

Judith Astelarra (coord.)



Género y empleo

GÉNERO Y EMPLEO

Judith Astelarra (coord.)

Estos materiales están pensados para que tengan la mayor difusión posible y que, de esa forma, contribuyan al conocimiento y al intercambio de ideas. Se autoriza, por tanto, su reproducción, siempre que se cite la fuente y se realice sin ánimo de lucro.

Los trabajos son responsabilidad de los autores y su contenido no representa necesariamente la opinión de la Fundación Carolina o de su Consejo Editorial.

Están disponibles en la siguiente dirección:
<http://www.fundacioncarolina.es>

Primera edición, enero de 2009

© Fundación Carolina - CeALCI

C/ Guzmán el Bueno, 133 - 5.º dcha.

Edificio Britannia

28003 Madrid

www.fundacioncarolina.es

informacion@fundacioncarolina.es

Diseño de la cubierta: Alfonso Gamo

Foto de la cubierta: Lee Chisholm

DERECHOS RESERVADOS CONFORME A LA LEY

Impreso y hecho en España

Printed and made in Spain

ISSN: 1885-866-X

Depósito legal: M- 2202-2009

Fotocomposición e impresión: EFCA, S.A.

Parque Industrial «Las Monjas»

28850 Torrejón de Ardoz (Madrid)

Impreso en papel reciclado

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN, <i>Maribel Rodríguez</i>	VII
PRESENTACIÓN, <i>Judith Astelarra</i>	XI
I. UNA RECONFIGURACIÓN DE LA SOCIEDAD DEL TRABAJO	
1. GÉNERO Y TRANSFORMACIONES DEL MERCADO DE TRABAJO, <i>María Rosa Renzi</i>	3
2. EL EMPLEO FEMENINO EN ESPAÑA Y EUROPA: CAMBIOS Y CONTINUIDADES, <i>Pilar Carrasquer</i>	15
3. LA COHESIÓN SOCIAL, LAS MUJERES TRABAJADORAS, EL EMPLEO Y LOS INGRESOS, <i>Janina Fernández Pacheco</i>	25
4. COMENTARIO. PARA CONSEGUIR LA EQUIDAD DE LOS GÉNEROS RESPECTO AL EMPLEO SE REQUIEREN POLÍTICAS DE EMPLEO INTEGRALES, <i>Fausto Miguélez</i>	33
5. COMENTARIO. UNA RECONFIGURACIÓN DE LA SOCIEDAD DEL TRABAJO, <i>Josep Banyuls Llopis</i>	45
II. NUEVAS DINÁMICAS EN EL CONTEXTO LABORAL	
6. MUJERES, MERCADO LABORAL Y TRABAJO PRECARIO EN ECUADOR, <i>Alison Vásconez</i>	55
7. EL EMPLEO DE LAS MUJERES EN MÉXICO Y LA APERTURA COMERCIAL, <i>María Elena Cardero</i>	67
8. LAS MUJERES JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO: ENTRE LOS DATOS Y LOS DISCURSOS, <i>Inma Pastor</i>	79
9. INMIGRACIÓN Y ENVEJECIMIENTO DESDE UNA PERSPECTIVA ASISTENCIAL, <i>Raquel Martínez Buján</i>	87
10. COMENTARIO, <i>María Manuela Poveda Rosa</i>	97

III. POLÍTICAS PÚBLICAS Y FACTORES QUE INCIDEN
EN EL MERCADO DE TRABAJO

11.	LA PROPUESTA DE LA RENTA BÁSICA: POTENCIALIDAD Y DEBILIDADES PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE EMPLEO Y LA EQUIDAD DE GÉNERO, <i>Corina Rodríguez Enríquez</i>	111
12.	DESIGUALDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO Y EN LA ECONOMÍA: SITUACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS, <i>María Pazos Morán</i>	121
13.	CIUDADANÍA E INCLUSIÓN SOCIAL FRENTE A LAS INSEGURIDADES CONTEMPORÁNEAS. LA SIGNIFICACIÓN DEL EMPLEO, <i>Joan Subirats, Eva Alfama y Anna Obradors</i>	133
14.	¿ES POSIBLE (DES)ENCADENAR LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA, <i>Juliana Martínez Franzoni y Koen Voorend</i>	143
15.	COMENTARIO. EL TRABAJO REMUNERADO Y LAS MUJERES: ¿CÓMO PASAR DEL EMPLEO DEL GÉNERO AL GÉNERO EN EL EMPLEO?, <i>Juliana Martínez Franzoni</i>	153
	BIBLIOGRAFÍA	167

INTRODUCCIÓN

Maribel Rodríguez *

Desde el año 2006, la Fundación Carolina, a través de su Centro de Estudios para América Latina y la Cooperación Internacional (CeALCI), ha dedicado un gran esfuerzo al trabajo sobre la cohesión social en América Latina. Ese trabajo se ha detenido y concentrado en distintos aspectos de la cuestión general de la cohesión social.

En primer lugar, se ha desarrollado un amplio programa de trabajo relativo al análisis de los sistemas de bienestar, ya que éstos constituyen la principal herramienta de política pública para ofrecer a la ciudadanía, a través de los sistemas de protección social, la cobertura ante contingencias vitales y laborales, como la pobreza, el desempleo, la enfermedad o la vejez. Para llevar a cabo este programa se ha colaborado con organismos como la Corporación de Estudios para Latinoamérica, el Instituto Fernando Henrique Cardoso, el Banco Interamericano de Desarrollo, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, la Agencia Española de Cooperación Internacional, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, la Universidad de Costa Rica, la Universidad Estatal de Campinas de Brasil o el Núcleo de Estudios de Políticas Públicas de Chile.

Por otra parte, se ha profundizado en el estudio de la educación, bajo su consideración como clave para el acceso de la población a mejores niveles de cali-

dad de vida y para la consolidación de la democracia: el acceso de la ciudadanía a niveles educativos y culturales más altos se traduce en el acceso a empleos decentes y a una «capacitación» para el ejercicio de sus derechos. Además, la educación es importante también desde la óptica de las estrategias de desarrollo país, puesto que, la posibilidad de un país de mejorar la competitividad de su economía (estrechamente vinculada a la capacidad de innovación) depende en gran medida de la calidad de la formación que ofrece a las nuevas generaciones.

Finalmente, la reflexión no hubiese sido completa sin abarcar en nuestra mirada la fiscalidad: la arquitectura fiscal de los estados nacionales determina el nivel de recursos disponibles para financiar todas las políticas públicas, entre ellas, las políticas sociales. Por otra parte, la recaudación de los impuestos puede ser utilizada (aunque lamentablemente en el contexto de América Latina lo es todavía muy poco) como instrumento de reducción de las desigualdades en los ingresos individuales, aumentando la progresividad de la imposición fiscal. De esta manera, la política fiscal puede convertirse en un potente instrumento a disposición de los Estados para luchar contra la desigualdad y para favorecer la cohesión social. Este tema tiene una especial relevancia en América Latina, pues los insuficientes niveles de recau-

* Responsable del Programa de Cohesión Social en América Latina. Centro de Estudios para América Latina y la Cooperación Internacional (CeALCI), de la Fundación Carolina.

dación fiscal suponen un serio obstáculo al impulso de una política social de calidad, esto es, que esté a la altura del desafío que la pobreza introduce en algunos de los países de la región. Por último, la estructura impositiva existente puede contribuir, de hecho, a la profundización de las desigualdades sociales.

Como complemento a este trabajo sobre cohesión social, nos ha parecido fundamental desde la Fundación Carolina dedicar una atención específica a la dimensión de género en los diferentes sectores de la cohesión social que estábamos abordando en nuestro trabajo. La progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha puesto en evidencia la existencia de sistemas nacionales de cohesión que se fundan sobre el pilar del trabajo (ni remunerado, ni reconocido) de las mujeres, derivado de la división sexual del trabajo. El tiempo de las mujeres, tradicionalmente sin coste y considerado producto de la vocación social, dedicado al cuidado de los menores y de los mayores, está hoy día en el centro de los debates de política social. Por ello, sigue siendo importante profundizar en el impacto de la relación entre los modelos de bienestar —el rol de las familias— y los mercados laborales (Estado-familia-mercado). En esta materia, la Fundación colaboró con socios importantes como el Centro Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), la Universidad Autónoma de Barcelona o la Universidad de Costa Rica.

En 2007 se realizó, en colaboración con la Universidad Autónoma de Madrid, un seminario virtual con el fin de introducir el análisis de género en los debates que estaban teniendo lugar en América Latina en el contexto de la preparación de la XVII Cumbre Iberoamericana dedicada al tema de la cohesión social, que, lamentablemente, se caracterizaban por tener una mirada «ciega al género». Este seminario culminó con la edición de un documento de trabajo de la Fundación Carolina: «Género y cohesión social», disponible en la página web de la Fundación¹.

En el año 2008, el CeALCI propuso a la Universidad Autónoma de Barcelona abrir otro foro dedicado específicamente al tema género y empleo. Abordar la temática del trabajo se desprendía «naturalmente» del trabajo que la Fundación venía realizando en materia de cohesión social desde hace casi tres años. El acceso a un empleo decente constituye, en efecto, la principal fuente de inclusión social, permite a los ciudadanos vincularse a los sistemas nacionales de protección social, así como adquirir bienes y servicios básicos.

Por otra parte, puesto que América Latina se caracteriza por presentar un nivel de informalidad laboral que oscila entre un 40 y un 50 por ciento y elevados índices de empleo escasamente remunerado, el análisis del empleo era una tarea perentoria. Paradójicamente, el merca-

¹ <http://www.fundacioncarolina.es/FundacionCarolina/mwcealci/cealci/publicaciones/documentos/>.

do de trabajo ha sido objeto de pocas reformas en materia de políticas públicas en la región, y eso a pesar de haber sufrido un proceso de creciente deterioro. Consecuentemente, se identificó el estudio de las políticas de empleo y su interrelación con las desigualdades de género como una línea de trabajo prioritaria para el Centro de Estudios, para alimentar la reflexión de los tomadores de decisión en materia de políticas de empleo, y también para informar a la cooperación española acerca de cómo evaluar y mejorar dichas políticas.

La pertinencia de una lectura de los problemas de empleo desde una perspectiva de género es particularmente útil y eso, por varias razones. Por una parte, estamos asistiendo recientemente a un fenómeno migratorio, principalmente femenino, procedente de América Latina y cuyo destino privilegiado es España. Este fenómeno debe principalmente a las transformaciones sociales y económicas de España que han generado un aumento de la demanda de servicios de cuidados a niños y ancianos. El sistema de protección social español que descansa, en gran medida, en redes de solidaridad familiares para suplir esta atención a los dependientes, no supo evolucionar al mismo ritmo que la sociedad española que se caracteriza por un abandono progresivo del modelo tradicional de familia. Aquellas familias, en las cuales ambos progenitores trabajan o que están encabezadas por una sola persona ya no son una excepción. Estos cambios han supuesto para un

amplio contingente de mujeres procedentes de América Latina, una oportunidad laboral. Lamentablemente, estos nuevos mercados de los cuidados se han desarrollado en condiciones precarias, puesto que estos trabajos no siempre dan acceso a una residencia legal, ni al sistema de protección social español o ni siquiera ofrecen un salario decente.

Sin embargo, esta situación también puede verse bajo un ángulo positivo. En efecto, esta «desfamiliarización» de la economía de los cuidados representa, en el contexto internacional de desaceleración evidente de muchos sectores productivos, una oportunidad laboral. El envejecimiento de la población y una inserción ahora irreversible de las mujeres en el mercado del trabajo van a ir, además, consolidando esta tendencia de subcontratación de los cuidados domésticos. Estamos ante un modelo que difícilmente va a revertirse. Por lo tanto, se trata de un sector laboral en plena expansión, que contrasta con un contexto de recesión de otros sectores productivos. Es necesario, por lo tanto, llevar una reflexión profunda sobre la relación entre formalidad e informalidad en el mercado de trabajo y sobre los puentes de política pública que pueden coadyuvar a transformar esta economía sumergida en un sector dinámico de empleo formal.

Otro aspecto que ha venido influyendo en el mercado laboral de la región ha sido el creciente proceso de globalización de la economía. Los estados nacio-

nales encuentran cada vez más dificultades para articular coherentemente políticas de desarrollo económico y de protección social en un entorno en el cual las empresas se mueven de un país al otro, en función de aquellos entornos más rentables para sus actividades. Privilegiar el desarrollo de la empresa nacional y elevar las barreras a la competencia internacional para fortalecer la economía de un país es una medida

cada vez menos viable. Los Estados deben trabajar en un contexto volátil, difícil de controlar e impredecible.

Esperamos que los trabajos reunidos en este documento constituyan una contribución al debate relativo a las políticas de empleo y, por otra parte, permitan encarar retos cada día más acuciantes que la crisis mundial plantea a todos los países y ciudadanos.

PRESENTACIÓN

Judith Astelarra *

Este libro recoge las ponencias y cuatro comentarios que se debatieron en los foros del seminario: «Género y Cohesión Social: trabajo y empleo»¹, en el cual se ha buscado aplicar este enfoque a uno de los tres ámbitos, el del mercado de trabajo, y a una problemática específica, la del empleo remunerado en el mercado y el trabajo de cuidados que se hace en la familia. El seminario se ha desarrollado en tres actividades que interactúan entre ellas: los debates *on line*, un encuentro presencial y ahora, una publicación. La fase de debates en línea se estructuró en base a tres foros: una reconfiguración de la sociedad del trabajo, las nuevas dinámicas en el contexto laboral y las políticas públicas y factores que inciden en el mercado de trabajo. El curso sobre Género y Cohesión Social organizado por el Instituto de la Mujer y el Centro de Formación de la AECID de Antigua, Guatemala (julio de 2008) ofreció una primera oportunidad de encuentro presencial para una parte de los comentaristas y ponentes. También ha dado su apoyo UNIFEM de México, Centroamérica y el Caribe.

Los temas abordados en las ponencias y comentarios debatidos en los foros

virtuales han permitido mostrar tanto las especificidades de género que se producen en el empleo y el trabajo doméstico, como las características comunes que afectan a ambos géneros. La división sexual del trabajo crea desigualdades tanto en el mercado de trabajo como en el reparto del trabajo de cuidado hecho en la familia. Aunque se han producido avances, los dos géneros no se encuentran en situación de igualdad.

La primera parte del documento aborda como tema central el de la reconfiguración de la sociedad del trabajo y es tratado en tres ponencias: «Género y transformaciones del mercado de trabajo» de María Rosa Renzi; «El empleo femenino en España y Europa: cambios y continuidades» de Pilar Carrasquer; y «La cohesión social, las mujeres trabajadoras, el empleo y los ingresos» de Janina Fernández Pacheco. Además de estas tres ponencias, se agregó al foro un trabajo de Martín Hopenhayn, «Cambios en el paradigma del trabajo remunerado e impactos en la familia» ya publicado². Los comentarios a las ponencias fueron hechos por Fausto Miguélez y Joseph Banyuls Llopis.

* Profesora de Sociología en la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB). Fue decana de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UAB (1992-1997). Desde 1994 es miembro del Consejo Asesor de la Fundación Carolina y experta del Consejo de Cooperación para el Desarrollo. En 1996 recibió la medalla President Macià de la Generalitat de Catalunya.

¹ Las ponencias y comentarios, los foros así como los vídeos de presentación de los invitados de honor se encuentran en el COFI: www.e-cofi.net. También se encuentra todo el material del primer seminario, «Género y Cohesión Social».

² En Irma Arraigada (coord.): *Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros*. CEPAL, Libros CEPAL, 2007.

Tanto las ponencias como los comentarios hacen hincapié en los cambios que se han producido en el ámbito laboral y que afectan tanto a los hombres como a las mujeres. Éstos se derivan de los cambios acelerados que se han producido debido a la globalización y a las variaciones económicas. La globalización ha ido acompañada de deslocalización y los cambios económicos han impuesto nuevas formas de flexibilización del trabajo remunerado. Estos cambios le han quitado al trabajo el monopolio que tenía en materia de integración social. El trabajo ya no constituye como antes un elemento central en la actuación social de las personas y no es el único elemento de unión y cohesión social. Es cierto que el trabajo no es lo mismo que empleo, como han señalado adecuadamente las teorías de género al mostrar la importancia del trabajo doméstico. Pero también lo es que, en la sociedad moderna, el empleo era el principal factor que ordenaba el tiempo cotidiano y a lo largo de la vida y creaba las redes sociales básicas.

La deslocalización y la flexibilidad del empleo han sido respuestas empresariales a las incertidumbres que se derivan de las nuevas tecnologías y de la creciente competencia internacional. Era más fácil actuar sobre la fuerza de trabajo, que sobre estos otros factores. Consecuentemente, el trabajo dejó de ser un elemento que daba estabilidad a las personas y apareció la precariedad laboral. Este proceso ha sido muy diferente en los países en que existían me-

canismos de regulación e intervención del Estado, como es el caso de la mayoría de los países europeos, contrariamente a la mayoría de los países latinoamericanos.

Si bien ésta es una realidad que afecta a ambos géneros, perjudica muy especialmente a las mujeres. Estos cambios se han producido en momentos en que ha habido una gran incorporación femenina al mercado de trabajo. De hecho, esta incorporación se manifiesta justamente en los nuevos sectores laborales y en los trabajos más precarios. Es decir, los cambios antes descritos con respecto al trabajo han tenido una importante dimensión de género.

En la segunda parte se abordan estas nuevas dinámicas del contexto laboral, con cuatro ponencias y un comentario: Alison Vásconez analiza la situación laboral de las mujeres en Ecuador: «Mujeres, mercado laboral y trabajo precario en Ecuador»; María Elena Cardero nos propone una mirada sobre «El empleo de las mujeres en México y la apertura comercial»; Inma Pastor presenta el caso de «Las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo: entre los datos y los discursos», y Raquel Martínez Buján cierra este apartado abordando el tema de gran actualidad de la «Inmigración y envejecimiento desde una perspectiva asistencial». El comentario estuvo a cargo de María Manuela Poveda Rosa.

Las ponentes constatan la existencia de la dimensión de género en los cambios

producidos en el mercado de trabajo. A pesar de que existen importantes transformaciones en el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, se recalca que las desigualdades entre los géneros persisten y en muchos casos se acrecientan. En América Latina están asociadas a la deslocalización, como es el caso de las maquiladoras en América Central y México. La misma desigualdad se encuentra en Ecuador donde la participación económica femenina se caracteriza por condiciones de precarización, subocupación y baja cualificación, a pesar de los buenos resultados educativos.

En España persisten las desigualdades que afectan también a mujeres jóvenes, para quienes se han producido las grandes transformaciones de las dos últimas décadas. Aparece al mismo tiempo un fenómeno que relaciona a las dos orillas del Atlántico: el de la inmigración femenina que accede a empleos vinculados al cuidado. Esto pone al descubierto el problema del mantenimiento de la división sexual del trabajo. Si bien se han producido cambios en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, éstos no han llegado a la familia, que sigue siendo la gran responsable de los cuidados, y que están mayoritariamente a cargo de las mujeres. Esto ha llevado a la sustitución del modelo de «hombre proveedor, mujer ama de casa» por el de la «doble presencia» de las mujeres.

Pero la globalización ha tenido como una de sus consecuencias la de un nuevo impulso a la inmigración y una de las

novedades es la gran cantidad de mujeres que inmigran solas y no como parte de una familia. El empleo que más rápidamente encuentran es el de cuidado, que las mujeres europeas abandonaron hace tiempo y las españolas en fechas más recientes. El coste salarial más bajo de las mujeres inmigrantes ha permitido que familias españolas con niveles de ingresos medios o medio-altos las puedan contratar. Esta disponibilidad ha contribuido a mantener una situación en la cual no hay suficientes recursos públicos para financiar el cuidado ni un grado de corresponsabilidad adecuado por parte de los hombres.

Las ponencias y comentarios de las dos primeras partes de este libro han mostrado que el enfoque de cohesión social y género es importante y útil para abordar los fenómenos descritos, tanto desde la perspectiva de los cambios generales como de las formas de vinculación que existen entre ellos y las relaciones de género. Como se señala en el comentario, la cohesión social ha estado asociada a dos factores: el trabajo y la familia. Las políticas sociales, fuente importante de cohesión en Europa estaban asociadas al trabajo. Pero, si estas fallaban, las familias garantizaban la cohesión si había trabajo adecuado y suficiente. La crisis del empleo ha debilitado ambas cosas, de aquí que sea necesario buscar nuevas formas de cohesión social. Pero, la importancia de darle una dimensión de género al análisis de la cohesión social es precisamente no verla sólo desde la perspectiva del trabajo productivo

como se había hecho hasta ahora, sino también con respecto al trabajo doméstico.

Finalmente, la tercera parte del documento aborda las políticas públicas que inciden en el mercado de trabajo. Consta de cuatro ponencias: «La propuesta de la renta básica: potencialidad y debilidades para mejorar las condiciones de empleo y la equidad de género» de Corina Rodríguez Enríquez; la «Desigualdad en el mercado de trabajo y en la economía: situación y políticas públicas» de María Pazos Morán; la «Ciudadanía e inclusión social frente a las inseguridades contemporáneas. La significación del empleo» de Joan Subirats, Eva Alfama y Anna Obradors; y «¿Es posible (des)encadenar la desigualdad de género en América Latina?» de Juliana Martínez Franzoni y Koen Voorend. El comentario estuvo a cargo de Juliana Martínez.

Los cambios antes descritos hacen necesario reconsiderar las políticas sociales que se habían impulsado hasta ahora. De forma explícita las políticas públicas nunca se habían hecho cargo del cuidado. En la medida en que las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo, el cuidado aparece como una necesidad social que se debe abordar tanto desde el trabajo remunerado como desde la política social. La primera respuesta ha sido la adopción de políticas de conciliación laboral familiar. Sin embargo, siguen siendo mayoritariamente las mujeres las que la utilizan, puesto que la di-

visión sexual del trabajo con respecto al cuidado no ha cambiado.

Las ponencias abordan la necesidad de nuevas políticas públicas que tomen en cuenta tanto el empleo como el trabajo de cuidado. Revisan el concepto mismo de ciudadanía cuya base había sido la independencia económica, vinculada al empleo. Sin embargo, esta ciudadanía independiente en teoría, era dependiente en la práctica con respecto a la necesidad de cuidados, lo que se resolvía con el modelo de hombre proveedor/mujer ama de casa. La igualdad de oportunidades que ha contribuido a cambiar la inserción social de las mujeres y la nueva realidad en que se han debilitado los dos grandes pilares de la cohesión social, la capacidad protectora del empleo y la estructura familiar, hacen necesario redefinir la ciudadanía. Los problemas antes descritos del mercado de trabajo, que han llevado a problemas de dualización en la sociedad, con grupos integrados y otros en situación de exclusión, generan además problemas en el ejercicio de los derechos.

Desde esta perspectiva, se proponen nuevas políticas públicas. La primera se refiere a la renta básica que tendría efectos positivos para las condiciones de empleo y la equidad de género. También se señala que es necesario revisar los sistemas de protección social y las políticas fiscales para que tengan criterios de acceso individual. Y por último, se analizan nuevos tipos de políticas de empleo que tomen en cuenta todas las formas de trabajo.

I. UNA RECONFIGURACIÓN DE LA SOCIEDAD DEL TRABAJO

1. GÉNERO Y TRANSFORMACIONES DEL MERCADO DE TRABAJO

María Rosa Renzi *

I. EL TRABAJO Y LA ECONOMÍA DESDE UNA VISIÓN FEMINISTA

La economía feminista pone en el centro de la preocupación la dimensión política de los estándares de vida, entendida como la forma en que la sociedad se organiza para el acceso a recursos y la distribución de la riqueza entre los diferentes grupos sociales, entre mujeres y hombres. Los estándares de vida son variables diferentes para mujeres y hombres en términos de trabajo, productividad y eficiencia y, por ello, requiere marcos teóricos y el análisis diferente de las políticas económicas. Supone una complejización de la noción de sistema económico y la ruptura con una visión excluyente del mismo. La economía desde la perspectiva de género considera el hogar como unidad de consumo y de producción; que el trabajo doméstico es un factor determinante de los estándares de vida como lo son el salario o ingreso; que la economía requiere ampliar las fronteras más allá de la producción de mercado y que las relaciones sociales de producción en el hogar

son distintas a las del mercado. La globalización no se limita al intercambio de bienes y servicios, sino que ello ha traído aparejado la pérdida del poder económico de los estados. Esto tiene mucha significación para las mujeres, pues es evidente que además de enfrentar problemas de invisibilización de su contribución a la economía, que ha impedido aplicar políticas públicas que favorezcan su inclusión en los procesos económicos, sociales y políticos, las políticas de ajuste con una importante contracción del gasto público en servicios sociales y las actuales dinámicas mundiales son elementos que agudizan la situación de discriminación de las mujeres¹. El aumento de la rentabilidad se basa principalmente en cambios en los procesos de producción más que en innovaciones de los productos. Sin embargo, los avances tecnológicos y las exigencias cada vez más sofisticadas del mercado mundial han influido para que los bajos salarios hayan dejado de ser un factor determinante de la competitividad internacional. El desarrollo de las cadenas productivas globalizadas ha conllevado

* Licenciada en Economía en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires, República Argentina. Postgrados en género y desarrollo, Políticas públicas con enfoque de género. Actualmente es responsable de la Oficina de Desarrollo Humano (PNUD-Nicaragua) y Coordinadora Regional del Programa conjunto UNIFEM-PNUD «Creando capacidades para el análisis de género de las economías de la región en la nueva etapa de apertura económica». Es autora de varias publicaciones en temas relacionados con: Macroeconomía y género, Metodologías y análisis de la pobreza. Mercado de trabajo.

¹ Clara Jusidman señala que la intensificación de la inserción de las mujeres al mercado laboral, se da justamente en el momento de mayor deterioro de la relación del gasto social sobre el PIB, lo que muestra que la mayor presencia de las mujeres en el ámbito público coincide con un deterioro y privatización de los servicios sociales básicos, lo que influye en la baja cualificación y capacidades técnicas y de disponibilidad de tiempo a las que se enfrentan las mujeres que se incorporan al mercado laboral en condiciones de desventaja con relación a los hombres.

vado cambios en los roles entre los países en el concierto internacional, influenciados por el impacto producido por el desarrollo tecnológico. Algunas investigaciones muestran que dentro de los próximos diez años, más del 80% de la tecnología que hoy está vigente será obsoleta y será reemplazada por otra más avanzada. De igual manera, serán viejos los conocimientos y habilidades de una parte importante de la fuerza de trabajo actual.

II. LA APERTURA ECONÓMICA Y SUS IMPACTOS EN EL MERCADO LABORAL

Centroamérica, a comienzos de los años noventa ² inició la etapa de renovación de la integración regional. La evolución económica de la región entre 1990 y 2007 muestra que los procesos de apertura económica se han acelerado, pudiendo explicar en parte el crecimiento económico y de la inversión extranjera. Sin embargo, ello no ha garantizado la mejoría de las condiciones de vida de la población, ni la superación de la desigualdad social y de género. La apertura económica, además de implicar una sustantiva reducción de aranceles sobre las operaciones del comercio exterior, ha propiciado la firma de tratados de libre comercio con varios países, estando ac-

tualmente iniciándose el Acuerdo de Asociación entre EU y CA. La apertura comercial modificó el patrón de inserción internacional, el perfil y composición de la estructura productiva de los países y trajo consigo la emergencia de nuevos sectores productivos para la exportación, que hoy coexisten en el seno de los tradicionales sectores productivos y cambios en la organización del trabajo y los salarios, puesto que los emergentes sectores exportables pasaron a operar bajo el nuevo marco de la desregulación laboral. El crecimiento económico del Istmo durante los últimos 20 años, además de caracterizarse por su alta volatilidad y poco incluyente, ha descansado en la generación de ingresos provistos por tres rubros o sectores (turismo, remesas y maquila), los que representaron el 65% del total de exportaciones de bienes o el 19% del PIB en el año 2007, los que tienen una importante relación con el trabajo y vida de las mujeres de la región. A continuación se presentan algunos hallazgos identificados en estudios realizados por AGEM³.

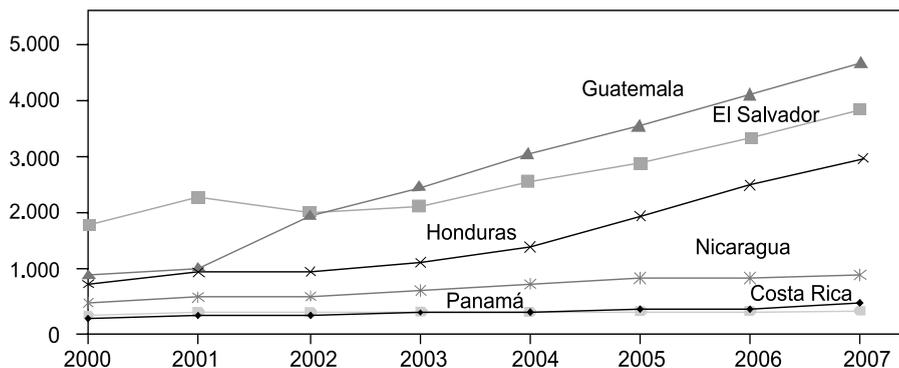
II.1. *La migración y las remesas*

Se estima que 5 millones de mujeres y hombres emigraron de sus países en busca de nuevas esperanzas, dando

² El Protocolo de Tegucigalpa (1991) propone la renovación de la integración desde la perspectiva social, económica, política y cultural en un contexto de paz.

³ Programa conjunto UNIFEM-PNUD: Creando capacidades para el análisis de género de la economía de la región y condiciones para el posicionamiento de la agenda de las mujeres en la nueva etapa de la apertura comercial (AGEM).

Remesas asociadas a la migración: factor clave para el cierre de la brecha externa



Fuente: Elaboración propia.

como resultado un importante crecimiento en los flujos de divisas para los países, solventando los fuertes déficit de balanza de pagos que estructuralmente enfrentan y un relativo impacto positivo en el corto plazo en la reducción de la pobreza de los hogares receptores de remesas. Sin embargo, desde una perspectiva de mediano y largo plazo implica un costo económico para la región y conlleva efectos sociales no deseados. Las remesas familiares totalizaron en el año 2007 (en el Istmo Centroamericano) US\$ 12.942 millones, 10% del PIB de la región y el 37% de sus exportaciones de bienes. Siguen fuertemente concentradas y representan sobre el PIB de cada país: 28% en Honduras; 19% en El Salvador; 16% en Nicaragua y 14% en Guatemala. En el extremo opuesto Costa Rica y Panamá con 1,4% y 1,3% respectivamente.

La otra cara de la migración es: la desintegración familiar, la pérdida de identi-

dad y, en muchos casos, la exposición a riesgos y la violación de los más elementales derechos humanos de la población migrante que vive en los países de destino una constante zozobra en su vida personal. Otros efectos a considerar son: (i). La descapitalización por la fuga de cerebros. (ii). La creciente emigración de mujeres (48%) y jóvenes, con su consecuente impacto en la composición y carga de trabajo en el hogar. Aumenta el tiempo de cuidado de niños-as, adolescentes y adultos mayores. El incremento de la jefatura de hogares en manos de mujeres (promedio 30%), con un acentuado peso de mujeres mayores, vacío de autoridad familiar, violencia social juvenil y expansión del consumo de droga. (iii). El endurecimiento de las políticas migratorias ha dado lugar a emergentes movimientos sociales de los migrantes, pero también el desarrollo de mafias que trafican con la pobreza de la población de niñas/os y mujeres como los más vulnerables.

II.2. *El turismo: otro sector dinámico de la economía regional*

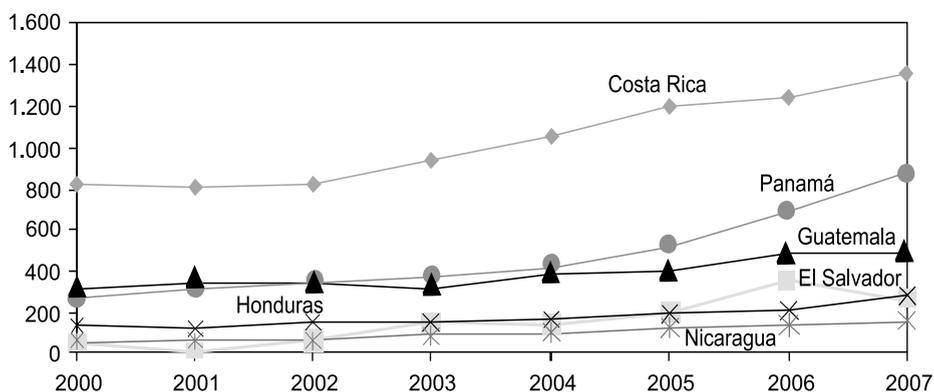
El balance neto de la cuenta de viajes del exterior para el año 2007 totalizó en los seis países del Istmo Centroamericano un valor de US\$ 3.424 millones, 9% del total de las exportaciones de bienes, según datos de CEPAL (2008).

II.3. *Hallazgos sobre la inserción laboral de las mujeres en el turismo*

El turismo es un sector económico con una importante vinculación y articulación hacia atrás y hacia delante con otras actividades económicas. Con una participación promedio del 5% del PIB de la región. Las características de la

inserción laboral de las mujeres en el sector mantienen las bases de la segregación laboral por razones de género. Aunque existen diferentes tipos o modelos de turismo⁴, de acuerdo a las dinámicas que se observan hasta la fecha, el tipo de turismo social, ecológico y comunitario es el que genera el mayor empleo, caracterizado por ser el motor del establecimiento de micro y pequeña empresa, de propiedad familiar con alta participación de las mujeres. El mercado laboral está segmentado, la inserción laboral de las mujeres está asociada a su rol doméstico, pero también según el ciclo de vida de las mujeres. Así, vemos que las mujeres asalariadas, en su gran mayoría son jóvenes, están vinculadas en actividades de servicios de alojamiento y gastronómicos; en operadoras de turismo; en venta de artesanías, etc. Las trabajadoras indepen-

Ingreso de divisas por concepto de turismo. Millones de dólares



⁴ (i). Segregado o de enclave, (ii). Integración relativa, (iii). Turismo integrado, social o comunitario.

dientes en su gran mayoría son mujeres adultas vinculadas a la producción y comercialización de artesanías y gastronomía. Las mujeres con alto nivel educativo se ubican mayormente como empleadas en cadenas de hoteles tipo resort. Las grandes empresas turísticas suelen recurrir a empleo de personal fuera del territorio donde están localizadas, mientras que el turismo social y comunitario se nutre principalmente de la misma población del territorio.

