

001

EL EMPLEO FEMENINO EN AMÉRICA LATINA

Avances y contradicciones en un contexto de globalización

Isabel YÉPEZ DEL CASTILLO
Marzo, 2004

EL EMPLEO FEMENINO EN AMÉRICA LATINA¹

Avances y contradicciones en un contexto de globalización

Isabel YÉPEZ DEL CASTILLO²
Marzo 2004

1. Introducción

Después de la crisis de la deuda en el año 1982, América Latina ha vivido un proceso acelerado de transformación de su sistema productivo, con la aplicación de severos programas de ajuste estructural para liberalizar el comercio y las finanzas, y estimular las actividades orientadas hacia las exportaciones. Igualmente, se han potenciado los espacios regionales o subregionales como el MERCOSUR, el ALENA, el CAN, el MCCA y el CARICOM³. Por otra parte, la privatización, la desregulación y la reforma del mercado del trabajo han sido considerados por los gobiernos como elementos claves para aumentar la competitividad y productividad, logrando así una mejor inserción de los países latinoamericanos en una economía mundial cada vez más globalizada.

El aumento notable de la movilidad internacional de los capitales y las políticas latinoamericanas destinadas a estimular las inversiones extranjeras han dado por resultado un aumento considerable de los flujos financieros hacia América Latina durante los años 90. No obstante, la volatilidad de estos flujos ha provocado una acentuada inestabilidad del crecimiento económico esperado para la región. Con más de quince años de ajustes y reformas, no sólo se han incumplido las metas de crecimiento, sino que este se ha tornado más inestable y vulnerable frente a los bruscos virajes de los mercados financieros internacionales. La crisis mexicana de los años 1994 y 1995, la brasileña de 1998-1999 y, más recientemente, aquellas que han golpeado a Argentina y Uruguay durante los años 2001 y 2002, además de la permanencia de América latina como la región con la más grande inequidad mundial en la distribución de los ingresos⁴, muestran

¹ Una primera versión de este texto fue publicada en francés con el título "L'emploi des femmes en Amérique latine : un bilan contrasté", in J. BISILLIAT (2003) *Regards de femmes sur la globalisation. Approches critiques*, Paris, Karthala. Quisieramos agradecer los comentarios y sugerencias de Juan Carlos Bossio y de Demis Sulmont a la versión española del presente artículo.

² Profesora e investigadora de la Universidad Católica de Lovaina (Bélgica). Dirección electrónica: yopez @dvlp.ucl.ac.be

³ Se trata de las siguientes entidades: Mercado Común del Sur, formado por Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay; Asociación de Libre Comercio de América del Norte, que reúne a México, Canadá y Estados Unidos; la Comunidad Andina de Naciones, que agrupa a Bolivia, Perú, Venezuela, Ecuador y Colombia; el Mercado Común de América Central, integrado por Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua; y la Comunidad del Caribe, compuesta por Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, República Dominicana, Granada, Jamaica, Montserrat, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Grenadines, Trinidad y Tobago, Belize, Guyana y Surinam.

⁴ Salvo en Costa Rica y en Uruguay, el 10% de los hogares con ingresos superiores, reciben más del 30% del ingreso. Por el contrario, la fracción recibida por el 40% de los hogares más pobres es muy reducida, situándose en todos los países entre el 9 y 15% del ingreso total. En países como Bolivia, Brasil y Nicaragua, el ingreso per cápita del quintil más rico (20% de los hogares), sobrepasa más de treinta veces al quintil más pobre. En Chile, país que ha conocido un ritmo de

los límites del modelo de desarrollo preconizado por los grandes organismos financieros internacionales.

En cuanto a los efectos esperados relativos a la creación de empleo, tampoco los resultados han sido satisfactorios. Por el contrario, durante la década pasada, más de diez millones de personas pasaron a engrosar las filas del desempleo, presentando en 1999 una tasa anual promedio de 8,6% (poco más de 18 millones de personas), mientras que en 1990 no superaba el 4,6%. En los años noventa, de cinco jóvenes que buscaron trabajo, uno no lo encontró; de diez mujeres una no lo consiguió (CEPAL, 2001).

Klein y Tokman (2000) identifican cuatro procesos característicos de las transformaciones del mercado del trabajo en Latinoamérica durante los años 90: privatización, tercerización, informalización y precarización. Como resultado de los procesos de privatización, las empresas del Estado han sido traspasadas al sector privado, reduciéndose las funciones del gobierno⁵. La transferencia de empleo no se ha realizado hacia las empresas de mayor envergadura (afectadas por la apertura de los mercados), sino que hacia las microempresas, lo que ha implicado un deterioro en la calidad del empleo ya que la situación de informalidad y de precariedad es mayor en este tipo de empresas⁶. Nueve de diez empleos creados en los años 90 han sido de servicios, especialmente dentro de la economía informal⁷, de los cuales el 70% de escasa productividad (servicios personales, comercio detallista y transporte). De cien nuevos empleos que se crearon durante esta década, setenta y uno fueron informales.

Los procesos de “flexibilización de facto” implementados por las empresas en los años 80, y la reforma del trabajo llevada a cabo por diversos gobiernos de la región en los años 90, introdujeron una profunda des-reglamentación de las relaciones laborales que ha redundado en la desprotección social, la multiplicación de contratos “atípicos” y los procesos de precarización del empleo⁸. Según los autores mencionados, *“la proporción de trabajadores, potenciales o reales, sujetos a la precariedad, no es solamente elevada,*

crecimiento sostenido, la distribución del ingreso ha mostrado su enorme resistencia a modificar su alto grado de concentración, persistiendo la profunda disparidad en esta materia.

⁵ La contribución al empleo del Gobierno en la región latinoamericana ha bajado del 15,5% en 1990 al 13% en 1999 (Klein y Tokman, 2000).

⁶ Entre el 65% y el 95% de los trabajadores de las microempresas no poseen contratos formales de trabajo, y entre el 65% y el 80% no tienen previsión médica ni pensión. En general, trabajan más horas que las jornadas clásicas y los accidentes del trabajo son más frecuentes, además de sufrir sistemáticamente violaciones a sus derechos laborales, toda vez que existen severas dificultades para constituir sindicatos.

⁷ Preferimos utilizar el término de *economía informal*, en lugar de “sector informal”, que sugiere la idea de homogeneidad de situaciones. A pesar de la diversidad de las formas de empleo, estas tienen en común el hecho de no estar reconocidas ni protegidas al interior de marcos jurídicos o reglamentarios, concerniendo a *“trabajadores independientes en actividades de sobrevivencia: vendedores ambulantes, lustrabotas, basureros y recolectores de desechos y de vestimentas usadas; trabajadores remunerados para trabajos domésticos; trabajadores a domicilio y trabajadores de talleres clandestinos, que son ‘trabajadores asalariados disfrazados’ en cadenas de producción; y trabajadores independientes de microempresas que trabajan solos o con algunos miembros de su familia o, a veces, con aprendices y otros trabajadores.”* (BIT, 2002a: 3)

⁸ En Chile el 30% de los trabajadores no tenían contrato o tenían algún tipo de contrato atípico; en Argentina y Colombia alcanzaba al 40% y en Perú al 74%. En el caso de las microempresas, hay una superposición de informalidad y de precariedad, ya que ambas son el resultado de la incapacidad de pagar el costo de la protección del empleo. En aquellas empresas de mayor envergadura, la cantidad de trabajadores no registrados es un índice de evasión legal (Op. Cit.).

sino que equivale a toda la expansión del empleo en los años 90 en la mayoría de los países.” (op. cit., p. 17).

El incremento notable de la actividad femenina ha ido a la par con el aumento de la precarización del empleo en América Latina. La mayor parte de los empleos generados en la región durante los años 90 fueron ocupados por mujeres. Entre 1990 y 1998, la tasa de ocupación femenina aumentó en 4,1% por año, mientras que la masculina aumentó en 2,6% (BIT, 1999)⁹.

Con estos antecedentes a la vista, el objetivo de este artículo es realizar un balance acerca de la incorporación masiva de las mujeres al mundo del trabajo, así como de la mantención de las desigualdades y de la discriminación de género, en el contexto de desregulación y precarización que caracteriza a América Latina. Primeramente, intentaremos precisar las diferentes formas de segmentación y de desigualdades que encuentran las mujeres en el mundo del trabajo; luego examinaremos el empleo femenino en las zonas francas y en el trabajo a domicilio, para introducir el debate sobre la feminización del mercado del trabajo. Posteriormente abordaremos las relaciones entre familia y empleo, y finalizaremos con un esbozo de ciertos aspectos teóricos.

2. Una situación contrastada

2.1 La progresión de la actividad femenina.

La participación económica de las mujeres no siempre ha sido registrada. Según las estadísticas de la Oficina Internacional del Trabajo¹⁰ en el año 2000 habrían sido 77,7 millones las mujeres integradas al mundo del trabajo, cifra que, en todo caso, es notoriamente más elevada a los 11,8 millones que registraba la población económicamente activa (PEA) en 1950¹¹.

Un conjunto de factores ayudan a explicar la incorporación masiva de las mujeres al mundo del trabajo. Por una parte, las transformaciones demográficas y culturales ligadas al proceso de migración campo-ciudad a partir de los años 50, el aumento de la educación formal y la mayor exposición a la cultura urbana, han propiciado una baja de la fecundidad, disminuyendo el número de hijos por familia, empujando el tamaño de ésta, especialmente a partir de los años 60 y 70¹². Por otra, después de los años 80, la crisis de la deuda provocó el aumento de la cesantía y la caída de los salarios reales, estimulando a las mujeres a incorporarse al mundo del trabajo de manera más estable y prolongada, provocando un aumento del número de hogares donde dos integrantes de la

⁹ Sin embargo, como veremos más adelante, durante estos años, el incremento de la oferta de trabajo femenino fue muy elevado, lo cual explica porqué el rápido incremento del empleo de mujeres no haya dado lugar a la disminución de la tasa de desempleo femenino, la cual por el contrario aumentó y superó en casi 50% la tasa de desempleo masculino.

