compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades y tareas reproductivas que siguen estando a su cargo. Asimismo, su predominio en este segmento se explica por el efecto “techo de cristal” o el llamado “suelo pegajoso” y por las motivaciones que las llevan a establecer

el emprendimiento, asociada principalmente a la falta de empleo e ingresos y como forma de subsistencia (Espino, 2005).

Los obstáculos para desarrollar una carrera laboral y profesional para las mujeres

Se denomina “techo de cristal” a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando. “Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.” (Burín, 2003). Con el término “suelo pegajoso” se alude a las fuerzas que suelen mantener a las mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica debido a la sobre carga de trabajo doméstico y de cuidados así como las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales que en el ámbito doméstico recaen de manera predominantes sobre las mujeres, dificultando o impidiendo el desarrollo de una carrera laboral, sus posibilidades de ascenso en los escalafones ocupacionales o de alcanzar puestos directivos en las empresas.

El *trabajo a domicilio* pese a contar con regulaciones específicas en muchos países pertenece por definición al sector informal y en gran parte, presenta características de informalidad en el empleo debido a las condiciones precarias en que se desarrolla. Este tipo de empleo ofrece a las mujeres mayores posibilidades para compatibilizar (solapando y/o combinando) sus responsabilidades domésticas y familiares con actividades remuneradas. El hecho de trabajar en el domicilio hace que los límites entre el trabajo remunerado y las ocupaciones domésticas se tornen difusos, se alargue la jornada global y se intensifique el trabajo. La organización del trabajo se supedita a lo doméstico e incluso las destrezas necesarias para el trabajo remunerado se adquieren con frecuencia en la especialización de género del trabajo en los hogares (Oliveira y Ariza, 1997). Si bien, constituye una modalidad flexible de empleo para acceder a ingresos que puede resultar beneficioso para las mujeres, puede implicar una mayor explotación, aislamiento en el hogar, así como obstaculizar o de hecho impedir, la posibilidad de organizarse sindicalmente para defender derechos.

Si bien, tradicionalmente el trabajo a domicilio se ha vinculado al sector textil y de la confección, en las últimas décadas se han agregado otras actividades relacionadas con servicios tecnológicos (ventas telefónicas, consultorías, Internet, etc.), las fases productivas manufactureras terce-

rizadas. En algunos países el trabajo a domicilio se da integrado a la maquila de bajo porte. La diversidad de actividades da lugar a una variedad de condiciones y ritmos así como de los requerimientos educativos y formativos. En las actividades que requieren mayor intensidad tecnológica y calificación existen mejores condiciones, como ser, la existencia de un contrato escrito, beneficios y prestaciones sociales similares a quienes trabajan en la empresa y remuneraciones competitivas con el mercado local (Abramo, 2006).

La categoría del *empleo por cuenta propia* permite evadir las diferentes formas de discriminación en los mercados laborales y en muchos casos, se basa precisamente en las destrezas y habilidades resultantes de la socialización de género (actividades de preparación de alimentos, ventas callejeras). Finalmente, el *trabajo doméstico* remunerado (categoría que cuenta con los niveles más bajos de remuneración y protección social dentro de los empleos informales) como ya se ha mencionado, es una actividad mayoritariamente femenina y que reúne a una alta proporción de mujeres en la región.

En América Latina, la mitad de las ocupadas (50.1%) se ubicaba en 2003 en la economía informal. La incidencia de las ocupaciones informales en el total del empleo femenino en la región tiende a ser superior a la registrada en el caso de los hombres. Asimismo, la calidad del empleo de las mujeres al interior de la economía informal es inferior comparada a la de los hombres, donde sus ingresos son más bajos, cuentan con menor cobertura de seguridad social y están sobre representadas en los segmentos más precarios, como el servicio doméstico y los trabajadores familiares no remunerados (Abramo y Valenzuela, 2006). El 50,3% de la ocupación no agrícola en América Latina se encontraba en el sector informal en el 2005.