Entre las barreras para entrar al sector, las mujeres señalan: el nivel educativo de las personas, al desconocimiento de un segundo idioma, la presencia física, la edad, pertenencia étnica. Para las asalariadas, según los estudios de casos, los salarios que perciben son menores al mínimo legal, por contratos a plazo fijo, no reciben el pago de horas extras y enfrentan también exigencia de hacer turnos rotativos o doble turno. El incremento del turismo tiene externalidades negativas como «comercio sexual», la prostitución infantil y adolescente, entre otros. Pero también, de acuerdo a las entrevistas realizadas a mujeres que trabajan en el sector y vinculadas al turismo social o comunitario, se rescatan elementos positivos como mayor empoderamiento, realización personal y social, emergencia de procesos de asociatividad para incidir en las políticas públicas nacionales y locales, entre otros. A pesar que el turismo es un sector incorporado en las estrategias de desarrollo y competitividad de los países, el apoyo público es escaso. De manera específica, faltan estadísticas oficia-

les sobre las diferentes actividades vinculadas al turismo, desagregadas por sexo y otras características de la población, lo que impide construir indicadores y medir impactos diferenciados del dinamismo que está registrando el sector. El vínculo entre el crecimiento del sector y el desarrollo económico y humano no es claro aún.

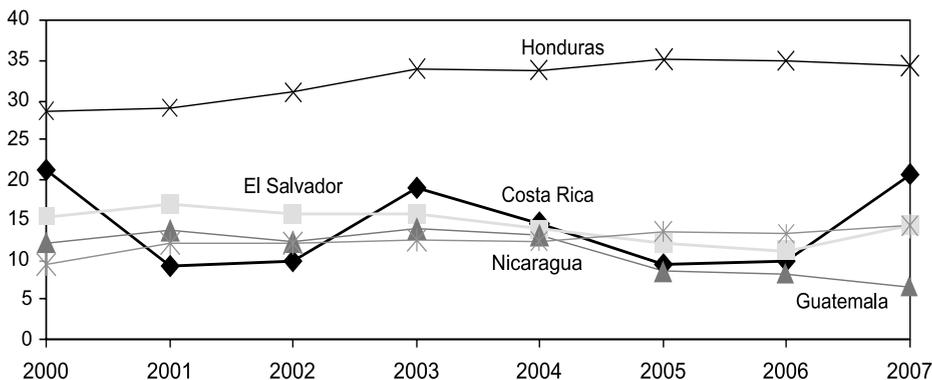
II.4. *La maquila: ¿Nuevos procesos de industrialización?*

Para la región, la manufactura de alta tecnología se asocia a los esquemas de producción bajo regímenes tributarios especiales (zonas francas). Estas exportaciones crecen apoyadas en políticas y regímenes especiales de subvenciones. En 1990, las empresas bajo el régimen de zonas francas eran 85 y generaban 17.000 empleos directos. En el año 2004, el número de empresas se elevó a 1.100 y el de empleos directos a 354.000. El empleo femenino está contrayéndose.

II.5. *Maquila: dinamizador del empleo a corto plazo y femenino*

Las tendencias y el comportamiento del sector también experimentaron cambios con implicaciones en el empleo. En Nicaragua, la participación del empleo femenino en las empresas de zonas francas era 68% en 2003, se redujo al 60% en el año 2006; en Honduras pasó del 63,5% en 2000 a 52,3% en 2006; en Costa Rica

Exportaciones de maquila/exportaciones totales %⁵



Fuente: Estimaciones propias con base en datos de CEPAL.

el empleo femenino en el año 2006 fue de 40%; en Nicaragua el empleo generado por este sector disminuyó de 88.700 trabajadoras-es en diciembre 2007 a poco más de 84.000 en julio del 2008⁶. Varios son los factores que explican la contracción del empleo femenino: la entrada de nuevos sectores industriales, distintos al de confección textil, donde la participación de las mujeres es menor; la extensión de las actividades de la industria manufacturera para la exportación en el sector confección textil hacia un paquete completo que induce a la mayor contratación de hombres para el desarrollo de nuevas funciones, y la generación de empleo formal, que atrae principalmente a hombres⁷, la salida de empresas de la región por razones de costos. Otro elemen-

to que podría estar influyendo es que ante el bajo dinamismo económico y la lenta generación de empleo masculino, los hombres estén siendo impulsados a aceptar las condiciones laborales de las industrias de maquila o zonas francas. De acuerdo a los estudios, en la «cadena» textil y agroindustrial (ámbitos principales de implementación de la política económica y de apertura), surge una fuerza laboral «asalariada formal» de nuevo tipo, caracterizada por: marcada feminización y extrema juventud. Nivel de primaria o secundaria incompleta. Ausencia de trayectoria y calificación laboral. Urbanizada o ladinizada abruptamente, concentrada a lo largo de la franja central-pacífico que se corresponde con la localización y relocalización de la

⁵ Relación del VA de la maquila/Exp. totales equivale al 12,5% del total de exportaciones de bienes del 2007.

⁶ Informe BCN agosto 2008.

⁷ *Ibid.*

maquila y las agroexportadoras. Por otro lado, coexiste una fuerza laboral femenina más adulta, con menos educación pero más cualificada en el manejo del rubro/rama, articulada a partir de la subcontratación, como cuenta propia, PYME y/o ayudante familiar no remunerada. Este sector se caracteriza por su alta precariedad y ningún beneficio social, así como tampoco cuenta con la supervisión sobre las condiciones laborales. Las nuevas modalidades del empleo están dando lugar a la combinación de nuevas y viejas formas de organización del trabajo donde se mezclan procesos altamente tecnificados y dinámicos (muchos de ellos ligados a la inversión extranjera directa), con prácticas ligadas a la subsistencia.

11.6. *La informalidad y precarización del mercado laboral*

El panorama desde la perspectiva de género estaría incompleto si no hiciéramos relación a otros dos sectores que son relevantes para la vida de las mujeres: el trabajo en el sector informal y el trabajo reproductivo. La región, con excepción de Costa Rica y Panamá, se ha caracterizado por el elevado peso del sector informal y por la sobrerrepresentación de las mujeres.

Si bien la tasa de desempleo abierto ha disminuido en todos los países, el desarrollo del mercado laboral se ha caracterizado por su alta informalidad y precariedad de los nuevos puestos de trabajo y por la aplicación de políticas de flexibilización frente al empleo formal, lo que ha contribuido a la pauperización de la población y al poco impacto en los altos niveles de pobreza que enfrenta la región. Los cambios productivos y las relaciones entre el capital y el trabajo han borrado las fronteras entre el trabajo formal e informal, con consecuencias profundas desde la perspectiva de los derechos laborales. La expansión de la economía informal ha permitido a los hogares compensar la carencia de empleo y riesgos de desprotección. Según estimaciones del BM, en la región, cerca del 50% del ingreso nacional proviene de este sector de la economía. Las principales características de este sector son:

Ocupación en el sector informal (%)

País	1990	2005
Honduras	60	55
Guatemala	58	57
El Salvador	54	58
Nicaragua	48	63,4
Costa Rica	40	38

Es mayoritaria la presencia de mujeres, pero con un crecimiento más acelerado de los hombres en los últimos años⁸.

⁸ El 57% de los pequeños negocios está en manos de «mujeres emprendedoras»: 66% El Salvador, 60% Guatemala, Honduras y Nicaragua. Mujeres microempendedoras más que microempresarias (Trejos, OIT, 2005).

Existe una relación negativa del sector informal con el ingreso por habitante: es más alto en los países con ingresos per cápita más bajos y la relación es positiva con el índice de GINI: cuanto más alto el coeficiente mayor es la informalidad.

Es una alternativa de empleo, particularmente para las mujeres, porque permite aprovechar eficientemente los tiempos disponibles de la familia: la educación, el trabajo de jóvenes y cuidado del hogar. Utiliza recursos fungibles que también desempeñan funciones domésticas y productivas (casa empresa, transporte familiar comercial).

II.7. *La economía reproductiva*

Las políticas públicas de protección social que se han aplicado tomando como referente a las familias, continúan siendo diseñadas bajo supuestos de modelos ideales de organización familiar y social que ya no se corresponden con la realidad. Esto ha contribuido a profundizar las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de la economía del cuidado, tanto en el hogar como en las comunidades, y en el ámbito laboral. El hecho de que las políticas económicas no consideren la profunda interrelación entre la economía de mercado y la economía no remunerada mantiene la fuente de profundización de desigualdades de género: intensificación de las jornadas de las mujeres ante la disminución de la oferta y/o del acceso a alternativas de atención pública o privadas a

las demandas de cuidado de las personas. Las mujeres centroamericanas han compensado, a costos muy altos, las fallas del mercado y del Estado en la economía del cuidado. El entramado socio-cultural vigente en nuestras sociedades cruza toda la problemática analizada y conspira contra las posibilidades de superar las desigualdades fundamentales de género, tanto en el ámbito del trabajo no remunerado como en el de la participación política y ciudadana. Aunque no existen datos oficiales que den cuenta del aporte económico de las mujeres con su trabajo reproductivo, algunos estudios realizados en la región para diferentes años reflejan la siguiente situación:

Estimaciones del valor del trabajo doméstico no remunerado

País	Año de la estimación	Relación con el PIB
Nicaragua	1996	30%
Guatemala	2000	30%
El Salvador	1996	33%

Fuente: Nicaragua, FIDEG. Guatemala, CEPAL. El Salvador, PNUD.

III. **ALGUNAS TENSIONES DEL ISTMO CENTROAMERICANO**

El incremento de algunos precios clave de la economía como es el petróleo y sus derivados y el impacto que ello tiene en la cadena de producción y distri-

bución de los bienes y la necesidad de diversificar las fuentes de generación energética a lo que se ha sumado la reciente crisis financiera internacional, están reflejando impactos en las economías de la región. La región ha comenzado a resentirse del impacto de estas tendencias. El índice de precios al consumidor en el Istmo Centroamericano pasó del 6% en promedio durante el año 2006 a 9,3% en 2007, siendo Nicaragua y Costa Rica los que registraron los mayores incrementos con inflación de dos dígitos: 16,9% y 10,8% respectivamente. La tendencia creciente de los precios durante el primer semestre de 2008 se ha mantenido. Algunas estimaciones señalan que el incremento de los precios de los alimentos básicos ha oscilado en el último año entre 30% y 60% para productos básicos de la dieta centroamericana como es: frijol, arroz y maíz. La crisis mundial de alimentos en Centroamérica se combina con la falta de prioridad y estímulo hacia la producción primaria, perdiendo participación en la generación del PIB. A pesar de ello, el sector primario sigue siendo importante para las economías de la región, en particular para las exportaciones⁹ y la generación de empleo, prevaleciendo los altos niveles de pobreza en la población rural. La desaceleración de la economía mundial traerá aparejado una importante reducción del ingreso de divisas en la región por las medidas restrictivas a la inmigración, cuyo efecto

más directo se ha tenido en el año 2008 con la Directiva de Retorno aprobada por el Parlamento Europeo. De producirse una caída significativa del ingreso de remesas, la pobreza de los hogares tenderá al aumento en el mediano plazo, particularmente en las zonas urbanas, con otras consecuencias de carácter social que podría derivar en una disminución del índice de desarrollo humano en los próximos años, si no se toman medidas de políticas públicas que vayan compensando los efectos negativos de esa situación. La crisis alimentaria constituye una amenaza para el desarrollo de los países de la región y pone a las mujeres en una situación de mayor tensión al seguir siendo responsables de la reproducción social y del bienestar de la familia. Por otro lado, la IED y particularmente la producción industrial bajo el régimen de zonas francas, comenzó a experimentar reorientaciones territoriales, observándose un retiro de algunas empresas, particularmente de los países más pobres de la región. En los últimos años asistimos a la salida abrupta de empresas maquiladoras con un importante impacto en el empleo femenino vinculado a los sectores más afectados (textil). Esta situación puede agravarse con la entrada masiva de los productos de China e India que compiten con la producción de la región a muy bajos costos. Por otra parte, la recesión mundial plantea también otro tipo de amenazas frente a los sectores dinámicos

⁹ Mayra Falck, «Apretos Alimenticios. El rol de los precios de los alimentos en el desarrollo regional. El caso de Centroamérica», 12 de junio de 2008. BCIE.

como el turismo, que como vimos anteriormente, constituye un soporte importante de la economía regional.

IV. CONCLUSIONES

A pesar del importante crecimiento de la fuerza de trabajo femenina, según las estadísticas oficiales, las dos terceras partes de las mujeres son consideradas población económicamente inactiva, incluyéndose dentro de dicha categoría a las «amas de casa». Las transformaciones del mercado laboral requiere de nuevas categorías de análisis e indicadores que permitan dar cuenta de la evolución de los mercados y las implicaciones del trabajo en la calidad de vida de las mujeres.

El desarrollo de sectores productivos vinculados a las cadenas globalizadas no está generando mayor valor agregado, deja pocos recursos en los países, pero, sobre todo, es un mecanismo que está frenando las posibilidades de desarrollo humano de la población que tiene que entrar al mercado de trabajo en condiciones tales que en algunos casos es violatorio de sus propios derechos laborales y que frena el desarrollo de las capacidades para una mejor vida.

El avance democrático y la igualdad en el ejercicio de los derechos de toda la población de la región depende de que la mitad de la población en la región —las mujeres— se convierta en sujeto activo

del funcionamiento social, económico y político a todos los niveles y las cargas de trabajo no remunerado (en el hogar y en la comunidad) se distribuyan más equitativamente entre mujeres y hombres, así como entre el Estado, la familia/hogar y el mercado.

V. DESAFÍOS

Acciones de política que contribuyan en el aumento del capital humano de las mujeres atendiendo a todo el ciclo de vida:

- Incorporar en el currículo educativo nuevos conceptos que contribuyan a la deconstrucción de estereotipos de género, aportando al cambio en el imaginario social. Masificar el acceso de las nuevas tecnologías de información para que en el marco de comunidades de aprendizaje, las mujeres tengan la oportunidad de desarrollar sus capacidades y articular esfuerzos a nivel local, nacional e internacional.
- Profundizar en el conocimiento sobre las implicaciones de la globalización y las tendencias económicas mundiales con efectos en la región para adelantar propuestas desde y para las mujeres con el objetivo de que estén preparadas para una mejor inserción laboral y aprovechen los espacios que puede dar una economía mundial más interconectada.
- Explorar sobre los mecanismos de empoderamiento, las emergentes

formas asociativas y de agencia experimentadas por las mujeres que trabajan en el sector informal con el fin de dar luces sobre posibles políticas públicas que refuercen el capital social.

- Fomentar políticas redistributivas que cruzan acciones a nivel micro, meso y macroeconómico. Ello requiere intervenciones en materia de políticas compensatorias donde el Estado a nivel nacional y local, el sector empresarial, la comunidad y las familias asuman la reproducción social.
- Acelerar el crecimiento económico y mejorar la distribución del ingreso: con crecimiento incluyente, mejorando la efectividad de la inversión social y programas orientados a la población pobre, sin sobrecargar el trabajo de las mujeres. ¿Existe espacio para reformas tributarias en beneficio de las mujeres?

- Mejorar las condiciones de productividad requiere poner especial atención a la situación y condiciones de las mujeres y promover el acceso a derechos a la propiedad, aumentar el tamaño y la productividad de la tierra. Así como, políticas que incidan en los factores asociados, como son: acceso a mercados, al crédito, seguros e infraestructura económica y social.

El proceso en marcha de los acuerdos de asociación entre la UE y CA constituye una oportunidad para hacer una integración incluyente. El movimiento de mujeres de la región ha sido muy activo para posicionar sus demandas y señales de alerta. Se requiere fortalecer ese espacio de articulación regional en CA pero también construir un diálogo para la incidencia con el movimiento feminista europeo.

2. EL EMPLEO FEMENINO EN ESPAÑA Y EUROPA: CAMBIOS Y CONTINUIDADES

Pilar Carrasquer *

I. INTRODUCCIÓN

Estas páginas sintetizan la intervención presentada en el seminario «Género y Cohesión social» celebrado en La Antigua entre el 30 de junio y el 6 de julio de 2008. Tienen como objetivo mostrar los grandes rasgos de la participación femenina en el mercado laboral español y europeo, resaltando los elementos de cambio y de continuidad observados en estos últimos años, en particular desde la definición de los objetivos europeos de empleo en la Cumbre de Lisboa de 2000 que han marcado las líneas de actuación en Europa durante este último periodo. En este sentido, el carácter del texto es eminentemente descriptivo.

Sin embargo, como no hay descripción neutra, en la lectura de los datos se argumentan, aunque sea de forma somera, tres cuestiones, a mi modo de ver claves, para entender las desigualdades de género hoy en el mercado de trabajo español y, en cierto modo, europeo. La primera de ellas es que, a pesar de los cambios, la presencia femenina en el mercado laboral sigue caracterizada por un conjunto de factores que durante la segunda mitad del siglo pasado sirvie-

ron para tipificar dicha presencia como específica o peculiar con respecto a la norma, entendiendo, de hecho, por tal, la norma de empleo masculina. Estos elementos de permanencia o de continuidad avalan el carácter estructural de las desigualdades de género en el mercado de trabajo, al tiempo que suscitan interrogantes con respecto a las políticas llevadas a cabo para paliarlas. De modo que, en segundo lugar, cabe preguntarse por la bondad de las líneas maestras de las políticas europeas de empleo, desde una perspectiva de género. Más concretamente, cabe plantear la hipótesis de si las políticas no están actuando, en cierto modo, como factor de reproducción de aquello que pretenden cambiar. De ahí que, para terminar, se sugieran algunas líneas de debate y de actuación para un futuro más igualitario entre hombres y mujeres. Un horizonte que, para quien esto escribe, pasa ineludiblemente por afrontar la cuestión de la «carga total de trabajo» y la de la relación entre tiempo de trabajo y tiempo de vida. Y no sólo como algo que atañe al empleo femenino y a las desigualdades de género, sino como dimensiones a explorar y sobre las que actuar para la mejora del bienestar cotidiano de las personas.

* Profesora del Departamento de Sociología de la UAB y miembro del CER-QUIT (Grupo de estudios sociológicos sobre Trabajo y Vida Cotidiana) de dicho Departamento, donde desarrolla su actividad investigadora en temas relacionados con el trabajo desde una perspectiva de género. Los resultados del último proyecto DGICYT sobre «El tiempo de trabajo en la negociación colectiva y sus efectos sociales», han sido publicados en el núm. 23, monográfico de la revista *Cuadernos de Relaciones Laborales* dedicado a los «Tiempos de trabajo» y coordinado por T. Torns y P. Carrasquer, y en el núm. 83 de la revista *Papers*.

II. PRINCIPALES RASGOS DEL MERCADO DE TRABAJO: VIEJAS Y NUEVAS DESIGUALDADES

Sostiene M. Maruani (2000: 18) que, en relación al empleo, «existen pocos ámbitos en los que haya tenido lugar una mutación social de tamaño amplitud sobre un telón de fondo de desigualdades tan tenaces». En buena medida, esa amplia mutación social a la que se refiere Maruani tiene que ver con lo que L. Balbo denominó la doble presencia femenina y con su legitimación social. Esto es, con la presencia continuada en el mercado laboral de las mujeres adultas con responsabilidades familiares, pero sin que ello haya significado ni su menor dedicación al trabajo doméstico-familiar¹ ni un reparto más equitativo del mismo entre géneros. Lo que convierte el fenómeno de la doble presencia en un elemento de cambio pero también de continuidad en el trabajo y en el empleo femenino, en las relaciones de género y en las desigualdades que se generan en torno al trabajo y a la actividad laboral.

Por su parte, el carácter tenaz de las desigualdades remite al mantenimiento de algunas de sus formas de expresión (mayor exposición al desempleo, mayor discontinuidad en el mercado laboral, más rotación en el empleo, menor salario) pero también a la redefinición de al-

gunas ya conocidas (mayor presencia en el empleo a tiempo parcial, segregación ocupacional horizontal y vertical) y a la identificación de otras que quizá no son nuevas, aunque sólo recientemente se les haya puesto nombre (acoso sexual). Elementos, pues, de continuidad que ponen en duda algunas de las hipótesis todavía habituales para explicar la especificidad del empleo femenino y las desigualdades de género, como el menor compromiso de las mujeres con la actividad laboral o su menor inversión educativa. Pero también elementos de cambio que ponen de manifiesto el carácter dinámico de las relaciones y de las desigualdades de género. Veamos algunos datos.

La tasa de actividad de las españolas se ha incrementado de manera notable en las últimas décadas, al tiempo que ha aumentado su presencia continuada en el mercado laboral. Sólo entre 1997 y 2007, la tasa de actividad femenina en España ha pasado del 38,1% al 48,4%, recortando distancias con respecto a la tasa de actividad femenina de la UE-15 (45,6% y 50,6%, respectivamente). Sin duda, el crecimiento es significativo pero no iguala las tasas de actividad masculinas, ni en España (64,4%) ni en EU-15 (66,1%).

En el caso español, buena parte de ese incremento corresponde a la presencia

¹ Entiendo por trabajo doméstico-familiar el conjunto de tareas que implica el mantenimiento de la infraestructura del hogar y el cuidado de las personas del hogar-familia, ya sea en términos de gestión como de ejecución de dichas actividades (véase Carrasquer, Torns *et al.*, 1998).

de las mujeres casadas en el mercado laboral formal. En dos décadas, la tasa de actividad de las casadas se ha incrementado en más de 20 puntos, en particular en las edades centralmente reproductivas, de forma que tiende a desaparecer la curva bimodal típica del empleo femenino. A fecha 2007, la tasa de actividad de las mujeres casadas en España supera el 60% entre los 20 y los 54 años, alcanzando la cota del 70% en el intervalo entre los 30 y los 34 años. Unos porcentajes que contrastan con los de veinte años atrás, cuando la tasa de actividad de las casadas encontraba su punto más alto en un escueto 45% entre los 25 y los 29 años, justo antes de la edad media de nacimiento del primer hijo o hija. Con todo, de nuevo los datos quedan lejos de los registrados por los hombres casados, cuya tasa de actividad supera siempre ampliamente el 90% entre los 24 y los 59 años, si bien, para 2007, se aprecia ya con claridad la caída en la tasa de actividad masculina a partir de los 54 años, siempre según la EPA.

Siguiendo con el caso español, el nivel de estudios continúa jugando un papel importante a la hora de explicar la actividad femenina. La tasa de actividad femenina más elevada corresponde a las mujeres con estudios universitarios, siendo éste el único caso en el que casi se equiparan a la correspondiente tasa de actividad masculina (87,7% y 96,2%, respectivamente, para la población de 30 a 34 años, en 2007). Es más, en un mercado laboral tan duro como el espa-

ñol, con un pasado reciente de fuerte desempleo, la credencial educativa se ha convertido en llave de entrada a la actividad productiva para las jóvenes. Tanto es así que, entre las jóvenes de 30 a 34 años, el 36,7% de las activas tiene estudios universitarios, frente a una proporción del 22,8% en el caso de los jóvenes españoles. Un esfuerzo educativo que no suele ser sinónimo de éxito, sino más bien de posibilidad de acceso a un empleo y de mayor sobrecualificación femenina.

En cuanto al desempleo, a pesar de la notable mejoría en las tasas de desempleo de ambos géneros en el conjunto de la UE, las cifras indican la persistencia de una mayor exposición femenina al mismo, si bien las distancias son menores que hace 10 años. Sin embargo, conviene añadir, de inmediato, que esa realidad es heterogénea si consideramos la divergencia entre las tasas de desempleo masculino y femenino en los distintos países europeos. España es uno de los países donde esa divergencia es mayor, dándose la circunstancia de que la tasa española de desempleo masculino se sitúa en la media europea (6,4% y 6,5%, respectivamente) mientras que la femenina supera ambas de manera nítida (10,9%), para 2007.

En síntesis, los hombres siguen teniendo una estrecha vinculación con el mercado laboral, con independencia de su nivel de cualificación y del estado civil, y a lo largo de todo el ciclo vital

(con la excepción de los efectos de las políticas empresariales de expulsión, más o menos negociada, de los mayores de 55 años), como corresponde a su identificación como proveedor principal del hogar. Por su parte, las mujeres tienen, en la actualidad, una presencia muy relevante en el mercado laboral, pero todavía ligada a la cualificación, al estado civil y al ciclo vital, por lo menos en lo que respecta a su participación en el mercado laboral formal. Presumiblemente, en el caso de las mujeres con cargas familiares y baja cualificación, parte de las cifras de inactividad responden, en realidad, a una actividad laboral informal, más difícil de contabilizar a través de las estadísticas oficiales.

El porqué de estos datos hay que buscarlo más allá de lo que suele ser habitual en los análisis del mercado de trabajo. Las teorías convencionales no sirven para dar cuenta ni del comportamiento de la mano de obra, masculina o femenina, ni de las desigualdades de género que definen el mercado laboral en el conjunto de países europeos. Por más que algunas de ellas impregnen el sentido común y algunas prácticas cotidianas. ¿Quién no ha oído alguna vez que casi resulta mejor y más económico que la mujer deje la actividad laboral, aunque sea temporalmente, para la crianza de los hijos e hijas o para el cuidado de los mayores? Sobre todo si se pone en la balanza el coste económico de los servicios de atención a las personas, en particular en aquellos países

donde los servicios públicos son insuficientes. Y cabe hacer notar que, en esos casos, el salario que se pone en el platillo de la balanza es siempre el femenino y no el conjunto de los ingresos familiares. Con otras palabras, la explicación de los datos hay que buscarla en el mantenimiento de la división sexual del trabajo en el hogar, tal como muestran los estudios de R. Crompton, entre otros.

Ese escenario común al género femenino debe ser matizado no sólo por el ciclo de vida y la tipología de cargas familiares, sino también por la clase social, pues ésta influye tanto en la posibilidad de derivar el trabajo doméstico-familiar, y el conflicto cotidiano que éste acarrea, como en los distintos imaginarios y percepciones sociales con respecto al propio trabajo doméstico. Y, finalmente, esa realidad se concreta según países de acuerdo con los particulares «regímenes de bienestar» y «modelos de empleo» (Moreno, 2005; Bosch *et al.*, 2007) o de las «culturas del trabajo» (Pfau-Effinger, 2004) que en cada caso se den, por mencionar sólo algunos ejemplos de las aproximaciones que en estos últimos años han renovado los análisis del trabajo y del mercado laboral. Unas aproximaciones que, al margen de sus distintos acentos y focos particulares de interés, tienen en común el hecho de partir de las relaciones entre mercado laboral, familia y Estado como marco analítico básico para explicar las desigualdades de género en este campo.

III. LAS POLÍTICAS EUROPEAS DE EMPLEO Y SUS LÍMITES

El impulso a la presencia femenina en el mercado laboral constituye uno de los objetivos europeos de empleo en estos últimos años. El aumento de las tasas de actividad y de empleo de las mujeres bajo condiciones de igualdad se encuentra en el centro de las políticas europeas de empleo emanadas desde la Cumbre de Lisboa de 2000. En el horizonte de 2010, hoy casi inmediato, se trataba de alcanzar una tasa de empleo femenino del 60% en el conjunto de países europeos. Un objetivo que debía ir acompañado por políticas de igualdad de oportunidades que permitiesen lograr ese objetivo y que, además, contribuyesen a dibujar un mercado laboral más igualitario entre géneros. Bajo este prisma, se identificaban cuatro grandes líneas de actuación:

- Favorecer la incorporación de mujeres en sectores donde están subrepresentadas, con objeto de paliar la segregación ocupacional.
- Disminuir las discriminaciones indirectas.
- Favorecer la reincorporación femenina después de periodos de inactividad, especialmente por motivos de maternidad y de crianza.
- Favorecer la «conciliación» de la vida personal, familiar y laboral a través del aumento de los servicios de cuidado de las personas.

Todo ello mediante la gobernanza entendida como proceso que ha de facili-

tar la definición de las problemáticas específicas en cada contexto, así como la generación de los consensos necesarios entre todos los actores sociales implicados, dentro de los objetivos y orientaciones comunes a nivel europeo.

En lo que concierne al objetivo principal, la meta parece al alcance de la mano si consideramos que la EU-27 presenta una tasa de empleo femenino del 58,3%, en 2007. España queda algo más lejos de ese objetivo, con una tasa de empleo del 54,7%, después de un crecimiento espectacular en estos últimos diez años. Sin embargo, un balance más detallado pone encima de la mesa algunos puntos oscuros:

Refuerzo de la *segregación ocupacional*, en parte provocada por el impulso del empleo femenino en los servicios (*care*). Así, en el conjunto de la UE-25, el 60% del empleo femenino se concentra en sólo 6 sectores de actividad (sanidad y servicios sociales, comercio, educación, administración pública, servicios a las empresas y hoteles y restauración, por ese orden); mientras que, en el caso masculino, los 6 principales sectores donde se localiza el empleo masculino son otros (construcción, administración pública, servicios a las empresas, comercio, agricultura y transporte por carretera) y sólo concentran el 40% del empleo masculino. De modo que segregación, pero también concentración, definen, hoy como ayer, el empleo femenino.

Impulso del *trabajo a tiempo parcial*, especialmente en aquellos países donde ese tipo de empleo está aún poco extendido, como España, y consolidación de los porcentajes existentes allí donde esta modalidad de empleo tiene ya un peso significativo. En el bien entendido de que ese tiempo parcial es femenino y no masculino: alrededor del 30% de las europeas trabaja a tiempo parcial, frente a un 8% de los europeos, según datos de Eurostat para 2006. Ese peso del trabajo a tiempo parcial en el empleo femenino pone en cuestión el significado de las tasas de actividad y de empleo femeninas en Europa. En términos cuantitativos, si se traduce el tiempo parcial a su equivalente en empleo a tiempo completo, las tasas de actividad y de empleo femeninas se reducen sensiblemente (Scheele, 2007). Desde un punto de vista más cualitativo, está claro que un empleo a tiempo parcial no garantiza ni la posibilidad de independencia económica ni la posibilidad de carrera profesional.

Si aunamos ambas dimensiones, tipo de empleo y características del mismo, en Europa se observa la configuración de *buenos y malos empleos*, estos últimos muy ligados a los servicios, en concreto al *care*, ocupados mayoritariamente por mujeres. Aunque no todo el empleo en los servicios puede ser calificado de empleo de baja calidad, ni todas las mujeres ocupan el mismo tipo de empleo ni están en la misma situación. La polarización del empleo femenino es también un rasgo del mercado la-

boral español y europeo que sale reforzado y no paliado por las políticas de empleo europeas.

A todo ello cabe añadir, por último, el mantenimiento de las *discriminaciones* directas y, sobre todo, indirectas. A modo de ejemplo, en 2006, el «gap salarial» entre el empleo femenino y masculino en Europa se estima en torno al 15%, siempre según Eurostat. Es más, aunque no es sencillo evaluar las diferencias salariales, se puede añadir que esa diferencia se amplía cuanto mayor es la cualificación formal de las mujeres, bien sea por la menor valoración de las competencias femeninas y de los puestos que ocupan, bien sea por la menor capacidad de control sindical de las condiciones de trabajo en determinadas categorías profesionales; con otras palabras, el convenio colectivo iguala las condiciones de empleo de hombres y mujeres, pero en los puestos donde pesa la discrecionalidad empresarial y/o la capacidad de negociación individual, como sucede en los puestos de responsabilidad, las mujeres salen perdiendo.

Las especialistas europeas como J. Rubery (1995, 2001, 2004) tienden a explicar ese balance en parte alentador (crecimiento del empleo femenino) y en parte descorazonador (mantenimiento y/o redefinición de las desigualdades de género) a través de tres grandes cuestiones. La primera es lo que podríamos llamar productivismo, es decir, las políticas han promovido la entrada de las mujeres al mercado laboral, sin que se

haya intervenido decididamente para modificar las reglas de juego que lo presiden. La segunda es la no transversalidad. En realidad, al margen de la declaración de intenciones, las políticas de empleo se plantean en paralelo a las políticas de igualdad. Son actuaciones que no sólo no se enriquecen mutuamente sino que claramente van en sentido contrario (véase el impulso al trabajo a tiempo parcial femenino, a la vez que, desde instancias europeas, se amenaza con la ampliación de la jornada laboral). La tercera son los imaginarios patriarcales de los actores sociales, uno de los grandes temas de fondo. Los principales actores que intervienen en el diseño y puesta en práctica de las políticas siguen trabajando sobre la base de un mercado laboral que se ve formalmente como neutro y/o que responde al perfil de centralidad productiva y dedicación exclusiva que sólo la mayoría de hombres y también algunas mujeres, pueden cumplir. En este sentido, la presencia de mujeres en puestos de decisión no garantiza *per se* un cambio de orientación en las políticas europeas (Perrons, 2005). Para expresarlo de un modo resumido, son políticas que no tienen en cuenta ni el reparto de la carga total de trabajo (productivo y doméstico-familiar) ni la hegemonía de la lógica temporal productiva. O, en una lectura algo más provocativa, son políticas que sí tienen en cuenta ese trasfondo del mercado laboral, pero no hacen demasiado por removerlo. Se moviliza mano de obra femenina, sin modificar substancialmente los factores y los procesos

que favorecen las desigualdades de género en el mercado laboral.

Con todo, y para no caer en el pesimismo, lo esbozado hasta ahora también deja algunas líneas de trabajo y de reflexión abiertas para mejorar las actuaciones en el futuro. Menciono tres que me parecen de especial interés.

En primer lugar, en el plano de los marcos de actuación, la conocida como Ley de Igualdad española de 2007 abre un camino relativamente nuevo al ofrecer la posibilidad de intervención en materia de igualdad dentro de las empresas. Sin menospreciar las posibles dificultades de aplicación, la ley «obliga» al diagnóstico y al diseño de planes de igualdad en las mismas. Proporciona, además, un reconocimiento, aunque sea simbólico, a las posibles actuaciones en ese campo. En segundo lugar, la gobernanza puede favorecer que las desigualdades de género se incorporen a la agenda de los actores sociales, desde los niveles más macro hasta el ámbito local. En este sentido, al igual que la Ley de Igualdad, puede contribuir a la visibilidad social de esa problemática. Aunque hay que reconocer que, hoy por hoy, parecen pesar más sus límites que sus potencialidades, como se ha podido constatar en el caso de la conciliación (Carrasquer *et al.*, 2007). De todos modos, es un proceso a tener en cuenta para favorecer la interlocución social y lograr compromisos en el campo de la igualdad, aunque sólo sea de oportunidades. Más difícil me parece, en tercer y

último lugar, ver la cara positiva de la denominada flexiseguridad. Sobre el papel, sin duda, la tiene: se trataría de garantizar el vínculo con el mercado laboral y la inclusión y cohesión social no necesariamente a través de la estabilidad en el empleo sino mediante el refuerzo del empleo y de la protección social. Como contrapartida, las empresas dispondrían de la flexibilidad necesaria para mantener su competitividad. Tal como se divulga, se trataría de una propuesta que parece ir en consonancia con los tiempos (mayor atención sobre el individuo y «su» capacidad para organizar «su» propia vida a «su» manera) y podría suscitar una cierta aceptación social. Pero, de momento, más allá de la emblemática experiencia danesa (Martín Artiles, 2008), el tipo de empleo que se puede configurar a partir del desarrollo de políticas de este cariz se asemeja demasiado a la experiencia femenina en el empleo (discontinuidad, precariedad) para que resulte atractiva, especial pero no exclusivamente para los colectivos menos cualificados o que ocupan este tipo de puestos de trabajo (Carrasquer, 2002; Carrasquer y Torns, 2007).