¹⁰ Seguimos mencionando las referencias a este organismo en francés (Bureau International du Travail), de acuerdo a la versión original de este artículo.

¹¹ Bureau International du Travail (2002) Laborsta, <http://laborsta.ilo.org/cgibin/brokerv8.exe>.

¹² Entre 1970 y 1995, la esperanza de vida para las mujeres aumentó en 8 años y su tasa de fecundidad pasó de 5,01 a 3,1, provocando que su vida económicamente activa se haya alargado en alrededor de 9 años. Al mismo tiempo, numerosas mujeres han migrado hacia las ciudades en búsqueda de trabajo remunerado, llegando a formar parte de una población urbana que, entre 1970 y 1995, pasó del 58% al 74% de la población total (Arriagada, 1998: 11).

familia desarrollan actividades laborales¹³. Finalmente, la reestructuración productiva, seguida por el cambio del modelo de desarrollo, ha estimulado a las industrias de exportación a abrirse al trabajo de las mujeres.

La mayor participación de las mujeres en el mundo del trabajo no está solamente motivada por factores y restricciones económicas; responde también a profundos cambios de las percepciones y aspiraciones de las mujeres respecto a su rol en la sociedad y sus prioridades en la vida., cambios asociados al incremento sensible del nivel de la escolaridad femenino.

En los años 90, la diferencia de participación laboral entre hombres y mujeres disminuyó, así como aquella entre mujeres pobres y mujeres de sectores de ingresos medios y altos, aumentando la tasa de participación femenina, en promedio, de 34% en 1990 a 44,7% en 1998. En Perú y en Colombia dichas tasas sobrepasaron el 50% y en el resto de los países¹⁴, se situaron entre el 38% y el 50% (OIT, 1999).

No hay que olvidar, sin embargo, que el problema de la falta de registro del trabajo femenino es particularmente agudo en las zonas rurales y en las zonas donde se concentran las poblaciones indígenas. Un estudio realizado entre la población indígena de Chile, Guatemala y Paraguay pudo establecer que solamente una mujer entre cinco en edad de trabajar era activa, mientras que los hombres aparecían prácticamente todos como activos¹⁵. El ejemplo de la subestimación de la participación femenina en las zonas rurales del Paraguay retrata la dimensión del problema: si se comparan las cifras del Censo Nacional de inicios de los años 90, con aquellos del Censo Agrícola del mismo periodo, se observan importantes diferencias. Según el Censo Nacional, la tasa de participación femenina en el trabajo de las *fincas agrícolas* era del 1,5%, sin embargo, de acuerdo al Censo Agrícola, este era del 20,2%, alcanzando al 64,5% agregando las trabajadoras agrícolas y permanentes.

La feminización progresiva del mundo del trabajo no se puede entender sin el notorio aumento del nivel de escolaridad femenina en América Latina, el que llega a superar el de la escolaridad masculina. Conforme aumenta el nivel educacional, la presencia de las mujeres en la PEA se acrecienta. Las mujeres con niveles de instrucción de más de trece años alcanzan tasas de participación laboral en las zonas urbanas muy semejantes a las tasas observadas para los hombres en diversos países.

En cambio, la presencia en el trabajo es menor entre las mujeres que tienen menos años de estudio y aquellas que pertenecen a hogares con menores ingresos. Las mujeres pobres son aquellas que encuentran las mayores dificultades para insertarse en el mundo del trabajo, debido, entre otras razones, a que están obligadas a sortear grandes obstáculos para traspasar –generalmente a otras mujeres- las responsabilidades

¹³ A consecuencia de los programas de ajuste estructural, los servicios sociales proporcionados gratuitamente por los Estados o aquellos con tarifas muy bajas, como la salud y la educación, disminuyeron considerablemente, provocando un aumento de los gastos medios de una familia para mantener el mismo nivel de bienestar real. Igualmente, las necesidades de estos servicios han aumentado y se han complejizado.

¹⁴ Chile, Uruguay, Argentina, Brasil, México, Ecuador, Honduras, Costa Rica, Venezuela y Panamá.

¹⁵ Valdéz y Gomaríz, 1995.

domésticas, en particular el cuidado de los niños¹⁶. Este fenómeno no se verifica en el caso de los hombres, donde el crecimiento de la PEA es ligeramente superior entre los trabajadores con menores ingresos. No obstante, después de varios años, las tasas de participación laboral de las mujeres más pobres aumentan a un ritmo acentuado, reduciéndose en este plano la distancia entre las mujeres pobres y aquellas de hogares medios y altos.

2.2 Informalidad y desprotección social.

Si bien la *informalización* del empleo de los años 90 ha aumentado para los trabajadores de ambos sexos, su ritmo ha sido más acentuado entre los hombres; de cien nuevos empleos masculinos, 70 han sido creados dentro de la economía informal, mientras que en el caso de las mujeres, esta cifra ha llegado a 54. No obstante, la incidencia de las ocupaciones informales dentro del total del empleo femenino (50%) es superior a la registrada en el caso de los hombres (44%) (OIT, 1999).

Las mujeres se incorporan a la economía informal a través del servicio doméstico, pudiendo ser trabajadoras familiares no remuneradas, o a través del trabajo a domicilio y el subempleo. En el conjunto de ocupaciones informales, las remuneraciones medias de las mujeres alcanzan a menos de la mitad (48%) de las remuneraciones de los hombres, y la calidad de sus empleos es relativamente más mala. La presencia femenina al interior de las microempresas –donde los salarios son más elevados- es menor, pero su participación entre los trabajadores no remunerados es mayor, representando casi la totalidad del servicio doméstico. Durante los años 90, de cien nuevos empleos femeninos, veintidós correspondieron a este sector, y el 80,6% no disponía de ningún tipo de protección (a pesar de los progresos en la legislación, como el derecho a la protección social, comprendiendo la maternidad), mostrando mayor vulnerabilidad los grupos étnicos y los niños (Abramo, 2001). El año 2000, el porcentaje de asalariados sin cobertura social era más elevado entre las mujeres (37,1%) que entre los hombres (34%) (OIT, 2002).

2.3 Segregación ocupacional

En los países latinoamericanos, la mayoría del empleo femenino sigue concentrado en ciertas actividades y agrupado en algunas profesiones fuertemente feminizadas (segmentación horizontal). Del mismo modo, las posibilidades de acceder a puestos más elevados en la jerarquía laboral siguen siendo muy difíciles para la mayoría de las mujeres (fenómeno conocido como el “techo de vidrio”), incluso para aquellas que han accedido a niveles superiores de educación, dándose el fenómeno que mientras más elevada es la posición, mayor es la distancia entre los sexos (segregación vertical). Esto significa que la disminución de la desigualdad se podría alcanzar en la medida que las ocupaciones y posiciones jerárquicas fueran ocupadas indistintamente por mujeres y hombres.

En 1998, más de la mitad (52,7%) de los empleos femeninos estaba concentrado en actividades de servicios sociales, municipales y personales, y más del la cuarta parte (27,2%) en el comercio. Si se agregan los empleos del sector financiero (4%) y aquellos de transportes y de comunicaciones (1,7%), se obtiene el 85,6% correspondiente al

¹⁶ El número limitado de guarderías y de centros públicos de educación preescolar obstaculiza la inserción laboral de las mujeres que no están en condiciones de acceder a servicios privados o de pagar a un trabajador por los quehaceres domésticos.

porcentaje total del empleo femenino en el sector terciario¹⁷. La mano de obra femenina en la industria manufacturera alcanza al 13%, y su participación en otras áreas es poco significativa (OIT, 1999).

En general, las mujeres están presentes en *una gama de ocupaciones más reducida que los hombres* al interior de diferentes actividades. Un estudio realizado en Santiago de Chile confirma la segregación de las mujeres en la industria manufacturera según tres aspectos: 1) la envergadura de las empresas, mientras más grandes, menor es el número de mujeres; 2) el sector industrial, las mujeres se concentran en los sectores textil, vestuario y cuero, alimentos, bebidas y tabaco; y, 3) la categoría ocupacional, la participación femenina es más grande en los sectores administrativos, de ventas y de servicios (Abramo, 1993).

Igualmente el proceso de incorporación femenina a actividades modernas y de altos niveles de sofisticación, no ha significado necesariamente la disminución de la segmentación ocupacional. Además, existe la tendencia a que dichas ocupaciones modernas, hacia las cuales se orientan las mujeres, sean rápidamente definidas como típicamente “femeninas”. Así, según un informe del BIT (2001), los esquemas de la segregación sexual se recrean en la economía de la información donde los hombres detentan la mayoría de los empleos más calificados, con un fuerte valor agregado, mientras que las mujeres están confinadas a empleos poco calificados y con escaso valor agregado. Los hombres se concentran en los empleos creativos y bien remunerados como la concepción de programas, mientras que la mano de obra empleada para la realización de tareas monótonas, como por ejemplo en cajas registradoras y en la digitación de datos¹⁸, es mayoritariamente femenina y mal pagada. Así, aunque tanto hombres como mujeres utilicen la tecnología de punta, y aunque ambos lleguen a perfeccionar sus competencias, sólo los hombres ocupan los cargos en los cuales la utilización de esta tecnología confiere una mayor autonomía profesional.