Estudiar la dinámica y características del sector informal y de los empleos informales si no se considera una perspectiva de género solamente permite encontrar explicaciones parciales a estas problemáticas. No se trata exclusivamente de una búsqueda de sobrevivencia ni de aceptar condiciones desprotegidas sino de quién y por qué se encuentra en estas situaciones. Los enfoques teóricos que se han expuesto para explicar las diferencias en las remuneraciones serían in-

adecuados en esta realidad en la medida que no se trata al menos en parte, como en el caso del cuentapropismo a discriminación de demanda. Como se ha mencionado, se relaciona mayormente con la facilidad de entrada y la supuesta flexibilidad del tiempo de las mujeres, es decir con las condiciones que enfrenta la oferta laboral femenina restringida por las tareas domésticas y los bajos niveles educativos.

En lo que se refiere al empleo asalariado no registrado y a la consecuente carencia de la seguridad social, los enfoques convencionales no realizan un análisis particular, pero parece evidente que se basa en una forma de discriminación que supone ganancias extras para los capitalistas y que refuerza la segregación laboral femenina ya no solamente en puestos de trabajo de menor remuneración, sino carente de las mínimas regulaciones protectoras, lo cual contribuye a la disminución de los costos laborales. Esto ha sido especialmente importante como fuente de productividad en el contexto de la apertura comercial y la globalización de la producción, que permiten la segmentación de los procesos productivos y de trabajo, localizando las actividades intensivas en mano de obra que forman parte de las cadenas de valor, en los países de la región.

4.8 COMENTARIOS FINALES

La teoría económica identificó y discutió las diferencias en el empleo entre hombres y mujeres. En particular, las diferencias en las remuneraciones por sexo alentó ya en década de 1930, el desarrollo de la “polémica sobre la igualdad salarial” en Gran Bretaña, entre economistas hombres (con la excepción de Joan Robinson), con el objetivo de comprender las razones que se escondían tras ese diferencial (Benería, 2003). Los desarrollos posteriores aunque fueron enriqueciendo su capacidad de análisis, no cuestionaron la asignación social del trabajo doméstico principalmente a las mujeres en tanto base de las desigualdades. En cambio, de manera predominante han justificado, fundamentado y legitimado las relaciones de género antes que plantearse las implicaciones en términos de las diferencias de poder entre hombres y mujeres, en el hogar y en el mercado.

Con el tiempo, los diferentes enfoques en la búsqueda de explicaciones de estas diferencias si bien complejizaron los análisis, no incluyeron la forma en que la mayoría de las instituciones laborales están construidas, esto es, dando por descontado que la carga de la econo-

mía reproductiva recae principalmente en las mujeres. En ese sentido, los problemas que se le plantean a la teoría económica neoclásica y a los supuestos de mercados competitivos para el estudio de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral, se vinculan con que “...las fuerzas del mercado tropiezan con la división sexual del trabajo, con la división sexual de ingreso y con la división sexual de las responsabilidades” (Elson, 1996).

La división sexual del trabajo -originada en una serie de factores culturales, sociales e históricos-, y los marcos institucionales que pautan las relaciones de trabajo, la normatividad socio cultural que construye relaciones entre hombres y mujeres, y los modelos de relación entre Estados, sociedad civil e individuos, que organizan la vida social (Oliveira y Ariza, 1997) determinan la elevada desproporción en la participación entre individuos de ambos sexos en el mercado laboral y en sus diferentes características (Elson, 1999).

Analizar la problemática de las mujeres en el mercado laboral y las desigualdades de género requiere por tanto, tomar en cuenta la división sexual del trabajo predominante. Tal división establece sobre todo relaciones jerárquicas de poder que someten a la mayoría de las mujeres a la ejecución de tareas sin visibilidad ni reconocimiento social, trasladándose esta matriz cultural al ámbito público en el que las mujeres ocupan los empleos más precarios y peor remunerados (CEPAL, 2007).