IV. A MODO DE CONCLUSIÓN: ALGUNOS RETOS DENTRO Y FUERA DEL MERCADO LABORAL

La presencia femenina en el mercado laboral español y europeo no es ninguna anécdota. Las mujeres constituyen una parte significativa de la fuerza laboral en

los países desarrollados, inclusive en aquellos segmentos más cualificados. Pero no es una presencia en igualdad, desde el punto de vista de género. Mejorar lo hecho hasta ahora requiere revisar algunas cuestiones y presupuestos de partida. En lo que se refiere a la definición de la problemática, esto es, de las desigualdades de género en el mercado laboral, señalaría los siguientes ejes de debate:

«Job model vs. Gender model», por expresarlo en las palabras de R. Feldberg y N. Glenn (1982). Es decir, la persistencia de un doble rasero en los análisis del trabajo y del mercado laboral: por un lado, el «job model» que correspondería al modelo de empleo «normal» o masculino. Y por otro lado, ese «gender model» que recogería la especificidad de la relación femenina con el empleo. Esta disyuntiva es la que continúa presidiendo buena parte de los análisis y de las actuaciones, como se puede reconocer en el caso europeo.

Redistribución vs. Reconocimiento, dimensión señalada por N. Fraser, entre otras, para dar cuenta del debate sobre aquello que prima, y lo que debería primar, en los análisis y en las propuestas en torno al trabajo y el empleo femeninos. Entiendo que la cuestión de la redistribución es central porque apunta hacia la desigualdad. Pero trabajar sobre el reconocimiento puede contribuir, por ejemplo, a una revisión en positivo de las tareas consideradas femeninas y, en este sentido, por lo común devaluadas.

Por último, un tema casi ausente de los análisis del trabajo y del empleo femeninos que hay que abordar: el de la heterogeneidad femenina y el de la desigualdad «intragénero». El denominador común de las desigualdades entre hombres y mujeres no obsta para obviar las desigualdades, no sólo económicas, sino también culturales, entre las propias mujeres. Las políticas serían más acertadas si fuesen capaces de reconocer y actuar sobre esa heterogeneidad.

Para terminar, para que las políticas sean efectivas tendrían que abordar la distribución de la carga total de trabajo entre géneros y a lo largo de todo el ciclo o trayectoria de vida. Una cuestión que presupone una reorganización del tiempo de trabajo y de la jornada labo-

ral, acorde con el conjunto de los tiempos de vida (Torns, 2007; Torns *et al.*, 2008). Con todo, ambos aspectos serían insuficientes si no se aborda, de manera decidida, el cuidado socialmente organizado de las personas. Y, muy probablemente, nada de ello sea posible sin impulsar los cambios culturales que remuevan los imaginarios patriarcales que perviven tanto en los hombres como en las mujeres.

Como se puede apreciar, casi hay más interrogantes que respuestas. Aunque el conocimiento acumulado hasta ahora permite señalar algunas certezas. Y quizá la principal sea que sólo desde una aproximación compleja a las desigualdades de género en el mercado laboral va a ser posible mejorar el escenario actual.

3. LA COHESIÓN SOCIAL, LAS MUJERES TRABAJADORAS, EL EMPLEO Y LOS INGRESOS

Janina Fernández Pacheco *

I. LA ESTRATEGIA PARA REDUCIR LA POBREZA DEBE ESTAR ARTICULADA AL MERCADO DE TRABAJO

Esta última década ha estado llena de buenos propósitos por medio de estrategias para reducir la pobreza, para lograr avanzar en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, por lograr una mayor cohesión social y, desde el punto de vista de las relaciones laborales, por avanzar hacia lo que la OIT ha llamado el paradigma del Trabajo Decente.

Las aspiraciones son las mismas que se plantean las agendas de desarrollo desde hace muchas, pero muchas décadas.

Los rostros de la realidad muestran:

Unos países con heterogeneidades estructurales de carácter económico, institucional, cultural y de acceso a las oportunidades, que se observa en toda su crudeza por lo menos a tres niveles: las diferencias entre el mundo rural y el urbano, las diferencias de todo tipo y entre ellas las condiciones de acceso al mercado de trabajo de las etnias indígenas y de los negros, y las diferencias en el acceso al mercado de trabajo de las mujeres en relación con sus pares hombres.

Dicho en otra forma: el hecho de que en el momento actual no esté en el centro de los discursos y las preocupaciones: la fragmentación entre mundos rurales y urbanos, la exclusión social por razones de etnia, raza y género y la persistencia de un enorme sector informal laboral como esponja del empleo de las mujeres, no significa que la situación haya mejorado, sino que simplemente se aborda desde otras vertientes, entre ellas la cohesión social. ¿Pero es posible siquiera imaginar la cohesión social en un mundo tan estructuralmente excluyente y fragmentado? ¿Qué ha cambiado? Lo que cambia son los discursos pero las realidades persisten y se hacen más complejas en términos de los mecanismos de exclusión social, entre los cuales la exclusión, por razones de género o por pertenencia a pueblos indígenas o negros, sigue teniendo una indeseable primacía.

Las estrategias para la reducción de la pobreza no han logrado ese gran consenso nacional necesario para actuar sobre el mediano y largo plazo, de forma tal que sus mecanismos están sujetos a los ciclos de las administraciones gubernamentales y, además, subordinados a la coyuntura económica, entre cuyos problemas relevantes por su impac-

* Costarricense, socióloga y economista especializada en políticas públicas, combinando el trabajo como docente universitaria con actividades diplomáticas y de cooperación internacional. Trabajó con ACNUR en derechos humanos de la población refugiada en el marco de los Acuerdos de Paz en América Central, y como consultora internacional en diferentes países. Experta en el ámbito de los derechos laborales y de las políticas de empleo en América Central. Ha sido distinguida con diferentes premios por su obra poética y por sus trabajos de investigación en política económica.

to en nuestras economías se encuentra: la desaceleración de la economía norteamericana, el incremento de la factura energética y la ominosa amenaza de una crisis alimentaria por el encarecimiento de los insumos para producir con una eficacia mínimamente aceptable.

Es en este marco de persistencia de la pobreza y de la diferenciación del empleo a nivel urbano y rural, así como en la persistencia de la exclusión social laboral por razones de género, de edad o de pertenencia étnica que podemos adelantar un primer recuadro sobre los aspectos positivos (las luces) y los aspectos negativos (las sombras) en la participación de las mujeres en el mercado laboral en América Latina.

Principales aspectos positivos:

- Disminuye la brecha de participación entre hombres y mujeres.
- Disminuye la brecha de participación entre las mujeres pobres y las demás mujeres.
- La tasa de ocupación de las mujeres crece más que la de los hombres.
- Disminuye moderadamente la brecha de ingresos.

Principales aspectos negativos:

- Las mujeres tienen mayores tasas de escolaridad, pero persisten significativas diferencias ocupacionales y de ingresos en relación con sus pares masculinos.

- Aumenta significativamente la tasa de desempleo y subempleo de las mujeres, en especial de las más pobres.
- Se amplía la brecha de desempleo entre hombres y mujeres.
- La brecha de ingresos entre hombres y mujeres continúa alta, en especial en los tramos superiores de escolaridad (estudios postsecundarios).
- El porcentaje de mujeres ocupadas en el sector informal sobre el total de la fuerza de trabajo femenina es superior a la de los hombres en esa situación y la tendencia a incrementarse se mantiene.
- El porcentaje de mujeres que no cuenta con ningún tipo de protección social es superior al de los hombres en esa situación.
- Ha disminuido levemente el porcentaje de mujeres que labora media jornada, mientras han aumentado las jornadas muy cortas (hasta 20 horas semanales) y las muy extensas (49 y más horas semanales).

Resumido de: Abramo Laís (ed.) (2006), *Trabajo decente y equidad de género en América Latina OIT*, Santiago, Chile.

II. TRABAJO SUFICIENTE Y DE CALIDAD, GÉNERO Y EMPLEO

Las condiciones de trabajo, así como la demanda y la oferta de empleo remunerado se derivan del funcionamiento

de la sociedad como totalidad, pero asimismo reflejan las heterogeneidades y los diferentes niveles de desarrollo a lo interno de los países. En las condiciones actuales de funcionamiento de economías globales la generación de empleo es el resultado del accionar de un conjunto de dimensiones económicas, sociales, políticas, jurídicas, culturales e institucionales, que interactúan entre sí. En esta perspectiva interesan tanto la calidad, como la cantidad de trabajo.

Las políticas gubernamentales para lograr promover el empleo están de hecho insertas en una economía mundial cada vez más integrada, que evidentemente sobredetermina los márgenes de maniobra de las políticas de gobierno.

La naturaleza de la política económica en cada país: política fiscal, política monetaria y política de ingresos, axial como de las demás políticas gubernamentales, particularmente, la política comercial, la política educativa, la política de salud, la política de equidad entre los géneros y la política de protección social, inciden en la posibilidad de generar empleo y de mejorar la calidad de los empleos existentes, tanto en el sector formal como en el sector informal de la economía.

La naturaleza de los marcos institucionales y la manera en que interactúan con los mercados y los procesos políticos desempeñan un papel fundamental

en la determinación de la calidad y la cantidad del trabajo.

Sabemos poco de la dialéctica precisa que interviene en todos estos procesos, así como la manera en que estas relaciones quedan afectadas por los niveles de desarrollo y por las estructuras institucionales existentes. Lo que sí sabemos es que la cantidad y la calidad del empleo que existen en cada país son, como ya hemos afirmado, el saldo de la forma en que interactúan las variables económicas, políticas, sociales y culturales, tanto a nivel sustantivo como de procedimientos institucionales, entendiendo por instituciones todas las formas relacionales organizadas del quehacer humano.

Una de las primeras preguntas que habría que contestar es:

¿Cuáles son los medios disponibles (oportunidades y limitaciones) para poner en ejecución las políticas para avanzar hacia un empleo con equidad entre los géneros y con equidad para los diversos grupos raciales o étnicos, en el contexto de la globalización y las limitaciones y oportunidades que emanan de la misma para cada uno de nuestros países?

Igualmente importante que la pregunta anterior es:

¿Cuál es el nivel de desarrollo relativo del mercado de trabajo como espacio geográfico del Estado-nación en que

confluyen los oferentes y los demandantes de empleo?

Si las respuestas, a nivel sumario, se concentran en un cuadro de:

- Precariedad o inestabilidad cíclica del crecimiento económico;
- Debilidad de los mecanismos para captar y redistribuir ingresos —por ejemplo, políticas impositivas regresivas y basadas en los impuestos al consumo—;
- Abandono parcial o total de la política de empleo y sustitución de la misma por las reglas del juego de un mercado cada vez más abierto a los vaivenes del comercio internacional;
- Altos niveles de exclusión social que se manifiestan en pobreza y pocas oportunidades para remontar esa situación de encarecimiento;
- Debilidad y fragmentación de las estructuras institucionales, tanto públicas como privadas, que pueden incidir directa o indirectamente en la generación de empleos de calidad con equidad entre los géneros;
- Altos niveles de desempleo y sobre todo de subempleo;
- Baja cobertura de la seguridad social y raquitismo de los sistemas de protección social;
- Disminución sostenida o crecimiento cero de la tasa de afiliación sindical y sexismo androcéntrico en las organizaciones sindicales;
- Inoperancia de hecho de los tribunales de trabajo por su extrema lentitud y por sus sesgos sexistas al no aplicar

los Convenios y la legislación que protegen a la mujer trabajadora;

- Debilidad de los Ministerios de Trabajo y poca profesionalización y transparencia de los servicios de inspección laboral y de salud, así como una casi inexistencia de servicios de intermediación laboral y una absoluta inexistencia de servicios de intermediación laboral género sensitivos;
- Crecimiento acelerado del sector informal; y el sector informal como principal fuente de generación de ingresos para las mujeres;
- Diversidad de formas explícitas o veladas de exclusión social de las mujeres para acceder a empleos estables y adecuadamente remunerados con la inevitable consecuencia de empobrecimiento más agudo para las mujeres jefas de hogar;
- Fragmentación en la aplicación de las leyes para tutelar la equidad entre los géneros de forma tal que, al juzgar conflictos de trabajo, los jueces no se refieren a esas leyes, sino que se atrincheran en el marco más reducido de las leyes laborales nacionales, sin siquiera aludir a los Convenios fundamentales de la OIT, ratificados por sus países para garantizar la equidad de género en las relaciones laborales o a las leyes que tutelan explícitamente la igualdad de oportunidades y trato para las mujeres.

Si todas estas condiciones se dan o varias de ellas son las que prevalecen, estamos entonces ante una situación de precariedad en el empleo que significa

un enorme reto de concertación social, política y económica para mejorar por aproximaciones sucesivas el empleo que ya existe e incorporar a la generación de empleo los mínimos de calidad y no discriminación por sexo aceptables, por ejemplo en el marco de los Tratados de Libre Comercio, de manera que se detenga la caída hacia mayores niveles de pobreza por insuficiencia en la generación de ingresos provenientes del trabajo. En esta perspectiva, la afirmación contundente es que la única forma de salir y mantenerse fuera de la pobreza para la casi totalidad de la población es por medio de un empleo que garantice una subsistencia digna tanto a nivel personal como familiar.

Es un hecho analizado exhaustivamente que el predominio de políticas económicas diseñadas en función de objetivos muy estrechos de estabilización o de crecimiento económico como criterios centrales, ha resultado ser incompatible con la expansión a largo plazo del producto y del empleo.

Una de las consecuencias de este enfoque de políticas es que la dinámica del mercado de trabajo se deslizó progresivamente desde el lado de la demanda hacia el lado de la oferta de la fuerza de trabajo. La amplitud y crecimiento del sector informal e incluso su feminización, revelan hasta qué punto la generación de empleo se ha convertido en una responsabilidad de los propios trabajadores, que no por casualidad son los que menos demanda tienen para los

empleos dignamente remunerados, ya que sus calificaciones educativas son generalmente bajas y no cumplen con los estándares de calificación que demanda el sector formal de la economía. Incluso en trabajos como la maquila para la exportación.

El nivel educativo y las competencias laborales son un factor clave para evolucionar de las maquilas de primera generación como las de vestuario, calzado y textiles, hacia las maquilas de segunda y tercera generación, en que se ensamblan productos electrónicos y cibernéticos y, desde hace unos años, ha irrumpido en algunos países con mayor nivel educativo los llamados *call centers* o centros de servicio a clientes del mundo desarrollado, lo que demanda gente joven, la mayoría con estudios a nivel de educación secundaria y con un dominio aceptable del idioma inglés. Estos empleos ofrecen el espejismo de mejores salarios que los promedios para ese tipo de población, con esos niveles educativos, pero tienen horarios que no permiten ningún otro tipo de crecimiento personal y es probable que a mediano plazo, tengamos un contingente de trabajadores despedidos porque ya no tienen los requisitos de edad y resistencia a largas jornadas, que no adquirieron otras habilidades y destrezas y que interrumpieron su formación educativa (aun los que podían tenerla) por el espejismo de un salario promedio mayor que el pagado a los egresados de la educación secundaria con dominio de un segundo idioma.

De forma tal que, para remediar los descalabros de la pobreza y la precariedad del empleo en el corto plazo, resulta útil poner en práctica políticas activas del mercado de trabajo, así como políticas pasivas en aquellos países en que exista la posibilidad de financiarlas. El objetivo de estas políticas es, en suma, contribuir a amortiguar la caída vertiginosa hacia mayores niveles de subempleo y desempleo con la lógica consecuencia de incremento de la incidencia de la pobreza. Sin embargo, es importante ponderar los costos y los resultados de cada uno de los instrumentos de estas políticas¹ y sobre todo calibrar muy bien el impulso a políticas que realmente ofrecen encadenamientos virtuosos para lograr empleos de calidad, como lo serían las políticas de capacitación y formación profesional, *siempre y cuando respondan a la demanda del mercado, no sólo en el corto, sino también en el mediano y largo plazo*, así como las políticas de protección social, que no son otra cosa que políticas de redistribución del ingreso por medio de la acción del Estado.

III. GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO, ¿REALMENTE EXISTEN POLÍTICAS?

En primer lugar, para que una Política de Empleo sea algo más que una declaración de intenciones, debe estar inserta en la Política Nacional de Desarrollo y

debe ser sinérgica con la Política Económica y la Política Social del Estado. Desde otra perspectiva, la Política de Empleo para ser eficaz deberá ser concertada con las diferentes instituciones y actores de la sociedad que tienen representatividad y poder de influencia y decisión en los diferentes espacios políticos, económicos y sociales.

Por tanto, aun cuando los Ministerios de Trabajo sean los responsables de coordinar la formulación de la Política de Empleo, no son los únicos responsables de los contenidos sustantivos de la misma, su rol fundamental es contribuir a su formulación y posteriormente velar por su aplicación mediante los instrumentos previstos en la Política del Mercado de Trabajo y en la Política Laboral. Pero todavía la formulación de esas políticas requiere de una poderosa capacidad de coordinación y un certero análisis de los nichos de oportunidad que existen y los que pueden existir en el mediano y largo plazo. En tercer lugar y no por eso menos importante: la Política de Empleo no puede ser «ciega» a las diferencias de género y a las asimetrías que de hecho ya existen en el empleo por razones de género.

Hechas estas breves afirmaciones, lo primero que podemos afirmar, sin lugar a equivocarnos, es que *en ninguno* de los países de América Latina existe una política de empleo. Lo que sí existe, sobre todo en los de mayor desarrollo rela-

¹ Por ejemplo, las transferencias condicionadas para jefas de hogar.

tivo, son políticas activas del mercado de trabajo y políticas de equidad laboral entre los sexos.

IV. DIFERENCIAS DE GÉNERO CON EFECTOS PERTINENTES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La diferencia más evidente de género en el mundo del trabajo se relaciona con el rol reproductivo de las mujeres, los empleadores en términos generales consideran la maternidad como un costo. Por otro lado, existe cada vez más una segregación por edad y apariencia física de las mujeres. Se prefieren mujeres jóvenes con una apariencia atractiva. Una tercera segregación por género en el mundo del trabajo es la orientación de los cursos de capacitación/habilitación, en muchos casos sesgados hacia la reproducción de los estereotipos de género en los oficios. Una cuarta segregación, más difícil de abatir, es la persistencia de la feminización de las tareas domésticas en los hogares y la resistencia manifiesta o latente a que esos roles sean compartidos por sus pares masculinos, con el objetivo de aliviar la carga de la doble jornada de trabajo: el productivo y el doméstico no remunerado que está estrechamente ligado con el sincretismo ideológico/cultural que fusiona a la mujer como responsable central del cuidado del hogar y la familia.

La subvaloración del trabajo femenino, y por ello, la demanda laboral de empleos para las mujeres que reproducen los

roles asumidos como típicamente femeninos está tan interiorizada en el inconsciente colectivo del patriarcado que, a pesar de que las estadísticas muestran que las mujeres poseen un mayor nivel educativo a nivel general que los hombres en América Latina, el mercado de trabajo sigue estando muy segmentado a nivel ocupacional y, en general, las mujeres requieren de aproximadamente cuatro años más de estudio para aspirar a los mismos trabajos de los hombres.

Para las mujeres pertenecientes a los estratos pobres de la sociedad, la situación es aun más compleja: un menor nivel educativo y de capacitación laboral, una mayor tasa de fecundidad, la ausencia de servicios de apoyo pagados para el cuidado de los hijos; el crecimiento de las jefaturas de hogar femeninas y la imperiosa necesidad de generar ingresos para la subsistencia básica, son todos factores que explican la masiva afluencia de mujeres al sector informal o la sobreoferta laboral en las actividades más precarias del sector formal.

Un nuevo elemento que está haciendo su aparición en el panorama y que puede causar distorsiones en el análisis, si no se pondera adecuadamente, es la disminución de las brechas de ingresos entre hombres y mujeres. En este sentido es importante tener presente que: en países con altos niveles de pobreza, los salarios mínimos son los mínimos *minimumum*, que incluso no alcanzan para cubrir los costos de la canasta básica alimentaria, así que la disminución de las

brechas de ingreso en estas circunstancias lo que revela son los límites de la exclusión social para ambos sexos por la vía de la precariedad de los salarios o los ingresos. En este sentido resulta revelador que las brechas vuelven a ampliarse entre hombres y mujeres con mayor nivel educativo (13 años y más).

Para concluir este esbozo: la cohesión social en países en desarrollo es una

utopía deseable y necesaria, pero en el centro de esta aspiración debe estar como eje articulante la equidad de género. En esta dirección hace ya varias décadas se inició la larga marcha. Nuestra visión es optimista, porque no se abaten siglos y siglos de exclusión en unas pocas décadas, pero sí se pueden crear las condiciones para avanzar hacia relaciones que sean cada vez más equitativas.

4. COMENTARIO. PARA CONSEGUIR LA EQUIDAD DE LOS GÉNEROS RESPECTO AL EMPLEO SE REQUIEREN POLÍTICAS DE EMPLEO INTEGRALES

Fausto Miguélez *

I. IMPORTANCIA DE LA TEMÁTICA DE ESTE FORO

Las ponencias presentadas por Pilar Carrasquer, María Rosa Renzi, Janina Fernández y Martín Hopenhayn señalan temas de gran trascendencia no sólo en el debate sobre la equidad respecto al empleo entre los géneros, sino también por lo que toca a las posibilidades de una sociedad más justa con todos sus individuos, que permita una cohesión social que se base en derechos y deberes colectivamente aceptados y no en la imposición de modelos que garantizan el orden social, pero que no se fundamentan necesariamente en la aceptación por parte de los ciudadanos. Las/os autores focalizan sus análisis en cuatro grandes temas que podríamos sintetizar en: significado social e individual del trabajo hoy ante un cambio del mismo que manifiesta uno de sus ejes básicos en la flexibilidad/precariedad; grado en que se mantienen las desigualdades de acceso al empleo entre hombres y mujeres como explicación de la falta de bienestar de muchas personas; papel de las políticas de empleo para acceder a una mayor equidad y a mayor cohesión; rol que han jugado y juegan las familias en esto. El es-

cenario mayoritariamente descrito es América Latina, en su totalidad o regionalmente, y el contrapunto parece ser la Unión Europea.

Asumiendo el valor de todo lo escrito, mis comentarios pretenden, al hilo de las grandes cuestiones señaladas, centrarse en la evaluación de las políticas de empleo al uso, principalmente en la UE que puede parecer el paradigma a seguir. Mi tesis es que las políticas de empleo en curso difícilmente consiguen sus objetivos porque son parciales, y cuando se trata de políticas de empleo con objetivo de equidad aún son más parciales. Y por parciales entiendo que no se suelen integrar en las otras dos políticas que les darían garantías, recursos y continuidad: las políticas económicas y las políticas sociales.

II. ¿UN CAMBIO PARADIGMÁTICO RELATIVO A LA CENTRALIDAD DEL TRABAJO?

Siguiendo lo que en su día había señalado Claus Offe¹ y más recientemente Z. Bauman², las grandes transforma-

* Catedrático de Sociología en la Universidad Autónoma de Barcelona. Como director del Centro de estudios QUIT ha llevado a cabo numerosas investigaciones sobre trabajo, tiempo, diferencias de género, relaciones laborales, etc., con frecuencia en un contexto de comparación europea. Ha publicado varios libros en relación a sus áreas de especialización, así como numerosos artículos sobre diversos aspectos del mercado de trabajo, tanto en revistas nacionales como internacionales.

¹ C. Offe, *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Madrid, Alianza, 1992.

² Z. Bauman, *Modernidad líquida*, México, Fondo de Cultura Económica, 2003.

ciones que ha tenido desde los años setenta del siglo xx, habrían provocado que el trabajo haya perdido su capacidad como elemento explicativo de la historia de la humanidad y sobre todo de la historia de las sociedades modernas. Baste recordar cómo las ideas claves de los clásicos de la sociología: Marx (creación de riqueza, explotación y conciencia), Weber (modelo de comportamiento ético), Durkheim (solidaridad y cohesión social) tienen una fuerte connotación del trabajo como eje de estructuración de la sociedad. Clases, recursos, desigualdad, poder, estatus y prestigio no se entenderían sin referirse al poder estructurador social del trabajo. Pero tampoco algunas de las pautas culturales claves en nuestra tradición cultural: trabajo y progreso, trabajo y bienestar, trabajo y consumo. Desde este punto de vista no cabe duda del papel fundamental del trabajo en la construcción de identidades sociales colectivas e individuales así como en los procesos de integración social (identificación con la sociedad en su conjunto). El trabajo ha sido uno de los ejes estructuradores de las sociedades modernas y, sin duda, un concepto clave en la explicación del cambio y la estabilidad en las mismas.

La posición de C. Offe sobre la transformación fundamental de la categoría trabajo tanto en su papel estructurador como explicativo podría ser sintetizada en estos tres aspectos:

- Trabajar afecta cada vez menos a la forma de actuación social de las personas.
- No parece evidente que el trabajo sea un nexo de unión entre quienes lo realizan, superior a otros nexos.
- Las diferencias internas entre los asalariados pueden superar los elementos de semejanza.

Y la razón de la transformación aducida por el autor podríamos resumirla diciendo que el trabajo hoy predominante, el de los servicios, no está sujeto al régimen de productividad técnico-organizacional, sino a la reflexividad (la persona pone una parte muy importante de sí misma) y por tanto es fuente de diferenciación individual y autonomía más que de estructuración colectiva.

Z. Bauman, a su vez, señala que el trabajo pierde centralidad en la integración social en la «modernidad líquida», porque se hace discontinuo y escaso. Gran parte de los debates en torno a esta cuestión y que sintetiza Hopenhayn en su ponencia, suelen ser en torno a la transformación técnico-organizacional del trabajo; evidentemente hay muchísima gente que ya no trabaja en los mismos oficios ni de la misma manera que lo hacían sus antecesores hace 50 años. Pero el tema fundamental, desde lo social y la sociología no es ese. Por otro lado, las referencias históricas al trabajo como estructurador e integrador, tanto por parte de los clásicos como de los pen-

sadores sociales, no lo eran a todos los individuos. Tenían al menos las siguientes restricciones. Por un lado, una visión etnocéntrica, al referirse a países industrializados. ¿Y sectores marginales de otros países?, ¿y países no modernos? Por otro lado, una visión androcéntrica. ¿Y las mujeres que no tienen el trabajo productivo como centro de su actividad? Finalmente, una visión mercado-céntrica. ¿Y el trabajo que no pasa por el mercado?

Dicho todo esto, que debería encuadrar en su justo término determinadas visiones históricas del trabajo, la pregunta puede seguir manteniéndose: ¿es hoy el trabajo un elemento estructurador e integrador básico? Mi hipótesis es que lo está dejando de ser para algunos para quienes lo era, no acaba de serlo para muchos para los que no lo era antes, y sigue siéndolo para muchos otros. Respecto a los primeros, tiene parte de razón Offe (sin olvidar que no siempre trabajo en servicios equivale a autonomía). En el último caso tampoco tiene razón Bauman (puesto que para ellos el trabajo no es ni discontinuo ni escaso). En cualquier caso, las potencialidades o no potencialidades individuales marcan la diferencia: hay quien puede ser autónomo por su trabajo y hay quien no lo es precisamente por su trabajo. El debate sobre la equidad entre los géneros no puede olvidar esto. Como veremos luego, no se da dicha equidad meramente porque la tasa de ocupación femenina haya subido bastante.

III. DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y POLÍTICAS DE EQUIDAD EN LA UNIÓN EUROPEA

III.1. *Modelo europeo de empleo y sus limitaciones*

Desarrollo y bienestar, con cohesión social, en los países capitalistas ricos se da gracias, en buena parte, a un modelo de empleo basado en la estabilidad y en el acceso universal al mismo. Históricamente tiene lugar por la combinación de varios de estos factores:

- Fuerte crecimiento gracias a una posición privilegiada en la economía mundial.
- Innovación tecnológica que explica la eficacia y el éxito.
- Pactos sociales y paz social que garantizan crecimiento de productividad.
- Pleno empleo con normas, mínimos y regulación del Estado.
- Políticas sociales que intentan amparar a todos en el sistema, tanto cuando pierden el empleo como cuando ya no pueden trabajar o para que puedan hacerlo.

Este modelo de empleo está en la raíz de las estrategias sindicales y de las políticas de empleo de la Unión en el pasado y en el presente (tratados de Ámsterdam, y Lisboa, fallida Constitución Europea). Pero creo que tiene fuertes limitaciones o debilidades sobre las que me parece obligado reflexionar, que son las siguientes:

- 1.^a El supuesto pleno empleo dejaba fuera a una parte muy importante de la población: es decir, a muchas mujeres las cuales entran en el modelo sólo de la mano de sus maridos que son los titulares del derecho al empleo. Ellas realizan el trabajo doméstico o bien están en la economía sumergida para completar los ingresos familiares o bien trabajan a tiempo parcial sin posibilidades de carrera profesional con menos derechos. Cuando no trabajan en el mercado, lo hacen a nivel doméstico y contribuyen al bienestar, pero sin reconocimiento.
- 2.^a Dicho pleno empleo regulado, en el grado en que se da, tiene lugar en los países llamados desarrollados pero no en otros, donde el empleo es mayoritariamente —exceptuadas algunas minorías privilegiadas— sin reglas sociales (o simplemente con las duras reglas de la oferta y la demanda). Se podría pensar que es lógico, porque estamos hablando de Europa, pero quizá en los primeros puede existir empleo con reglas sociales justamente porque es sin reglas en los segundos, algo que es facilitado por procesos de intercambio comercial no equitativo o bien por la presencia de multinacionales en aquellos países que facilitan materias primas o productos elaborados a bajos precios o por el control de aquellos mercados o por el predominio de las tecnologías externas sobre las internas.

IV. LA CRISIS DEL EMPLEO Y SU SIGNIFICADO

Pero desde el inicio de los años ochenta, aquel modelo europeo, aún con sus limitaciones, entra en una notable crisis que llamamos de inestabilidad del empleo, debido a la flexibilidad que padece buena parte del mismo. Algo que amenaza en poner en riesgo la cohesión social. Para ser más precisos, la crisis tiene dos caras.

En el interior de los países la cara de la crisis se llama flexibilización del empleo, que se traduce en tasas altas de paro y en empleo inestable. Allí donde se mantienen elementos de regulación, la flexibilidad adquiere formas nuevas de empleo con algunas garantías: empleo temporal, empleo a tiempo parcial. Pero, donde no hay elementos de regulación la flexibilidad se ha llamado informalidad. Esta ha crecido en toda la UE, pero mucho más en otras regiones como América Latina. Hacia el exterior la cara recibe el nombre de deslocalización (que es contar con la flexibilización más fácil que se puede realizar en otros países, bien sea trabajo informal bien empleo con menos derechos).

En ambas caras aparecen las nuevas estrategias de las empresas con mucha más fuerza que otros factores que se puedan aducir. Lo que prevalece es que las empresas quieren controlar las incertidumbres que provienen de las nuevas características de la competencia —sea nacional sea global— y dado que

no son tan controlables ni el mercado ni las tecnologías, el control se desplaza totalmente hacia la fuerza de trabajo haciendo su uso mucho más maleable.

Flexibilizar y deslocalizar quiere decir poder controlar en cada momento la cantidad y la intensidad de la fuerza de trabajo que se utilizará y las condiciones en las que se hará. Pero más allá quiere decir dirigir determinadas incertidumbres de la empresa hacia los trabajadores precarizando sus empleos.

Creo que se puede sostener que, en teoría, las empresas tienden en lo posible a optar por un mercado o una tecnología poco flexibles —es decir, una tecnología que dure el máximo tiempo posible y un mercado que se mantenga o crezca pero sin sobresaltos el máximo tiempo posible—, sencillamente porque ello significa menos costes. Y tienden a resolver las incertidumbres que necesariamente vendrán de la tecnología y del mercado —porque hay otras empresas en juego— utilizando flexiblemente el trabajo (más o menos empleo, más tiempo o menos tiempo de trabajo, con mayor rendimiento). No cabe extrañarse demasiado de que las empresas vayan hoy buscando la máxima flexibilidad del trabajo, dado que es algo que han hecho siempre, pero la regulación normativa o social eran un freno superior entre los años cincuenta a ochenta. La razón parece sencilla: si la flexibilización en el mercado o en la tecnología la realiza la empresa es ésta la que asume su coste, mientras que en la flexibilización del tra-

bajo el coste —esfuerzo, rendimiento, salario y condiciones— lo suele asumir el trabajador. Obviamente, como no es posible ni conveniente que sea flexible toda la fuerza de trabajo —dado que un núcleo estable es absolutamente necesario— los ajustes de la incertidumbre se hacen sobre una parte de la misma.

De modo que en los años ochenta, a las limitaciones que ya tenía el modelo de empleo europeo, se agrega lo que solemos llamar la precarización del empleo. Pero dado que este nuevo proceso tiene lugar en una economía más global, las nuevas características del empleo se extienden por todo el globo y allí donde tradicionalmente había menos regulaciones las nuevas características se expanden con más fuerza, en términos de informalidad, como señalan en sus ponencias Renzi y Fernández Pacheco.

V. SIN POLÍTICAS ECONÓMICAS Y POLÍTICAS SOCIALES ADECUADAS NO HAY POLÍTICAS DE EMPLEO ADECUADAS

La Unión Europea comienza a desarrollar la Estrategia Europea del Empleo, desde la Cumbre de Ámsterdam en 1997, que deberá hacer frente a la tradicional limitación (baja incorporación de la mujer) y a las nuevas (insuficiencia de empleo y baja calidad del mismo). Los resultados son contradictorios. Un estudio reciente sobre el empleo de

la mujer en la UE ³ pone de manifiesto que las mujeres han incrementado cuantitativamente sus posiciones en el mercado de trabajo, pero no cualitativamente, tal como también señala Pilar Carrasquer en su escrito. Las tasas de paro, que ahora se vuelven a incrementar, no habían bajado en media del 7% y muchos países de la Unión tenían un grave problema de inestabilidad en el trabajo.