En cuanto al lugar de la mano de obra femenina en los procesos de innovación tecnológica en Brasil, Hélène Hirata (1998) constata que en los años 90 las nuevas tecnologías (digitales-informáticas, concepción de programas y fabricación asistida por computadores, controles programables), todavía poco extendidas en este país, “*parecen mantenerse todavía como bastiones masculinos*”.

Tanto en las actividades más modernas así como en aquellas menos avanzadas desde el punto de vista tecnológico, hombres y mujeres no se ocupan de las mismas especialidades ni tienen el mismo status. La segregación profesional según el sexo está lejos de ser un fenómeno exclusivamente latinoamericano; constituye uno de los rasgos más tenaces del empleo en el mundo; “*es común a todas las latitudes, a todos los estadios de desarrollo, a todos los regímenes políticos y a los contextos religiosos, sociales y culturales más diversos.*” (Anker, 1997: 343).

Varias aproximaciones teóricas intentan explicar las causas de esta segregación y las razones de su persistencia. En el marco de este artículo, queremos relevar especialmente

¹⁷ Un análisis más fino del empleo femenino en este sector permite distinguir dos polos: los servicios financieros, mejor pagados y que demandan niveles de instrucción más elevados, y los servicios domésticos, desprotegidos y mal pagados.

¹⁸ A fines de los años 80, cerca de 5.000 mujeres del Caribe trabajaban en procesamiento de datos. Según este informe, en el sector informático, las mujeres son más numerosas en el procesamiento de la información en línea para la exportación que en el teletrabajo.

una de las conclusiones de la investigación comparada, dirigida por el autor citado, R. Anker (1998), quien muestra que la segregación profesional por sexo está estrechamente ligada a las condiciones socioculturales e históricas, y muy poco a las condiciones socioeconómicas, a la situación del empleo y al nivel y la especialización educativa¹⁹. Los estereotipos y los prejuicios acerca de las aptitudes, preferencias y vocaciones respectivas de hombres y mujeres son los principales factores que determinan la compartimentación de las profesiones, la concentración de las mujeres en ciertos sectores y que, además, alimentan la discriminación en su contra²⁰.

Las imágenes acerca del género²¹, socialmente extendidas y reproducidas en las relaciones del trabajo, son un componente importante de las políticas de recursos humanos de las empresas y de las políticas del sector público. Ellas definen a menudo la percepción de las capacidades femeninas y masculinas, y pueden llevar a prácticas discriminatorias en las contrataciones, las remuneraciones y las políticas de formación del personal.

Los resultados de una investigación sobre los procesos de mejora de productividad y competitividad efectuados por empresas del sector metal-mecánico y alimentario en cinco países latinoamericanos (Argentina, Brasil, Colombia, Chile y México) confirmaron que la formación ofrecida a las mujeres era por lo general inferior a la ofrecida al conjunto del personal, era en general inferior (Abramo, 1995).

Se ha observado, igualmente, la falta de reconocimiento a las competencias adquiridas por las mujeres en su proceso de socialización y en el trabajo doméstico²². Cualidades y competencias consideradas como “naturalmente femeninas” como la capacidad de atención, las destrezas manuales finas, la minuciosidad constituyen un saber hacer que los empleadores utilizan en la asignación de tareas, sin reconocer su valor. (Guilbert, 1966).

A menudo, las mujeres trabajadoras son asociadas al ausentismo laboral, la falta de puntualidad y la rotación externa. Sin embargo, estudios realizados en diversos contextos demuestran que estos problemas, lejos de ser típicamente femeninos, es decir, estar relacionados con “la interferencia de la vida doméstica en el trabajo”, afectan al conjunto de los trabajadores. Contrariamente a una idea generalizada, para el empleador, los

¹⁹ Dicha investigación fue efectuada en 41 países de todas las regiones del mundo (contemplando todos los estadios de desarrollo y todas las condiciones en materia de empleo) y que consideró, en promedio, 150 categorías profesionales.

²⁰ El estudio citado identifica trece cualidades (positivas y negativas) comúnmente atribuidas a la naturaleza de las mujeres, y que influye en la segregación profesional: preocupación por el prójimo, talento y experiencia doméstica, habilidad manual, honestidad, atractivo físico, poco gusto por dar órdenes, falta de fuerza física, falta de aptitudes en matemáticas y en ciencias, escasa disposición a viajar, rechazo al peligro y al uso de la fuerza, aceptación de la autoridad, disposición a aceptar remuneraciones reducidas (menor necesidad de ingresos) y, el interés por el trabajo a domicilio. La influencia de los estereotipos masculinos y femeninos en la segregación profesional han sido evidenciados en una serie de encuestas en el marco de la investigación realizada.

²¹ Compartimos la perspectiva de Abramo (1995) que define las imágenes del género como “las configuraciones de las identidades masculinas y femeninas producidas social y culturalmente, que determinan en gran parte las oportunidades y la forma de inserción de hombres y mujeres en el mundo del trabajo”.

²² Hirata y Humphrey (1986) han constatado diferentes formas de descalificación de la fuerza de trabajo femenina en la industria electrónica brasilera. Las mujeres son siempre contratadas en un nivel ocupacional muy bajo.

costos monetarios relativos a la contratación de mujeres, son reducidos, representando menos del 2% de la remuneración bruta mensual de las mujeres. Tal es la conclusión de un estudio realizado por la OIT en Argentina, Brasil, Chile, Mexico y Uruguay²³.

Como lo afirma Comas d'Argemir (1995): *Las creencias y estereotipos acerca del carácter humano y sus diferencias, se incorporan a la lógica del trabajo como uno de sus elementos constitutivos. No se trata de factores agregados, sino que se encuentran en el corazón mismo del sistema, contribuyendo a reproducirlo como un sistema jerarquizado*²⁴

2.4 La disparidad de salarios

Aunque se observa durante los años 90 una ligera disminución de la diferencia entre los salarios femeninos y masculinos²⁵, en todos los segmentos del mercado laboral las mujeres reciben menos ingresos que los hombres. En 1998, en promedio, las mujeres ganan 64,3% de los ingresos masculinos. Esta desigualdad remunerativa es más amplia entre las mujeres calificadas.

Las diferencias mencionadas están relacionadas con los procesos de segmentación vertical y horizontal mencionados anteriormente²⁶. La magnitud de la desigualdad depende también de si las remuneraciones son consideradas por hora o por mes. En términos generales, la diferencia es más significativa (en todas las categorías) si se miden los ingresos por mes en vez de hacerlo por hora. La razón de esta disparidad es que, según los datos de fines de la década pasada, las jornadas de trabajo promedio de las mujeres (39,9 horas por semana) son más reducidas que las de los hombres (OIT, 2000).

La reducción de las diferencias de salario entre hombres y mujeres (41% entre 1990 y 1993, y 34% entre 1998 y 2000) está relacionada con el estancamiento de los ingresos del conjunto de los trabajadores. Así, por ejemplo, los salarios medios industriales no sólo son bajos y crecen poco -recién en el 2000 superaron el índice de 1980- sino que disminuyeron entre 1998 y 2000 (OIT, 2001).

No obstante, las diferencias de género son ostensiblemente superadas por las diferencias económicas, medidas en el ingreso de los hogares. Las tasas de cesantía de los más pobres (quintil 1) superan de 10 a 30 puntos a aquellas de los más ricos (quintil 5²⁷) (Gálvez, 2000: 20).

Si el aumento del nivel educativo genera mejores remuneraciones tanto entre los hombres como entre las mujeres, la diferencia de ingresos entre las mujeres tiende a acrecentarse,

²³ Los costos son bajos en razón de la débil incidencia anual de embarazos (y por consecuencia de licencias de maternidad y otras prestaciones asociadas) entre las trabajadoras asalariadas. Las prestaciones médicas y monetarias asociadas a la maternidad no son financiadas directamente por el empleador que toma la decisión de contratar a una mujer, sino que por el fondo público o los sistemas de seguridad social (Abramo y Todaro, 2002).

²⁴ Citado por Arango, 1999. P. 27.

²⁵ Durante los años 90, la brecha de remuneraciones por hora trabajada de las mujeres en relación a los hombres, en los sectores no agrícolas, se redujo de 32% a 22% (según datos de la OIT que incluye a quince países latinoamericanos). Si se consideran las remuneraciones por mes y no por hora, la disminución de la diferencia es menor, de 41% a 34%.

²⁶ En las actividades asalariadas formales, la diferencia mensual es de 18%, mientras que en el conjunto de las actividades formales 25% y en las informales 45% (OIT, 2001).

²⁷ Informaciones para 1997.

en lugar de reducirse, frente al aumento de la escolaridad²⁸. A fines de los años 90, en el tramo más bajo de educación, las mujeres que tenían hasta cinco años de estudio, percibían el 82% de los ingresos de los hombres por hora, sin embargo, en el tramo superior, las mujeres, habiendo realizado trece años o más de estudios, percibían únicamente el 74% de los ingresos masculinos. Un estudio reciente realizado en seis países²⁹ muestra que en el año 2000, las diferencias de salarios entre hombres y mujeres alcanzaron hasta un 30% en el segmento más calificado en el empleo, 20% en los menos calificados y eran iguales o inferiores al 10% entre los empleados de oficinas (donde las mujeres son mayoritarias) y de transporte. Estos hechos irrefutables muestran que la idea generalizada de que las mujeres ganan menos porque son menos instruidas, es falsa. Además, la diferencia salarial hombre-mujer se acrecienta de manera significativa con el aumento de la edad de los ocupados.