La crítica y las propuestas de la economía feminista radican en primer lugar en la importancia que debe atribuirse al trabajo no remunerado en los hogares y en la comunidad por su aporte a la economía remunerada y al bienestar, así como la restricción que supone para el trabajo de mercado en el caso de las mujeres. Lejos de desvalorizar el trabajo de reproducción biológica y social en el hogar, éste se considera fundamental para el funcionamiento de la economía y el bienestar de los seres humanos, de ahí los esfuerzos por medirlo y valorizarlo económicamente que se han impulsado. Así mismo, se trata de desentrañar las relaciones bajo las cuales se desarrolla la actividad doméstica, su reconocimiento como “trabajo”, las relaciones que mantiene con la producción capitalista y quién o quiénes son los beneficiarios de la existencia de este tipo de trabajo, incluyendo entre esos potenciales beneficiarios a los hombres.

El aporte humano al funcionamiento de las economías desde la perspectiva feminista se compone del trabajo dentro y fuera del mercado; el bienestar de la humanidad en sus diferentes dimensiones, objetivo último de la economía requiere, tanto del trabajo doméstico y de cuidados como del que genera ingresos en la órbita del mercado. En este sentido, el enfoque feminista en lugar de centrarse en la eficiente y racional asignación de recursos en base a motivaciones individuales de maximización de utilidad, se centra en las necesidades de la vida humana. No obstante, en una economía mercantil, trabajar en forma remunerada permite obtener ingresos y fortalecer las capacidades de negociación intra y extrahogar, lo cual contribuye a la igualdad de género a través de mejores oportunidades y posibilidades de acceso a derechos.

Por tanto, analizar el origen de las desventajas en los mercados laborales y su persistencia, pero también las posibilidades de superarlas, vuelve imprescindible por un lado, el aporte de la investigación interdisciplinaria, el desarrollo de metodologías y técnicas que permitan análisis más complejos y pertinentes para la realidad latinoamericana. Los enfoques teóricos prevalentes tienen una fuerte influencia de las ideas y las realidades del mundo desarrollado, por lo que su poder explicativo resulta insuficiente para la región, debido a los rasgos que le imprime su desarrollo histórico, sus rezagos y divergencias entre países y con el mundo desarrollado; la llamada heterogeneidad estructural expresada en diferencias de productividad sectorial y entre empresas, y en las situaciones diferenciales entre colectivos de trabajadores, especialmente, agravadas en el empleo femenino; las grandes desigualdades sociales, estructurales y entrecruzadas, de género, etnia/raza, diversidad territorial, y en las grandes proporciones de personas en situaciones de pobreza.

Aunque la historia económica y social de América Latina muestra que la domesticidad femenina es más cultural que real, está lo suficientemente arraigada como para inspirar la legislación laboral, prácticas sociales y negociaciones familiares. Pese a las modificaciones en las familias y la vida cotidiana que se han consignado a lo largo del texto, varios trabajos de investigación vinculados a la problemática del mercado laboral y por supuesto las políticas públicas como ha sido mencionado, descansan en supuestos que continúan ubicando a los hombres como trabajadores principales y las problemáticas del mercado laboral pensadas para trabajadores neutrales desde el punto de vista de género.

Los procesos históricos concretos, las influencias culturales y religiosas, herederas de los procesos de colonización y subordinación de grupos sociales, países y regiones configuran las percepciones acerca de los papeles masculino y femenino. Ello se observa, no solamente en términos prácticos, esto es en la obligación de llevar adelante tareas domésticas, sino en la mistificación del papel de esposa y madre responsable casi única de la estabilidad física, social y psicológica de hijos e hijas, incluso asociando el trabajo remunerado de las mujeres y su salida al mundo público con el aumento de la violencia juvenil y otras formas de desintegración social (PNUD/OIT, 2009).