La pregunta es si ha fracasado esta estrategia y por qué. En parte ha fracasado, pero no sólo en la UE, también en América Latina. La razón fundamental, desde mi punto de vista, es que las políticas de empleo han ido separadas de las políticas económicas y de las políticas sociales en general. Las políticas económicas se han dirigido a mantener la competitividad de las empresas, pero han dejado de lado la cuestión del empleo. Las políticas económicas han pasado en buena parte a los órganos rectores de la Unión y los países han perdido una cierta capacidad que tenían de hacerles jugar un papel a favor del empleo. Por su lado, las políticas sociales deberían facilitar que la gente se incorporara al empleo y lo hiciera en mejores condiciones. Podemos pensar al respecto en políticas de conciliación, servicios sociales, políticas familiares, políticas de cuidado de las personas, políticas de formación y un largo etcétera... Estas políticas han tendido a quedar estancadas en la Unión en los

últimos diez años a unos niveles determinados del PIB, mientras que las necesidades a las que deberían hacer frente han ido en aumento. Pero el estancamiento de las políticas sociales ha acabado recayendo también sobre las políticas de empleo que deben ser no sólo normas y disposiciones —leyes de conciliación, de autonomía, de igualdad de género y otras— sino también inversiones consistentes. Sólo por poner un ejemplo: las políticas activas representan hoy prácticamente la mitad del gasto en términos de PIB en la Unión que representaban hace diez años. Poca coherencia con el objetivo de Lisboa que no sólo aspira a crear más empleos, sino mejores empleos.

VI. ¿ES LA FLEXISEGURIDAD EL NUEVO MODELO?

Los trabajadores y los sindicatos han luchado siempre contra la flexibilidad del trabajo, puesto que dicha flexibilidad implicaba asumir incertidumbres que podían ser dolorosas: de salario, de tiempo de trabajo, de condiciones de trabajo, de estabilidad. Con otras palabras, la certidumbre de rendimiento que al empresario le proporciona la flexibilidad del trabajo tiene como contrapartida, para el trabajador, inseguridad en sus condiciones de vida. Por tanto, las empresas y sus trabajadores se han enfrentado desde siempre en torno a la

³ European Foundation for Working... Working Conditions in the European Union: The Gender Perspective.

cuestión de la flexibilidad del trabajo. En un momento histórico ese enfrentamiento asume una cierta regulación y con ella también se regula el grado de incertidumbre que el trabajador está dispuesto a asumir y el grado de certidumbre que el uso determinado de la fuerza de trabajo da al empresario. Es el momento de una mayor y más específica intervención del Estado y aquí tenemos la referencia al factor político del proceso productivo. Desde la tercera década del siglo xx muchos Estados de los países con fuerte industrialización han contribuido a construir relaciones estables entre capital y trabajo basadas en la búsqueda de garantías mínimas para las dos partes: para la empresa garantía de estabilidad de costos, para el trabajador garantía de estabilidad de empleo. El garante fundamental ha sido el Estado, a través de sus normas, tribunales, inspección. A cambio ha exigido a las empresas tasas e impuestos, salarios mínimos, condiciones de trabajo estándar. A los trabajadores y a sus sindicatos les ha exigido control del conflicto social y respeto, cuando éste tiene lugar, al capital invertido por la empresa. El instrumento clave de todo este entramado de acuerdos tripartitos ha sido la negociación colectiva que, cuando se refiere al ámbito de país puede recibir el nombre de concertación. Pero detrás de ambas estrategias, de las empresas y de los trabajadores y sus representantes, hay el objetivo de conseguir la máxima certidumbre posible.

VII. MODELO EUROPEO DE FLEXISEGURIDAD

La Comisión Europea está intentando desarrollar políticas comunes de empleo desde la Cumbre de Ámsterdam (1997) y particularmente desde la de Lisboa (2000). Aunque sus objetivos principales son incrementar la tasa de actividad, particularmente de las mujeres⁴ y reducir la tasa de paro, manteniendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se señala explícitamente la necesidad de mejorar la calidad del empleo, bajo el lema de «better jobs and not only more jobs», como he señalado más arriba.

La tesis dominante es que el empleo está empeorando, en particular para las generaciones que se acercan por primera vez al trabajo o se incorporan como inmigrantes a los mercados de trabajo europeos, pero también para muchos que en el periodo anterior tenían una mejor situación. Está sucediendo así, aunque la flexibilidad podría haber seguido otros caminos. Así el salario podría estar distribuido flexiblemente a lo largo del año sin que ello implicara disminución de la capacidad adquisitiva de las personas. El horario también podría ser diversificado en forma irregular siempre que no implicara riesgos para la salud o problemas sociales o familiares graves, o siempre y cuando tuviera compensaciones adecuadas a esos inconvenientes, no necesariamente en el

⁴ La directiva de conciliación entre la vida laboral y familiar, de 1998, va en esa dirección.

terreno económico, por ejemplo, con más tiempo libre. El contrato temporal dejaría de ser precario si a su finalización no se diese la amenaza del paro o el cambio hacia otro empleo que no interesa o no tiene nada que ver con la propia profesión. El trabajo a tiempo parcial sería una buena solución en determinadas circunstancias de la vida si fuera voluntario y tuviera condiciones aceptables. Las razones del empeoramiento las hemos relacionado con la flexibilidad y las estrategias empresariales para desarrollarla en un contexto de elevado desempleo, estrategias que han sido corregidas en parte según los modelos de relaciones laborales existentes en cada país.

Teóricamente hay posibilidades de modular la flexibilidad a través de políticas que pongan el acento en la seguridad. Tampoco cabe olvidar que muchas personas prefieren tener hoy empleos no estándar. Por ejemplo, un empleo a tiempo parcial durante un cierto tiempo o toda la vida con el fin de conciliar el trabajo con otras aspiraciones. Quizá un empleo temporal para poder con más facilidad cambiar a otro mejor, cuando convenga. En el fondo, para ser eficiente la flexibilidad debería basarse sobre la seguridad individual (Supiot, 2001⁵). Por tanto, la estabilidad y la seguridad no necesariamente deben ser interpretadas en términos de «puesto fijo en la

misma empresa para toda la vida». Todos estos factores han conducido a una nueva formulación teórica que busca articular la necesaria flexibilidad que exige la nueva competitividad, la libertad de las personas para escoger y el mantenimiento del modelo social europeo que garantice la cohesión social. Recibe el nombre de «flexicurity». La seguridad en este caso debería implicar salario adecuado y buenas condiciones, posibilidad de progresar en el mercado de trabajo, estar protegido contra abusos como el despido y otros, mantener siempre los derechos sociales básicos en el trabajo y en el postrabajo. Para ello se debería basar en obtener, mantener y desarrollar las competencias de la gente a lo largo de sus vidas.

En las políticas de *flexicurity* se han interesado los gobiernos, con mayor o menor intensidad sea regulatoria que de recursos (políticas activas). Pero han sido los sindicatos quienes más han propiciado la nueva regulación: en el empleo *part-time*⁶, buscando mejores condiciones para el empleo temporal, luchando contra el empleo sumergido. Menores son las implicaciones de los empresarios, excepto cuando se ha tratado de distribuir los recursos de las políticas activas.

Un balance de las prácticas que en los diversos países se están realizando con

⁵ *Beyond Employment Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford, Oxford Univ. Press.

⁶ Directiva 97/81 de 18 de diciembre de 1997 sobre acuerdo marco relativo al *part-time work*.

el objetivo de mantener flexibilidad y seguridad es ofrecido por el Informe Wim Kok (European Commission, 2004⁷). Se entiende que en la *flexicurity* el Estado debe seguir jugando un papel fundamental —como lo ha jugado tradicionalmente en el modelo social europeo— al definir las formas de flexibilidad que garanticen una seguridad básica. Con otras palabras, la *flexicurity* no renuncia a la regulación, sino que la modula teniendo en cuenta la flexibilidad.

¿Está funcionando este modelo? Puede darse en países con flexibilidad controlada como los Países Bajos y los Nórdicos y donde el Estado puede dedicar todavía importantes recursos a políticas de seguridad y a políticas de empleo sólidas.

En países con flexibilidad incontrolada, como los del Sur y los nuevos incorporados, la *flexicurity* parece tener escaso desarrollo. En este caso, la temporalidad se distingue por ser obligada y tener escasa vinculación con el puesto de trabajo, como manifiesta la alta rotación del trabajador entre puestos de trabajo, empresas y sectores, con una proporción muy alta de los empleos que tienen una duración inferior a un mes. Tal como señala el Informe Wim Kok (p. 35) Grecia, Italia, Portugal y España son invitados a suprimir los obstáculos al trabajo a tiempo parcial. Tales obstáculos

son exactamente la inestabilidad-inseguridad: temporalidad, contratación por pocas horas que luego pueden ser alargadas con horas extras, menos derechos que otros trabajadores, mal pagados y descualificados. Las escasas medidas de estabilidad que recogen los convenios de sector casi no tienen ninguna incidencia en la agricultura, la construcción, la hostelería, el comercio y otros servicios personales que son los grandes sectores en los que se ha creado la mayoría del empleo en los últimos años. Ejemplo de este escaso relieve lo tenemos en la conciliación de la vida laboral y familiar (Quit⁸). Un último ámbito a considerar es el *self-employment* y el empleo sumergido que tienen profundas conexiones entre sí a través de fórmulas como el trabajo a domicilio, los asalariados que trabajan como «falsos autónomos» —con contrato administrativo— para las empresas, el telework, etc. Los escasos intentos de introducir una cierta regulación en ese ámbito han chocado con la propia indefinición de los actores.

VIII. COHESIÓN SOCIAL ES UNA COSA Y ORDEN SOCIAL ES OTRA

Dos han sido los factores que tradicionalmente se han relacionado con la cohesión social: el trabajo y la familia. El

⁷ *L'emploi, l'emploi, l'emploi*, noviembre, 2003, Bruselas.

⁸ «La conciliación entre la vida laboral y familiar». Monográfico que aparecerá en 2007 en la revista española *Papers*, Universidad Autónoma de Barcelona.

trabajo y las políticas sociales garantizaban cohesión social de individuos y familias. Si fallaban las políticas sociales, podía darse dicha cohesión si en las familias había trabajo adecuado y suficiente. La crisis del empleo ha debilitado el trabajo en las familias y al tiempo ha dificultado las inversiones en las políticas sociales. La debilidad del empleo, por tanto, se ha revelado como una amenaza a la cohesión social. Así lo han visto los políticos de la Unión y de muchos países que, como objetivo, se plantean reconstruir oportunidades de empleo con el fin de garantizar la cohesión social. Al menos desde el Tratado de Maastricht, la cohesión económica y social se ha convertido para las autoridades de la Unión Europea en uno de los objetivos políticos más relevantes, en el contexto de una necesaria recuperación de la crisis del empleo. No plantearse ese horizonte de cohesión, responsable en parte del tipo de progreso que se ha dado en Europa, sería un gran error político. Pero plantear la cohesión indisolublemente vinculada al empleo también puede ser, en el contexto actual, apostar básicamente por la acción individual y por las funciones del mercado. Otra cosa es si los actores políticos y sociales de la Unión serán capaces de convertir en políticas relevantes el objetivo de la creación de empleo en condiciones aceptables, y si realmente esas políticas serán eficaces, es decir, si lograrán que la política condicione al mercado. Aquí es donde se verá el papel que se atribuye al empleo.

Dicho de otra manera, mi hipótesis no es que la cohesión social sea la consecuencia directa del pleno empleo. Es mucho más complejo. En la mayoría de los países que hoy componen la Unión, la cohesión social pudo ser lograda como resultado de una base sólida del bienestar individual y de las políticas sociales, y esa base tenía como eje la existencia de pleno empleo y de reglas sociales sobre determinadas características del mismo: empleo estable, negociación de sus condiciones, mejora continuada de las mismas, garantías de estabilidad en el postrabajo. Pero también sobre políticas sociales y económicas adecuadas, vuelvo a insistir.

Subrayo que en la mayoría de los países, porque en varios de ellos —España, Grecia, Portugal— podía haber pleno empleo o no, según tengamos o no en cuenta las fuertes emigraciones, pero al no existir libertades democráticas el empleo tenía unas características (actores sociales, tipo de relaciones, tipo de normas) que impedían no sólo hablar de cohesión social, sino hasta de políticas de bienestar, aunque hubiese, hacia el final de las dictaduras, algunas medidas muy paternalistas y aleatorias en esa dirección.

Se presupone una fuerte vinculación entre norma social del empleo dominante y cohesión social, pero por la vía señalada. Esta última se habría fortalecido a lo largo de décadas gracias a la estabilidad del empleo en las sociedades del bienestar. Pero podría estar ahora en peligro

por la crisis del empleo. Por ello, para la Unión el fortalecimiento de la cohesión económica y social pasa por facilitar el acceso al empleo, o a un empleo estable, a aquellos que no lo tienen o lo tienen inestable.

Pero ¿qué entender por cohesión social y por qué el empleo puede jugar en la misma un papel clave? Antes que nada, conviene clarificar lo que debemos entender por otros conceptos que reflejan elementos tradicionalmente estructurantes del entramado social y, por tanto, de otros conceptos válidos en los esquemas interpretativos de la misma. Vamos primero a señalar lo que no es cohesión social, para luego intentar precisar un poco más lo que podemos entender por ese concepto.

La cohesión social no es sinónimo de igualdad, sino que convive con mayor o menor desigualdad hasta un cierto grado. Es decir, la existencia de niveles de recursos desiguales no permiten afirmar sencillamente que se trate de una sociedad carente de cohesión. Pero unos niveles de desigualdad muy relevantes y quizá crecientes, o formas de desigualdad que se piensen como no legítimas, difícilmente van a mantener una sociedad cohesionada a largo plazo, puesto que eso implicaría la aceptación, por ciertos colectivos, de mecanismos o estructuras que les excluyen.

Así mismo, la cohesión social no significa ausencia de conflicto, sino que convive con él, hasta un cierto grado. El con-

flicto supone el contraste de intereses y la actuación —es decir, articulación de medios— para hacer valer unos intereses frente a otros. Cuando cohesión social y conflicto conviven se trata de un «conflicto ordenado», es decir, sujeto a normas que son las que indican los medios, la intensidad y el momento del conflicto. Si el conflicto alcanza cierta intensidad y tiene lugar al margen de toda regla social establecida y aceptada, no podríamos seguir hablando de sociedad cohesionada. El ejemplo más claro lo tenemos en una guerra civil, pero puede haber otros momentos como enfrentamientos étnicos, religiosos o de otro tipo, hasta laborales si son de mucha gravedad.

La cohesión social hace referencia a inclusión frente a exclusión, como se señala en alguna de las ponencias comentadas. Es decir, a tener oportunidades para progresar, a poder participar en decisiones que condicionan las formas organizativas y relacionales de la sociedad. Esa inclusión pone el acento sobre ciertas normas y ciertos valores como configuradores del marco de instituciones y prácticas que a las personas permitirán progresar y mejorar, sea que actúen individualmente sea que lo hagan colectivamente.

Por ello, no es lo mismo cohesión social y orden social. El primer concepto hace referencia a aceptación por parte de una gran mayoría de los ciudadanos de ciertas «reglas de juego», que son las normas y valores en las áreas básicas de la

convivencia y de la vida cotidiana. Visto desde otro ángulo, es una legitimación de las formas sociales predominantes. Esta aceptación permite expresar discrepancias sobre normas y valores, basadas en diferencias en intereses o en la comprensión de dichas normas y valores. Por tanto, admite la posibilidad de cambiar dichas normas y de que ciertos valores se vayan imponiendo en sustitución de otros. El orden social, por el contrario, hace referencia a un funcionamiento ordenado de hecho de la sociedad. Es un funcionamiento que puede ser resultado del consenso pero también de la imposición. Vistas así las cosas, la cohesión social es un concepto histórico y relativo. Puede existir o no y es fruto de circunstancias históricas. Su mayor o menor solidez dependerá de la mayor o menor acep-

tación de normas y valores sociales comunes.

El empleo —en las formas que ha adquirido en las últimas décadas en las sociedades desarrolladas— juega en la cohesión social un papel clave por diversas razones. Tener ingresos estables provenientes, directa o indirectamente (pensiones y jubilaciones) del trabajo y mejorar paulatinamente las condiciones del mismo inclina a las personas a la aceptación de determinados valores que son vistos como la garantía de aquellos objetivos. Conseguir objetivos que ayuden a consolidar ciertas garantías laborales y económicas lleva a las organizaciones colectivas y a los grupos de interés a asumir las normas de una sociedad cuyas reglas de juego contribuyen a configurar.

5. COMENTARIO. UNA RECONFIGURACIÓN DE LA SOCIEDAD DEL TRABAJO

Josep Banyuls Llopis *

INTRODUCCIÓN

Aisladamente, el contenido de cada una de las cuatro ponencias presentadas en el foro sobre la reconfiguración de la sociedad del trabajo es muy interesante. Pero en conjunto adquieren más relevancia por su complementariedad. Con la finalidad de introducir algunos puntos de referencia para el debate en el foro, los comentarios que voy a realizar están organizados por temas que aparecen en las ponencias y que, desde mi punto de vista, son los más significativos para analizar la reconfiguración de la sociedad del trabajo.

La comunicación presentada por Martín Hopenhayn da pie a analizar con detalle los cambios en el paradigma del trabajo remunerado y las transformaciones en el ámbito familiar. Otras dos de las comunicaciones presentadas, la de María Rosa Renzi y la de Pilar Carrasquer, se centran más en el análisis empírico de la realidad laboral en los países del Istmo y en Europa, con especial referencia a España. Esta última también analiza la incidencia de las políticas de la Unión Europea. Por último, la comunicación presentada por Janina Fernández aborda con más detalle los problemas de la intervención públi-

ca en el ámbito laboral, las desigualdades de renta y las diferencias de género.

Desde mi punto de vista, las cuatro comunicaciones inciden en una serie de aspectos que es necesario considerar para abordar el debate sobre la reconfiguración de la sociedad del trabajo. Es necesario un marco de análisis teórico que nos permita contextualizar el debate. Hace falta ver qué está pasando en la realidad a partir del análisis empírico e interpretar la lógica de las transformaciones y es necesario preguntarse qué pueden hacer las políticas públicas en este contexto de cambio.

Con estas premisas, y teniendo en cuenta que pienso que el papel del comentarista es principalmente introducir temas de debate, he organizado el texto en los siguientes apartados: la reflexión sobre el marco teórico, los cambios que están teniendo lugar en la actualidad en el ámbito del trabajo mercantil, las tensiones en la esfera reproductiva y qué papel juegan las políticas públicas. Intento con ello sintetizar los puntos de discusión que a mi entender son más relevantes y que más me han llamado la atención a partir de la lectura de las comunicaciones.

* Profesor titular en el Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Valencia. Su actividad investigadora está centrada en el análisis de aspectos relacionados con el trabajo. Más concretamente, la precariedad laboral, los cambios recientes en los modelos nacionales de empleo y también la transformación de las estructuras productivas y su impacto en las condiciones de empleo, todo lo cual ha generado diferentes publicaciones en revistas especializadas y libros.

I. LA NECESIDAD DE UN MARCO ANALÍTICO INCLUSIVO

¿Inclusivo de qué?, ésta sería la primera pregunta que nos podríamos plantear. Pues, posiblemente, de muchas cosas, pero lo que claramente debe incluir es el género como elemento articulador del análisis y un concepto global de trabajo que abarque también el trabajo reproductivo. Esto choca frontalmente con el esquema de análisis convencional que se fundamenta principalmente en el enfoque neoclásico. Tal como señala María Rosa Renzi en su ponencia «Género y transformaciones del mercado de trabajo», hay que romper con conceptos económicos estereotipados e impulsar nuevos enfoques de la economía que ponga el análisis de las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, cosa que no es posible hacer desde los estrechos márgenes de la economía neoclásica.

Desde mi punto de vista, y siguiendo una definición ya tradicional, hay que partir de un concepto de trabajo en el que éste no se considere una mercancía sino un esfuerzo que se dirige a satisfacer necesidades y que presenta básicamente dos formas: trabajo mercantil y trabajo reproductivo. Continuar con los enfoques que vehiculizan el análisis a partir del trabajo mercantil me parece erróneo porque desde esa perspectiva no es posible hacer visible el trabajo reproductivo, al cual, no lo olvidemos, el conjunto de la sociedad dedica más tiempo y esfuerzo.

El segundo aspecto que creo que hay que recuperar en el análisis, con todas las matizaciones que queramos introducir, es el enfoque de la autonomía relativa. Las dinámicas del ámbito mercantil y reproductivo interactúan y se ven afectadas mutuamente, pero mantienen cierta autonomía. Los cambios en la esfera productiva no explican todos los cambios en la esfera social, y al revés. En el caso de España esto se pone de manifiesto claramente, tal como nos muestra Pilar Carrasquer en su ponencia «El empleo femenino en España y en Europa: cambios y continuidades» explicando el aumento de la tasa de actividad femenina. La mayor incorporación de la mujer en España al mercado de trabajo se debe en parte a que ahora las mujeres cuando se casan, no abandonan el mercado de trabajo como sí que ocurría con anterioridad. Es un cambio en las pautas de movilización y no es una transformación derivada de los cambios en la estructura productiva.

II. LOS CAMBIOS EN LA ESFERA MERCANTIL

La ponencia de Martín Hopenhayn, «Cambios en el paradigma del trabajo remunerado e impacto en la familia», plantea claramente la necesidad de una reflexión global sobre el papel que tradicionalmente ha tenido el trabajo mercantil en nuestras sociedades como elemento de articulación e integración social, y cómo los cambios recientes en

la estructura productiva alteran ese significado. En esta reflexión que plantea el autor sobre el trabajo como referente social hay una serie de aspectos que no podemos olvidar. En primer lugar, no podemos obviar que el trabajo que tradicionalmente ha sido uno de los elementos centrales de articulación social es el trabajo mercantil. Aquella parte de la sociedad que se ha dedicado al trabajo reproductivo, masivamente las mujeres, no ha «disfrutado» de este elemento de integración y, en consecuencia, de entrada ya hay una gran parte de la sociedad que no ha tenido acceso a esa forma de integración social.

En segundo lugar, tengo ciertas dudas de si la pérdida de centralidad del trabajo mercantil como referente de articulación social se debe a la crisis del trabajo mercantil como tal (lo que algunos autores resumen como el fin de la sociedad del trabajo), o si lo que realmente cuestiona la centralidad del trabajo como elemento de integración social es la ruptura del modelo estándar de empleo (el empleo asalariado como forma predominante, jornada de trabajo a tiempo completo, relación contractual indefinida y pleno reconocimiento de los derechos laborales así como capacidad para ejercerlos). La norma estándar de empleo ya no describe la situación en el mercado de trabajo y tampoco es el referente del empleo. Paralelamente, emerge un nuevo modelo, plural, que combina diferentes formas de empleo, pero que tiene como características comunes la flexibilidad, la precariedad y una regula-

ción más débil. Posiblemente sean más importantes estos aspectos para explicar la pérdida de importancia del trabajo mercantil como referente de integración social que la supuesta crisis del trabajo.

En las ponencias hay dos aspectos que merecen especial atención para explicar las transformaciones recientes: la globalización y la flexibilidad. La globalización y sus efectos se abordan en varias de las comunicaciones. Especialmente en la presentada por Martín Hopenhayn y también en la de María Rosa Renzi. Es evidente que se trata de un vector explicativo muy importante de los cambios que vivimos. En el caso de los países de América del Sur la apertura de las fronteras comerciales ha conllevado cambios en la estructura productiva, en las formas de organización del trabajo y en la posición de las economías locales en el contexto internacional. Poco que añadir a lo que se dice en las diferentes comunicaciones del foro. Sólo quería subrayar un aspecto que desde mi punto de vista es importante considerar y que creo que deberíamos profundizar en su debate:

Pienso que la globalización ha hecho que los modelos nacionales de empleo (en un sentido amplio) también pasan a ser un factor de competitividad. Los territorios no son competitivos solamente por la dotación factorial sino por su capacidad para «soportar» estrategias de flexibilidad laboral más intensas, por los menores costes laborales o por las menores cargas sociales y menor conflicti-

vidad en el puesto de trabajo. Entre los múltiples efectos de este nuevo papel del modelo nacional de empleo en una economía globalizada hay tres que creo interesante destacar.

Uno es la transferencia de responsabilidad hacia las personas ocupadas para el mantenimiento de los puestos de trabajo. La amenaza de despido, el aumento de las horas de trabajo o la moderación salarial ahora quedan legitimadas porque en el nuevo contexto competitivo si no se cumplen estas condiciones la empresa se deslocaliza. La «culpa» del cierre o del traslado de la empresa en última instancia la tienen las personas ocupadas porque no han sido «responsables» acatando las exigencias de la empresa.

Cuestión añadida es que el ámbito reproductivo adquiere más relevancia para mantener los salarios bajos, moderar las tensiones sociales, facilitar mano de obra más disciplinada, etc. Como señala María Rosa Renzi en su comunicación, la flexibilización de las relaciones laborales está estrechamente vinculada al nuevo paradigma de la competitividad, «justifica» todas las desregulaciones posibles en los ámbitos, económicos y jurídico-sociales que conforman los marcos normativos del trabajo. La intensificación de la competencia legitima la disminución de los salarios reales, el desmantelamiento de las protecciones sociales, la explosión del desempleo, la precariedad de todos los empleos, el deterioro de las condiciones de trabajo, etcétera). En tanto, los derechos laborales son percibidos

como costes de producción que encarecen y socavan la competitividad. En resumen, el papel del Estado equilibrador de los efectos negativos del mercado prácticamente ha dejado de funcionar. La seguridad social solidaria ha sido reemplazada por la seguridad social asumida individualmente y privatizada. Todo esto ha derivado en nuevas cargas desigualmente distribuidas por razones de género.

El segundo efecto es el aumento de la flexibilidad y la precariedad laboral. En todas las comunicaciones aparecen reflexiones sobre su extensión. La ruptura del modelo de producción fordista, el aumento del empleo en actividades terciarias, nuevas formas de gestión empresarial, etc. son factores que explican su expansión. Esta nueva coyuntura no afecta por igual a toda la sociedad ni a todos los países. En contextos donde tradicionalmente la regulación laboral ha sido más garantista, y donde el Estado ha tenido un papel más activo en la protección social, la ruptura ha sido menos radical que en otros países donde la regulación siempre ha sido más laxa y la orientación social de las políticas públicas más débil.

Con todo, hay una serie de aspectos comunes en todos los países. Estos cambios han coincidido en el tiempo con la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo, con lo que se ha concentrado su presencia precisamente en los sectores que más se han expandido en el nuevo contexto productivo. Los colectivos que se han incorporado más

recientemente al mercado de trabajo (mujeres y jóvenes) sufren con más intensidad la ruptura del modelo. También la segmentación laboral entre buenos empleos y malos empleos se ha acrecentado y ha afectado más negativamente a estos grupos de población. Esta situación no es nueva y en gran medida es un proceso que hunde sus raíces en períodos anteriores a la transformación que estamos señalando, aunque ahora ha aumentado.

El tercer efecto es la intensificación de los flujos migratorios. Aunque aparentemente estos tienen efectos positivos reequilibrando la balanza de pagos en los países de América del Sur por las remesas de los emigrantes, no podemos dejar de lado todo el conjunto de efectos negativos. Ruptura de unidades familiares, desarraigo, malas condiciones de trabajo en los países de llegada, abusos por empresarios o por las mafias, etc. Junto a ello, la pérdida de personas que bien por su edad o por su formación son un colectivo que puede ser clave en su país de origen para iniciar procesos de cambio. Posiblemente hay que pensar estos hechos en términos de un nuevo modelo colonial, y creo que como tal hay que abordarlo.

III. LAS TENSIONES EN LA ESFERA REPRODUCTIVA

La inmovilidad del reparto de papeles entre hombres y mujeres parece ser una

de esas constantes universales de la física, que no cambian ni con el tiempo ni en el espacio. Tal como claramente muestran las ponencias presentadas por María Rosa Renzi y por Pilar Carrasquer, la participación de la mujer en el ámbito mercantil ha aumentado de forma significativa. Con todo, las diferencias con los hombres son todavía muy importantes.

Pero, como muy bien señalan las dos autoras, ésta es sólo una parte de la historia. La otra parte está relacionada con el trabajo reproductivo. Y en este ámbito los cambios no han sido tan significativos. Es más, la continuidad de los modelos sexistas de reparto del trabajo ha aumentado la carga total de trabajo de las mujeres. La doble jornada, la doble presencia, o lo que algunas autoras han denominado como la liberalización dolorosa, al referirse a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo sin haberse alterado las estructuras de reparto de trabajo reproductivo, supone, como indica Pilar Carrasquer, un elemento de continuidad en el trabajo y en el empleo femenino, en las relaciones de género y en las desigualdades que se generan en torno al trabajo y a la actividad laboral.

El escenario es más complejo si consideramos que la actividad de las mujeres en la esfera del trabajo reproductivo con frecuencia soporta las carencias de un estado del bienestar débil (por ejemplo, la atención a gente mayor, niños o enfermos) o de unas economías con graves problemas estructurales. Buen ejemplo de ello es lo que pone de manifiesto

María Rosa Renzi: la crisis alimentaria constituye una amenaza para el desarrollo de los países de la región y coloca a las mujeres en una situación de mayor tensión al seguir siendo responsables de la reproducción social y del bienestar de la familia.

Junto a ello también hemos de considerar que la «entrada» de la mujer en la esfera del trabajo mercantil es mayoritariamente, comparando con los hombres, en puestos de trabajo precarios. El modelo patriarcal de incorporación al mercado de trabajo no se ha roto. Y no sólo porque numéricamente la mano de obra sea mayoritariamente masculina, sino también porque la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no es en una posición central sino marginal. Es una inserción laboral con bajos salarios, elevada rotación, mayor vulnerabilidad al desempleo, menor reconocimiento de las cualificaciones, etc. Esto nos lleva de nuevo al debate inicial, la centralidad del trabajo mercantil como elemento de integración social. Con una inserción secundaria el trabajo no puede considerarse como ese elemento de integración.

IV. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Tanto la ponencia de Pilar Carrasquer, «El empleo femenino en España y Europa: cambios y continuidades», como la de Janina Fernández, «La cohesión social, las mujeres trabajadoras, el empleo y los ingresos», abordan la problemática

de la intervención pública. En la primera de las aportaciones se analiza con detalle las limitaciones de las políticas europeas de empleo y su incapacidad para lograr la integración plena de las mujeres en el mercado de trabajo y la consecución de mayores niveles de igualdad. Los problemas de segregación del empleo femenino, que se concentran en unos pocos sectores de actividad, la extensión del trabajo a tiempo parcial (una inserción débil, o «periférica» en el mercado de trabajo), la persistencia de la segregación salarial y dificultades de acceso a determinados puestos de trabajo por parte de las mujeres, y en definitiva, la persistencia de la segmentación, son algunos de los problemas apuntados.

Esta situación es coherente con los objetivos y la filosofía de la política de empleo en la Unión Europea. A nivel macroeconómico, de forma implícita se asumen los fundamentos de la propuesta que deriva del Consenso de Washington, justificada sobre la base del renombrado círculo virtuoso de Wall Street. Los objetivos en materia de empleo son subsidiarios y la prioridad es el control de la inflación a partir de un déficit público reducido y de la moderación salarial. Con ello serán posibles tipos de interés bajo que incentiven la inversión, y con ello el aumento de la productividad y la competitividad, lo que se supone que tendrá efectos beneficiosos sobre el empleo.

Pero en este escenario, los objetivos de calidad del empleo o de integración social (ambos directamente relacionados)

no son prioritarios. Buen ejemplo de ello son la cuantificación de los objetivos de pleno empleo en la Unión Europea derivados de la Cumbre de Lisboa. Si bien el objetivo de creación de empleo se define claramente a partir del nivel de tasa de empleo que se debe alcanzar, los aspectos cualitativos no dejan de ser más bien retóricos, y en muchas ocasiones contradictorios. Es el mismo caso que la estrategia de flexicurity, ambigua en general, y que en parte de los países de la Unión Europea, por ejemplo España, comporta un aumento de la precariedad de las mujeres en el mercado de trabajo.

Posiblemente la cuestión es más compleja de lo que a primera vista puede parecer. Si tenemos en cuenta los aspectos que hemos señalado anteriormente en cuanto a trabajo mercantil y trabajo reproductivo y la persistencia de los roles tradicionales, en algunos de los países de la Unión Europea la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo no se puede desligar de la dinámica de la esfera no mercantil. La Unión Europea promueve la mayor participación femenina en el mercado de trabajo pero no entra en el debate de la organización del trabajo reproductivo (por ejemplo, la atención a la gente mayor o a los niños). Tampoco aborda si determinadas formas de participación en el mercado de trabajo (por ejemplo, el tiempo parcial involuntario) como mecanismo de integración laboral consolidan posiciones de precariedad para las mujeres.

Baste como ejemplo de la complejidad del debate la situación española. La mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo ha conllevado que parte del trabajo reproductivo lo asuman las inmigrantes, en el caso de que se pueda pagar, o las mujeres mayores (por ejemplo, las abuelas cuidando los niños). Una situación de desigualdad entre hombres y mujeres se traslada a otra situación de desigualdad entre mujeres. Posiblemente la única solución a este dilema en términos de mayor equidad social pasa por más y mejores servicios públicos, pero esto choca con las restricciones señaladas anteriormente de las políticas macroeconómicas que buscan la contención del gasto público.

En la otra comunicación apuntada se aborda la intervención pública y su incidencia en la integración social y en la mejora de los niveles de vida. Aunque en los últimos años se han producido mejoras en algunos aspectos (aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, menor diferencia de ingresos entre hombres y mujeres o mayor participación de las mujeres pobres en el mercado de trabajo), muchos aspectos negativos continúan. En la comunicación se pone de manifiesto cómo las desigualdades persisten a pesar de que se haya extendido un discurso por parte de muchos organismos sobre la necesidad de reducir la pobreza y las desigualdades. Diferencias entre el ámbito rural y urbano, entre colectivos étnicos y entre hombres y mujeres en cuanto a su acceso al empleo mercantil

y en la mejora de las condiciones de vida persisten y son generales.

La reflexión que se plantea en esta comunicación es pertinente en la medida que pone de manifiesto la complejidad de los problemas en la articulación de las políticas públicas en el contexto económico actual. El conjunto de objetivos e instrumentos en manos de los gobiernos tiene que hacer frente a diversos problemas y no necesariamente tienen como objetivo central real, en el sentido de ir más allá del discurso retórico, la mejora del empleo, la erradicación de la pobreza o la integración plena de la mujer en la sociedad. Los aspectos planteados en la ponencia ponen de manifiesto una serie de aspectos sobre las políticas públicas que creo que cabe profundizar.