Veamos la evolución registrada en la diferencia de remuneración por grupos de ocupación. A fines de los años 90, las asalariadas del sector privado -comprendidas las trabajadoras domésticas- recibían el 76% del salario horario masculino. Un elemento de diferenciación es el tamaño de la empresa: la diferencia es menor en las empresas de menos de cinco trabajadores, donde las mujeres perciben el 97% del salario horario masculino, porcentaje que, en las empresas más grandes, alcanza el 88%. En lo que concierne a los salarios del sector público, la diferencia salarial es mínima; a fines de los años 90, las mujeres recibían, en promedio, el 97% del salario horario masculino³⁰. Considerando el conjunto de salarios públicos y privados, la relación es de 82% para el total y de 96% si se excluye el servicio doméstico.

Al nivel de los sectores económicos, la mayor diferencia de remuneraciones entre los dos sexos se encontraba, a fines de los años 90, en el sector industrial, donde era de 24%. En la actividad comercial, las diferencias varían según se trate de asalariados (19 puntos en porcentaje) o de personas trabajando por cuenta propia (24 puntos). En igual fecha, las menores diferencias de ingresos medios por hora se observaron en las actividades financieras, con 2%. Por el contrario, en el sector servicios, que ocupa un número importante de mujeres, la diferencia alcanzaba los 24 puntos (OIT, 2000).

Las mujeres necesitan, en promedio, cuatro años más de escolaridad para obtener los mismos ingresos que los hombres, y dos años de más para tener la misma oportunidad en el acceso a un empleo formal (BIT, 1999).

Lo que se busca determinar en los estudios acerca de la disparidad de remuneraciones entre hombres y mujeres es en qué medida dicha disparidad se explica por factores de productividad o por otros referidos al mundo del trabajo y a la discriminación. Como lo muestra la investigación realizada por Anker, citada anteriormente, estas disparidades tienen múltiples causas: la segmentación horizontal y vertical que afecta a las mujeres en el mundo del trabajo tiene, sin duda, un peso apreciable; del mismo modo, tienen incidencia las diferencias generales de remuneraciones existentes entre países; se observa que las diferencias de salarios son menores en los países donde existen regulaciones estatales fuertes (salarios mínimos, acuerdos colectivos) y por el contrario, son mayores donde éstas instancias de regulación son limitadas.

²⁸ BIT, op, cit.: 22-23.

²⁹ Argentina, Brasil, Ecuador, México, Perú y Venezuela. Estudio realizado por el BIT (2001).

³⁰ Existen, sin embargo, algunas excepciones: Nicaragua (donde la relación es de 0,64%), Brasil y Ecuador (0,80%).

2.5 Desempleo

El crecimiento del empleo femenino durante la década de los 90 (4,1%) -superior al de los hombres (2,6%)- no ha sido suficiente para absorber la oferta creciente de trabajo, toda vez que la cesantía casi se duplicó durante la citada década. También, la diferencia del desempleo entre hombres y mujeres se profundizó. En 1990 la tasa de cesantía femenina era 20% superior a la de los hombres y, en 1998, esta diferencia se elevaba al 47%. El aumento del desempleo ha sido muy significativo en ciertos países, como Brasil, donde casi se triplicado, y Argentina donde se duplicó.

En síntesis, esta primera aproximación nos ha permitido constatar que la incorporación creciente de las mujeres al mundo del trabajo no ha significado un descenso significativo de las desigualdades. Incluso, y aun cuando se constata ciertas mejorías de los últimos años, diferentes formas de desigualdad continúan reproduciéndose y, a veces, reforzándose: diferencias de salarios, de carreras ligadas a las distintas formas de segregación horizontal y vertical, presencia creciente de mujeres en actividades de baja productividad, con bajísimos salarios y situación laboral más precaria y, tasas de desempleo más elevadas.

3. Trabajo a domicilio, zonas francas y “maquila internacional”

Los lazos entre la liberalización del comercio, la reestructuración industrial y el empleo femenino son complejos. La liberalización del comercio y la desregulación implican un alza de la competencia global, proceso que lleva a reestructuraciones que conllevan, a su vez, importantes pérdidas de empleo.

En el caso de América Latina, el proceso acelerado de reducción de las tarifas aduaneras durante los últimos veinte años ha ocasionado el debilitamiento de ciertas industrias nacionales, como la textil, la de vestuario y del calzado³¹, actividades en las cuales la presencia femenina es importante. No obstante, y al mismo tiempo, la feminización de la fuerza de trabajo ha estado muy marcada por el desarrollo de ciertas actividades ligadas a nuevas formas de producción internacional, particularmente de producción en las “zonas francas” y la implementación de diversas formas de articulación productiva en cadenas internacionales. En dichos procesos aparecen imbricadas la formalidad y la informalidad; así como el uso renovado de formas “arcaicas” de empleo como el trabajo a domicilio. La búsqueda de una mayor flexibilidad implica recurrir a la menos costosa mano de obra femenina, generalmente a través de contratos precarios.

3.1. Trabajo a domicilio

El trabajo a domicilio, lejos de haber sido marginado por la globalización, ha conocido un nuevo apogeo debido a la generalización de prácticas de subempleo industrial. Los trabajadores a domicilio ofrecen un medio privilegiado para adaptar la producción a las fluctuaciones del mercado; no constituyen una carga permanente para las empresas y no requieren ninguna inversión de capital.

³¹ Por ejemplo, en México, las importaciones de zapatos pasaron de 5,5 a 42 millones de pares, provocando una baja continua de la producción interna. Con esta situación, el número de empleos en el calzado bajó de 122.600 en 1989 a cerca de 113.000 en 1994 (BIT, 1996).

En América Latina, el crecimiento del trabajo a domicilio está asociado a la apertura de los mercados nacionales, a la competencia internacional y a la reestructuración de las empresas luego de esta apertura, como es el caso de la industria del calzado, la textil y la del vestuario. Como lo muestra un informe reciente de la OIT en México (BIT, 2000), la industria del vestuario utiliza complejos esquemas de subempleo, en el cual los sistemas modernos e informales están estrechamente ligados³². El trabajo a domicilio se concentra en los barrios populares de México, así como en las zonas rurales más desfavorecidas del oeste del país, produciéndose una disminución del número de empresas legalmente registradas, mientras que el trabajo a domicilio de tipo informal aumenta. Los productos fabricados bajo este sistema son destinados al mercado local, pero también a la exportación, principalmente hacia Estados Unidos.

En Brasil, el trabajo a domicilio en el rubro del calzado está muy extendido, con pequeñas empresas familiares, subcontratadas por grandes empresas. En Panamá, luego de los despidos masivos provocados por la apertura comercial y la reestructuración de la industria del confección, las empresas que lograron subsistir subcontrataron a mujeres despedidas para el montaje de vestuario.

Los sistemas de remuneración por unidad o por pieza que predominan en el trabajo a domicilio, no garantizan remuneraciones ajustadas al número de horas trabajadas. Los plazos impuestos suelen generar periodos punta, imponiendo horarios excesivamente extensos, y obligando a los trabajadores a recurrir a todos los miembros de la familia, niños incluidos. Además, las condiciones de higiene y de seguridad no son objeto de ningún cuidado ni control. Este tipo de empleo es excesivamente frágil, ya que las más de las veces no reposa sobre ninguna base contractual y depende de la buena voluntad del empleador o del intermediario, lo cual implica que el trabajador no disponga de ninguna protección social, salvo raras excepciones.

El trabajo a domicilio no está presente sólo en los sectores “tradicionales”, como el de los textiles, vestuario y calzado, sino que también en nuevas actividades dinámicas orientadas hacia la exportación, como son la manipulación de alimentos, la pesca y la electrónica, además de otras actividades de servicios, como la venta de productos, bienes o servicios, ingreso de datos, dactilografía, encuestas telefónicas, etc. En los servicios que usan alta tecnología y exigen niveles elevados de calificación, se ha observado el caso de trabajadores a domicilio que mantienen con el empleador un contrato de trabajo regular, garantizándoles los mismos beneficios y prestaciones sociales que los trabajadores industriales (Tomei, 1999).

Un análisis más detallado de los datos, nos permitirá conocer la proporción de mujeres que componen esta nueva categoría de trabajadoras a domicilio.

3.2 Zonas francas y “maquila internacional”

El aumento del número de zonas francas de exportación (ZFE)³³, al interior de las cuales las empresas se benefician de ventajas fiscales, créditos, concesiones tarifarias,

³² Según anota Juan Carlos Bossio, en el caso centro-americano, el trabajo a domicilio en la maquila del vestuario, es poco utilizado.

³³ Según la CEPAL, hay doscientas zonas francas en América Latina y en El Caribe (CEPAL, 2002).

constituye una manifestación más que visible del tipo de desarrollo industrial exportador privilegiado por los gobiernos latinoamericanos.

Conocidas en América Latina como “maquiladoras”³⁴, estas industrias de exportación constituyen uno de los eslabones del proceso de globalización. La transferencia de un país a otro de ciertas industrias que utilizan gran cantidad de mano de obra, y de algunas partes del proceso productivo, constituye una de las estrategias desarrolladas por las empresas transnacionales, cuyo objetivo es aprovechar los menores costos de empleo³⁵ logrando un impacto importante en los costos totales de producción³⁶. Así por ejemplo, en América Central, el costo de mano de obra representa el 54% de los costos totales de la maquila típica de esta región (textiles y vestuario), costos que son inferiores en 3,5 veces a aquellos de Estados Unidos (Klein y Tokman, 2000).

Las industrias de maquila significan más de un millón de empleos en México. En América Central tres obreros de diez trabajan en ellas³⁷. El porcentaje de mujeres es bastante elevado, variando las proporciones entre 56,7% en República Dominicana y 95% en Panamá; sus edades oscilan entre 16 y 30 años; alrededor del 40% son madres jefas de familia, y su nivel de escolaridad es igual o superior a aquel de los hombres del mismo sector (Fernández Pacheco, 2000, 2001). La significativa presencia de mujeres en estas industrias se asocia a ciertas características, consideradas propiamente femeninas: docilidad, capacidad de adaptación, habilidad, minuciosidad, responsabilidad, escaso interés por la acción sindical.