Como consecuencia, la mayoría de los hombres, desde los que aceptan el trabajo remunerado de las mujeres como derecho o bien debido a la necesidad de contar con ingresos adicionales, o los que directamente se oponen a que las mujeres estén empleadas, perciben que su papel de proveedor los exime de buena parte de las tareas domésticas, de crianza o cuidado de adultos mayores. En tanto estas construcciones culturales persisten, se da por sentado que son las mujeres quienes deben conciliar sus papeles de ama de casa y de madre y cuidadora, junto con su rol de trabajadora remunerada (PNUD/OIT, 2009).

Las regulaciones laborales reflejan las pautas culturales comentadas en la medida que su orientación al equilibrio entre el ámbito laboral y del hogar en el cuidado de los hijos ponen énfasis en la conciliación con base en las mujeres. La impronta respecto a este equilibrio descansa principalmente, a pesar de algunos cambios que comienzan a verificarse, en la idea de que son las mujeres las que requieren facilidades para la conciliación de la vida familiar y laboral, normalmente en detrimento de su participación en el trabajo remunerado o en sus posibilidades de ascenso y mejoras en las carreras profesionales. Las disposiciones laborales vigentes suelen referirse muy poco a los hombres, partiendo del supuesto de la existencia de una mujer a cargo de las necesidades de cuidado de los hijos, del hogar y de los hombres (CEPAL, 2010:130).

La propuesta política feminista procura incidir en formas de resolución de las actividades domésticas y de cuidados considerando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres así como en base a las políticas públicas, que reflejan la responsabilidad social por la reproducción y por la equidad de género.

Aunque cada vez menos, persiste la idea de las mujeres como fuerza de trabajo secundaria, cuyos ingresos son un complemento de los recursos generados por los hombres. Esta concepción contribuye a desvalorizar el trabajo de las mujeres y tiene una serie de consecuencias en materia de políticas públicas y comportamientos privados. Una derivación de esto es que sus ingresos son considerados como un complemento y, por lo tanto, mucho más prescindibles que los del hombre. (PNUD/OIT, 2009).

La autonomía económica de las mujeres es una de las bases para la igualdad de género y depende en buena medida de que los tiempos de trabajo se repartan de manera equitativa entre todos y todas. Dada la tendencia creciente de la presencia femenina en el mercado laboral, asegurar ese reparto además de un acto de justicia puede ser una contribución a la eficiencia de las políticas económicas y laborales.

Todo esto supone desafíos diversos, esfuerzos de adaptación a los postulados teóricos y de creatividad en la propuesta de políticas públicas frente a estados que si siempre han mostrado debilidades, los procesos que vivimos en las últimas décadas los han debilitado más aún.

BIBLIOGRAFÍA

Abramo, Laís (2006), *Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina*. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.

Abramo, Laís y María Elena Valenzuela (2006), "Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina", en Abramo Laís (editora), *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo (OIT), pp: 29-62.

Abramo, Laís y Rosalba Todaro (ed) (2002), *Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*. OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima.

Agarwal, Bina (1997), *Bargaining and gender relations: within and beyond the household*, FCND Discussion Paper no. 27. International Food and Policy research institute, Washington.

Aguiar, Neuma (1984), "La mujer en la fuerza de trabajo en América Latina. Un resumen introductorio", en *Desarrollo y Sociedad*, no. 13, Universidad de los Andes. Bogotá.

Aigner Dennis y Glen (1977), "Statistical Theories of Discrimination", *Industrial and Labor Relations Review*, no.2, vol.30, pp:175-187.

Amarante, Verónica y Alma Espino (2001), *Segregación laboral por sexo en el mercado de trabajo en Uruguay. 1986-1999*. Instituto de Economía. Facultad De Ciencias Económicas y de Administración (UDELAR).

Anker, Richard (1997), "La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías". *Revista Internacional del Trabajo*, no.3, vol.116, OIT, Ginebra.

Anker, R. (1998), *Gender and Jobs*. ILO, Ginebra.

Arriagada, Irma (2002), "Cambios y desigualdad en las familias latinoamericanas", *Revista de la CEPAL*, no. 7. División de desarrollo social, CEPAL, Chile.

_____ (2004), *Estructuras Familiares, Trabajo y Bienestar en América Latina*. División de desarrollo social, CEPAL, Chile.