Por una parte, el debate sobre la función de bienestar colectiva, la cual es siempre el referente último para cualquier intervención pública. La realidad muestra que más allá de la retórica de los gobiernos, dicha función, que es heterogénea y plural, es más bien el resultado de los intereses, ideas y valores de las fuerzas sociales y políticamente significativas, en el marco de una determinada situación institucional. Dicha función, además, es especificada —y socializada— por el bloque de poder dominante. Los tiempos que corren no son precisamente los más favorables para la igualdad y la

mayor preocupación por los problemas sociales. No obstante, nada es inamovible y creo que es necesaria una tarea de «pedagogía» continua para introducir un cambio en la escala de valores.

La segunda cuestión que quiero destacar es que los fines-medios de las intervenciones públicas normalmente se plantean como un esquema cerrado y coherente, y esto no es cierto. Creo que el caso de las políticas de empleo de la Unión Europea es muy claro en este sentido. La estrategia de flexicurity cuando se lleva a la práctica en algunos países es contradictoria en sí misma como instrumento de política económica, si atendemos a los objetivos de la calidad del empleo y la integración de la mujer. Otro tanto podemos decir de la instrumentación de muchas de las políticas de la UE. ¿Por qué los fondos estructurales sólo se destinan a políticas de infraestructuras y no se destinan a políticas de bienestar social? Creo que hace falta más debate sobre estos aspectos.

Quisiera acabar estos comentarios con una reflexión general. Pienso que cualquier estrategia de política económica con voluntad de cambio ha de tener presente que el trabajo es una condición para el bienestar personal y colectivo. No podemos olvidar que el trabajo (mercantil y reproductivo) no es un fin en sí mismo sino un instrumento para conseguir una vida más plena y satisfactoria.

II. NUEVAS DINÁMICAS EN EL CONTEXTO LABORAL

6. MUJERES, MERCADO LABORAL Y TRABAJO PRECARIO EN ECUADOR

Alison Vásconez *

I. MODELOS DE DESARROLLO Y PRECARIZACIÓN

La lógica económica de los últimos 25 años en Ecuador se ha basado en la consideración del trabajo como el costo más flexible de la producción, y la generación de empleo la forma menos eficiente de competitividad. El crecimiento basado en costos bajos implica que las formas más precarias de trabajo sean las que mejor se acomodan al esquema de acumulación, fortalecido por estrategias políticas que han facilitado el repliegue del Estado como regulador, dejando al mercado la mediación entre la demanda de empleo y una oferta desarticulada y desorganizada, exacerbando situaciones de inequidad debidas a diferenciales en la retribución al trabajo y desprotección laboral, y a la utilización del mercado laboral como mecanismo de ajuste. Por otro lado, la lógica productiva ha generado divisiones entre sectores de mayor dinamismo (y menor elasticidad al trabajo) y grandes proporciones de sectores de baja productividad y bajo capital, en donde se concentra la mayor parte de la población trabajadora y la que ingresa al mercado.

En este contexto se incorpora al mercado de trabajo una creciente proporción de mujeres, en condiciones de mayor

desventaja e inequidad que sus contrapartes masculinas. Dos puntos fundamentales permiten entender la relación entre la precariedad del trabajo de las mujeres y el régimen de acumulación. Primero, siendo el proceso de reproducción social un *continuum* reproducción-producción, la reproducción de la fuerza laboral involucra un proceso productivo basado en el trabajo no remunerado que se gestiona desde la división sexual del trabajo, y cuyo valor se transfiere al sistema económico mercantil sin considerar su costo. La oferta laboral es entonces fruto de un conflicto en el espacio reproductivo. El segundo punto tiene que ver con el funcionamiento del mercado laboral, que refleja las relaciones económicas dentro del hogar y reproduce las desigualdades y desventajas de las mujeres, añadiendo el orden de género establecido dentro del mercado mismo, que remunera en forma desigual por igual trabajo, favorecido por un régimen de acumulación que requiere bajos costos laborales.

En definitiva, la precariedad del trabajo de las mujeres es un elemento inherente al funcionamiento los regimenes económicos androcéntricos vigentes; y tiene que ver no únicamente con el empleo, sino también con el proceso de trabajo relacionado con la reproducción social.

* Maestra en Economía de las Políticas Sociales (York University), candidata a doctora en Economía (FLACSO), docente en FLACSO-Ecuador.

II. PRECARIEDAD DEL TRABAJO Y PRECARIEDAD DE LA VIDA: ELEMENTOS MACRO PARA ECUADOR

Desde finales de los años ochenta, entra agresivamente en Ecuador el modelo desregulador descrito antes, con logros poco alentadores en el plano económico y resultados negativos sobre la vida de la mayoría de la población. A partir del cambio de régimen monetario (2000) y en coincidencia con períodos de alta vulnerabilidad política, las políticas desreguladoras se desaceleran, los gobiernos tienden hacia el incremento del gasto público (apoyado por un incremento sostenido en los precios del petróleo) y la matriz de políticas se enfoca actualmente en un estado que se recupera y reconcentra.

Estos cambios de enfoque en la política aún no revierten las tendencias macro de la participación laboral: la de los hombres hacia una estabilización, la de las mujeres creciendo aunque en menor ritmo que hace una o dos décadas: de 40% a 50%. El carácter de añadido del trabajo femenino se manifiesta en Ecuador hasta finales de los años noventa, pero en los siguientes años la participación no se ha detenido a pesar de que la economía se recupera. De todas formas, se confirma todavía una tendencia a que en momentos de crisis y desempleo la participación de las mujeres crece y se mantiene post-crisis en subempleo y trabajo no remunerado.

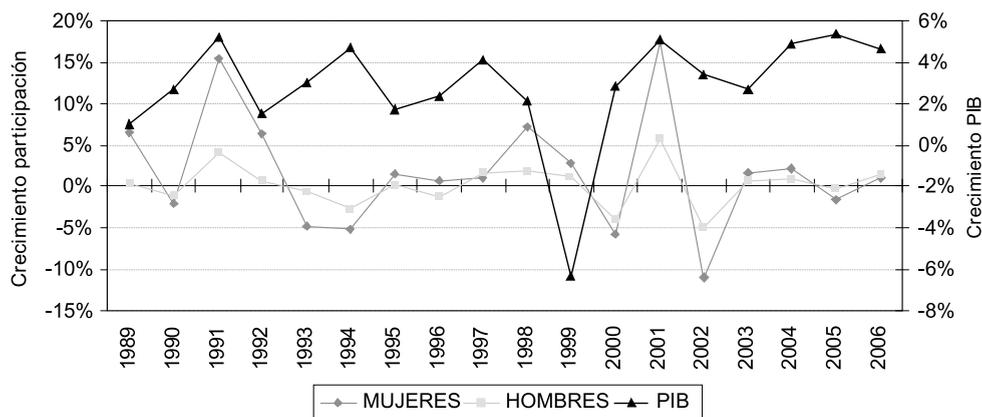
El modelo económico transcurrido en los últimos 25 años da cuenta de un

comportamiento mixto de oferta laboral, mayoritariamente contracíclico, salvo en dos períodos: finales de los años ochenta en que la economía tiene un repunte y crece mucho la participación, en especial de las mujeres, y durante la crisis de finales de los años noventa en que ambas participaciones decrecen y se recuperan junto a la subida del PIB. En el primer caso se trataría de un fenómeno de crecimiento generador de oportunidades de empleo, que no se da en ninguna otra ocasión entre 1990 y 2007. En el segundo, se estaría entendiendo un ajuste de la crisis vía desempleo y trabajo no remunerado de las mujeres, dado que su declive de oferta de trabajo es mayor que el de los hombres.

Al respecto, el gráfico 1 muestra la alta volatilidad del trabajo mercantil femenino. Si bien la lógica de participación (y empleo) es bastante similar, es decir, ambas ofertas de trabajo crecen y decrecen juntas, la de las mujeres se muestra mucho más volátil, inestable, sensible a los ciclos económicos, y con más alta probabilidad de salir al desempleo.

Adicionalmente, se mantienen las brechas de desempleo entre hombres y mujeres, casi intocadas durante los últimos 15 años: el desempleo de los hombres duplica al de las mujeres, salvo en períodos de alta recesión en que esta brecha se amplía hasta más de 2,5 veces: el desempleo de las mujeres varía entre 10% y 20% de 1990 a 1999 (año de la crisis) y de allí hasta 8% hasta el presente. El de los hombres va desde el 5%

GRÁFICO 1. Ecuador: evolución de la participación laboral



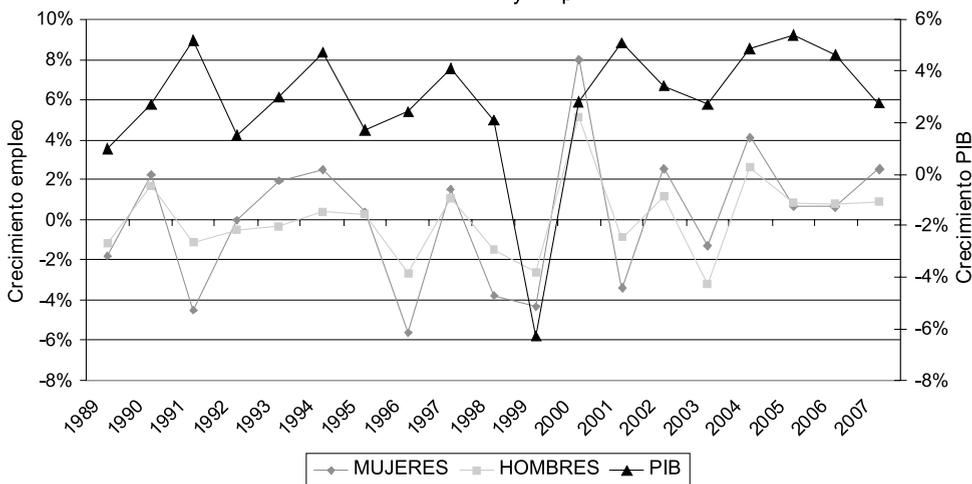
hasta el 8% en crisis y baja de nuevo al 5%. Al igual que para la oferta laboral, las fluctuaciones del empleo-desempleo de las mujeres son más marcadas que las de los hombres y de alguna manera coinciden con las fluctuaciones de la economía, y las brechas también se amplían cuando hay crisis general de desempleo.

Por otro lado, la crisis de 1999, el posterior cambio de régimen monetario y el crecimiento del PIB marcan también cambios en la lógica laboral de hombres y mujeres; se instala en el país una modalidad mayoritariamente informal y de subempleados. En el primer caso, crece la cantidad de personas en autoempleo, empresas micro sin legalizarse o en actividades de baja cualificación; en el segundo, se amplía el trabajo por horas, la dedicación a más de un trabajo (con horas incompletas), y los salarios por debajo de los mínimos legales. La infor-

malidad comienza a crecer erráticamente y con fuerza durante la postcrisis en especial para los hombres. En el caso de las mujeres, se encontraba declinando hasta antes de la crisis y posteriormente se incrementa en forma sostenida y constante (véase gráfico 3). Concretamente, los datos muestran que entre el año 1990 y el 2006 la proporción de población empleada en el sector denominado «moderno» decrece de 52% a 45%, y aquella empleada en el sector informal se eleva del 38% al 46%. Dentro de este grupo, el 51% de mujeres se encuentra trabajando en el sector informal, frente al 45% de hombres.

En cuanto al subempleo, el comportamiento es menos dispar entre hombres y mujeres, salvo en los períodos post y precrisis en los cuales el subempleo de los hombres crece más rápidamente; esto permite intuir que el sub-

GRÁFICO 2. Ecuador: PIB y empleo



empleo o el empleo informal representan para los hombres una transición hacia o desde el empleo pleno, mientras que las mujeres tienen mayor dificultad de pasar de un sector a otro. De hecho, las crisis económicas provocan que las mujeres abandonen sus empleos totalmente, es decir, pasen con mayor facilidad a la inactividad.

Otro proceso que da cuenta de la informalización de la economía es la retracción del sector privado como generador de empleo, para las mujeres. En 1988 el 32,8% de los hombres y el 45,3% de las mujeres estaban empleados en el sector privado. En 2007, la participación de empleados privados entre la PEA masculina es de 52,21% frente a 29,9% de las mujeres. Este abandono de empleos privados se sus-

tituye por un crecimiento muy fuerte de la participación en actividades por cuenta propia en ambos sexos, y en el caso de las mujeres, de trabajo familiar no remunerado: en 1988 el 2,8% de las mujeres y el 6,8% de los hombres trabajaba en estas condiciones; en 2007 la proporción de trabajadoras no remuneradas llega al 18,8% mientras que la proporción de hombres se mantiene. Igualmente, hace diez años había mayor proporción relativa de mujeres que hombres patronos: hoy la tendencia se revierte, y aunque en Ecuador los patronos y patronas son pocos, el 6,3% de los hombres lo son, frente al 2,9% de las mujeres.

Finalmente, el régimen económico así como la intensidad de la participación laboral (bajo un enfoque específico de

productividad) ha generado que la intensidad del trabajo mercantil, definida por la dedicación semanal a este trabajo, se eleve en cerca del 55% entre 1990 y 2007, con una mayor concentración en los rangos superiores. La cantidad de personas que dedican más de 46 horas a la semana al trabajo mercantil se ha triplicado en el caso de las mujeres y duplicado en el caso de los hombres. Esto no se compensa con las elevaciones de ingreso laboral por hora que, en términos constantes, se ha elevado en 24% durante este mismo período.

Esto configura un modelo laboral que ha utilizado el trabajo intensamente, no ha producido oportunidades laborales en condiciones adecuadas en especial para las mujeres, y se ha apoyado en la dinámica del trabajo y la sustitución de trabajadores/as para la recuperación económica.

III. PRECARIEDAD EN EL TRABAJO, EL HOGAR Y EL EMPLEO: EL NIVEL MESO

Las necesidades de sobrevivencia en Ecuador están mayoritariamente cubiertas por los ingresos laborales, por lo que

la dependencia de recursos no provenientes del trabajo añade intensidad a la precariedad de la reproducción social y quienes la sustentan. En Ecuador, más de 2,1 millones de mujeres mayores de 18 años están en la categoría de «inactivas» (el 40% de la población de este rango de edad) y el 70% del grupo no está buscando trabajo porque no le es permitido, o por falta de tiempo. Las mujeres inactivas está concentradas en hogares pobres, igual que las desempleadas, con ingresos laborales menores al resto de hogares, con familias más numerosas y en ellas más hijos menores de cinco años, lo cual supone una carga de trabajo doméstico más alta que en los otros regímenes de trabajo. Por otro lado, menos del 10% de los hogares de las mujeres inactivas y desempleadas está cubierto por servicios de alimentación escolar y cuidado infantil¹.

Además de la dedicación al trabajo doméstico, la participación de las mujeres en el mercado laboral está mediada por el nivel de ingresos de su hogar. Si bien las mujeres pobres entran al mercado laboral informal cuando las familias están en situación de crisis, la carga de cuidados es mucho mayor en ellas que en las mujeres de familias más ricas, tanto por facilidades de infraestructura

¹ El 40% de las mujeres desempleadas más pobres y el 90% de inactivas recibe una transferencia monetaria llamada «Bono de desarrollo humano» de US\$30 mensuales (más o menos el 6% de la canasta mínima alimentaria). Como en la mayoría de los casos están también inmersas en un entorno laboral marcado por el desempleo y el subempleo, el bono se constituye en la única fuente estable (aunque no segura) de ingresos. Las condiciones para acceder a este beneficio son amplias y complejas, tanto que, por ejemplo, si existe afiliación a la Seguridad Social del cónyuge o una línea telefónica en la vivienda, pierden este beneficio.

como por la cantidad de hijos pequeños que tienen, además de tener menor nivel educativo y menos redes sociales que las apoyen y vinculen con la economía.

En lo relacionado a la precariedad en el empleo, ésta se manifiesta a través de un perfil laboral basado en la inseguridad (Rodríguez, 2006; Pérez, 2001): en el horizonte temporal del empleo, en la remuneración, en las condiciones, incluso en el tipo y magnitud del trabajo. Estas inseguridades se materializan en la creciente presencia de contratos temporales y parciales, flexibilización de los

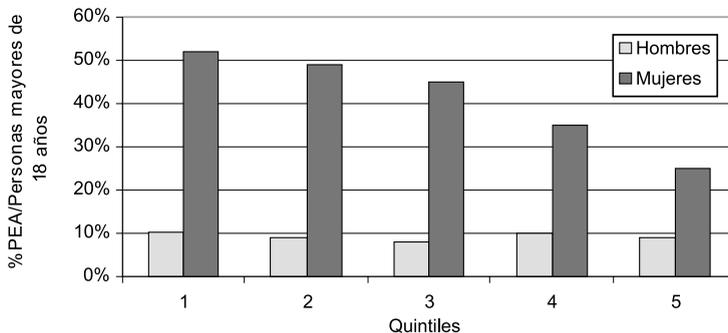
horarios, el multiempleo, la alta probabilidad de caer en el desempleo, el subempleo, el desempleo oculto, la dependencia del salario de una negociación bilateral, ligada a un debilitamiento de la organización de trabajadoras/es; la movilidad, el trabajo en la calle, la poca cobertura de seguridad y salud, la incertidumbre. En Ecuador la mitad de las mujeres está subocupada porque gana menos que el salario que le corresponde y el 35% porque trabaja menos horas de las que podría o quisiera.

Las mujeres están en condición de desventaja a lo largo de toda su historia la-

CUADRO 1. Ecuador: Condición de actividad por sexo 2007

Condición de actividad	Hombres	Mujeres
Ocupados/as Adecuados/as	58,6%	43,3%
Subocupados/as	36,2%	47,9%
Ocupados no clasificados	1,0%	1,0%
Desocupados(as) Abiertos(as)	2,5%	3,7%
Desocupados(as) Ocultos(as)	1,6%	4,1%

GRÁFICO 3. Inactividad por nivel de ingreso



boral, incluso en los períodos más «productivos». Cuando son más jóvenes los hombres trabajan más, pero ambos lo hacen en condiciones de subempleo invisible (menor salario), y hay el doble de mujeres desempleadas. A medida que avanza la edad, y en especial en el rango de 30 a 39 años, los hombres alcanzan su mayor nivel de empleo adecuado (cerca del 70% de la PEA), mientras que las mujeres llegan al máximo de 49% en el rango de mayor de 40 años.

En cuanto a los ciclos de desempleo, hay más hombres que mujeres en períodos cortos (de hasta dos semanas), y lo opuesto ocurre en períodos largos (más de seis meses): cerca del 40% de las mujeres desempleadas está en esta condición. Por otro lado, de los desempleados y desempleadas de larga duración el 42% de las mujeres ya no está buscando trabajo, frente al 30% de los hombres.

Por otro lado, las mujeres se incorporan con mayor facilidad en los sectores denominados informales: la probabilidad de ingresar a estos sectores es el doble que para los sectores formales, y el sector agrícola emplea al 32% de los hombres y al 22% de mujeres trabajadoras. En el sector moderno hay una proporción importante de mujeres con educación superior, lo cual no asegura un salario acorde a su calificación.

Por otro lado, cerca del 30% de la población ocupada está en el grupo de «trabajador/a no calificado/a», tanto en el

caso de hombres como de mujeres. Esta categorización no tiene relación con la calificación, sino más bien con las tareas: de esta mano de obra más del 30% tiene educación secundaria completa y cerca del 5% tiene educación superior.

En cuanto a la estabilidad del trabajo, la mayoría de las mujeres y hombres tiene contrato temporal, ocasional o eventual, pero una gran parte también está trabajando en un régimen de contratación indefinida o estable. Este grupo, en el caso de las mujeres es muy importante: el 36% de las trabajadoras labora bajo este régimen, frente al 31% de los hombres. En total, casi la mitad de las mujeres está trabajando en condiciones relativamente estables.

Por otro lado, el hecho de que existan condiciones de estabilidad no asegura que se cumpla con otros derechos laborales. La cobertura de seguro total en las áreas urbanas es del 27% y en las rurales del 19%: en el primer caso, el 18% de las mujeres y el 25% de los hombres está cubierto; en el segundo, la cobertura llega al 20% de hombres y 17% de mujeres.

Un modelo simple que calcula la probabilidad de entrar en condiciones de precariedad, entendiendo ésta la carencia de tres o más de estas condiciones: estabilidad, remuneración, trabajo calificado, seguridad social, contabilidad y registro para impuestos, empleo pleno (horas y nivel salarial), indica que la condición de precariedad tiene que ver

CUADRO 2. Efectos marginales sobre la precariedad laboral

Variable explicativa	Efectos marginales	(error std)
Rural	0,06375	(0,00489)
Mujer	0,07145	(0,00486)
Edad	-0,00554	(0,00013)
Indígena	0,04788	(0,00851)
Escolaridad	-0,03634	(0,00057)
y_pcapita	-0,00007	(0,00020)
Hijos/as	0,00839	(0,00142)
Horas/doméstico	0,00059	(0,00006)
Agricultura	0,02199	(0,00064)
Mujer / indígena	0,06055	(0,02479)
Mujer / escolaridad	-0,05203	(0,00022)
Mujer / ingreso_pc	-0,00669	(0,00232)
Mujer / hijos/as	0,01059	(0,00054)

con muchas características de las personas que son distintas de su formación o calificación, o su experiencia.

Las mayores y más evidentes diferencias entre la situación laboral de hombres y mujeres se dan en los ingresos laborales. En Ecuador, la fijación del salario está marcada por discriminación, aunque ésta se suaviza un poco cuando se añaden otros beneficios laborales no salariales: la brecha salarial se sitúa en 19% en promedio, frente a una de ingreso laboral de cerca del 15%, destacando un fenómeno de «techo de cristal»: la mayor brecha se encuentra en el nivel nulo y en el más alto de la calificación profesional. No obstante, a pesar de que existen brechas amplias, en especial en los mayores niveles educativos, lo que más diferencia el salario no es tanto la formación sino el cargo que ocupan las

personas. En los trabajos donde hay mayor segregación por tareas también existe mayor discriminación (agropecuario calificado, profesionales y científicos, en este último caso también las mujeres están mejor cualificadas, y la brecha se aproxima al 38%). También las brechas salariales y laborales se intensifican en el sector urbano «moderno» (en donde llegan hasta al 40%), y en los sectores con alta participación de mujeres (agricultura y servicios personales, con un promedio de 50%), lo cual permite evidenciar sobre explotación del trabajo, en muchos casos en negocios de las mismas familias o en el trabajo por cuenta propia, así como en los sectores informales, donde hay muy poco control de las autoridades laborales. Por otro lado, si bien como se vio, las mujeres están vinculadas en forma «estable» en mayor proporción que los

hombres, las mayores brechas se dan en estos regímenes de trabajo.

IV. EL TRABAJO NO REMUNERADO Y EL TRABAJO DE CUIDADO, SUS RELACIONES CON LA PRECARIEDAD

La dedicación casi exclusiva de las mujeres al trabajo doméstico casi no ha variado en los últimos 20 años. El 97% de quienes realizan tareas domésticas o de cuidado de la casa son mujeres. Esto significa que la balanza del trabajo socialmente necesario se inclina hacia las mujeres, y esto es creciente dado el aumento de su participación en el mercado. Las cifras macro muestran que el número de personas que se dedican a realizar trabajo doméstico exclusivamente, como parte de la población en edad de trabajar, se ha mantenido relativamente estable aunque se puede mostrar que durante los períodos de crisis se incrementa, indicando que los problemas críticos de la economía, y en especial el desempleo, generan sustitución de trabajo hacia el no pagado en el hogar.

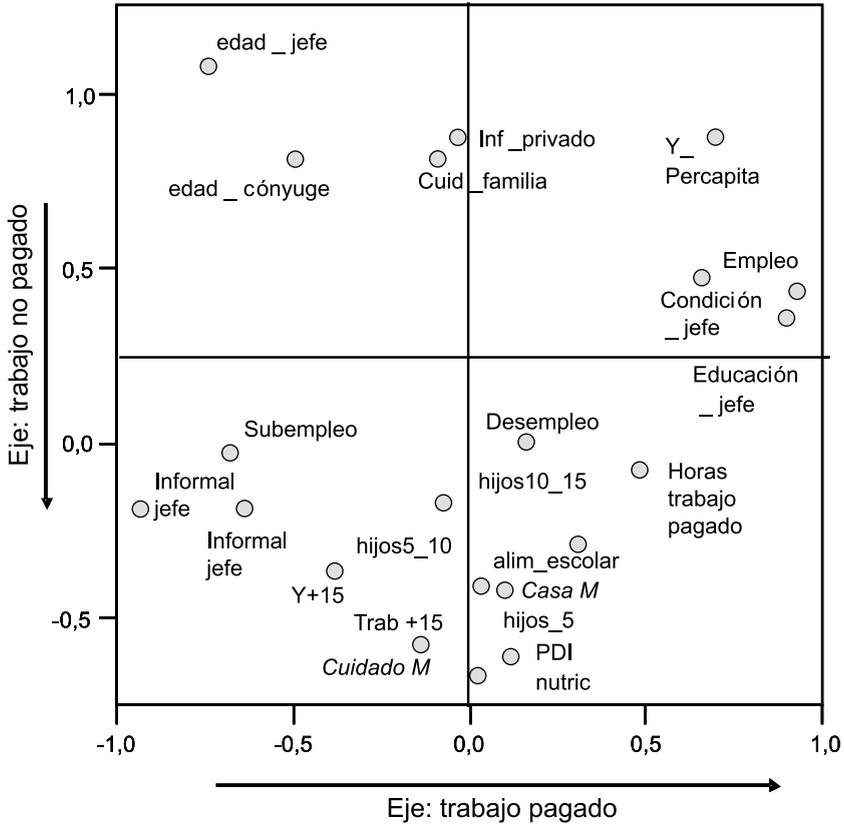
Del total de las mujeres en edad de trabajar que realiza trabajo doméstico no remunerado en sus hogares, el 75% también realiza trabajo en el mercado. Las mujeres dedican cerca de tres veces

más tiempo a estas tareas que los hombres y un 10% menos del tiempo al trabajo mercantil. No obstante, el trabajo no pagado de las mujeres es más intenso para quienes están desempleadas, existe una alta correlación positiva entre desempleo e intensidad de trabajo no pagado. Por otro lado, las mujeres que trabajan en la informalidad y las empleadas domésticas también soportan una carga muy intensa de trabajo no pagado doméstico. Se intuye que las ocupaciones menos valoradas por el mercado así como una situación de vulnerabilidad de ingresos están relacionadas con bajas valoraciones al interior de los hogares. Esto se puede confirmar cuando se observa que la carga de trabajo es inversamente proporcional al ingreso «propio» de las mujeres, en especial en los estratos sociales más altos.

En el estudio «Mujeres, protección social, desempleo y ciudadanía»², se analiza la relación entre las condiciones laborales y las de trabajo doméstico no remunerado. Se encuentra que la carga de trabajo está positivamente relacionada con baja escolaridad, presencia de cónyuge, falta de apoyo familiar para el cuidado infantil. Por otro lado, la condición de trabajo pagado no se opone, se complementa, no es diferenciadora de horas de carga de trabajo doméstico, pero el ingreso sí es diferenciador en ambos casos. Por otro lado, hay mayor carga de trabajo doméstico en las muje-

² Armas y Vásconez (2008).

DIAGRAMA 1. Relaciones del trabajo mercantil y doméstico no remunerado



res desempleadas, inactivas y en las que están trabajando en la informalidad.

En resumen, el trabajo no pagado está inversamente relacionado con una mejor situación laboral de las mujeres y en especial con su ingreso, así como con la existencia de servicios de cuidado infantil, aunque esto último en menor grado.

V. REFLEXIONES FINALES

El proceso de precarización es claro en Ecuador, tanto en sectores formales como informales. El modelo liberal y la flexibilización laboral y el ajuste sistémico provocan precariedad y, a la vez, utilizan los recursos transferidos por este proceso para el ajuste de las recesiones. Esta situación está cam-

biando en los últimos años, pero aún no se aprecia un cambio de tendencia.

Por otro lado, existe un marco legal importante que influye en la precariedad y actualmente procura eliminarla, pero persisten y se hacen efectivas prácticas y convenciones sociales informales en un marco de flexibilidad en el cual las mujeres están más afectadas y su situación en especial en remuneraciones, subempleo y dificultad de acceso y permanencia en el trabajo no han cambiado en las últimas dos décadas.

Finalmente, las condiciones de precariedad no son únicas ni indivisibles. La precariedad en la división del trabajo, dada por la carga de trabajo de las mujeres, incide no solamente en su disponibilidad de horas dedicadas al trabajo mer-

cantil sino también en su salario esperado y la posibilidad de conseguir mejores condiciones laborales. En este sentido, la discriminación y segregación de género como fuentes de precariedad específicas de las mujeres han cambiado muy poco, y se amplían cuando la economía entra en recesión o desaceleración, abocando a las trabajadoras a un período de precariedad previo a la recuperación, lo cual indica que el sistema no solamente produce desigualdades sino que las utiliza para ajustar las pérdidas del sistema. La fuerza laboral de las mujeres se constituye en un mecanismo de ajuste y transferencia de recursos en la recesión económica por su aporte no monetario, el diferencial salarial y la inelasticidad de su oferta laboral. Esto no se da sólo en los estratos bajos de la población.

7. EL EMPLEO DE LAS MUJERES EN MÉXICO Y LA APERTURA COMERCIAL

María Elena Cardero *

INTRODUCCIÓN

Si bien desde comienzos de la década de 1990 se reanudó el crecimiento económico, las variables relativas al empleo en el mundo no han mejorado. Las cifras macroeconómicas y sociales observadas en las últimas dos décadas muestran que se han generado conjuntamente altos niveles de desempleo, subempleo, precariedad del empleo y pauperización de las condiciones de vida de amplios sectores demográficos en todos los países del mundo, independientemente de su grado de desarrollo.

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2006) en su informe sobre Tendencias Mundiales del Empleo, reporta que en 2005 el incremento más sustancial en el desempleo se registró en América Latina y el Caribe, en donde el número de desempleados aumentó en 1,3 millones de individuos, aproximadamente, y la tasa de desempleo se incrementó 0,3% entre 2004 y 2005.

El deterioro del mercado de trabajo en AL se ha caracterizado por una tasa de crecimiento de la región lenta y variada, al mismo tiempo que los países se han visto sometidos a una serie de reestructuraciones y cambios fundamentales que los apartaron de la senda seguida hasta antes de comienzos de los años ochenta. En México, ni la calidad del em-

pleo, ni los índices de desempleo han experimentado mejoras sustanciales. Entre 1982 y 1994, el crecimiento del empleo en el sector formal de la economía estuvo muy por debajo de las necesidades de generación de fuentes de trabajo estables y adecuadamente remuneradas, situación que no se corrigió a pesar de la moderada expansión económica posterior a esos años.

Con la instauración del modelo neoliberal en México se ha configurado un sistema productivo integrado por:

- Un sector exportador manufacturero y maquilador, convertido en el eje dinámico del sistema, pero aislado del resto del sistema productivo;
- El antiguo sector moderno creado durante la etapa de sustitución de importaciones, integrado por pequeñas, medianas y hasta grandes industrias, separadas del sector exportador y dependientes del mercado interno;
- Actividades atrasadas compuestas por antiguas actividades tradicionales, urbanas y rurales; y
- Una cada vez más densa franja de empleo informal.

El desempleo ha tendido a variar en los últimos años. De la segunda mitad de los años ochenta y hasta 1989, la recuperación de la estabilidad macroeconó-

* Doctora en Economía y docente de tiempo completo en la Facultad de Economía de la UNAM. Ha publicado varios libros y ensayos entre ellos: *Qué ganamos y qué perdimos con el TLC*, Madrid, Siglo XXI Editores, 1996.

mica y la reanudación del crecimiento tuvieron buenos efectos en la reducción del desempleo. En los años siguientes, permanecieron las tasas bajas y estables de desempleo hasta fines de 1992, justo antes de comenzar con la desaceleración del año 1993. La recesión de 1993 y posteriormente la crisis de 1994-1995 revirtieron completamente esta tendencia, afectaron los mercados laborales y la capacidad de reinserción de la fuerza de trabajo. Si bien a partir de ese año y hasta la fecha se ha alcanzado una importante estabilidad macroeconómica, no se ha logrado abatir las tasas de desocupación.

En la actualidad, el rasgo más distintivo es la recesión de la economía de Estados Unidos, que parece haber detonado

la fuerte caída de la producción industrial mexicana y con ella la del PIB agregado (entre 2000 y 2003), continuando en los años recientes.

Esta tendencia positiva (creciente) del desempleo aún en etapas de reactivación de la economía desde el año 2001, indicaría que una parte importante del desempleo que se ha generado en los últimos diez o quince años es causado por bajos niveles de acumulación, de productividad laboral y por la desaparición de cadenas productivas.

Si analizamos los datos del Sistema de Cuentas Nacionales de México, las cifras muestran apenas un aumento algo menor a los 10 millones de nuevos empleos en más de 20 años:

CUADRO 1. *Personal ocupado remunerado, 1980-2004 (N.º de personas)*

Concepto	1980	1985	1990	1995	2000	2004
1. Agropecuaria, Silvicultura y Pesca	6.032.515	6.486.424	6.230.307	6.193.512	6.286.195	6.547.140
2. Minería	145.893	180.155	178.871	124.098	131.713	129.993
3. Industria Manufacturera	3.145.941	3.086.220	3.275.202	3.066.717	4.102.052	3.505.818
4. (Rama 60) Construcción	1.979.524	2.005.449	2.528.703	2.645.841	3.956.615	4.053.630
5. (Rama 61) Electricidad, Gas y Agua	106.489	130.172	142.252	149.406	176.170	191.504
6. Comercio, Restaurante y Hoteles	3.715.911	3.977.911	4.505.159	5.184.770	5.928.504	6.247.397
7. Transporte, Almacenaje y Comunicaciones	1.060.330	1.206.169	1.438.371	1.520.974	1.934.012	1.953.793
8. Servicios Financieros, Seguros, Actividades Inmobiliarias	369.955	493.472	511.118	548.605	605.439	626.799
9. Servicios Comunes, Sociales y Personales	6.093.381	6.831.720	7.147.678	7.913.558	8.888.722	8.923.491
Total personal ocupado	22.649.938	24.397.692	25.957.661	27.347.481	32.009.422	32.179.565

Fuente: INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales.