En el debate acerca del impacto de la industria de maquila sobre el empleo femenino, se confrontan dos posiciones: aquella que pone el acento en las condiciones de trabajo desfavorables (empleo inestable y mal remunerado, trabajos poco calificados, tareas monótonas y repetitivas, controles arbitrarios y sexistas, malas condiciones medioambientales, dificultades para la sindicalización) y, aquella que sostiene que el trabajo en este sector representa un mejoramiento sustancial si se toman en cuenta las condiciones de empleo accesibles a las mujeres en América Latina, proveyéndolas de recursos económicos y psicológicos para negociar con los hombres en el hogar.

Ciertamente, el empleo en las zonas francas es uno de los principales medios a través de los cuales las mujeres pueden obtener un trabajo asalariado formal, permitiéndoles tener acceso a ciertas prestaciones sociales, una remuneración regida por un mínimo legal, y otros derechos que generalmente les son negados en las actividades informales o en el

³⁴ Por *maquila de exportación* se entiende una actividad productiva realizada para terceros situados en el medio internacional (un empleador y la casa matriz de una filial de una empresa transnacional), y no para cuenta propia. El “maquilador” no tiene relación directa con el mercado internacional y la empresa que realiza la actividad puede encontrarse al interior o al exterior del parque industrial de zona franca. (Bossio, 2002: 4).

³⁵ Las diferencias salariales entre obreros de la actividad privada norteamericana y obreros de la maquila mexicana son considerables. Los salarios horarios eran 11.5 veces superiores en 1994.

³⁶ Es el caso de las industrias del vestuario, de ciertos productos textiles, del calzado y de artículos electrónicos.

³⁷ En octubre de 2002 se puso en vigor la ley de asociación comercial entre Estados Unidos y la Bahía de El Caribe (Guatemala, Honduras, Belice, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica y Panamá), a través de la cual se fijaron las cuotas, para la exportación hacia Estados Unidos, de objetos y textiles provenientes de estos países. Una extensión posible de este acuerdo permitiría muy rápidamente doblar el número de empleos que, para diciembre de 2000, era de 361.037 (Fernández-Pacheco, 2001).

trabajo a domicilio. No obstante, la calidad del empleo ofertado en las maquilas, o por lo menos en las actividades donde las mujeres son mayoritarias, como las textiles y de vestuario, deja mucho que desear. Las mujeres sufren una discriminación que las incorpora, sistemáticamente, a ciertas categorías de empleo de las cuales es casi imposible salir, tratándose a menudo de trabajos poco calificados, muy mal pagados y con escasas posibilidades de avance. A esto se suma que estas trabajadoras tienen escaso acceso a la formación y, por ende, a reales posibilidades de progresar. Finalmente, el acoso sexual permanece en muchos casos como un grave problema, aunque escondido.

La complejidad y la heterogeneidad de la “maquila internacional”³⁸ requieren investigaciones comparadas –como lo sugiere Juan Carlos Bossio-, que tengan en cuenta las características de los mercados locales para ambos sexos, el tipo de sindicalización, el tipo de protección del Estado, los modelos familiares, con el fin de evaluar correctamente el impacto de este tipo de actividad sobre el empleo femenino.

3.3 Liberalización del comercio, flexibilidad y feminización del empleo

La relación entre exportación y feminización del empleo está muy presente en la fabricación de bienes terminados, que demandan poca calificación y métodos de producción muy intensivos. Ciertas evidencias sugieren que el desarrollo técnico, y la demanda de personal calificado, producen una *des-feminización* del trabajo, como sería el caso de una “maquila” de alta tecnología situada en Costa Rica³⁹, donde las mujeres son minoritarias, y en aquellas llamadas “maquilas de segunda y tercera generación”⁴⁰ situadas en el norte de México. Si bien los métodos tayloristas no han desaparecido completamente, las maquilas de México se observa la introducción de procesos de automatización flexibles, acompañados de cambios en la estructura jerárquica, funcional y en materia de comunicación. Dichos cambios implican diferentes formas de participación de los trabajadores y una modificación en la estructura profesional existente, al reducir, por ejemplo, el personal directamente comprometido en la producción y aumentar el número de técnicos. Luego de estas transformaciones, el porcentaje femenino ha disminuido considerablemente; hasta el comienzo de los años 80, en promedio, ocho obreros de diez eran mujeres; a mediados de los años 90, en las maquiladoras de piezas sueltas de automóviles, solo cinco obreros de diez eran mujeres. Si bien algunas mujeres han logrado ser jefas de líneas de montaje, controladoras o, incluso, ingenieras, la mayor parte están en el nivel más bajo de la estructura organizacional (Carrillo, 1998).

³⁸ Grandes diferencias se observan si se tiene en cuenta, por ejemplo, la identificación del empleador. Así, es posible hacer la distinción entre los “maquiladores oficiales” (es decir, las empresas calificadas como tales para beneficiarse del régimen de ZFE) y los contratistas externos que producen en régimen de subempleo para los “maquiladores” oficiales. Si bien entre estos últimos hay toda una gama de situaciones, los salarios y condiciones de trabajo son, en general, mejores que aquellas vinculadas a los contratistas externos, en donde predominan las pequeñas empresas, el trabajo a domicilio, con presencia de niños, y el trabajo familiar no remunerado, con salarios, condiciones de trabajo y de salubridad muy deficientes. En esta modalidad de subempleo, la proporción de trabajadoras es habitualmente muy elevada (Bossio, 2002).

³⁹ Es el caso de la fábrica INTEL, donde la producción está a cargo, exclusivamente, de personal técnico, y en la cual el personal femenino representa solamente el 15% (Bossio, op. cit.).

⁴⁰ Carrillo clasifica a la industria “maquiladora” mexicana en tres categorías: las maquilas de primera generación, basadas en la intensificación del trabajo manual y las formas del sistema taylorista; aquellas de segunda generación, basadas en la racionalización del trabajo, y; las de tercera generación, basadas en las competencias técnicas intensivas.

Cabe preguntarse si existe una correlación positiva entre la liberalización de los intercambios y la reducción del abismo salarial entre hombres y mujeres, observada en ciertas industrias de exportación, o si se trata de una igualación por abajo?

Nos parece que la reducción de la diferencia salarial entre hombres y mujeres, observada en las industrias de maquila, expresa sobre todo un deterioro de los salarios masculinos, que tienden a alinearse con el modelo salarial femenino. La falta de reglamentación del trabajo, y el abandono creciente de las responsabilidades por parte de las empresas y del Estado respecto a la reproducción social de los trabajadores, se convierte en norma, para la mayoría de los trabajadores, lo que constituirían las condiciones propias del trabajo femenino: el pago de salarios individuales y no familiares.

Guy Standing (1998) nos ayuda a clarificar los diversos contenidos del término “feminización” que, según él, expresan tres tendencias características de los procesos de cambio al interior del mundo del trabajo:

a. Los tipos de empleos asociados a los de las mujeres (inestables, mal pagados, irregulares, etc.) se han extendido a los empleos asociados a los hombres; las mujeres entran y se quedan en el mundo del trabajo de manera más determinada que antes, mientras que se produce una reducción, relativa y absoluta, del empleo y la remuneración de la fuerza de trabajo masculina⁴¹; Los hombres están obligados a asumir trabajos marginales, de lo contrario, deben abandonar el mercado del trabajo.

b. Después de diversos esfuerzos para integrar a las mujeres al mundo asalariado en un pie de igualdad con los hombres -nos dice Standing-, se observa la situación contraria: una convergencia hacia el modelo femenino, caracterizado por la inseguridad y la precariedad.

c. Sin embargo, reconocer que la flexibilidad conduce hacia el deterioro de la calidad del empleo, no puede hacernos olvidar que hoy día esta flexibilidad tiene diferentes significados para los hombres y para las mujeres. En efecto, lo que para los hombres puede implicar –en muchos casos- una reconversión profesional del trabajo, con una integración de nuevas funciones, para las mujeres implica, en general, una precarización del empleo.

4. Familia y empleo

4.1 Hacia nuevas configuraciones familiares

El tamaño medio de la familia se ha reducido entre los años 80 y 90 en todos los países de América Latina, lo que se ha manifestado en la disminución del número de hijos y la

⁴¹ A partir de un análisis de las tasas de participación masculina y femenina, en el periodo que va desde 1975 a 1994, Guy Standing constata que para el 51% de los países denominados en vías de desarrollo, y que disponen de la información pertinente, la tasa de participación femenina aumenta, mientras que la masculina disminuye. Así, en no menos del 74% de estos mismos países, la tasa de participación femenina aumenta, mientras que en el 66% la tasa masculina decrece. En los países industrializados, la divergencia entre las tasas de participación masculina y femenina es todavía más grande ya que se observa una baja de la participación de los hombres en el 95% de los casos. El autor constata igualmente que en la mayoría de los países donde se produce una disminución de las tasas masculinas, el total de la fuerza de trabajo aumenta, lo que sugiere un cambio importante en la división del trabajo según el género.

mayor distancia temporal entre ellos. La heterogeneidad de las situaciones nacionales demuestra que ellas se encuentran en diferentes etapas de la transición demográfica: Uruguay es el país que registró en 1999 el menor tamaño medio por hogar, con 3,2 personas, mientras Guatemala, Honduras y Nicaragua se situaron en el extremo opuesto, con un promedio de entre 4,8 y 4,9 personas por hogar. Del mismo modo, el tamaño de la familia varía ostensiblemente según los niveles de ingresos.