_____ (2007), *Transformaciones familiares y políticas de bienestar en América Latina en Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago de Chile, octubre de 2007.

Atal, Juan Pablo, Hugo Ñopo y Natalia Winder (2009), *Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America*. Banco Interamericano de Desarrollo.

Becker, Gary (1965), "A Theory of the Allocation of Time", *Economic Journal*, no.75, vol.299, pp:493-517.

_____ (1987), "La división del trabajo en los hogares y las familias" en Becker, G. *Tratado sobre la familia*. Alianza Editorial. España.

Benería, Lourdes (2003), *Género, desarrollo y globalización*.

Benvin, Evelyn y Peticara, Marcela (2007), "Análisis de los cambios en la participación laboral femenina en Chile", *Revista de Análisis Económico – Economic Analysis Review*. Ilades-Georgetown University, Economics Department, no.1, vol. 22, pp:71-92.

Bergmann, Barbara (1974), "Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by wage or sex", *Eastern Economic Journal*. (Storrs, Connecticut), vol.1, no.2-3.

Blau, Francine D. y Lawrence Kahn (2005), *Changes in Labor Supply Behavior of Married Women: 1980–2000*. NBER Working Paper, no.11230. Massachusetts. Disponible en: <http://www.nber.org/papers/w11230>.

Borderías, Cristina y Cristina Carrasco (1994), "Introducción. Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas". En: Borderías Cristina, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (compiladoras) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona, FUHEM-ICARIA, pp:46-77.

Bowles, Samuel and Herbert Ginitis (2002), "Behavioural Science, Homo reciprocans," *Nature*, no.415, pp:125-128

Burin, Mabel (2003), "El deseo de poder en la construcción de la subjetividad femenina. El 'techo de cristal' en la carrera laboral de las mujeres". En Hernando, A. (comp.) *¿Desean las mujeres el poder?* pp:33-78 Madrid, Minerva Ediciones.

Busso, Gustavo (2006), *Reunión de Expertos sobre Población y Pobreza en América Latina y el Caribe 14 y 15 de Noviembre 2006*. Santiago, Chile. CEPAL, UNFPA.

Carrasco, Cristina (1991), *El trabajo doméstico. Un análisis económico*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Colección Tesis Doctorales, Madrid.

Carrasco, Cristina, Maribel Mayordomo, Marius Domínguez y Anna Alabart (2004), "Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica". *Consejo Económico y Social*. vol.155, pp:1-252 Madrid, España.

CEPAL (2010), *Qué estado para que igualdad*, pp:45-69. Disponible en: http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/6/40116/Que_Estado_para_que_igualdad.pdf.

CEPAL (2007), *El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe*.

CEPAL (1995), "América Latina y el Caribe: Dinámica de la población y desarrollo". *Cuadernos de la CEPAL*. no.74, Santiago de Chile.

Cerrutti, Marcela y Georgina Binstock (2009), *Familias latinoamericanas en transformación: desafíos y demandas para la acción pública*. CEPAL - Serie Políticas sociales no.147. Santiago de Chile.

Chackiel, Juan (2004), *La dinámica demográfica en América Latina*. Serie Población y desarrollo. no.52.

Chiappe, Marta (2005), *La situación de las mujeres rurales en la agricultura familiar de cinco países de América Latina*. Asociación Latinoamericana de Organizaciones de Promoción al Desarrollo Centro Cooperativista Uruguayo.

Contreras, Dante y Sepúlveda, Paulina Cabrera, Soledad (2010), *The effects of lengthe-*

ning the school day on female labor supply: Evidence from a quasi-experiment in Chile. Working Papers no.323, University of Chile, Department of Economics.

Contreras, Dante y Plaza, Gonzalo (2007), *Participación Laboral Femenina en Chile.* Working Papers no.235, University of Chile, Department of Economics.