CUADRO 2. Población activa y desocupación, 2005-2006

Años	Población en edad de trabajar	Población económicamente activa		
		Total	Ocupada	Desocupada
2005				
I	74.388.858	47.723.247	41.086.349	1.658.898
II	74.601.990	42.818.591	41.320.802	1.497.789
III	74.857.031	43.657.852	42.007.609	1.650.243
IV	75.229.290	43.866.653	42.503.540	1.363.134
2006				
I	75.484.742	43.914.704	42.366.317	1.548.387

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Las cifras del cuadro anterior comprenden el llamado empleo «formal» que generó la economía en su conjunto. Sin embargo, el mismo INEGI conduce otras investigaciones y encuestas sobre el empleo como es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) atendiendo unidades más pequeñas y con menos empleados, así como pequeñas industrias de tipo muy variado. Adicionalmente, en este tipo de encuestas la información viene abierta por sexo de empleado.

De acuerdo con la ENOE, la población en edad de trabajar es de alrededor de 75 millones de habitantes (véase cuadro 2).

La ocupación por sexo en 2008 fue de 27 millones de hombres y 16,2 millones de mujeres. La información de esta segunda fuente muestra datos bastante diferentes a los obtenidos en el SCNM. Estamos hablando de algo más de 10 millones de empleos capturados por la ENOE, obtenidos mediante encuestas diferentes por el INEGI. Estos más de 10 millones podrían considerarse como el empleo «informal» bajo la definición, un tanto arbitraria, de que lo que no es formal es informal, y dan una idea más aproximada de la cifra de empleo total en el país. Casi la mitad de la población trabaja en empresas y negocios, sin que

CUADRO 3. Población ocupada por tipo de unidad económica

	Primer trimestre 2005	Primer trimestre 2008
Total	40.575.874	43.320.677
Empresas y negocios	20.407.345	21.805.406
Instituciones	5.468.421	6.099.890
Sector de los hogares	14.370.247	15.048.056
Situaciones de carácter especial y n/e	329.861	367.325

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

se determine si son negocios formales y/o informales, además hay otra parte que en promedio asciende a 35% que lo hace en los hogares y en situaciones de carácter especial.

La tasa de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha sido relativamente rápida. Hoy en día es de 36,97% (2006) frente a 33,32% en 1988. Este cambio obedece entre otros factores al incremento del desempleo masculino, el crecimiento de los precios y el estancamiento de los salarios, la reducción del empleo en sectores como la agricultura y la industria manufacturera y la ausencia de seguros de desempleo.

La participación de las mujeres en la etapa más reciente (2001-2006) está fuertemente concentrada en el comercio, 26,9%, los servicios personales en los que su presencia ha descendido de casi 43% en 1988 a 20,25% en 2006, 19% en la industria extractiva, de transformación y electricidad; y un sorprendente aumento en comunicaciones y transportes que creció de sólo 1,46% en 1988 a la cifra de 17,3%.

En este entorno general la pregunta es cuánto han participado las mujeres en el empleo creado o estimulado por los aumentos de la participación del comercio exterior en la economía mexicana.

Es necesario mencionar que, si bien es claro que la apertura ha generado cambios importantes en actividades como la agricultura, los servicios, las comunica-

ciones y transportes entre otros, una vez quitado el efecto exportador petrolero y de la agricultura, más del 85% del total exportado e importado por México se genera en la industria manufacturera. De ahí que la evaluación del mercado de trabajo creado por la apertura comercial está fuertemente concentrada en el análisis en este sector.

I. SECTOR EXTERNO Y EMPLEO FEMENINO EN MÉXICO

La economía mexicana creció sólo 2,7% en los años que van de 1980 a 2004. En general las ventajas de la apertura han sido analizadas desde el punto de vista del crecimiento de la producción y del aumento del empleo. Un aspecto adicional para este tipo de enfoques, desde el punto de vista analítico, es la dificultad para encontrar información estadística de otros aspectos, aunque en algunos casos se han hecho estimaciones con base en la matriz de insumo, producto del impacto que ha tenido sobre la estructura productiva y el empleo (véase Cardero y Aroche, 2008).

La apertura comercial puede beneficiar a las mujeres si aumenta la demanda de trabajo, suben los salarios y obtienen más capacitación. Pero puede perjudicarlas si algunas actividades, como por ejemplo la agricultura, pierden dinamismo empleador, o bien se propicie la concentración de las mujeres en el sector de servicios donde reproduzcan las

CUADRO 4. Mujeres. Composición de la población ocupada por actividad económica (en porcentaje)

Periodo	Agropecuario	Construcción	Industria manufacturera	Comercio	Servicios	Otros	No especificado
2005/01	5,15	0,69	17,9	27,44	47,64	0,37	0,81
2006/01	4,58	0,71	17,57	26,28	49,85	0,26	0,74
2007/01	5	0,82	17,83	26,02	49,27	0,36	0,7
2008/01	5,63	0,63	16,36	26,75	49,65	0,38	0,61
2008/02	3,97	0,67	17,75	25,9	50,7	0,35	0,67

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

actividades domésticas (lavar, cocinar, planchar, cuidar niños) y/o por el aumento de la competencia en el mercado de trabajo por la entrada de las importaciones, lo que puede limitar su acceso al mercado laboral.

En México, entre las posibles causas de la feminización del mercado de trabajo se encuentran: a) el aumento de la demanda de trabajo de bajos salarios; b) el comercio y las inversiones se dirigen a los lugares donde los costos laborales son bajos; c) la posibilidad de evadir los costos de los derechos laborales, en los que las mujeres son menos demandantes; d) el surgimiento de nuevas alternativas laborales que las mujeres aceptan; e) cambios radicales en los mercados laborales a los cuales los hombres no renuncian; y f) la deslegitimación de los sistemas de bienestar y la privatización de la protección social que nunca cubrió a grandes sectores de mujeres trabajadoras.

Esta mayor proporción del empleo femenino no significa que hayan desapa-

recido las desigualdades de género. De hecho, algunos países han experimentado no sólo la feminización de la fuerza de trabajo sino también la feminización de las condiciones de empleo (lo que se traduce en informalización, precarización) para todos los trabajadores. Al mismo tiempo, en la medida en la que las mujeres no pueden abandonar el trabajo reproductivo y de cuidado de la familia no pagado, hace que ellas se orienten hacia trabajos que les permitan mayor flexibilidad en el uso del tiempo y conciliar los trabajos de la vida doméstica con los del empleo fuera de la casa, pero de índole más precaria en términos de salarios, de estabilidad, de extensión y distribución de la jornada.

Las mujeres concentran su trabajo en los servicios, el comercio y la industria, al mismo tiempo que su participación en el trabajo agrícola ha descendido de forma importante. Una parte sustantiva de estos trabajos se hace con un salario diferenciado al de los hombres y en todos los casos menor al de ellos.

CUADRO 5. *Porcentaje de discriminación salarial de las mujeres por tipo de actividad*

	Industria de transformación	Comercio	Servicios sociales y admin. pública	Servicios personales
Periodo	Total	Total	Total	Total
1995	-0,259	-0,666	-0,011	-0,205
1996	-0,254	0,083	-0,024	-0,162
1997	-0,232	-0,145	-0,025	-0,137
1998	-0,302	-0,15	-0,017	-0,089
1999	-0,287	-0,147	-0,037	-0,11
2000	-0,254	-0,208	-0,12	-0,194
2001	-0,232	-0,222	-0,046	-0,188
2002	-0,304	-0,283	-0,073	-0,078
2003	-0,277	-0,199	-0,066	-0,133
2004	-0,21	-0,174	-0,075	-0,149

Fuente: INEGI y STPS, Estadísticas de empleo con enfoque de género.

II. EL COMERCIO INTERNACIONAL. LAS EXPORTACIONES

En el caso mexicano el comercio exterior ha tenido etapas de aumento rápido 1987-1990, de crecimiento más lento 1990-1994, y una segunda etapa de recuperación 1995-2000, seguida de nuevo de un ritmo más lento en los años recientes. Si quitamos de las exportaciones las ventas del sector agrícola y del petróleo crudo el resultado es que para 2006 las ventas totales de la Industria Manufacturera (IM) ascendían a más de 204 mil millones de dólares. Sólo la División VIII exportó en 2006, 71% del total exportador por la Industria Manufacturera, seguida por la División de Sustancias Químicas, que representó el 8%, y por la División IX de Otras Industrias 6%. Las tres Divisiones aportaron cerca del 85% del total exportador por la IM. El resto de las exportaciones estuvieron principal-

mente conformadas por la Industria Textil y del Vestido y por la Industria Metálica Básica.

Alrededor de 62% del total exportado por la División VIII son productos maquilados, en el caso de la División IX, 75% es maquila y en Industria Textil y del Vestido 66% son bienes maquilados.

III. LAS IMPORTACIONES

En las importaciones, si quitamos aquellas del sector agrícola y de la industria petrolera y sus derivados primarios, el total importado es de 242.532 millones de dólares y de ellos 133.000 millones —que equivalen al 53% del total importado por la IM— son generados por la División VIII.

CUADRO 6. *Exportaciones totales y de maquila, por Divisiones 1993-2006*
(millones de dólares)

Descripción	1993		1996		2000		2006	
	Total	Maquila	Total	Maquila	Total	Maquila	Total	Maquila
Total	51.831,96	21.853,01	96.003,74	36.924,32	166.424,03	79.386,83	250.461,20	111.829,21
I. Agropecuario, Silvicultura y Pesca	2.526,02	33,91	3.167,32	31,52	4.090,36	30,76	6.906,97	93,28
II. Minería	6.683,55	0,10	11.103,11	0,10	15.357,16	0,18	36.002,24	4,47
III. Industria Manufacturera	42.272,58	21.708,31	81.088,77	36.668,03	145.923,29	78.736,55	204.837,12	110.739,39
A. División I: Productos Alimenticios, Bebidas y Tabaco	1.478,72	92,12	3.163,47	116,33	4.255,58	223,89	7.329,72	885,49
B. División II: Textiles, Prendas de Vestir e Industria del Cuero	2.333,70	1.569,76	5.930,58	3.570,01	11.863,82	7.548,90	8.692,67	5.790,32
C. División III: Industria de la Madera y Productos de la Madera	548,62	314,21	522,89	152,30	651,17	301,09	694,66	343,90
D. División IV: Papel, Productos de Papel, Imprentas y Editoriales	649,91	460,18	877,92	444,53	1.303,12	633,96	1.831,84	954,20
E. División V: Sust. Químicas, Deriv. del Petróleo, Productos de Caucho y Plástico	4.311,72	1.018,15	6.465,98	1.183,74	9.412,62	2.401,19	16.391,17	3.004,14
F. División VI: Productos de Minerales no Metálicos, excepto Derivados del Petróleo y Carbón	867,42	181,84	1.432,95	214,41	2.084,41	460,75	3.001,97	712,05
G. División VII: Industrias Metálicas Básicas	1.827,13	104,97	3.753,23	147,58	3.171,50	231,27	8.680,47	304,28
H. División VIII: Productos Metálicos, Maquinaria y Equipo	28.122,40	16.529,65	55.141,62	28.314,30	106.432,44	62.535,82	146.254,14	89.789,15
I. División IX: Otras Industrias Manufactureras	2.132,96	1.437,44	3.800,13	2.524,84	6.748,62	4.399,68	11.960,48	8.955,87
V. Electricidad	84,91	0,00	46,84	0,00	5,99	0,00	567,34	312,20
IX. Servicios Comunes, Sociales y Personales	8,16	3,15	14,87	1,16	34,87	1,91	23,87	2,80
Sin Clasificar	256,73	107,54	582,84	223,51	1.012,37	617,42	2.123,66	677,08

Fuente: Banco Nacional de Comercio Exterior.

CUADRO 7. *Importaciones totales y de maquila 1993-2006 (millones de dólares)*

Descripción	1993		1996		2000		2006	
	Total	Maquila	Total	Maquila	Total	Maquila	Total	Maquila
Total	65.365,19	16.441,61	89.468,76	30.504,75	174.430,08	61.708,83	256.204,76	87.503,14
I. Agropecuario, Silvicultura y Pesca	2.260,73	64,17	4.147,01	48,19	4.010,67	44,15	5.824,49	84,57
II. Minería	238,91	17,52	506,61	27,82	728,1	36,11	2.061,58	28,18
III. Industria Manufacturera	55.032,30	16.333,12	82.014,30	30.390,98	164.161,97	61.262,72	242.532,54	85.526,48
A. División I: Productos Alimenticios, Bebidas y Tabaco	3.436,24	22,61	3.236,57	43,53	5.166,77	56,77	10.085,76	274,81
B. División II: Textiles, Prendas de Vestir e Industria del Cuero	3.778,81	1.505,91	5.326,05	3.398,12	10.855,00	6.369,50	9.168,99	3.842,23
C. División III: Industria de la Madera y Productos de la Madera	602,44	172,53	389,08	195,01	874,07	330,64	1.488,74	353,32
D. División IV: Papel, Productos de Papel, Imprentas y Editoriales	2.338,67	644,18	2.919,32	1.253,90	4.640,31	1.840,89	5.880,09	1.876,82
E. División V: Sust. Químicas, Deriv. del Petróleo, Productos de Caucho y Plástico	10.151,03	2.433,15	14.873,44	4.215,58	27.881,53	7.496,48	51.480,48	10.193,91
F. División VI: Productos de Minerales no Metálicos, exceptuando Derivados del Petróleo y Carbón	715,13	135,09	1.022,43	266,23	1.701,30	570,39	2.380,64	814,31
G. División VII: Industrias Metálicas Básicas	2.864,84	580,17	3.934,57	1.092,28	7.375,12	1.936,03	14.019,51	3.342,43
H. División VIII: Productos Metálicos, Maquinaria y Equipo	28.032,02	10.346,70	46.534,53	19.050,17	98.718,17	40.884,15	133.989,36	58.230,22
I. División IX: Otras Industrias Manufactureras	3.113,13	492,78	3.778,32	876,15	6.949,70	1.777,85	14.038,98	6.598,43
Sin Clasificar	7.754,02	24,67	2.717,25	37,2	5.480,93	362,27	5.718,60	1.862,52

De igual manera que en el área exportadora, en las importaciones, sólo en la División VIII se genera el 43% del total

importado por la industria maquiladora. Le sigue en importancia la División V de Sustancias Químicas (21%) y la de

Industrias Metálicas Básicas y de Otras Industrias Manufactureras, ambas aportan respectivamente el 6% de las importaciones totales de la IM.

Al comparar esta información con los datos del Personal Ocupado de la ENOE para el tercer trimestre de 2005 tenemos que según esa fuente en la IM trabajan 6,7 millones de personas de las que 4,1 millones eran hombres y 2,6 millones mujeres, cifras bastante diferentes a la de los empleados registrados en el SCNM que para 2004 ascendía a un total de 3,5 millones, es decir, una diferencia de 3,2 millones de personas (véase cuadro 8 en página siguiente).

El 36% de la población ocupada total son mujeres y el 38,5% de ellas trabajan en la IM. Hay una marcada segregación ocupacional en dos Divisiones: la alimentaria que da empleo al 24% de las mujeres ocupadas en la IM y la fabricación de prendas y accesorios de vestir (con otro 24%). Si a esta última le sumamos la confección de productos textiles, excepto prendas de vestir que generan una ocupación para las mujeres de 6,8% y la fabricación de productos de cuero y piel (3,5%), tendríamos que alrededor del 58% de la población femenina ocupada en la IM se encuentra en estas dos divisiones, cuyos saldos comerciales son crecientemente deficitarios.

Por su elevada importancia, en tanto que realizan más de la mitad del total exportado e importado, está la División VIII, cuyo saldo en conjunto es positivo,

con divisiones fuertemente maquilizadas, sobre todo las ramas de maquinaria y aparatos eléctricos y la de equipos y aparatos electrónicos. En este sector laboran en conjunto el 16,27% de la población de mujeres que trabajan en la IM.

Las cifras anteriores dan una idea de la magnitud del empleo de las mujeres en las exportaciones, aunque no nos permiten saber las tendencias, ni cuántas de ellas fueron expulsadas de alguna de estas u otras actividades por la apertura comercial y la entrada masiva de las importaciones, sobre todo de insumos intermedios y de bienes de capital.

Podemos concluir en este primer acercamiento que:

Si bien en un entorno de bajo nivel de creación de empleos, caída de los salarios y baja de oportunidades laborales, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado en los últimos años, sin que podamos saber si ha sido en empleos formales o los llamados «informales». Los empleos de las mujeres se caracterizan, además, por continuar registrando discriminación salarial.

Ellas trabajan principalmente en el comercio, los servicios personales, en la industria y en el sector de comunicaciones y transportes.

En el aparato productivo mexicano, si bien el sector exportador es un eje rela-

CUADRO 8. Personal ocupado en la industria manufacturera por rama y sexo 2005, tercer trimestre

	Total	Hombres	Mujeres	% total	% H*	% M*	% H**	% M**
Total nacional	39.275.282	25.301.487	13.973.795	100			64,42	35,58
Total industria manufacturera	6.676.743	4.105.401	2.571.342	17,00	16,23	18,40	61,49	38,51
Industria alimentaria	1.353.195	734.974	618.221	20,27	17,90	24,04	54,31	45,69
Industria de las bebidas y del tabaco	189.864	165.202	24.662	2,84	4,02	0,96	87,01	12,99
Fabricación de insumos textiles	201.777	126.448	75.329	3,02	3,08	2,93	62,67	37,33
Confección de productos textiles, excepto prendas de vestir	232.726	58.846	173.880	3,49	1,43	6,76	25,29	74,71
Fabricación de prendas y accesorios de vestir	926.670	311.107	615.563	13,88	7,58	23,94	33,57	66,43
Fabricación de productos de cuero, piel y materiales sucedáneos, excepto prendas de vestir	260.991	171.067	89.924	3,91	4,17	3,50	65,55	34,45
Industria de la madera	102.658	89.850	12.808	1,54	2,19	0,50	87,52	12,48
Industria del papel	142.454	101.133	41.321	2,13	2,46	1,61	70,99	29,01
Impresión e industrias conexas	158.548	115.632	42.916	2,37	2,82	1,67	72,93	27,07
Fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón mineral	64.293	56.692	7.601	0,96	1,38	0,30	88,18	11,82
Industria química	200.805	127.942	72.863	3,01	3,12	2,83	63,71	36,29
Industria del plástico y del hule	245.810	149.279	96.531	3,68	3,64	3,75	60,73	39,27
Fabricación de productos a base de minerales no metálicos	310.356	260.745	49.611	4,65	6,35	1,93	84,01	15,99
Industrias metálicas básicas	118.300	103.142	15.158	1,77	2,51	0,59	87,19	12,81
Fabricación de productos metálicos	461.426	407.557	53.869	6,91	9,93	2,09	88,33	11,67
Fabricación de maquinaria y equipo	69.033	50.908	18.125	1,03	1,24	0,70	73,74	26,26
Fabricación de equipo de computación, medición y de otros equipos componentes y accesorios electrónicos	212.045	100.971	111.074	3,18	2,46	4,32	47,62	52,38
Fabricación de equipo de generación eléctrica y aparatos y accesorios eléctricos	230.145	138.293	91.852	3,45	3,37	3,57	60,09	39,91
Fabricación de equipo de transporte y partes para vehículos y automotores	537.694	334.985	202.709	8,05	8,16	7,88	62,30	37,70
Fabricación de muebles y productos relacionados (colchones, cortineros)	426.635	389.569	37.066	6,39	9,49	1,44	91,31	8,69
Otras industrias manufactureras	231.286	111.059	120.227	3,46	2,71	4,68	48,02	51,98
Descripciones insuficientemente especificadas de subsector de actividad del sector 31-33, industrias manufactureras	32		32	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00

H*, M*: Participación de los hombres o mujeres en la industria manufacturera.

H**, M**: Participación de los hombres o mujeres en la rama.

Fuente: Elaboración propia en base a ENOE 2005-2006 Compac Disc. INEGI.

tivamente activo y va acompañado por una dinámica similar de las importaciones, está aislado del resto de la economía y su capacidad de generación de empleos es bastante limitada, debido a la ruptura de cadenas productivas que trajo consigo la apertura comercial.

La ocupación de las mujeres está fuertemente segregada en una cuantas actividades: la industria alimentaria, la de prendas de vestir, textiles y cuero y en un monto bastante menor al anterior en la División VIII, particularmente en la fabricación de partes para equipos automotores, en la electrónica y en la fabri-

cación de equipos de generación eléctrica, aparatos y accesorios.

Si bien la ocupación de las mujeres ha aumentado, ello no necesariamente ha sido en los sectores más dinámicos de la economía.

Su vinculación con el sector exportador ocurre fundamentalmente de manera segmentada y es en otras ocupaciones donde ellas encuentran y/o desarrollan mercados de trabajo que hacen compatible la obtención de ingreso con el rol que socialmente se les ha asignado, que es el mercado laboral del cuidado sin retribuciones.

8. LAS MUJERES JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO: ENTRE LOS DATOS Y LOS DISCURSOS

Inma Pastor *

El tema central de la comunicación que tienen entre las manos es la situación actual de las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo. Es una comunicación en el contexto de un debate en el que determinados conceptos son (o podemos darlos por) conceptualmente compartidos y no requieren explicación por mi parte, me refiero al concepto género, al concepto juventud y al concepto mercado de trabajo. No quiero dejar de apuntar que el punto de partida de estas reflexiones es la reconceptualización del trabajo (Borderías *et al.*, 1994) a partir de hacer visible el trabajo doméstico/familiar y de constatar que la actividad laboral femenina debe ser analizada a la luz de su participación en forma de protagonista —la mayoría de las veces en solitario— en ese trabajo. Sin embargo, este hecho no significa que las explicaciones de las desigualdades entre hombres y mujeres que se constatan en el mercado de trabajo radiquen únicamente en la mayor participación de las mujeres al trabajo doméstico/familiar. Las dinámicas organizativas que se desarrollan en los ámbitos laborales reproducen relaciones de poder que colocan al género masculino en lugares de dominación y al género femenino en lugares de subordinación. La ausencia de discriminación jurídica y la existencia de normativa y regulación que impide, casi to-

talmente, la discriminación directa por razón de sexo, hace que las desigualdades de género estén marcadas por la invisibilidad, lo cual puede hacer rebajar o anular la percepción de esta desigualdad. En este sentido, se hace más necesario aplicar políticas a favor del equilibrio de géneros.

La reflexión que planteo pasa por dos momentos, primero la presentación de algunos datos en base a la EPA sobre la realidad de las mujeres jóvenes, con el fin de interpretar lo que nos dicen estos datos. Una vez hecho esto me centraré en la realidad de una parte de las mujeres jóvenes, aquellas que quieren desarrollar una carrera profesional como profesionales cualificadas en organizaciones complejas; respecto a la realidad de este colectivo podemos destacar algunas consideraciones sobre su vivencia de las dificultades encontradas en el momento de incorporarse al empleo y empezar una carrera profesional. Nuestro punto de llegada será una reflexión más allá de los datos, una reflexión que quiere destacar que las principales dificultades para las mujeres no están solamente en su inserción laboral, ni siquiera en su promoción, sino, sobre todo, en demostrar que incluso en las organizaciones que se suponen totalmente meritocráticas,

* Profesora titular de Sociología de la Universidad Rovira i Virgili y doctora en Sociología por la Universidad Autónoma de Barcelona. Su investigación se centra en sociología del trabajo, sociología del género y sociología de la educación. Recibió el premio a tesis doctorales en sociología del Consejo Económico y Social de España en 2006. Es autora o coautora de diversos artículos en revistas especializadas sobre sociología del género, sociología del trabajo y sociología de la educación.

existe un sesgo que favorece al género masculino y perjudica al género femenino.

Esta información la hemos obtenido a partir de diversas investigaciones en las que se han estudiado las trayectorias profesionales de hombres y mujeres en contextos laborales de empleos de alta cualificación. Considero necesario sacar a la luz los discursos utilizados para justificar la menor promoción de las mujeres, incluso allí donde supuestamente están regulados los mecanismos de desarrollo profesional. Y considero que es importante hacerlo porque el hecho de que las pautas de inserción laboral de las mujeres jóvenes tiendan a parecerse a las pautas masculinas (a pesar de que se siguen constatando ciertas diferencias que después comentamos) puede esconder el hecho de que sus trayectorias laborales acabarán tomando formas diferentes.

I. LA DESIGUALDAD EN EL EMPLEO Y LAS POLÍTICAS DE GÉNERO

Actualmente, podemos decir que existe una conciencia generalizada de la necesidad, desde los diferentes ámbitos e instituciones públicas, de trabajar para eliminar, o como mínimo reducir, las diferentes desigualdades por razón de género que perviven en nuestra sociedad. El camino recorrido en el terreno de la sensibilización hacia las diferentes desigualdades ha sido muy largo. Es de

destacar la vigencia de la necesidad de eliminar las desigualdades dada la aprobación de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en marzo de 2007.

Una observación superficial podría hacer creer que la desigualdad por razón de género ha desaparecido en la medida que, en la sociedad actual, han desaparecido muchos de los mecanismos formales de discriminación de las mujeres. Sin embargo, una reflexión más detenida nos muestra que las tradicionales desigualdades entre los trabajos que hacen los hombres y los trabajos que hacen las mujeres no han desaparecido totalmente, sino que han experimentado un proceso de transformación. Es innegable que la afluencia de las mujeres al mercado de trabajo, así como los avances en la escolarización femenina, marcan un punto de inflexión en la historia de las relaciones entre hombres y mujeres. A pesar de todo, esta transformación es un proceso con adelantos y retrocesos. Como apunta Maruani (2000) los progresos se miden en términos de libertad y autonomía. Pero también hay retrocesos y estancamiento que, en el contexto del ámbito laboral, se denominan sobrecualificación, subocupación, niveles desproporcionadamente elevados de paro y precariedad, segmentación...

Dos constataciones, medidas por varios estudios, nos sirven como punto de partida para argumentar que la desigualdad por razón de género en el mercado

laboral es, todavía, una realidad presente y con mucha fuerza en nuestra sociedad. Una de estas constataciones¹ es la desigual participación de los hombres y mujeres en el mercado de trabajo: hay más hombres activos y ocupados que mujeres y más mujeres que hombres en paro (en el segundo trimestre de 2008, según datos de la Encuesta de Población Activa, la tasa de actividad es de 50,2% para las mujeres y 69,6% para los hombres; la tasa de ocupación es de 44,1% para ellas y de 63,3% para ellos; la tasa de paro masculino se sitúa en un 9,07%, mientras que el femenino se sitúa en el 12,2%); paralelamente se constata que entre las mujeres que están ocupadas económicamente hay una importante segregación tanto horizontal como vertical, es decir, las mujeres están concentradas en algunas ramas de actividad (lo cual ha supuesto la feminización de determinados ámbitos, como la enseñanza o la sanidad) y en los lugares de menor categoría profesional (el 19% de las mujeres pertenecen al grupo profesional de no cualificadas y el 43% se agrupan en tareas administrativas como, por ejemplo, técnicas de apoyo, administrativas y otras actividades de servicios) mientras que las técnicas y profesionales suponen sólo el 14,4%.

La otra constatación es que, además de desigualdad, también se puede hablar de discriminación en el mercado de trabajo en términos de desigualdad salarial (las directoras de empresas reciben

el 74% del salario que recibe un hombre de la misma categoría profesional y, en el otro extremo de la jerarquía profesional, las trabajadoras no cualificadas —excepto transporte— reciben un 67% del salario de sus compañeros masculinos), de desvalorización de las profesiones feminizadas y de su estancamiento de las carreras profesionales de muchas mujeres. Un dato que muestra este último apunte es que sólo un 4% de los lugares de los consejos de administración de las sociedades cotizadas españolas están ocupados por mujeres. Según los datos de la EPA (II trimestre de 2008) la brecha salarial entre hombres y mujeres es de un 28,8% a favor de ellos.

Datos como esos nos muestran la necesidad de continuar desarrollando medidas para conseguir que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad efectiva. Aun así, cualquier tratamiento que quiera ser eficaz en su praxis requiere un buen diagnóstico. A eso quiere contribuir esta aportación al debate que nos propone COFI en este Seminario virtual de «Género y Cohesión social: trabajo y empleo».

Las políticas públicas de igualdad de oportunidades han tenido y tienen como objetivo central el acceso de las mujeres al espacio público. No obstante, con su aplicación, impulsadas desde la Unión Europea y aplicadas a nuestro país, la desigualdad no ha desaparecido. Las mujeres españolas se han incorpo-

¹ Véase Torns (1999).

rado tardíamente al trabajo, en comparación con sus homólogas europeas, lo han hecho en determinados espacios productivos y todavía en la actualidad hay ausencias en algunas categorías superiores profesionales y de prestigio social. Una de las razones que se ha utilizado para explicar este hecho es que el acceso al mundo del trabajo no ha modificado la carga de responsabilidades en la esfera del ámbito doméstico-reproductivo.

II. LAS JÓVENES Y EL MERCADO DE TRABAJO: LO QUE DICEN LAS ENCUESTAS

Analizar la participación de las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo requiere apuntar que esta incorporación se ha dado en un contexto de terciarización, de manera que una gran parte de las mujeres ha entrado a formar parte de la población ocupada del sector servicios. Estos dos hechos, aumento de la actividad económica femenina y ocupación en el sector servicios, enmarcan el análisis de la actividad laboral de las jóvenes.

Los datos de actividad económica del total de mujeres presenta claras y grandes diferencias respecto al comportamiento del total de los hombres: ellos presentan tasas de actividad económica y de ocupación 20 puntos porcentuales por encima de las mujeres, mientras que el paro de ellas se sitúa en 3 puntos porcentuales por encima del masculino.

Tasas de actividad, ocupación y paro según sexo

	Mujeres	Hombres
Tasa de actividad económica	50,2	69,6
Tasa de ocupación	44,1	63,3
Tasa de paro	12,2	9,07

Fuente: EPA, II trimestre 2008.

Si centramos nuestro análisis en las menores de 30 años (la EPA establece los siguientes tramos de edad: 16-19, 20-24, 25-29) se constata que las diferencias respecto a los hombres existen pero son menores, unos 10 puntos porcentuales en el caso de la actividad y la ocupación, presentando ellos mayores tasas en todos los grupos de edad. En el caso del paro las diferencias entre los y las jóvenes se mantienen. En concreto, entre los 24-29 años las tasas de participación están por encima del 80% para los dos colectivos (82,3% para ellas y 90,3% para ellos). La diferencia a resaltar está en que el grupo de edad que presenta mayor tasa de actividad económica es entre los 24-29 años en el caso de las mujeres pero entre los 30-39 años para el colectivo de los hombres.

Tasa de actividad económica según sexo y tramos de edad

	Mujeres	Hombres
16-19	25,8	32,7
20-24	62,9	71,8
25-29	82,3	90,3
30-39	81	94,9

Fuente: EPA, II trimestre 2008.

Esta misma pauta se reproduce, aunque con datos diferentes, cuando se analiza la tasa de ocupación. La franja de edad en la que las mujeres presentan mayor tasa de ocupación es entre los 25-29 años con un 72,1%, mientras que en los hombres la mayor tasa corresponde a la franja de 30-39 años en la que ellos presentan una tasa del 87,5%. Debemos destacar que en la franja de 25-29 años las diferencias entre ellos y ellas es de 7 puntos porcentuales mientras que entre los 30-39 años la diferencia es de 18 puntos porcentuales. Hay un momento en que la edad actúa de forma claramente diferente en ellos y ellas: en ellos se acompaña de un incremento de la ocupación y en ellas de una reducción.

Tasa de ocupación según sexo y tramos de edad

	Mujeres	Hombres
16-19	13,2	21,1
20-24	50,5	58,7
25-29	72,1	79,6
30-39	69,1	87,5

Fuente: EPA, II trimestre 2008.

Este análisis simple entre edad y actividad requiere ir acompañado de la información de otras variables clave como es el estado civil, ya que es sabido que esta tercera variable actúa de forma diferente en ellos y ellas. Es así que el comportamiento laboral de ellos y ellas es similar cuando se trata de solteros o separados/divorciados, apenas 5 puntos porcentuales de diferencia y en los dos colectivos por encima del 85% de ocu-

pación, pero es diferente cuando se trata de casados o casadas; la categoría de casadas va acompañada de menores tasas tanto de actividad económica como de ocupación.

Los datos de las tasas de paro también requieren un breve comentario en la misma dirección que venimos haciendo: el aumento de edad incide en las tasas de paro de forma diferente en el colectivo de hombres y de mujeres. En la franja de edad 16-19 años la diferencia es de poco más de 1 punto porcentual, mientras en el grupo de 30-39 años la diferencia es de 4 puntos porcentuales. La diferencia es a favor del colectivo masculino que presenta, para todas las edades y en comparación con las mujeres, menores tasas de paro.

Además de los datos presentados, considero conveniente resaltar algún hecho más del funcionamiento del mercado de trabajo. El 82% de las personas asalariadas con contrato a tiempo parcial son mujeres y también son mujeres el 67,6% de los trabajadores por cuenta propia a jornada parcial. El 98,8% de todas las personas que trabajan a jornada parcial y lo hacen por tener que cuidar a niños, adultos enfermos, mayores o discapacitados son mujeres, mientras que son mujeres el 55% de todos aquellos que dicen que trabajan a jornada parcial para seguir cursos de formación.

¿Qué nos dicen los datos? El breve análisis planteado tiene un objetivo que es recordar, con cifras actuales, lo que las

expertas sobre mercado de trabajo nos han ido explicando: la participación laboral de las mujeres jóvenes viene marcada por una cada vez mayor actividad económica y ocupación aunque con tasas inferiores a los hombres; ellas lo hacen de forma diferente según franjas de edad y estado civil mientras que en ellos estas variables no afectan con tanta fuerza; su participación en el mercado de trabajo es de concentración en algunos sectores y ramas de actividad, la llamada segregación ocupacional (Torns, 1999); sobre ellas actúan mecanismos de discriminación indirecta que hacen que las mujeres presenten tasas de temporalidad mayores a las de hombres (temporalidad no deseada) y la discriminación salarial continúa formando parte de la realidad laboral de las mujeres.

III. SOBRE LA CARRERA PROFESIONAL: LO QUE DICEN LAS ENTREVISTAS

Partiendo del hecho de que las mujeres presentan tasas de actividad y ocupación que, en las franjas más jóvenes, cada vez se parecen más a las masculinas, en esta comunicación he querido ir más allá de la información cuantitativa para entrar en los discursos que hacen las mujeres (y también los hombres) una vez ocupados en el mercado de trabajo. Me ha interesado reflexionar sobre los discursos que hacen las mujeres una vez forman parte de una estructura laboral en la que tienen que desarrollar

una carrera profesional. Los estudios realizados en organizaciones complejas, como universidades y hospitales, nos han servido para recoger información sobre el desarrollo de las carreras profesionales por parte de las generaciones que se están incorporando.

En primer lugar, nos encontramos con que las propias protagonistas niegan, de entrada, la existencia de discriminaciones sexistas en las organizaciones. Únicamente ante la explicación de posibles situaciones de discriminación, los entrevistados asumen la posibilidad de que existan ciertas desigualdades, a pesar de que mayoritariamente todos los entrevistados consideran que el origen de las discriminaciones está fuera de las organizaciones.