Si bien las familias nucleares predominan, tanto en las zonas urbanas como rurales, se pueden observar nuevas configuraciones familiares, en un contexto de aumento de divorcios y de uniones consensuadas: parejas sin hijos; creciente número de familias recompuestas y de familias monoparentales, habitualmente con una mujer como jefa de familia. En ésta última situación se encuentran entre un cuarto y un tercio de los hogares, según los países; por ejemplo, Nicaragua⁴² (35%), República Dominicana y Uruguay⁴³ (31%) registraban las tasas más elevadas de hogares encabezados por una mujer, con una alta incidencia de pobreza en estos hogares. En Costa Rica y República Dominicana, más de la mitad de los hogares indigentes tenían una mujer como jefa de familia⁴⁴ (CEPAL, 2001). En diez años, los hogares encabezados por mujeres suben desde el 25% al 35% en América Latina.

4.2 *¿Varios proveedores del sostenimiento familiar?*

La inestabilidad y de la vulnerabilidad de la económica estimulan una mayor participación de las mujeres adultas en la generación de ingresos monetarios para el sostenimiento familiar. Muchas mujeres deben trabajar para que la familia pueda mantenerse, en razón de la baja de los salarios e ingresos reales y del aumento del costo de la vida debido a la disminución de los servicios sociales del Estado y de las subvenciones a los alimentos de base. Según de la CEPAL (1995) en uno de cada cuatro hogares urbanos en que ambos miembros de la pareja trabajan, las mujeres aportan el 50% o más del ingreso total del grupo familiar.

Como los riesgos y las incertidumbres relativas al trabajo aumentan debido a la mayor inestabilidad laboral, a la débil o inexistente cobertura del riesgo de cesantía y al escaso acceso a beneficios como el seguro de salud y de pensión, se acentúa la necesidad de acrecentar el número de trabajadores activos por hogar. Así, durante los años 90, las mujeres que se encontraban en las etapas del ciclo reproductivo familiar, es decir, en momentos de tener a cargo hijos pequeños, fueron incorporadas al mundo del trabajo en alta proporción. Sin los ingresos femeninos, los índices de pobreza aumentarían del 10 al 20% en la mayoría de los países latinoamericanos (UNRISD, 2000).

4.3 *Aumento de las migraciones internacionales femeninas.*

En los años 90 se produjo una fuerte expansión de la migración internacional latinoamericana, la cual ha involucrado a quince millones de personas⁴⁵; según otras

⁴² Cifras de 1998.

⁴³ Ambos para el año 1999.

⁴⁴ A pesar de la vulnerabilidad material, diversos estudios mencionan las ventajas sociales de los hogares dirigidos por mujeres: reducción del maltrato conyugal e infantil, mejoría de la distribución y mejor provecho de los ingresos y recursos, con una incidencia sobre el mejoramiento relativo de la calidad de vida de las familias.

⁴⁵ La mayoría de los emigrantes se dirigen hacia Estados Unidos, pero hay otros lugares también, como Europa, Argentina, Brasil, Chile y México. Se estima en alrededor de 200.000 los emigrantes

estimaciones esta cifra alcanzaría 24 millones. La búsqueda de mejores empleos y por lo tanto, de mejores ingresos, son las razones esenciales que empujan a las personas a emigrar⁴⁶.

Diferentes investigaciones demuestran que la migración es una estrategia económica de los hogares para hacer frente a los crecientes niveles de pobreza y exclusión que vive hoy día América Latina, en el contexto de ajuste y de reestructuración productiva. Se calcula que en el año 2000, el monto global de las transferencias monetarias enviadas por los emigrantes a sus países de origen superó los diecisiete millones de dólares y que, en promedio, los latinoamericanos y caribeños envían a sus familias doscientos cincuenta dólares entre ocho y diez veces por año (BID, 2001).

Para algunos países, los montos de estos envíos tienen un impacto muy significativo desde el punto de vista macroeconómico, representando entre el 8% y el 14% del PIB⁴⁷. Más del 80% de los envíos familiares recibidos en países como El Salvador, Guatemala y Nicaragua son utilizados para la alimentación (CEPAL, 2000b). Respecto a los costos personales y sociales de la emigración, la desintegración familiar y los niños que quedan a cargo de parientes o amigos, son los de mayor impacto. También es importante la pérdida de calificaciones, tanto para el país de origen como para el propio emigrante. El grueso de los emigrantes tiene dificultad para convalidar sus diplomas y antecedentes laborales. La situación se agrava en la medida que muchos migran clandestinamente, o con visa turística o duración determinada y deciden no regresar,

Un elemento que se debe considerar es la presencia creciente de mujeres en los flujos migratorios que se dirigen tanto a los países latinoamericanos como a Estados Unidos⁴⁸ y a Europa. Diversos análisis destacan el número importante de mujeres migrantes en actividades de servicio personal, particularmente para el servicio doméstico, donde los salarios son bajos y las condiciones de trabajo bastante difíciles. Asimismo, la situación de ilegalidad de una parte de estas mujeres las convierte en altamente vulnerables a los abusos⁴⁹.

La partida de las mujeres al extranjero no implica necesariamente que el marido asuma en su ausencia el cuidado de los niños y las tareas domésticas. Una interesante

indocumentados de Bolivia, de Paraguay y del Perú viviendo y trabajando en Argentina (Stalker, 2000). El deterioro de la situación económica en Argentina y Venezuela (país que recibió en los años 80 un fuerte contingente de inmigrantes), está provocando el retorno a los países de origen o el cambio de país de emigración.

⁴⁶ De acuerdo a los resultados de una encuesta realizada en 1996 a 496 mexicanos indocumentados en Estados Unidos, se pudo constatar que ganaban en promedio, 31 dólares por semana en su último empleo antes de emigrar, mientras que en Estados Unidos recibían 278 dólares por semana, es decir, nueve veces más (Stalker, op. cit.). No obstante, se debe señalar que la situación de conflictos armados y de violencia política ha sido igualmente una de las causas de emigración en América latina. En 1980, por ejemplo, 261.519 mujeres colombianas vivían en Venezuela (CEPAL, 1990).

⁴⁷ Es el caso de El Salvador, Nicaragua, República Dominicana, Ecuador y Jamaica.

⁴⁸ En 1980 cerca de dos millones de mujeres latinoamericanas habitaban en Estados Unidos, siendo en su mayoría mexicanas, cubanas y dominicanas.

⁴⁹ "En las principales ciudades, como Madrid y Barcelona, se encuentran muchas trabajadoras domésticas de América latina, particularmente del Perú. La mayoría (60%) es considerada como 'ilegal' y casi la mitad (49%) no está inscrita en la seguridad social", (Social Alert, 2000: 34).

investigación realizada por Carmen Gregorio (1998)⁵⁰, muestra que el trabajo reproductivo de las mujeres dominicanas que han emigrado a Madrid como empleadas domésticas, es asumido por las mujeres que se han quedado en la comunidad de origen (madre, hija, hermana, vecina), que ven aumentar su carga de trabajo, mientras que los hombres mantienen sus privilegios. Para el medio social del país de acogida, en este caso Madrid en España, el resultado es el mismo en lo que concierne a la responsabilidad masculina frente a las tareas domésticas. Contar con un contingente de trabajadoras emigrantes, “baratas”, que pueden hacer el trabajo doméstico, facilita la incorporación de las mujeres al mundo laboral y permite a los hombres proseguir su rechazo a este tipo de trabajo⁵¹.

4.4 Familia: entre la continuidad y el cambio

Atendiendo a razones de orden histórico-cultural, compartidas por los países latinoamericanos, ha predominado hasta ahora un modelo de división sexual del trabajo que atribuye a la mujer la responsabilidad del trabajo doméstico y, al hombre, la actividad considerada propiamente económica.

Cabe preguntarse si la incorporación masiva de las mujeres al mercado del trabajo, así como el aumento de la proporción de hogares con una mujer como jefe de familia ha modificado esta situación. Del mismo modo, otras interrogantes se abren con relación a las identidades masculinas y su capacidad de enfrentar el desempleo y el hecho de que las mujeres contribuyan cada vez más al sostenimiento familiar, siendo necesario también visualizar la forma en que se manifiestan las tensiones planteadas a las familias en contextos de crisis del empleo, como la vivida por América Latina.

La capacidad de negociación de la mujer en el seno de la familia es, evidentemente, mayor cuando ella dispone de un ingreso. Sin embargo, se sabe que la distribución del trabajo según el género, se mantiene considerablemente inalterada. Si, como lo indican los datos, la presencia femenina es mayor en el caso de las mujeres casadas con hijos, resulta indudable que la consecuencia es una sobrecarga de trabajo para ellas ya que las tareas domésticas no han sido redistribuidas. En muchos casos, la consecuencia ha sido la incorporación de las niñas de mayor edad a los trabajos de la casa y a la educación de sus hermanos y hermanas menores⁵². Incluso, esto ha dado lugar a un cuestionamiento de los roles tradicionales de la mujer, lo que no ha sucedido con los roles masculinos.

⁵⁰ La investigación se refiere a la migración de las mujeres de la región suroeste de República Dominicana hacia la *comunidad de Madrid*. La autora propone, para analizar las migraciones internacionales según una perspectiva de género, dos unidades de análisis principales: el grupo doméstico (grupo de personas que asegura su mantención y su reproducción generando y disponiendo de un ingreso colectivo) y, la red migratoria (conjunto de relaciones sociales que organizan y dirigen la circulación del trabajo, el capital, los bienes, los servicios, la información y las ideologías entre las comunidades que envían migrantes y aquellas que los reciben). El estudio realizado por Gregorio le permite concluir que los grupos domésticos no son neutros con relación al género ni a los procesos económicos y políticos que han afectado a las poblaciones estudiadas.