Contreras, Dante y Puentes, Esteban y Bravo, David (2005), "Female labour force participation in greater Santiago, Chile: 1957-1997. A synthetic cohort analysis", *Journal of International Development.* John Wiley & Sons, Ltd., no.2, vol.17, pp:169-186.

Daza, José Luis (2005), *Economía informal, Trabajo no declarado y Administración del Trabajo.* OIT, Documento no.9, vol.5.

Di Cesare, Mariachiara (2006), *Patrones emergentes en la fecundidad y la salud reproductiva y sus vínculos con la pobreza en América Latina y el Caribe.* Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) – División de Población de la CEPAL Serie Población y desarrollo. no. 72.

Dreze, Jean y Amartya Sen (1989), *Hunger and Public Action.* Oxford University Press.

Elson, Diane (1999), "Labor Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues", *World Development*, no.27, vol.3.

England, Paula (Ed). (1993), *Theory on Gender / Feminism on Theory.* New York, Aldine.

Espino, Alma (2005), "Un marco de análisis para el fomento de las políticas de desarrollo productivo con enfoque de género", *Serie Mujer y Desarrollo*, no.77. Santiago de Chile.

Feldman, Silvio y Pedro Galín (1990), "Nota Introductoria". En GALÍN, Pedro y NOVICK, Marta (Compiladores) *La Precarización del Empleo en la Argentina.* Centro Editor de América Latina, CIAT-OIT, FLACSO, Buenos Aires.

Figart, Deborah y June Lapidus (1998), "Will Comparable Worth Reduce Race-Based Wage Discrimination?" *Review of Radical Political Economics.* vol.30, no.3 (Summer 1998), pp:14-24.

Fleitas, Sebastián y Carolina Román (2010), "Siglo XX: un análisis de la estructura por sexo, edad y Generaciones", Asociación Uruguaya de Historia Económica *Boletín de Historia Económica.* Año VIII no. 9, pp: 41-54.

Folbre, Nancy (1986), "Hearts and spades: paradigms of household economics", en *World development.* vol 14, no. 2.

Folbre, Nancy y Heidi Hartmann (1988), "The Rhetoric of Self-Interest: Selfishness, Altruism, and Gender in Economic Theory", en Eds. Arjo Klamer, Donald McCloskey, and Robert Solow, *Consequences of Economic Rhetoric.* Cambridge, Cambridge University Press, pp:184-206.

Friedman, Milton (1957), "The Permanent Income Hypothesis: Comment". *American Economic Review*, no.48, pp:990-91.

Gardiner, Jean (1996), "El Trabajo Domestico Revisitado: una Critica Feminista de las economías neoclásica y marxista". *Nuevos Enfoques Económicos*, ed. T. van Osch, San José, Embajada Real de los Países Bajos, pp:141-170.