El discurso de la negación encontrado en la mayoría de los casos se sustenta, por un lado, en la idea de que cada vez entran más mujeres en el mercado de trabajo, o en el hecho de que algún sector o tipo de trabajo está feminizado y una proporción de las mujeres han llegado a cargos de responsabilidad. Por otro lado, este discurso se sostiene en la idea de que no hay barreras formales y no se produce una discriminación directa. Aún así se reconoce la existencia de procesos que perjudican las carreras de las mujeres, negando la responsabilidad que tienen las organizaciones y sus órganos de decisión, y culpabilizando a la sociedad en general. En todo caso, se responsabiliza también a las mujeres por no asumir un patrón de conducta

dominante en el interior de las profesiones. El hombre viene a ser aquí el modelo de referencia de cómo debería ser la conducta de las mujeres: «Es un hecho, no como resultado de que nosotros en igualdad de condiciones hayamos priorizado a un hombre, sino porque las mujeres han tendido a competir menos» (Perfil 15).

De manera mayoritaria las mujeres niegan su pertenencia a un colectivo oprimido, y en pocos casos se reconocen como individuos en una situación de desigualdad respecto a otros. Sin embargo, a lo largo del discurso acaba surgiendo, de manera a veces inconsciente, el reconocimiento de que el hecho de adquirir el rol de «profesor de universidad» o de «médico» supone un sobreesfuerzo para la mujer.

El discurso de las mujeres también se construye a partir de su negativa a identificar a los hombres como responsables de una situación que, ante los datos objetivos de diferencias entre hombres y mujeres, se debe calificar como desigual. De la misma forma, tampoco se atribuyen responsabilidades a la organización.

Siguiendo esta argumentación, en ausencia de discriminación formal existe una realidad que genera resultados diferentes para hombres y mujeres, y desde esta realidad las desigualdades entre hombres y mujeres se interpretan en clave de capacidades y esfuerzos personales diversos.

Otro de los discursos con el que nos encontramos al analizar las entrevistas es el de la neutralidad. La idea central de este discurso es la creencia de que el funcionamiento del sistema laboral en su conjunto responde a un funcionamiento meritocrático y de evaluación objetiva de sus miembros.

Mayoritariamente, los hombres niegan que el sexo y/o el género de los individuos jueguen ningún papel en la promoción, aunque pongan de relieve la falta de transparencia y claridad en el acceso y promoción.

Cabe destacar el hecho de que las mujeres, a pesar de que opinan mayoritariamente que encuentran más dificultades que los hombres a la hora de promocionar, resultan ser un colectivo que asume su situación sin exigir reparaciones, y en muchos casos se culpabiliza de ella. Como resultado, se acepta una sumisión paradójica como una forma natural de las relaciones entre hombres y mujeres.

Es destacable una contradicción central en este discurso alrededor del funcionamiento meritocrático: en todas las organizaciones estudiadas aparecen voces críticas a la meritocracia, que reconocen que la discrecionalidad y los intereses no estrictamente científicos a menudo también forman parte del proceso, sin embargo, estas mismas voces acallan la crítica y reivindican la meritocracia cuando se trata de revisar el sexismo que ese mismo sistema meritocrático está generando en clave de género.

Si dejamos a un lado lo que dicen los protagonistas y analizamos su situación dentro de las organizaciones, podemos ver cómo el género es un factor con gran incidencia en la manera de estar en la vida y en el mercado de trabajo, y que sitúa a las mujeres en una posición de desventaja, como resultado de una socialización diferencial por razón de género.

A partir de las entrevistas se puede afirmar que las mujeres organizan su vida con una doble carga de trabajo, la remunerada, o productiva, y la familiar, o reproductiva, y muchas de ellas viven su dimensión profesional con un sentimiento de culpa y de sobreesfuerzo superior en comparación con los hombres. A pesar de que esta doble carga de trabajo no es un factor determinante del mayor o menor éxito profesional, sí que pesa sobre la disponibilidad y predisposición a participar en otros ámbitos.

El hecho de que la responsabilidad de compatibilizar la vida familiar con la vida laboral recaiga todavía en las mujeres constituye el reflejo de la estructura patriarcal de la familia, que impone la inscripción social de las mujeres en el espacio doméstico en el cual están a cargo de las responsabilidades familiares. Este no acercamiento a la esfera familiar es del todo interesada para la mayoría de los hombres, ya que les supone tener menor responsabilidad y realizar una menor carga de trabajo (Torns *et al.*, 2003-2004:133-134).

IV. CONCLUSIONES

El hecho de que las mujeres jóvenes desarrollen pautas de actividad y ocupación laboral similares a los hombres se utiliza como argumento para defender la inexistencia de desigualdades ni discriminaciones. La fuerza de la normativa y la regulación jurídica que impiden buena parte de las anteriores discriminaciones directas actúa como ideología para rechazar la existencia de discriminaciones indirectas y, en todo caso, la existencia de resultados que son desiguales para hombres y mujeres. Este discurso de negación de desigualdad es especialmente fuerte en organizaciones donde, hombres y mujeres se juegan —compiten por— una carrera profesional con posibilidades de éxito económico y asociada a puestos de poder y reconocido prestigio. Las mujeres jóvenes que quieren desarrollar una carrera profesional se enfrentan a una realidad laboral donde por un lado se las va a mirar como «mujeres», en tanto que «concepto prejuicio» respecto a lo que se supone que priorizan las mujeres (responsabilidad en el trabajo doméstico/familiar), sino que al mismo tiempo se espera de ellas que se comporten como «trabajadores» y se concentren en la ocupación laboral. Además, lo van a tener que hacer siguiendo una reglas del juego a las que no han estado invitadas a definir porque se supone que estas reglas no están sexuadas. Es, por tanto, tarea de todos y todas construir unas reglas del juego consensuadas.

9. INMIGRACIÓN Y ENVEJECIMIENTO DESDE UNA PERSPECTIVA ASISTENCIAL

Raquel Martínez Buján *

El envejecimiento de la población es uno de los rasgos demográficos que caracterizan el desarrollo de las sociedades y, además, uno de los principales desafíos de la política económica y sociosanitaria del siglo XXI. El aumento de años de vida está asociado a una pérdida de capacidades funcionales que requiere la presencia de una tercera persona como apoyo para la realización de las actividades básicas de la vida diaria. La provisión de estos cuidados, que en muchos casos son de larga duración, ha estimulado la búsqueda de soluciones que aseguren tanto la viabilidad financiera como el suministro de este trabajo de asistencia.

Aquellos países, como España (y en general el Sur de Europa), donde la base de las tareas de cuidado se encuentra en el trabajo familiar femenino, están experimentando importantes cambios demográficos y sociales que han modificado el «natural» equilibrio de asistencia bajo el cual se han mantenido hasta la actualidad. La caída de la natalidad, el aumento de la esperanza de vida, la incorporación de las mujeres al mercado laboral y la tendencia hacia la privatización de la política social (Williams y Gavanas, 2008; R. Martínez, 2008) son algunos de esos factores que desestabilizan los niveles de la demanda de cuidados y de las perso-

nas que ofrecen asistencia. Simultáneamente en estos países mediterráneos se ha producido en la última década una creciente internacionalización del mercado de trabajo acompañada de una aceleración de los flujos migratorios que eligen esta región como lugar de destino. En el caso particular de España, esta tendencia se caracteriza por la feminización, latinoamericanización e irregularidad del colectivo inmigrante (Izquierdo *et al.*, 2003; R. Martínez, 2003). Dichas particularidades han favorecido el reemplazo del cuidado familiar no remunerado por la contratación de cuidadoras inmigrantes que realizan estas tareas de atención personal en el seno del sector doméstico.

Esta comunicación observa el vínculo entre inmigración y envejecimiento desde una perspectiva que analiza a la población foránea como dispensadora de asistencia a los mayores dependientes. El mercado laboral de cuidados dentro del tradicional servicio doméstico es un sector de trabajo en alza que ha quedado desprovisto de trabajadores nativos. Y la demanda de domésticas cuidadoras es tan relevante que algunos técnicos ocupados de gestionar bolsas de empleo determinan que el 90% de las ofertas laborales delegadas al colectivo extranjero femenino están relacionadas con la asis-

* Doctora en Sociología por la Universidad de La Coruña. Actualmente trabaja como Profesora Ayudante del Departamento de Sociología, Ciencia Política y de la Administración de la Universidad de La Coruña. Sus ámbitos de investigación recogen las áreas de migración latinoamericana, política social y envejecimiento de la población.

tencia a personas dependientes. El «cuidado» se convierte en la ocupación que permite a las mujeres inmigrantes la entrada al mercado laboral español (Colectivo IOÉ, 2005).

Los objetivos de esta comunicación son analizar la aparición de este mercado laboral y su delegación hacia mujeres inmigrantes así como las necesidades de formación específicas que requiere el desempeño de dicha actividad. La metodología utilizada es cualitativa y forma parte de la elaborada para la redacción de mi tesis doctoral («Bienestar y cuidados: El oficio del cariño. Mujeres inmigrantes y mayores nativos»). El trabajo de campo efectuado está basado en entrevistas en profundidad dirigidas a tres colectivos: mujeres inmigrantes cuidadoras de ancianos (30 entrevistas), familias empleadoras (20 entrevistas) y técnicos de asociaciones, ONG y otras instituciones con una bolsa de empleo para el trabajo de cuidados ofertado a extranjeros (20 entrevistas).

El espacio geográfico de la investigación se circunscribe a las ciudades de La Coruña y Santiago de Compostela, aunque también se han realizado entrevistas en Pamplona, Madrid y Barcelona.

I. LA EXTERNALIZACIÓN DE LA ASISTENCIA Y LA CONTRATACIÓN DE MUJERES INMIGRANTES CUIDADORAS¹

Ante un panorama de envejecimiento demográfico, incremento de personas mayores con necesidades de atención personal, insuficiencia de servicios públicos adecuados a la asistencia geriátrica y descenso de mujeres «amas de casa» a tiempo completo, cada vez son más las familias que deciden contratar en el mercado los servicios de una persona que se ocupe de la asistencia de las personas dependientes. Existen diversas fórmulas de externalización de los cuidados. Desde las residencias hasta las empresas de Servicio de Ayuda a Domicilio pasando por búsqueda de apoyo en el tradicional servicio doméstico ocupado actualmente por un número importante de mujeres inmigrantes. Esta última opción es la principal vía de privatización del «trabajo de cuidado». Tan sólo el 0,4% de las familias cuidadoras han mercantilizado el servicio asistencial a empresas privadas mientras que el 7% han contratado a un/a trabajador/a de hogar para cumplir esta función. La proporción de empleados domésticos cuidadores iguala a la cobertura de servicios públicos asistenciales ofertada desde la administración (7,7%)².

¹ Esta sección está basada en el artículo de R. Martínez Buján (2005): «El cuidado de ancianos: un vínculo entre la inmigración y el envejecimiento», *Panorama Social*, núm. 2, pp. 86-97.

² Esta cifra no es elevada si la comparamos con la recogida por una encuesta realizada en la región italiana de Módena. En esta ciudad, el 27,3% de las familias con mayores dependientes habían contratado a alguien, preferentemente una mujer inmigrante, para realizar las tareas de asistencia (Bettio *et al.*, 2006).

Las características laborales del servicio doméstico permiten una mayor flexibilización de horarios, una adecuación entre el tiempo de atención y el desarrollo de las tareas domésticas y la presencia, mediante la modalidad de «interna», de una cuidadora permanente que esté pendiente de las necesidades del mayor durante 24 horas diarias. La oferta de provisión de cuidados por empresas privadas tiene un coste económico tan elevado que pocos presupuestos familiares pueden soportar. Además, la frecuencia y el tiempo de asistencia que ofrecen no llegan para cubrir las necesidades de la población dependiente. Las familias empleadoras requieren una persona que realice tareas que van más allá de la atención personal al mayor, desde un «trabajo físico», como es la limpieza del hogar, a un «trabajo emocional», que supone la presencia continua de una persona que ofrezca con su compañía bienestar y cariño.

Una persona de aquí que te haga ese trabajo no hay nadie. Sé que hay algunas empresas que hacen unos turnos de mañana, tarde y noche pero eso es carísimo. Estábamos hablando de 400.000 ó 500.000 pesetas todos los meses. Y no hay quien mantenga eso. Y entonces a partir de eso con lo que había ya en ese momento ya se planteó coger a una persona de fuera (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. Pamplona, 2004).

La incorporación de la mujer al mercado laboral y la escasa igualdad entre sexos

en el reparto de las tareas desempeñadas en el interior de los hogares permite pronosticar un aumento seguro en la demanda de cuidadoras. Las propias familias empleadoras de inmigrantes para el cuidado de sus mayores recalcan que el principal elemento que ha inducido a la contratación está relacionado con la imposibilidad de efectuar las tareas del cuidado del miembro femenino sobre el que recaería el trabajo de asistencia. Esa ausencia femenina está motivada bien por su inserción en el mercado de trabajo, bien por la necesidad de su presencia con sus familiares directos o bien por ambos aspectos. Lejos de aducir cuestiones relacionadas con la política social y la ausencia de una red de servicios sociales, las razones más señaladas para la contratación de una cuidadora están relacionadas con el agravamiento de una dependencia y la imposibilidad de hacer frente al cuidado por motivos laborales.

Todas las familias entrevistadas³ identificaron como causa detonante de la contratación la aparición de un problema de salud que aumenta la dependencia de la persona de edad (una embolia, una caída...). Sin embargo, esta situación suele ir pareja a otros factores asociados. La iniciativa de contratar a una cuidadora extranjera responde a una estrategia familiar en la que pesa principalmente la situación de convivencia del mayor y la inserción laboral de la mujer española sobre la que tendría que recaer este trabajo.

³ Se entrevistó a las personas sobre las que recayó la responsabilidad principal de contratar a una cuidadora inmigrante. Todas ellas eran mujeres.

En este sentido son cuestiones relevantes el lugar de residencia y los miembros que viven en el hogar del anciano. Si el mayor vive solo porque no tiene parientes o porque reside en un lugar alejado de su familia (por ejemplo, en el pueblo), el recurso más demandado es una cuidadora en régimen de «interna». También existe la posibilidad de que los hijos o en su caso los cuidadores principales no se pongan de acuerdo en la residencia en la que debe vivir el anciano/a, o que el propio mayor no quiera abandonar su hogar «de siempre». Cuando el anciano/a vive dentro de una unidad familiar (con algún hijo u otro pariente) la razón para emplear a una cuidadora está relacionada con la incorporación de la mujer sobre la que cae el peso del hogar en el mercado laboral. La dificultad de la conciliación de la vida laboral y familiar se soluciona mediante la externalización del cuidado. En este caso, el régimen habitual de contratación es en la mayoría de las ocasiones «por horas».

¿Por qué? Porque las dos hermanas que estábamos aquí en Pamplona estábamos trabajando y entonces no disponíamos de tiempo suficiente para cuidar a nuestro padre que no se podía quedar solo. Estaba totalmente ya que se le iba un poco la cabeza. Aunque se manejaba él pero... solo no podía estar. Entonces era para cubrir las horas que nosotras no podíamos estar y bueno (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. Pamplona, 2004).

La contratación de una inmigrante únicamente se ha realizado en el momento

en que no se ha encontrado a una persona nativa que quisiese desempeñar este trabajo. En las propias organizaciones no gubernamentales informaban a las familias interesadas de que no había mujeres nativas dispuestas a trabajar y menos de «internas». Ante la imposibilidad de encontrar a una cuidadora autóctona, la salida es la contratación de una persona inmigrante.

Contratamos a una persona extranjera para cuidar de mi madre porque yo no podía atenderla durante el día. Me dijeron que no había españolas para hacer el trabajo. Tengo una librería y estoy todo el día fuera de casa. Ya sabes que una librería es muy atado porque tengo que abrir todos los días de la semana, sábados y domingos. Mi marido también trabaja y mis hijos, cada uno tiene su trabajo. Cuando mi madre empeoró y me la traje a mi casa se me echó el mundo encima. No era capaz de hacer todo el trabajo. Al final decidí contratar a alguien y las únicas personas dispuestas eran inmigrantes (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. La Coruña, 2003).

II. EL PERFIL DE LA CUIDADORA DOMÉSTICA

Los entrevistados pertenecientes a ONG e instituciones con bolsa de empleo para cuidadoras extranjeras coinciden en afirmar que regularmente el trabajo de asistencia es ocupado por mujeres extranjeras irregulares que acaban de llegar al país. Al ser la mayoría de las ofertas de trabajo dentro de la modalidad de

«interna», las circunstancias vitales de las recién llegadas indocumentadas son las que mejor se acoplan a este empleo. La regulación jurídica y el reagrupamiento familiar condicionarán la salida de la cuidadora del régimen de interna y su establecimiento en las modalidades de atención que se ubican en la fórmula de «externa» (desde por horas hasta jornada completa). Ello significa que el cuidado de ancianos se convierte en un nicho laboral para aquellas mujeres procedentes de nacionalidades menos asentadas en el país. En el caso de Pamplona, destacaba la presencia de ecuatorianas y bolivianas; en La Coruña estaba empezando a surgir la figura de la cuidadora brasileña.

Las preferencias de las familias empleadoras también determinan la nacionalidad de las personas que se ocupan en este empleo. Existe una predilección hacia las «sirvientas» procedentes de Latinoamérica. El idioma ha sido siempre la variable fundamental para explicar esa preferencia junto con la cercanía cultural de las personas procedentes de esta región. La igualdad de lenguaje y religión se han convertido en dimensiones que efectúan una discriminación positiva (a la hora de encontrar trabajo en el servicio doméstico) para las latinoamericanas.

Bueno, pues pedimos mediana edad, que hablase castellano, o sea, queríamos sudamericanas más que nada por el castellano, que no fuese muy negra porque mi padre a los negros les tenía fobia... Entonces diji-

mos: «Bueno, pues una que fuese más clara». De piel normal, que no fuese blanca de todo, de piel normal (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. Pamplona, 2004).

No, es que en aquel entonces, sí que es verdad que se nos comentó de poner a alguna persona de Rumanía que no conocía bien el idioma. Entonces no, yo lo siento mucho, pero mi padre necesitaba a alguien que por las noches le hablase. Y no alguien a quien le tuviese que enseñar. De ahí que contratamos a una sudamericana (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. La Coruña, 2003).

Esa preferencia por mujeres latinoamericanas ha repercutido en que el cuidado de ancianos se convierta para ellas en un nicho de empleo. En este caso, se ha creado por una demanda existente con anterioridad a la llegada de estas mujeres inmigrantes y a su asentamiento en este mercado laboral. Esta idea se refuerza por el hecho de que tan sólo dos de las treinta cuidadoras entrevistadas habían trabajado en sus países de origen en esta ocupación, que son las únicas que habían pensado en trabajar dentro de este empleo cuando forjaron el proyecto migratorio. El cuidado de ancianos es una actividad impuesta por un momento puntual al no poder acceder a otro trabajo.

Si tú has trabajado en un banco, aquí no te lo van a dar tampoco. Tú aquí vas de cocinera o de cuidado de niños o de ancianos, ése es el trabajo para nosotros. [...] No, es que lo que tú tienes de Ecuador, aquí no te vale nada, nada. Aquí, de cuidadora de ancianos,

de cuidar niños. No tienes documentos... (Cuidadora ecuatoriana. La Coruña, 2003).

III. FORMACIÓN DEMANDADA PARA LAS CUIDADORAS

El cuidado de personas mayores introduce nuevas tareas que no eran definidas para el servicio doméstico y que requieren de una formación específica dirigida, principalmente, en dos ámbitos. Por una parte, las actividades relacionadas con un esfuerzo físico (levantar al mayor, asearlo, inyectarle...) que pueden ser contabilizadas dentro de un concepto profesional del cuidado mediante la presencia de una serie de conocimientos médicos. Por otra parte, el «trabajo del cuidado» implica una relación personal con el mayor que necesita de una serie de habilidades emocionales que se traduzcan en ofrecer bienestar y consuelo. Este ámbito es más difícil de cuantificar profesionalmente y está asociado a ciertas características o habilidades de carácter personal.

Ninguna de las familias empleadoras entrevistadas ha demandado cuidadoras profesionales. Las únicas características a valorar de la futura trabajadora están relacionadas con la «paciencia» y el «cariño». Se atrae a inmigrantes hacia una actividad en la que, supuestamente, no es necesaria más que la experiencia vital y desarrollar el rol aprendido en el país de origen con su familia.

Yo tampoco había estado en una casa haciendo lo que me toca hacer ahora. No me es difícil porque yo tuve mi hogar y tuve mis experiencias (Cuidadora colombiana. La Coruña, 2003).

No se configura el cuidado de ancianos como una ocupación en la que sea necesaria una profesionalización puesto que los empleadores contratan trabajadoras para cuidar a sus mayores que no tienen una especialización para el trato de los mismos, aún teniendo en cuenta que en numerosos casos, el mayor requiere unos cuidados específicos como la aplicación de inyecciones, reanimación en caso de espasmos, vigilancia de las medicinas...

No, yo no pido que tengan una especialización concreta para cuidar mayores. A mí es que de esta chica me habló una clienta mía. Y con eso ya está. No, porque allí tiene gente, tiene al médico cerca... No le hace falta. No necesito así a nadie con conocimientos de enfermería, porque unos parches de morfina se los pone así cualquiera (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. La Coruña, 2003).

Pero, a pesar de este discurso en el que se dice no necesitar a nadie con unas aptitudes específicas en el cuidado de ancianos, estamos hablando de personas con una movilidad reducida, por lo que en determinadas ocasiones sería necesario a unas cuidadoras con unos conocimientos específicos sobre su enfermedad. Las propias inmigrantes resaltan que no estaban preparadas para dedicarse a la custodia de un mayor

y que en ocasiones no saben cómo actuar:

Yo nunca lo hice, pero yo me voy y los cuido con todo el cariño del mundo. A ver cómo nos va (Cuidadora colombiana. La Coruña, 2003).

Empezar a cuidar ancianos fue coincidencia, no sabía, ni estaba preparada (Cuidadora brasileña. Santiago de Compostela, 2003).

Porque a la señora le pegan esas vueltas, como que se te va, esas arritmias, ella se me desmaya, se pone morada... A mí me dan los nervios, porque yo nunca he trabajado en eso, me coge desprevenida, no sé que hacer, no sé a dónde correr (Cuidadora ecuatoriana. La Coruña, 2003).

Todos estos elementos que configuran el mercado de trabajo del cuidado de ancianos, determinan que las personas implicadas en este empleo deben poseer unas determinadas cualidades. Ellas mismas definen cuáles tienen que ser las capacidades que debe de poseer una buena cuidadora. Lo curioso es que hacen referencia, ante todo, a peculiaridades personales, a adjetivos de personalidad, más que a conocimientos prácticos relacionados con la asistencia. «Paciencia y cariño» son las características más importantes que ellas mismas reconocen a la hora de asistir a personas mayores. Incluso algunas de las entrevistadas mencionan que aunque nunca habían trabajado en la custodia de ancianos, se consideran portadoras de una cualificación especial, de una sensibilidad innata que las hace proclives a

trabajar en esta actividad. Parece que para tener éxito en el cuidado de ancianos, los empleadores se fijan en el trato personal que la trabajadora tiene con el anciano y en la nacionalidad, más que en su cualificación. Se demandan unas determinadas características de personalidad con las cuales, por otra parte, se identifican las propias empleadas.

No pido que sepa nada específico. Igual que aprendí yo a cuidar a mi madre aprenderá ella (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. La Coruña, 2003).

Ello significa que la mayor demanda de las familias españolas y la parte del trabajo de cuidados con el que más se identifican las cuidadoras extranjeras es la relacionada con los aspectos emocionales del empleo. Sin embargo, éstos siempre son y han sido los más devaluados, los más invisibles y los peor remunerados, precisamente por la dificultad de traducir las habilidades en una remuneración económica. Esta ausencia en la demanda de conocimientos tácitos o formales está relacionada con la vinculación del cuidado al ámbito doméstico. En primer lugar, supone que el cuidado sea asimilado como una actividad femenina. En segundo lugar, conlleva que el entrenamiento necesario para su desarrollo se considere como «innato» para las mujeres sin que se reconozcan capacitaciones formales. Esta consideración se aplica sobre todo a la parte emocional del trabajo asistencial y no tanto a sus aspectos técnicos. El cuidado personal dirigido al mantenimiento

físico requiere de unos conocimientos que fácilmente pueden traducirse en un salario. El trabajo emocional, sin embargo, no se especifica como una forma de «labor especializada», sino que se atribuye a componentes de personalidad de la cuidadora.

Cuando las familias empleadoras demandan a sus futuras cuidadoras «trabajo emocional», tampoco tienen en cuenta los entrenamientos necesarios para poder llevarlo a cabo. En el análisis de las entrevistas en profundidad tanto a cuidadoras extranjeras como a mujeres contratadoras de sus servicios se pone de relieve cómo ambos grupos no son conscientes de que el trabajo de «afecto», «amor» y «cariño» pueda implicar la necesidad de unas pautas explícitas de aptitudes y la adquisición de conocimientos.

Observando la formación de cada una de las cuidadoras inmigrantes entrevistadas se saca la conclusión de que muchas de ellas poseían estudios al menos secundarios (de treinta inmigrantes cuidadoras entrevistadas, quince de ellas tenían estudios secundarios) y aunque en sus países trabajaban en el sector servicios la experiencia previa en el trabajo de asistencia es más bien escasa (tan sólo dos de las mujeres entrevistadas se habían ocupado en su lugar de origen en el sector de asistencia). El cuidado de ancianos y de niños se configuran como modalidades de empleo en el país receptor en el que tienen que insertarse si quieren empezar a trabajar

cuanto antes. El sector de cuidados es el inicio de la actividad laboral en España, aunque más adelante, cuando tengan sus papeles en regla, o cuando reagrupen a su familia, intenten algún tipo de movilidad hacia otros empleos.

Ello demuestra que el servicio doméstico y de cuidados son trabajos en los que actualmente se insertan personas procedentes de países terceros con un cierto nivel de formación y que, incluso, pueden formar parte de las clases medias de sus países originarios. Esta situación ya descrita por Sarti (2005) queda verificada en el trabajo de campo realizado. Las mujeres entrevistadas tenían trabajo antes de emprender la migración. Empleo que además se adecuaba en mayor medida a sus perspectivas profesionales que el que han encontrado en España. Puede darse la situación, por tanto, de que la migración provoque una caída en el estatus social. La inserción en el trabajo de cuidados es un claro ejemplo. No obstante, se incrementa el estatus financiero por lo que la retribución económica compensa esta movilidad descendiente. Es lo que Parreñas (2001: 150-198) denomina como «contradictory class mobility». La mayor parte de las entrevistadas encontraron el empleo al poco tiempo de llegar al país, por lo que la necesidad de ganar dinero rápido acentúa la inserción en los trabajos asistenciales resumiéndose la resignación en la idea de que «es el trabajo que hay para nosotras». De media, se tarda un mes y medio en encontrar el primer empleo en esta ocupación.

Este período de búsqueda se incrementa entre las mujeres más jóvenes. La edad se impone también como un criterio selectivo junto con la nacionalidad. Así ha sido el caso de dos entrevistadas que con 18 y 21 años respectivamente tardaron cerca de tres meses en encontrar un empleo como cuidadoras en régimen de interna, a pesar de la elevada demanda existente dentro de esta modalidad.

IV. CONCLUSIONES

La mercantilización de la asistencia a domicilio mediante la utilización de empleadas de hogar ha supuesto la identificación del «acto cuidar» con las tareas de mantenimiento del hogar. La Ley de 1985 que regula el servicio doméstico parte de la consideración de que «cuidar» y «limpiar» forman parte de una misma activi-

dad obviando la diversificación de tareas que el trabajo asistencial introduce en los hogares. De esa equiparación de ambas actividades aparece la invisibilidad de la formación que requiere el trabajo de atención personal. La tradición de la división sexual que consagra las tareas reproductivas a las mujeres se traduce, cuando esta actividad se mercantiliza, en una demanda de cuidadoras asociadas al hecho de ser mujer y a ciertas características de personalidad que se asocian a este colectivo (como ser pacientes y cariñosas). Sin embargo, la experiencia de las mujeres inmigrantes que trabajan en este sector demuestra la conveniencia de formación para que se produzca una labor de cuidado adecuada y para que la situación de convivencia en el hogar (recordemos que la mayor parte de las inmigrantes cuidadoras trabajan como internas) sea favorable para las tres partes implicadas: anciano, familia empleadora y cuidadora.

10. COMENTARIO

María Manuela Poveda Rosa *

Sobre los caminos cruzados de las Políticas de Igualdad y las transformaciones laborales en el contexto de la Nueva División Internacional del trabajo, comprender la relación entre cohesión social, cambios en el empleo y relaciones sociales de género, implica, hoy más que nunca, salir de las fronteras nacionales y situarnos en el marco de las transformaciones introducidas por la Nueva División Internacional del Trabajo (Wallerstein, 1997) y los procesos económicos, sociales, culturales, etc. propiciados por el actual modelo de globalización.

Debe hacerse, además, sin perder de vista que el origen de ese «capitalismo extremo que ha sido rebautizado con el nombre de globalización» (Touraine, 2001) está en la crisis de los años setenta y en los subsiguientes intentos de recomponer los mecanismos de acumulación del capital para garantizar altas tasas de rentabilidad, objetivo que ha situado la lógica del beneficio capitalista por encima del bienestar y la cohesión social.

La aceptación de unas transformaciones que modifican sustancialmente la relación capital-trabajo empeorando la vida de la mayoría de los trabajadores, encontró sus fundamentos en la idea de que éstas eran inevitables y en una nue-

va religión basada en la bondad de tres palabras básicas: mercado, competitividad y flexibilidad. Según sus legitimadores teóricos, la apertura económica y el crecimiento de los flujos comerciales y financieros elevan la competitividad y, con ello, el crecimiento económico y las oportunidades de empleo a nivel local y global.

Frente al discurso de las bondades de la globalización, numerosas voces han denunciado la asimetría de sus resultados y el aumento de todo tipo de desigualdades sociales entre y dentro de las fronteras de los estados-nación, pero han sido incapaces de frenar incluso su código de implantación y aceptación, su «imperialismo simbólico y cultural» (Bourdieu, 2000).

A partir de los años ochenta, las políticas de reajuste estructural promovidas por organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional o el Banco Mundial, han sacado a los países «en vías de desarrollo» al escenario internacional a jugar «sin red», con una regulación desfavorable y con un tipo de ventajas competitivas que, a largo plazo, se les han vuelto en contra. Aunque en algunos periodos han mejorado sus indicadores macroeconómicos, el empleo creado ha sido, mayoritariamente, de

* Profesora TEU del Departamento de Sociología y Antropología Social de la UVEG. Miembro del Institut Universitari D'Estudis de la Dona. Licenciada en Economía y Doctora en Sociología. Su interés docente e investigador se ha centrado en temas relacionados con las desigualdades sociales ligadas al trabajo, el empleo y las relaciones de género. Ha colaborado en la realización de diversos informes sobre la situación social de las mujeres en la Comunidad Valenciana, sobre precariedad laboral, sobre informalidad y empleo de hogar.

baja calidad: precarización en todas sus vertientes y modalidades, zonas francas, sector informal e incremento de la emigración son algunas de sus consecuencias.

El impacto sobre las desigualdades sociales ha sido asimétrico: aquellos países, grupos sociales o individuos con poder de negociación que se adaptaron a las nuevas reglas acrecentaron sus ventajas; el resto, por el contrario, ha visto cómo sus desventajas quedaban «a la intemperie», sin esa mínima protección que procuraba la regulación fordista. Más que cohesionar, las nuevas reglas del juego han aumentado la polarización dentro y fuera de las fronteras nacionales.

El origen y la magnitud de la crisis económica que en estos momentos golpea la economía de EE UU y la europea ha destapado el tipo de libertad de las reglas de mercado que apoyan los llamados neoliberales: las reglas que convienen al capitalismo internacional y la intervención estatal es perjudicial hasta que deja de serlo. Empezamos a conocer algunas de las consecuencias más negativas de la crisis sobre los trabajadores: paro e imposibilidad de seguir pagando, entre otras cosas, las hipotecas. Como escribía B. Ehrenreich¹, los pobres del mundo están provocando la

crisis del capitalismo aunque no como consecuencia de su revolución sino más bien de su ahogado grito de lamento.

Desde ese contexto dibujado a grandes rasgos, valorar el impacto de las tendencias de las últimas décadas sobre las desigualdades en las relaciones sociales de género nos lleva a compartir la afirmación de que las políticas económicas y laborales no han sido neutrales al género.

Los procesos sociolaborales desplegados en los países centrales y periféricos han tenido en el género, entre otros, un elemento estructurante de las estrategias y las políticas llevadas a cabo. Políticas que, al mismo tiempo, han interactuado con las Políticas de Igualdad de Oportunidades promovidas —con distinta intensidad— en Europa y América.

En medio de la «tormenta neoliberal», la «revolución silenciosa» del feminismo avanza «tres pasos adelante y dos hacia atrás... son tiempos duros para la búsqueda de la igualdad» (Maruani, 2000: 15)².

Basta recordar los cambios legislativos y algunos indicadores sobre escolarización y participación en el ámbito público de las mujeres occidentales para reconocer que en el sistema patriarcal se

¹ B. Ehrenreich (2007), «Hacer añicos el capitalismo», *The Nation*, 20 de agosto. Traducido por la Red Renta Básica el 24 de septiembre de 2008.

² En Maruani, Rogerat y Torns (dirs.) (2000), *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona, Icaria.

han producido transformaciones. Una que en este comentario interesa señalar especialmente es la existencia de un nuevo modelo de división sexual del trabajo: del modelo de mantenedor y mujer «ama de casa en exclusiva» —más teórico que real—, pasamos al modelo «neotradicional». En éste, las mujeres reciben un doble mensaje: deben trabajar retribuidamente (por autonomía personal y/o por necesidad) pero sin olvidar que tienen que cuidar y que son las principales responsables del bienestar familiar. El mensaje que reciben los varones, por su parte, sigue siendo casi unívoco: centrarse en el logro profesional.

Por supuesto, el despliegue de ese modelo «neotradicional» presenta rasgos locales —y de clase— que explican las diferencias en las oportunidades vitales y, por otro lado, la coincidencia en las grandes tendencias señaladas en las cuatro ponencias: aumento de la escolarización y de la participación femenina, segregación sexual horizontal y vertical, discriminación salarial, mayor precariedad, persistencia de las cargas domésticas, etc. Es decir, persiste la «marca de género» y es visible en distintos contextos nacionales aunque se presenta con diferencias de grado significativas.