⁵¹ El aumento del empleo femenino en la comunidad de Madrid entre 1985 y 1994, se debe, fundamentalmente, a la incorporación de las mujeres de sectores medios, con un nivel de instrucción elevado, las que, según la autora citada, solicitan los servicios de trabajadores domésticos.

⁵² Cuando los o las menores incorporadas al trabajo doméstico no estudian, su actividad debe ser considerada como una forma de trabajo infantil.

Los nuevos roles femeninos provocarían, según ciertos analistas, una crisis de la identidad masculina, asociada también a la incapacidad de los hombres de sostener su rol de proveedores económicos, lo que tendría incidencia en un aumento considerable de la violencia intrafamiliar.

Refiriéndose al contexto colombiano, el rol “proveedor” del hombre y su carácter de eje constructor de la identidad, nos dice Luz Arango (2001: 22) *están en relación tanto con las diferencias culturales regionales como con las posiciones de clase*” (2001: 22). Veamos con mayor detalle este argumento, a partir de la experiencia analizada por Arango. En primer lugar, históricamente el trabajo extra-doméstico ha sido parte de la vida de los sectores medios y altos, lo que si bien les ha permitido una mayor autoestima, acceso a relaciones sociales y reconocimiento, no ha dejado de representar condiciones de explotación bastante duras. En segundo lugar, los hombres de clases populares han aceptado, en general, la contribución de la pareja en la generación de ingresos para el sostén del hogar, sacando ventaja de esta contribución. En tercer lugar, la pérdida de la autonomía económica de los hombres altera su identidad social dentro y fuera de la familia. los principales proveedores de los ingresos de sus familias.

Tal como lo presenta el estudio citado de la CEPAL, lo nuevo, como la autonomía, la reducción de la maternidad y la independencia económica femenina, coexiste con lo antiguo, como la dependencia subjetiva y la permanencia de la división del trabajo doméstico según el género. La participación femenina en el ámbito público engendra nuevas percepciones acerca de sus roles y permite a las mujeres adquirir, una mayor autonomía con relación a sus familias. Este cambio cultural se expresa en el aplazamiento de la primera unión o del nacimiento del primer hijo y en la fecundidad más baja; haciendo surgir conflictos en las parejas de doble carrera y generando la necesidad de equilibrar el trabajo doméstico con el remunerado. Una definición diferente de los roles conyugales comienza a dibujarse, donde el principio de igualdad se manifiesta lentamente ligado al aporte económico de las mujeres y los niños al hogar. Se observan igualmente, aunque emergentes, procesos de individualización de derechos.

No obstante, el panorama mantiene un carácter sombrío, marcado por la persistencia y la expansión de las situaciones de desintegración familiar, extrema pobreza, ausencia de padres, niños viviendo en las calles, consumo de drogas, alcoholismo y violencia intrafamiliar⁵³.

5. A modo de conclusión

El análisis del empleo nos enfrenta al estudio tanto del tipo de sociedad y de actores sociales, como del tipo de democracia y de derechos que se está estableciendo en América Latina. Los procesos de ajuste, de privatización y de reestructuración productiva, preconizados como elementos claves para una “inserción exitosa” de la región en el mundo, no han producido las tasas de crecimiento esperadas, y el empleo es más

⁵³ Interrogados a propósito de los principales problemas que afronta la familia en América Latina, dieciocho gobiernos de la región señalaron lo siguiente: en primer lugar, la violencia intra-familiar es considerada por la casi totalidad de los países como lo más grave (excepto Chile y Cuba); en segundo lugar, doce países mencionaron la cesantía (asociada a la pobreza, la crisis económica y al deterioro de las condiciones materiales en la vida de las familias, junto a la ausencia de los servicios de salud y educación). Seis países (Bolivia, Colombia, Cuba, El Salvador, México y Panamá), anotaron la desintegración familiar como un problema a resolver (CEPAL, op. cit.).

vulnerable y precario. El deterioro de la calidad de vida de la mayoría de los latinoamericanos pone en cuestión el modelo de desarrollo en curso, así como las posibilidades de gobernabilidad democrática en el continente. Las interrogantes formuladas por Laís Abramo (1999) adquieren todo su vigor: ¿qué nivel de pobreza y de exclusión puede soportar una democracia? ¿qué legitimidad tienen aquellas que no están en condiciones de asegurar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo ni a los derechos universales mínimos de protección a sus ciudadanos?

El análisis del empleo femenino ha contribuido a clarificar algunas articulaciones entre el trabajo productivo y el reproductivo, entre formalidad e informalidad, y a explicitar los aspectos simbólicos y culturales que intervienen en la segmentación del mercado del trabajo que viven las mujeres.

Como lo anota Scott (1988), el trabajo de la mujer se constituyó en tanto que problema en el siglo XIX, cuando la economía política convirtió al trabajo doméstico en una actividad natural, propia del sexo femenino, y según disposición de la naturaleza, excluyéndola de la economía y de las estadísticas nacionales.

El crecimiento de las tasas de actividad de las mujeres ha reforzado la importancia de la repartición del trabajo remunerado y no remunerado en el seno de la familia. Un elemento clave en el análisis de las desigualdades hombre-mujer en el mundo del trabajo es la articulación entre las esferas de la producción y de la reproducción. La división sexual del trabajo se apoya en una aprehensión profunda del concepto de trabajo que engloba lo profesional y lo doméstico. Cabe subrayar la imbricación de las dos esferas: si los hombres y las mujeres no están en situación de igualdad profesional, es también porque existe una división desigual en la familia.

El análisis del empleo femenino en América Latina confirma que los mercados del trabajo deben ser abordados como instituciones de género, que operan en la intersección de la economía productiva y reproductiva. Estos mercados no son “neutros”; están estructurados por prácticas, normas, percepciones y redes que actúan como barreras de género (Elson, 1999). El paso de categorías neutras a categorías sexuadas en el análisis del mundo del trabajo latinoamericano, que se ha producido en el curso de los años ochenta, ha permitido tener en cuenta la heterogeneidad de situaciones, -limitadas inicialmente al análisis del empleo asalariado industrial masculino-, contribuyendo a una extensión del concepto de trabajo al trabajo doméstico, al trabajo no remunerado, al trabajo informal.

Por lo mismo, se puede constatar que la globalización ha implicado una heterogeneización creciente de formas de trabajo, con la existencia de sistemas considerados arcaicos y donde la presencia de mujeres es mayoritaria (trabajo a domicilio, subempleo, trabajo sin contrato, etc). Esta heterogeneidad, vista del lado de los sujetos sociales, implica la articulación de una pluralidad de lógicas, donde se combinan el trabajo asalariado, el trabajo por cuenta propia, el salario disfrazado, combinando igualmente estrategias individuales o colectivas, familiares y comunitarias.

El estudio de este conjunto de problemáticas amerita ser continuado. A título de ejemplo, citamos algunos temas que nos parecen especialmente pertinentes: las transformaciones de la división sexual del trabajo doméstico y familiar en situaciones de movilidad geográfica (en particular el caso de los trabajadores y las trabajadoras emigrantes que tienen varias residencias); la problemática de los cambios tecnológicos en las actividades

de punta y el tema de la masculinización y feminización de los empleos, oficios y puestos de trabajo; la presencia femenina en múltiples cadenas de subempleo; las antiguas y nuevas divisiones presentes en el mercado del trabajo, entre hombres y mujeres, entre mujeres, entre personas de mayor edad, de etnias y de nacionalidades diferentes. En síntesis, cómo identificar y visibilizar esta gran complejidad y diversidad de situaciones. Dos temas clásicos requieren ser profundizados : el rol de las políticas públicas en la eliminación de las múltiples segregaciones que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, y la indispensable adaptación del sindicalismo latino-americano a las exigencias de la perspectiva de género.

Bibliografía

Abramo, L.

- (1993) “Reconversión productiva, cambio tecnológico y empleo femenino en América Latina”, documento presentado al *Seminario latinoamericano sobre las repercusiones de la reconversión productiva y el cambio tecnológico sobre el empleo y las condiciones del trabajo de la mujer en América Latina*, Santiago, OIT-SERNAM.
- (1995) “Políticas de recursos humanos y modernización productiva”, en R. Todaro, R. Rodríguez (eds), *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*, Santiago, Isis Internacional y CEM.
- (1999) “Desafios atuais da sociología do trábalo na América Latina: algumas hipóteses para a discussão”, Seminario Internacional *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*, México, FLACSO, Octubre.
- (2001) “Empleo femenino en América Latina en los 90: algunos desafíos para la protección social”, Segundo Taller de Consulta y Programación *Promoción de la protección social para todos: desafíos para la incorporación de una perspectiva de género*, Lima, OIT, noviembre.

Abramo, L. & Todaro, R ed.

- (2002) *Cuestionando un mito : costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*, Santiago, OIT, noviembre.

Anker R.

- (1997) “Ségrégation professionnelle hommes-femmes: les théories en présence”, en *Revue Internationale du travail*, Vol. 136, N° 3, p. 343-351
- (1998) *Gender and jobs : sex segregation of occupations in the world*, Ginebra, BIT.

Arango, L. G.

- (1999) “Género, globalización y reestructuración productiva”, en L. G. Arango, C. M. López (comp.), *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*, Bogotá, Centro de estudios Sociales, CES.
- (2001) *Democratización de las relaciones de género y nuevas formas de dominación de clase en América Latina: reflexiones a partir del caso colombiano*, Bogotá, Departamento de Sociología, Universidad Nacional de Colombia.

Arriagada, I.

- (1998) *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina*, Serie Mujer y Desarrollo N° 21, Santiago, CEPAL.
- (2000) “Globalización y terciarización: ¿oportunidades para la feminización de mercados y políticas?”, *Revista de Ciencias Sociales, Universidad de la República del Uruguay*, número monográfico.