- Guyer, Jane y Pauline Peters (1987), "Introduction: Conceptualizing the Household." *Development and Change*, vol.18, pp:197-214.
- Hartmann, Heidi (1981), *The unhappy marriage of Marxism and feminism: towards a more progressive union in Women and Revolution*. Sargent, Lydia. Boston, Massachusetts, South End Press.
- Kaufman, Bruce (2008), *Jacob Mincer's Contributions to Modern Labor Economics: A Review Essay Department of Economics Andrew Young School of Policy Studies*. Georgia State University.
- Kanbur, Ravi & Haddad, Lawrence (1994), "Are Better off Households More Unequal or Less Unequal?" *Oxford Economic Papers*. Oxford University Press, no.3, vol.46, pp:445-58.
- León, Francisco (2000), "Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990". *Serie Mujer y Desarrollo*, no 28. CEPAL Setiembre de 2000. Santiago de Chile.
- Manser, Marilyn and Murray Brown (1980), "Marriage and Household Decision-Making: A Bargaining Analysis", *International Economic Review*, vol. 21. no.1 (Feb., 1980), pp:31-44 Blackwell Publishing.
- McElroy, Marjorie and Mary Jean Horney (1981), "Nash-Bargained Household Decisions: Reply", *International Economic Review*, vol.31, no.1 (Feb., 1990), pp:237-242 Blackwell Publishing.
- Mincer, Jacob (1974), *Schooling, Experience and Earnings*. National Bureau of Economic Research, New York.
- Mincer, Jacob y Robert Polachek (1974), "Family investments in human capital: earnings of women", *Journal of Political Economy*, no.82. Marzo, 1974 supplement S76-S108.
- _____ (1962), "Labor Force Participation of Married Women." In H. Greg Lewis (ed.): *Aspects of Labor Economics*. Cambridge, National Bureau of Economic Research.
- Naciones Unidas (2010), *El progreso de América Latina y el Caribe hacia los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Desafíos para lograrlos con igualdad*. Santiago de Chile.
- Nelson, Julie (1995), "Feminism and Economics," *Journal of Economic Perspectives*. American Economic Association, vol. 9, no. 2, pp:131-48.
- OIT (2010), *Panorama Laboral 2010*. pp:19-52. Disponible en: <http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/panorama/panorama10.pdf>
- OIT (2011), *Tendencias mundiales del Empleo 2011: El desafío de la recuperación del Empleo*. pp:39.
- Oliveira, Orlandina y Marina Ariza (1997), "División sexual del trabajo y exclusión social", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, no.5, pp:183-202.
- Pagano, Juan Pablo Rijo, Natalia Rossi, Máximo (2010), "Fecundidad y Oferta Laboral femenina en el Uruguay: Un Enfoque Económico", *Población y Salud en Mesoamérica*, vol.7, no.2, artículo 3.

Robbins, Salinas y Araceli Manco (2009), "La oferta laboral femenina y sus determinantes: evidencia para Colombia con estimativas de cohortes sintéticas", *Lecturas de Economía*, no.70, pp:138-163 Universidad de Antioquia Medellín, Colombia.

Paz, Jorge; José Miguel Guzmán; Jorge Martínez y Jorge Rodríguez (2004), "América Latina y el Caribe: dinámica demográfica y políticas para aliviar la pobreza". *Serie Población y Desarrollo*, no.53, CEPAL, Santiago de Chile.

Phelps, Edmund (1972), "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *The American Economic Review* (AER), no.4, vol.62, pp:659-61 American Economic Association.

Picchio, Antonella (2001), "Un enfoque macroeconómico "ampliado" de las condiciones de vida", en Cristina Carrasco, (editora) *Tiempos, trabajos y género*. Ediciones UB, Barcelona.

_____ (1992), "El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral", en Borderías, Cristina, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (comp.) (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Madrid-Barcelona, FUHEM-ICARIA.

Rojo Brizuela, Sofía y Tumini, Lucía (2009), "Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales" en *Revista del Trabajo*, no.6, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Buenos Aires, Argentina.

Ruiz Salguero, Magda (2008), "Tendencias demográficas y protección social en América Latina y el Caribe". *Serie Población y desarrollo*, no. 82.

Sen, Amartya (2000), "Género y conflictos cooperativos", en Navarro M, y C, Stimpson, comp., *Cambios sociales, económicos y culturales: un nuevo saber, los estudios de mujeres*. FCE, México.

_____ (1986), "Los tontos racionales: una crítica de los fundamentos conductistas de la teoría económica", en F. Hahn Y M. Hollis, *Filosofía y teoría económica*. FCE, México, 1986, pp:172-217, Traducción castellana.

Schwab, Stewart (1998), "Employment discrimination", *Encyclopedia of Law and Economics*. Bouckaert, B. and De Geest, G (eds.), Aldershot, Edward Elgar.

Thurow, Lester (1975), *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. New York, Basic Books, Inc.

Valenzuela, María Elena y Claudia Mora (2009), *Trabajo Doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. OIT.

Waldfoegel, Jane (1993), "Women Working for Less: A Longitudinal Analysis of the Family Gap". *International Centre for Economics and Related Disciplines*, Number WSP/93, Welfare State Program, London.

Wolff, Edward N. (1997), *Economics Poverty Inequality and Discrimination*. South-Western College.