Benería, L.

- (1994) “La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres”, en B. Bustos, G. Palacios (comp.), *El trabajo femenino en América Latina. Los debates en la década de los noventa*, México, Universidad de Guadalajara e Ilsa.
- (1995) “Toward a greater integration of gender in economics”, *World Development*, Vol. 23, N° 11, p. 1839-1851.

Banco Interamericano de Desarrollo

- (2001) *Remittances to Latin America and the Caribbean: Comparative statistics*, Washington DC, BID.

Bisilliat, J. (dir)

- (1996) *Femmes du Sud, chefs de famille*, París, Karthala.
- (2003) *Regards de femmes sur la globalisation. Approches critiques*, Paris, Karthala.

Bossio, J.C

- (2002) “Género y maquila internacional. Algunas evidencias y múltiples interrogantes”, *Revista Trabajadores*, Universidad Obrera de México.

Bureau International du travail (BIT)

- (1996) *La mondialisation des industries de la chaussure, des textiles et du vêtement*, Ginebra.
- (1998) *Rapport sur l'emploi dans le monde, 1998-1999. Employabilité et mondialisation. Le rôle crucial de la formation*, Ginebra.
- (1999) *Panorama Laboral'99*, Lima.
- (1999a) *Un travail décent*, Ginebra.
- (2000) *Revue Internationale du travail : numéro spécial Genre*, Vol. 139, N° 1, Ginebra.
- (2000) *Revue Internationale du travail : numéro spécial Genre*, Vol. 139, N° 2, Ginebra.
- (2000) *Le pratiques de travail dans les industries de la chaussure, du cuir, des textiles et de l'habillement*, Ginebra.
- (2000a) *Un travail décent pour les femmes. Une proposition du BIT pour accélérer la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing*, Ginebra.
- (2001) *Rapport sur l'emploi dans le monde 2001*, Ginebra.
- (2001a) *Panorama laboral 2000*, Ginebra.
- (2002) Laborsta, <http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe>.
- (2002a) *Travail décent et économie informelle, Conférence internationale du travail, 90^a session 2002, Rapport VI*, Ginebra.

Bridge

(1999) "Gender, Economics and Policy", *IDS Seminar Series*, University of Sussex.

Carrillo, J.

(1998) "Entreprise exportatrices et changements dans l'organisation du travail au Mexique", *Revue Tiers Monde*, t. XXXIX, N° 154, p. 329-351.

Castells, M.

(1998) *La société en réseaux. L'ère de l'information*, Paris, Fayard.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe

(1990) *Los grandes cambios y la crisis. Impacto sobre la mujer en América Latina y El Caribe*, Santiago.

(2000) *Crecer con estabilidad: el financiamiento del desarrollo en el nuevo contexto internacional*, Bogotá, D.C. CEPAL/Alfaomega.

(2001) *Panorama social de América Latina 2000-2001*, Santiago.

(2002) *Anuario estadístico de América latina y El caribe 2001*, Santiago.

(2002a) *Globalización y desarrollo*, Santiago.

(2002b) *Estadísticas de género*, Unidad Mujer y Desarrollo,
www.cepal.org/mujer/proyectos/perfiles/comparados.

CINTERFOR

(2002) *Las tecnologías de la información y la comunicación TIC y género. Una brecha digital a superar*, Ginebra, OIT.

Comas D'Argemir D.

(1995) *Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*, Icaria, Instituto Cántala d'Antropología.

De Oliveira, O., Ariza, M.

(1998) "Terciarización, feminización de la fuerza de trabajo y precariedad laboral en México", en I. Arriagada, C. Torres (eds), *Género y pobreza. Nuevas dimensiones*, Santiago, Isis Internacional.

Elson, D.

(1999) "Labor markets as gendered institutions: equality, efficiency and empowerment issues", *World Development*, Vol. 27, N° 3, p. 611-627.

Fernández-Pacheco, J.

(2000) *Las mujeres trabajadoras de la maquila en Centroamérica*, Costa Rica, OIT.

(2001) (comp.) *Enhebrando el hilo: mujeres trabajadoras de la maquila en América Central*, Costa Rica, OIT.

Fontana, M. et al.

(1998) "Global trade expansion and liberalisation : gender issues and impacts", *BRIDGE Report*, N° 42.

Gálvez, T.

(2000) "Aspectos económicos de la equidad de género", CEPAL: *Séptima Conferencia regional sobre la mujer de América Latina y El Caribe*, Lima, febrero.

González, S. et al

(1995) (comp..) *Mujeres, migración y maquila en la frontera norte*, México, El Colegio de México.

Gregorio, C.

(1998) *Migración femenina. Su impacto en las relaciones de género*, Madrid, Narcea.

Guilbert, M.

(1966) *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, La Haye, Mouton.

Hirata, H., Humphrey, J.

(1986) "Division sexuelle du travail dans l'industrie brésilienne", *Hommes, femmes et pouvoir dans les organisations*, Paris, EPI.

Hirata, H., Le Doaré, H.

(1998) (coord.) « Les paradoxes de la mondialisation », *Cahiers du Gedisst*, N° 21, Paris, L'Harmattan.

Hirata, H.

(1998) « Restructuration industrielle et division sexuelle du travail. Une perspective comparative », *Revue Tiers Monde*, t. XXXIX, N° 154, p. 381-402.

Joekes, S.

(1995) *Trade-related employment for women in industry and services in developing countries*, Occasional Paper, N° 5, Ginebra, UNRISD.

Klein, E., Tokman, V.

(2000) "La estratificación social bajo tensión en la era de la globalización", *Revista de la CEPAL*, N° 72, p. 7-30.

Lautier, B.

(1998) "Pour une sociologie de l'hétérogénéité du travail », *Revue Tiers Monde*, t. XXXIX, N° 154, p. 251-279.

Marco, F.

(2001) *Economía y género. Bibliografía seleccionada*, Serie Mujer y Desarrollo, N° 37, Santiago, CEPAL.

Maruani, M.

(2000) *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.

Nations Unies

(1995) *Les femmes dans le monde 1995. Des chiffres et des idées*, Nueva York.

(1999) *Trade, sustainable and gender*, Nueva York.

(2000) *Statistics division*, <http://unstats.un.org/unsd/demographic/ww2000/table5d.htm>.

Organización internacional del Trabajo

(1999) *Panorama Laboral 1999*, Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe

(2000) *Panorama laboral 2000*, Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe

(2001) *Panorama laboral 2001*, Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

(2002) *Panorama laboral 2002*, Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Pearson, R.

(2000) "All change? Men, women and reproductive work in the global economy", *The European Journal of Development Research*, Vol. 12, N° 2, p. 219-237.

Pollack, M.

(1997) *Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género*, Serie Mujer y Desarrollo, N° 19, Santiago, CEPAL.

Rangel de Paiva Abreu, A.

(1993) "Mudança tecnológica e genero no Brasil", *Novos estudos*, N° 35, Centro Brasileiro de Análisis e Planejamento (CEBRAP).

(1995) "América Latina: globalización, género y trabajo", en R. Todaro, R. Rodríguez (eds), *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*, Santiago, Isis Internacional y CEM.

Rodgers, J.

(2001) "Women and service sector employment: the global context", *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 44, N° 2.

Scott, J.

(1988) *Gender and the politics of history*, Nueva York, Columbia University Press.

Social Alert.

(2000) *Invisible servitude. Étude approfondie sur les travailleurs domestiques dans le monde*, Bruselas, Social Alert.

Stalker, P.

(2000) *Workers without frontiers. The impact of globalization on international migration*, Ginebra, BIT.

Standing, G.

(1999) "Global feminization through flexible labor: a theme revisited", *World Development*, Vol. 27, N° 3, p. 583-602.

Todaro, R., Rodríguez, R.

(1995) (editores) *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*, Santiago, Isis Internacional.

Tomei, M.

(1999) *El trabajo a domicilio en países seleccionados de América Latina: una visión comparativa*, Cuestiones de desarrollo, Documento de discusión N° 29, Ginebra, OIT.

(1999a) "Proyecto OIT/DANIDA. Los trabajadores a domicilio en la economía global" en *Seminario de trabajo a domicilio*, Santiago, OIT.

UNCTAD

(1999) *Trade, sustainable development and gender*, Nueva York, UNCTAD.

UNIFEM

(1999) *El impacto del TLC en la mano de obra femenina en México*, México, UNIFEM

(2000) *El progreso de las mujeres en el mundo, 2000. Informe Bienal de UNIFEM*, Nueva York, UNIFEM.

UNRISD

(1995) *État de désarroi. Les répercussions sociales de la mondialisation*, Ginebra, UNRISD.

(2000) *Mains visibles. Assumer la responsabilité du développement social*, Ginebra, UNRISD.

Valdés, T., Gomariz E.

(1995) (coord.) *Mujeres latinoamericanas en cifras. Tomo comparativo*, Santiago, FLACSO.

Verdera, F.

(1998) *Trabajadores a domicilio en el Perú*, Cuestiones de desarrollo, Documento de discusión N° 28, Ginebra OIT.

Yépez del Castillo, I.

(1994) "L'emploi des femmes, un regard nord-sud", Actes de la journée du 8 mars, *Le monde selon les femmes*, Bruselas, juin.

(1997) « De l'informel hétérogène au sujet polymorphe », *L'avenir de l'emploi*, Orcades, Les Magasins du monde-Oxfam, Poitiers.

(1994) *Les syndicats à l'heure de la précarisation de l'emploi. Une approche comparative Europe - Amérique latine*, Academia-L'Harmattan, Louvain la Neuve-Paris, 1994.