Los cambios en las relaciones de género son, como cualquier otro cambio social, procesos complejos resultado de la interacción entre distintas dimensiones y actores sociales. La interacción entre las políticas públicas, el mercado laboral, las organizaciones empresariales, la

estructura familiar y las prácticas cotidianas (de ellos y de ellas) constituyen el marco mínimo para analizar las transformaciones en las desigualdades sexuales.

Es indiscutible que, en el mundo actual, la situación laboral o la relación con el trabajo (productivo y reproductivo), es clave para entender la posición de hombres y mujeres dentro de la estructura social. Por esa razón, resultan especialmente interesantes los debates planteados por las ponencias presentadas al foro.

No sólo la posición dentro del escenario global marca diferencias entre unas sociedades y otras. También lo hacen las diversidades existentes entre los mercados de trabajo regionales generadas por el carácter y el peso de los factores económicos, institucionales, simbólicos, etc. que determinan la oferta y la demanda de trabajo.

A grandes rasgos puede decirse que el volumen y el tipo de oferta de trabajo responde a: factores demográficos, regulaciones jurídico-institucionales, régimen de Estado de bienestar, sistema de relaciones de género, valores ideológicos, etc. Todos esos factores explican, asimismo, la existencia de segmentos diferenciados de mano de obra (sexo, etnia, nacionalidad...) dentro de los mercados laborales regionales.

Por su parte, la demanda empresarial de trabajadores es fruto de: la demanda

agregada, el ciclo y la estructura productiva, las necesidades de los hogares, los factores tecnológicos, las políticas de contratación, los valores y estereotipos (una vez más sexuales, étnicos/raciales,...) todo lo cual genera un volumen de empleo que, unido a los mecanismos de asignación de los puestos de trabajo, la estabilidad y la promoción dentro de la organización, permite explicar la estructura laboral segmentada, la capacidad de negociación y las oportunidades de empleo de los distintos colectivos sociales.

En las economías más desarrolladas preocupan los procesos de desindustrialización, de precarización, de terciarización del empleo, de segmentación de los trabajadores y de feminización en el triple sentido del término: aumento de la participación femenina, crecimiento de los empleos que desarrollan habilidades relacionales y comunicacionales, extensión de las condiciones precarias típicas de las mujeres a todos los trabajadores.

En las llamadas economías «en vías de desarrollo» se refieren procesos más agudos de desregulación del empleo (con su ejemplo más extremo en las zonas francas), de un importante crecimiento del empleo informal ligado a los cambios en el sector formal, de la per-

sistencia de un sector de autoempleo tradicional, de subempleo, de subocupación y de una emigración más feminizada ligada a las llamadas «cadenas globales de cuidados» (Hochschild, 2004)³.

Las comunicaciones de A. Vásconez y M. E. Cardero recogen esos procesos sociolaborales que, en América Latina, están impactando negativamente sobre la desigualdad social y las relaciones de género: la precariedad laboral con sus especificidades y los procesos migratorios, interpretados como consecuencia de los reajustes globalizadores. Son las «contrageografías de la globalización» (Sassen, 2005)⁴.

Así, María E. Cardero propone como objetivo de su texto analizar los efectos de la apertura comercial mexicana sobre el empleo femenino: «en cuánto han participado las mujeres en el empleo creado o estimulado por los aumentos de la participación del comercio exterior en la economía mexicana a partir de la apertura iniciada en la segunda mitad de la década de los años ochenta a la actualidad, y si es cierto que la misma ha beneficiado a las mujeres, en qué sentido han sido esos beneficios». Su análisis se centra en la industria manufacturera y es una constatación de que, contrariamente a lo afirmado por la economía ortodoxa, crecimiento eco-

³ Ann Hochschild (2004), «Las cadenas mundiales de afecto y asistencia», en Giddens y Hutton (eds.), *En el límite: la vida en el capitalismo global*, Barcelona, Tusquets.

⁴ Saskia Sassen (2005), *Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*, Madrid, Traficantes de Sueños.

nómico no implica automáticamente creación de empleo ni garantiza la calidad del empleo creado.

Dada la persistencia de la segregación sexual del empleo, la industria maquiladora, emblemática del empleo industrial propiciado en la América Latina y el Caribe por la deslocalización productiva de los países centrales, ha creado más empleo femenino o masculino (actualmente) en función de la rama industrial desarrollada. Junto a la industria maquiladora y la existencia de una cada vez más densa economía informal con elevada presencia femenina, el crecimiento de la emigración y las cargas de trabajo reproductivo son referidos como factores negativos para la cohesión social.

Se trata de un análisis económico descriptivo basado en las estadísticas disponibles. A pesar de que la autora trata de utilizar diversas fuentes estadísticas, parecen insalvables las dificultades de recoger estadísticamente la realidad laboral de una economía que tiene un 50% de informalidad, con grandes diferencias entre el ámbito rural y el urbano, con grandes desigualdades entre las propias mujeres y, como ocurre siempre al estudiar la participación laboral femenina, con unas fronteras tan permeables entre la situación de inactividad o desempleo.

Por todo ello, pienso que se necesitaría un nivel mucho mayor de desagregación de los datos para poder interpretar

dónde están los elementos de cambio y dónde las resistencias al mismo.

Su lectura me ha sugerido las siguientes reflexiones:

- Parece que, como reconoce la autora, si se ha creado empleo (otra cosa es la calidad del mismo) y el crecimiento ha sido mayor para las mujeres.
- Sorprende la baja tasa de paro ¿Están ajustadas las bases poblacionales de la muestra? ¿Se tiene en cuenta la emigración?
- Se habla de un desempleo estructural cuando las tasas de desempleo abierto son tasas muy bajas, cercanas al pleno empleo y no parece que la explicación sea el grado de ajuste entre la oferta laboral y las oportunidades de ocupación, ya que también se habla de subocupación.
- Se dice que si se le suma la tasa de subempleo, la tasa de paro subiría al 11%. No nos olvidemos de que también subirían las tasas españolas si se les añadieran los subempleados. Los recuentos y las clasificaciones estadísticas tienen, entre otras, una intencionalidad política: reducir la cifra de desempleados.
- Respecto a la población femenina en edad laboral ¿en qué medida se ha producido el cambio en los modelos de mujer que convierte a las «sin empleo retribuido» (inactivas) en buscadoras del mismo (desempleadas) elevando los niveles de desempleo femenino?
- Relacionar el comportamiento del empleo femenino de forma agregada

con los índices de crecimiento del PIB puede dar una primera impresión necesaria, pero, teniendo en cuenta la diversidad de comportamientos que se pueden distinguir dentro de la población laboral femenina, las diferencias en la necesidad de ingresos y en las motivaciones de las trabajadoras, ¿no se estarían mezclando tendencias contrarias ante la crisis? ¿No estaríamos interpretando errónea o simplifícadamente los datos?

- El desempleo afecta más a jóvenes (suponemos que de ambos sexos) y a mujeres con niveles de formación intermedio o superior ¿es fruto de un mercado laboral y una estructura productiva que no demanda mano de obra cualificada? ¿Se ha abierto más la brecha entre el mayor nivel de instrucción conseguido por las y los jóvenes y la calidad del empleo creado?
- ¿En qué medida las mayores expectativas de los más instruidos les hacen permanecer en la búsqueda? El nivel de instrucción actúa retrasando la incorporación de los jóvenes (disminuye la cifra de parados/as) y aumentando la tendencia a la participación laboral femenina (crece el número de paradas); sin embargo, el mayor nivel de instrucción eleva también las expectativas respecto al empleo «socialmente aceptable» en todos aquellos grupos que no tienen urgencia y/o necesidad de aceptar cualquier trabajo. Aquí actuaría la situación socioeconómica de la familia como «colchón» o como resorte que catapulta a los parados más instruidos hacia trabajos precarios o subempleos.
- Evidentemente, los estereotipos y los roles de género permean las vivencias del desempleo haciéndolo más o menos «tolerable» para la sociedad y para los afectados.
- Una vez más, la diversidad de situaciones y de representaciones no sólo entre hombres y mujeres, sino también dentro de la población femenina hace imprescindible un análisis cuantitativo más desagregado, así como, la realización de investigaciones sobre las representaciones o motivaciones ante el empleo (o ante su ausencia) que nos ayuden a interpretar (a des-cifrar) los datos estadísticos.
- Todos los trabajadores no compiten por los mismos puestos de trabajo. El mercado está segmentado por razones de sexo, etnia, formación, etc. Por ello habría que matizar la afirmación de que a las mujeres trabajadoras «les beneficia el incremento de la demanda de trabajo» y «les perjudica el incremento de competencia». Dependerá de qué tipo de trabajador se demande, de dónde y entre quién se incrementa la competencia.
- Un ejemplo claro de segregación sexual del empleo lo podemos encontrar dentro del mismo texto cuando se analiza la evolución del empleo en las maquilas en los últimos años. Ha cambiado el peso de las distintas ramas de actividad y, en consecuencia, la composición sexual de la fuerza de trabajo dentro de las mismas.

- Respecto a las brechas salariales entre mujeres y varones, lo que se apunta para el caso mexicano (aunque con diferencias de grado) coincide con lo que se viene denunciando en la mayoría de los países (mal de muchos...).
- Las ramas y ocupaciones feminizadas consiguen «retribuciones de mujeres», menor poder de negociación y la desigual valoración de las «cualidades» femeninas frente a las «cualificaciones» masculinas. Una vez más, la segregación sexual del mercado laboral y sus consecuencias *explicarían*, aunque sólo en parte, *la brecha salarial*.

El texto «Mujeres, mercado laboral y trabajo precario en Ecuador» presentado a debate por A. Vásconez, trata de reflejar la relación existente entre la precariedad del trabajo de las mujeres y el actual régimen de acumulación. Se sitúa en la perspectiva teórica que considera producción y reproducción social como un *continuum*, según la cual, el trabajo no remunerado de la reproducción social, gestionado desde la división sexual del trabajo, transfiere valor al sistema económico mercantil sin que se considere su coste para las mujeres encargadas de realizarlo. La oferta de trabajo femenino se construiría dentro del ámbito reproductivo. Desde esta perspectiva, el funcionamiento del mercado laboral refleja las relaciones económicas dentro del hogar y reproduce las desigualdades y desventajas de las mujeres.

Según la autora, los cambios reguladores introducidos en Ecuador a partir del

año 2000, no han conseguido revertir las tendencias macro de la participación laboral: la estabilización de la masculina y el aumento de la femenina. Hasta finales de los años noventa, en los momentos de crisis aumentaba la participación femenina («hipótesis del trabajador adicional») y, en la actualidad, la participación no decrece en las fases de crecimiento económico.

- En la interpretación de las gráficas, creo, una vez más, que se tropieza con la falta de datos desagregados. Lo más probable es que estén actuando al mismo tiempo comportamientos de aquellas trabajadoras que salen al mercado para asegurarse unos ingresos que completen o sustituyan los del mantenedor principal, las que lo hacen dentro del segmento precarizado porque no existe tal mantenedor principal, las minorías de mujeres cuyo comportamiento laboral sería más parecido al de los varones, etc. Las primeras permanecen en el mercado formal, en el subempleo o dentro de la economía informal mientras dura la necesidad. Entre las últimas pesan más las ansias de autonomía y libertad y sus deseos de participación (como ocupadas o desempleadas) se mantienen independientemente del ciclo.
- No se puede olvidar el comportamiento contracíclico del paro desanimado, que las desanimadas son contabilizadas como inactivas (baja la cifra de paradas) cuando las oportunidades decrecen o como paradas

cuando mejoran las expectativas (sube el número de buscadoras de empleo).

- La información requerida sobre el peso de los distintos grupos de trabajadoras mencionados permitiría interpretar con mayor seguridad los datos de las gráficas. No obstante, el aumento de la distancia entre el paro masculino —siempre más elevado— y el femenino en los momentos de crisis permite sospechar que el porcentaje elevado de mujeres sin trabajo retribuido que es clasificado como inactivo y no como desempleado es elevado.
- ¿Cómo se define el paro de larga duración? Se dice que el 42% de las mujeres en esa situación «ya no buscan». ¿Siguen clasificadas como paradas?
- ¿Qué relación tiene la mayor posibilidad de las mujeres de pasar al paro con la sensibilidad ante las crisis de las ramas y ocupaciones feminizadas, con el tipo de contrato mayoritario entre las ocupadas, etc.? ¿Qué tipo de empleo se les ofrece? ¿Qué empleos han crecido en los momentos de expansión?

En resumen, el panorama que dibuja A. Vásconez de los cambios en el periodo de 1996-2006 no es muy alentador: precarización tanto en el sector formal como en el informal, autoempleo, subocupación, caída del empleo dentro del sector moderno, caída del empleo femenino en el sector privado, intensificación de la dedicación y, un aspecto muy destacable el 30% de los trabajadores «no cualificados» lo son por las tareas que

realizan y no por su falta de formación. Por otro lado, la cobertura de los seguros es muy baja ampliando las desigualdades entre ámbito rural y urbano, así como, entre hombres y mujeres con lo que se agudizan los efectos negativos de las crisis.

Los cambios legales introducidos para combatir la precarización laboral no han conseguido combatir las prácticas y convenciones sociales informales en las que las mujeres salen perjudicadas.

La conclusión final que destaca la autora es que «el sistema no solamente produce desigualdades sino que las utiliza para ajustar las pérdidas, (...) la fuerza laboral femenina se utiliza como mecanismo de ajuste y transferencia de recursos en la recesión económica por su aporte no monetario, el diferencial salarial y la inelasticidad de su oferta laboral».

Desde el otro lado del océano, los textos de Inma Pastor y Raquel Martínez son un reflejo de las problemáticas más destacadas en los análisis de las desigualdades de género dentro de las sociedades más desarrolladas: «los techos de cristal» con los que tropiezan las minorías más cualificadas y las formas de «parchear» la llamada «crisis de los cuidados» a través de la importación de cuidadoras. Esta última problemática es un reflejo perfecto del efecto asimétrico del nuevo (des)orden mundial. Las mujeres de los países periféricos abandonan su presencia como cuidadoras directas en su familia para asumir los de aquellas

mujeres de los países más desarrollados que no pueden, o no quieren, asumir la totalidad de la carga de los mismos.

El reconocimiento de la existencia de la «crisis de los cuidados» ha saltado al foro público (Leyes de Conciliación) pero la solución a la misma sigue siendo «cosa de mujeres» y se resuelve dentro del ámbito privado. Mientras las tendencias demográficas agudizan el problema: menos cuidadoras para cuidar a más personas mayores dependientes, ni el sector público aporta suficientes recursos, ni los varones se corresponsabilizan de los mismos y la organización social del empleo sigue funcionando «de espaldas y a lomos del trabajo reproductivo».

La ponencia de Raquel Martínez nos habla de esa pseudoresolución desde la perspectiva de las nuevas cuidadoras retribuidas y de las razones aducidas por las empleadoras para contratarlas.

El trabajo de cuidar (especialmente si se trata de abuelos o enfermos) implica una gran carga de trabajo físico y emocional. Cuando, además, se realiza en régimen de interna conlleva un deterioro personal que no compensa los salarios percibidos. Las trabajadoras autóctonas lo abandonaron en los años sesenta.

Sólo la llegada de mujeres atraídas, entre otras cosas, por el diferencial salarial con sus países, ha permitido resucitar un tipo de empleo que había desaparecido de nuestra realidad cotidiana. Hoy en día, aunque sea con grandes sacrificios, algunas familias con niveles de ingresos medios e incluso medios-bajos recurren a ese tipo de solución.

Para las recién llegadas, especialmente las «sin papeles», encontrar trabajo como internas les ofrece un techo, unos contactos que pueden facilitar su regularización y una posibilidad de ahorro máximo. Lo que en principio constituye un «refugio» con el tiempo acaba convirtiéndose en una cárcel, y no precisamente de oro.

Es conocido el «régimen especial» de las empleadas de hogar que carga con las desventajas de ser un trabajo feminizado, dedicado a tareas de mujeres «naturalizadas» y, por tanto, devaluadas, desarrollado en el ámbito privado y, en estos momentos, realizado por inmigrantes.

De mi participación en el Informe sobre «Precarización, Informalidad y Empleo de hogar»⁵ aprendí escuchando a las propias trabajadoras que hay que huir del maniqueísmo aunque sea bienintencionado.

⁵ *Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas de hogar*, dentro del Programa sectorial de Estudios de las Mujeres y el Género (2002-2004). Plan Nacional I+D. C.I.C.Y.T. y Ministerio de Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer). Puede consultarse el texto íntegro en formato electrónico en la página web del Instituto de la Mujer.

- Las mujeres que emigran son mujeres de una gran fortaleza que se ven situadas en una posición de extrema vulnerabilidad por las leyes del juego económico, del mercado laboral, de las relaciones de género en los países emisores y receptores y del control de la inmigración.
 - Son esas mismas condiciones las que objetivamente colocan a las familias empleadoras en el lado de los «explo-tadores». En sus relatos, encontramos situaciones de abuso y maltrato, pero también muchas experiencias (propi-ciadas por la dependencia mutua) de relaciones afectivas y buenas prác-ticas. Aunque es cierto que son rela-ciones basadas en percepciones es-tereotipadas sobre esas mujeres y la realidad social de sus países de proce-dencia.
 - Se trata, en muchas ocasiones, de mujeres que nunca habrían trabajado como empleadas de hogar en su paí-ses y a las que, a pesar de tener un ni-vel educativo mayor que las personas a las que cuidan, sólo se les ofrece ese «nicho de empleo».
 - La importancia de las redes de infor-mación de carácter informal, en mi opinión, es mayor de la que se desprende de la lectura del texto de Vás-conez (no digo de la que ella le con-ce-da). La mayoría de las inmigrantes de América Latina viene sabiendo que hay trabajo para mujeres, al menos, en el sector doméstico.
 - Como inmigrantes sufren un deterio-ro de su posición social, como emi-grantes mejoran sus ingresos y con sus envíos mejora el poder adquisiti-vo de sus familias. Las mujeres emi-grantes corren el peligro de ser perci-bidas por sus propios hijos como «las mamá dinero»⁶. También los países emisores sufren efectos de distinto signo: las remesas mejoran los indica-dores económicos pero también acu-san las pérdidas de capital humano y cohesión social.
 - Comparto totalmente la propuesta de profesionalizar y ofrecer esos servi-cios como empleo público (tal y como ocurre en los países nórdicos) ya que mejoraría la estabilidad, la formación necesaria y la consideración social de las «cuidadoras retribuidas». Me que-da una pequeña duda suscitada por el abuso del «cursillismo» de nuestras políticas de empleo y sus, a mi juicio, escasos efectos.
- Inma Pastor en su ponencia propone como objeto de debate las dificultades de las mujeres jóvenes «que quieren desarrollar una carrera como profesio-nales cualificadas en organizaciones complejas». Es decir, que quieren hacer efectiva la promesa de igualdad.
- Para hacerlo nos ofrece, previamente, un panorama de las desigualdades la-borales entre jóvenes de ambos sexos a través de los datos más recientes de la

⁶ Título de un artículo aparecido en *El País* el 23 de marzo de 2008.

EPA. La conclusión es tajante: ha habido cambios positivos pero aún es muy pertinente hablar de desigualdades de género, incluso entre generaciones que han crecido con la conciencia de ser iguales y que han tenido la experiencia de compartir aulas y conocer al «otro» y a la «otra». Pero, como vienen demostrando las sociólogas de la educación, «escuela mixta no es coeducación» y la igualdad de los currículos formales se acompaña de un «currículo oculto», difícilmente controlable que va impregnando más o menos sutilmente la socialización de niños y niñas.

Lo que destaca la autora es que las jóvenes tienen más dificultades no sólo en el acceso o en la promoción, sino que, sus trayectorias laborales acaban siendo diferentes a la de sus colegas varones, incluso en organizaciones supuestamente meritocráticas en las que también se da un sesgo que favorece al género masculino y perjudica al femenino. Pese a estar totalmente de acuerdo con su análisis, la lectura del mismo me ha sugerido algunos puntos de debate:

- Se está produciendo una disminución de la brecha entre el desempleo femenino y el masculino. De unas tasas de paro femenino que duplicaban las masculinas, en la actualidad la distancia es de tres puntos porcentuales. ¿Es un indicador de mejoría en la inserción laboral de las mujeres? ¿Está la segregación sexual del empleo protegiendo a las mujeres de la crisis como ocurrió en los años ochenta?

¿Se trata de algo coyuntural? De momento la crisis se está manifestando con mayor dureza en la construcción (paro masculino), en la industria relacionada con la misma (paro principalmente masculino) y en los servicios inmobiliarios (ambos sexos). Es de esperar que la crisis afecte a todos los trabajadores con la excepción del funcionariado y, entre éstos, la proporción de empleo femenino es importante.

- Las diferencias de la participación en los tramos de educación primaria y secundaria responderían, no sólo pero también, a la existencia de diferencias en la oferta de empleo para hombres y mujeres con estudios primarios y para según qué tipo de estudios secundarios.
- Respecto a la desigual incidencia del trabajo a tiempo parcial y el uso de las desigualdades de género preexistentes para flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo, los datos presentados no dejan lugar a dudas: son mayoría las mujeres en las formas de trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, es muy interesante consultar las respuestas a la EPA sobre los motivos por los que trabajan con esa dedicación reducida y ver la importancia de las que dicen hacerlo «por no haber encontrado uno a tiempo completo» (muchas trabajadoras parciales son jóvenes sin cargas familiares). La excusa es facilitar la «conciliación femenina»; la realidad es que algunas no necesitarían hacerlo y que, teniendo en cuenta los horarios demenciales que se ofertan,

las que quieren conciliar difícilmente podrán hacerlo.

Los discursos que recoge de las propias interesadas vienen a corroborar una interpretación bastante frecuente entre muchos de los (y las) jóvenes de hoy en día y no sólo entre ellos:

- La negación del carácter estructural, social o institucional del problema. Convencidos del carácter espontáneo o libre de sus elecciones, se culpabilizan de sus fracasos y se vanaglorian de sus éxitos, legitimando la meritocracia como un proceso objetivo y neutral. Los fallos estarían en el funcionamiento no en el sistema meritocrático.
- Las dificultades objetivas se interiorizan como incapacidades o características personales. La transición a la vida adulta de las mujeres (sobre todo con la llegada de la maternidad) genera un conflicto que no se aborda conscientemente y que se manifiesta en forma de malestar personal y rupturas de pareja.
- Los mecanismos de discriminación, en ocasiones, pueden ser muy sutiles y, por lo tanto, poco generadores de resistencia. Una idea muy compartida es el «ya somos casi iguales (¿a quién?) y es cuestión de tiempo el que lo seamos del todo». No se cuestiona demasiado que el modelo de referencia, el comportamiento laboral del varón, no es universalizable, ni socialmente deseable.
- El problema estaría como apunta Inma Pastor en que no se cuestionan «las reglas del juego» y esas reglas son espe-

cialmente desfavorables en los dos tipos de organización analizados.

- En la carrera universitaria, además de la existencia de «capillitas», de lo que en algunas disciplinas algunas han llamado «club de los muchachos», la dedicación necesaria para promocionar es, en algunos momentos, absolutamente exclusiva (y no en el sentido administrativo). Y también conocemos las que estamos en ella, la coincidencia en la misma fase del ciclo vital del aumento de las cargas reproductivas y las cargas académicas.
- Las jornadas laborales de los médicos (y en gran parte del personal sanitario) dentro de los hospitales son totalmente incompatibles con las tareas de cuidado a la dependencia. También deberían serlo con la necesidad de descanso regular que exige su desempeño profesional. La profesión por los tramos inferiores se ha feminizado y es de suponer y de desear que afloren los conflictos.

Un apunte optimista. En mi larga experiencia como docente en temas de trabajo y género, sí que he constatado en algunas alumnas la resistencia a adoptar el modelo masculino para poder llevar una vida profesional y personal digna, el «es que yo no quiero ser como un hombre». Una especie de «feminismo de la diferencia visceral» sin esencialismos, que podría ser el virus que ayudara a corroer el carácter androcéntrico y mercantilizado de la organización social del trabajo, que mejorara el bienestar individual y la cohesión social.

III. POLÍTICAS PÚBLICAS Y FACTORES QUE INCIDEN EN EL MERCADO DE TRABAJO

11. LA PROPUESTA DE LA RENTA BÁSICA: POTENCIALIDAD Y DEBILIDADES PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE EMPLEO Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

Corina Rodríguez Enríquez *

La propuesta de la renta básica o ingreso ciudadano¹ se presenta como una de las más radicales en el espacio de debate sobre políticas alternativas de sostenimiento del ingreso. Esto se debe a sus valores fundamentales de incondicionalidad y universalidad, así como a las implicaciones de proponer separar la garantía de un ingreso, de la garantía de un empleo. Estos aspectos contrastan, por un lado, con el paradigma de la focalización y las transferencias monetarias condicionadas que hoy rigen las acciones de política pública asistencial, y que refuerzan en muchos casos la noción de *workfare*. Y, por el otro, con la centralidad que la sociedad salarial le otorga a la relación de trabajo en un empleo, como medio para acceder a los recursos monetarios necesarios y a los beneficios de la protección social.

Este trabajo se propone reflexionar sobre la potencialidad y las debilidades que la propuesta de la renta básica presenta como instrumento para afectar positivamente las condiciones en el mercado laboral y la situación de equidad de género. No pretende elaborar argumentos conclusivos al respecto, sino

por el contrario presentar los puntos centrales del debate y ofrecer elementos para profundizar la discusión.

I. ¿QUÉ ES LA RENTA BÁSICA?

La noción de renta básica es tributaria de otros conceptos que designan a todos aquellos arreglos institucionales cuyo objetivo es garantizar cierta forma de ingreso monetario incondicional a todas las personas². Esto es, un ingreso para cuyo acceso no se requiere ninguna otra condición personal que la de ser ciudadana/o. Por ejemplo, no se requiere trabajar (como es el caso del salario), tener un registro contributivo (haber provisional), demostrar que se está desocupado (seguro de desempleo) o ser pobre (programas asistenciales focalizados).

Las características de incondicionalidad, universalidad y beneficio monetario son las que identifican primordialmente a esta propuesta. La misma no es contradictoria con el modo de producción capitalista, pero sí atañe a algunos de sus

* Economista (Universidad de Buenos Aires) —Máster en Políticas Públicas (Institute of Social Studies, La Haya, Países Bajos)—. Doctora en Ciencias Sociales (FLACSO, Sede Argentina). Investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas y del Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas, en Buenos Aires, Argentina. Trabaja temas relativos al mercado laboral, economía del cuidado, pobreza y distribución del ingreso, políticas sociales, políticas fiscales, y la propuesta de la renta básica.

¹ Ingreso ciudadano es la denominación que la propuesta ha asumido en el debate argentino.

² Para conocer más sobre la propuesta y el debate internacional que existe en torno a ella, se puede acceder a <http://www.basicincome.org/bien/>. Para una contribución que fundamenta el debate en América Latina véase Lo Vuolo (1995). Para un trabajo básico sobre la mirada feminista respecto de la propuesta del ingreso básico véase Robeyns (2000).

ejes, desde la relación salarial hasta la ciudadanía, desde el trabajo mercantil hasta el trabajo socialmente útil, desde la acumulación hasta la distribución.

En su forma ideal, la renta básica o ingreso ciudadano consiste en una transferencia monetaria incondicional y universal que se pagaría: i) a individuos, no a hogares o familias; ii) independientemente de su riqueza y de los ingresos que pudieran recibir por otras vías; iii) sin exigencias de registros contributivos de ningún tipo; y iv) sin requerir contraprestación, como la realización de un trabajo ni la disposición a aceptar una oferta de empleo.

La incondicionalidad del beneficio es uno de los rasgos distintivos de la propuesta, y también uno de los elementos que generan mayor resistencia entre quienes se le oponen. La crítica sostiene que es simplemente injusto transferir ingresos a personas que no lo necesitan. Quienes, por el contrario, ven en esta característica uno de los valores positivos esenciales, sostienen que: i) es justamente la distribución de este título de derecho universal lo que garantiza el consenso en torno a la propuesta; ii) todos los miembros de la sociedad están involucrados (por inclusión o exclusión) en los mecanismos de producción económica, la que resulta entonces una herencia comunitaria que debe distribuirse, al menos en la medida de un básico, entre todos los ciudadanos y ciudadanas; iii) es más grave e irreparable el error de no darle a quien necesita que el

de darle a quien le sobra; iv) la incondicionalidad y universalidad es la única manera de combatir el clientelismo; v) la justicia distributiva se obtiene integrando las transferencias fiscales, de modo que todos reciban el beneficio de la renta básica, pero el peso de su financiamiento recaiga de manera proporcionalmente mayor sobre quienes tienen mayor capacidad contributiva.

Uno de los aspectos que fortalece la propuesta es su carácter preventivo. En este sentido, nuevamente juega la incondicionalidad. Al no ser necesaria ninguna demostración de carencia o insuficiencia para recibir la transferencia, la misma actúa en forma previa a cualquier manifestación de necesidad. De esta forma, la renta básica evita la trampa de la pobreza, es decir, la conveniencia de permanecer con bajos niveles de ingresos propios para no perder el beneficio. Adicionalmente, la renta básica resulta una política de gestión mucho más sencilla y menos onerosa que cualquier programa que involucre test de recursos.

Por supuesto, la capacidad de la renta básica para actuar preventivamente frente a la problemática de la pobreza dependerá del nivel del beneficio, que es materia de abundante discusión en el debate. A este respecto, las variantes se ubican desde niveles inferiores al nivel de subsistencia, fundamentalmente cuando se teme sobre los posibles incentivos negativos sobre la oferta de trabajo mercantil, hasta el máximo nivel

fiscalmente atendible, cuando lo que se prioriza es el elemento de justicia distributiva implicado en la propuesta.

El nivel del beneficio también estará determinado en la práctica por las decisiones en torno al esquema de financiamiento de la renta básica. Al respecto, la propuesta que presenta mayor coherencia es la que subraya los beneficios derivados de integrar los sistemas de transferencias de ingresos³. Esto es, una renta básica o ingreso ciudadano financiado con imposiciones sobre los ingresos, que actúe con tasas marginales crecientes; es decir, que por el propio efecto de un beneficio universal de suma fija implique una contribución al fisco creciente en términos relativos a los ingresos de las personas.

En síntesis, la propuesta de la renta básica es sencilla y a la vez transgresora. Parte de la idea de reconocer el derecho a la existencia de todas las personas, y de la posibilidad de contribuir a garantizar ese derecho a través de una transferencia monetaria universal e incondicional. La fuerza redistributiva de la propuesta se fortalece cuando se piensa a la misma funcionando en el marco de un sistema integrado de transferencias

fiscales, en el cual el peso del financiamiento recaiga en términos crecientes sobre la capacidad contributiva de las personas.

Al proponer garantizar el acceso a un ingreso por fuera del mercado laboral, la propuesta de la renta básica implica un desafío particular para aquellas sociedades y economías donde el acceso al ingreso y a la mayoría de los beneficios sociales se ha estructurado en función de la situación de las personas respecto del empleo mercantil.

En lo que sigue se plantean las principales discusiones en torno al impacto que la propuesta de la renta básica puede tener sobre el empleo y las condiciones en el mercado laboral. Un énfasis particular se realiza sobre sus implicaciones en aquellos aspectos vinculados con el mercado laboral, que determinan dimensiones de la equidad de género.

II. LA RENTA BÁSICA Y LOS INCENTIVOS AL TRABAJO MERCANTIL⁴

Uno de los argumentos críticos a la propuesta de la renta básica sostiene que

³ Para una ampliación sobre las posibilidades de un sistema integrado de transferencias fiscales de ingreso véase Barbeito (1995).

⁴ Me refiero explícitamente al trabajo mercantil o al empleo, para diferenciarlo del conjunto del trabajo humano. Es decir, el trabajo que se ofrece en el mercado laboral es sólo una parte del trabajo que realizan las personas, que también incluye otras actividades, la principal de las cuales es el trabajo de cuidado no remunerado que se realiza al interior de los hogares y que no tiene un reconocimiento en el espacio del mercado. Por lo mismo, también me refiero aquí al mercado laboral, como una denominación más rigurosa y exacta que la habitualmente utilizada de mercado de trabajo.

las personas se verían desincentivadas a ofrecer su fuerza de trabajo en el mercado como consecuencia de tener garantizado por vía fiscal un nivel básico de ingreso.

Este argumento podría confirmarse si se verificaran al menos dos situaciones: i) el nivel del beneficio monetario del esquema de renta básica sea lo suficientemente elevado como para que las personas no se vean deseosas de obtener ingresos adicionales, y ii) el único incentivo de las personas para entrar en el mercado laboral y ofrecer su fuerza de trabajo sea la obtención de ingresos monetarios⁵.

En relación con el primer punto, puede afirmarse que la relevancia de la magnitud del beneficio será variable según la situación de las personas. Así, existirían dos perfiles en los cuales sí es posible que la renta básica desincentive la oferta de trabajo en el mercado de empleo: i) aquellas personas para quienes el costo de oportunidad de ingresar al mercado laboral sea elevado (por caso, los estudiantes); y ii) aquellas personas que por distintas situaciones, principalmente bajo nivel educativo y de calificación, sólo consiguen empleo en actividades de bajo nivel de remuneración.

En estos casos, puede interpretarse que el desincentivo a la oferta de trabajo no es negativo. En el primero, la renta bási-

ca puede entenderse como una remuneración a las actividades de capacitación, o al menos como un estipendio de supervivencia que permita a estas personas realizar estas actividades que producen beneficios no sólo individuales sino también sociales. En el segundo, la renta básica puede inducir a un incremento de los niveles de remuneraciones más bajas, lo que puede considerarse un impacto positivo.

Más aun, si el problema consiste en un desajuste entre los requerimientos de la demanda y la oferta de trabajo en términos de calificaciones, la existencia de la renta básica puede permitir que los trabajadores y trabajadoras destinen tiempo a mejorar su entrenamiento y capacidades laborales (finalizando la educación formal o asistiendo a capacitaciones específicas en oficios), mientras cuentan con el beneficio de la renta básica para «sobrevivir». De esta forma, las personas pueden encontrarse en mejores condiciones de acceder a empleos mejor remunerados, a la vez que los empleadores encuentran fuerza de trabajo más apta a las calificaciones que requieren sus procesos técnicos.

Claro que todo lo anterior dependerá del monto del beneficio, del nivel de los salarios y de la situación en términos de la tasa de desempleo existente. En definitiva, y como señalaremos referente a otros aspectos, el impacto concreto de

⁵ Algunos de estos argumentos se han discutido con aplicación particular al caso de Argentina en Rodríguez Enríquez (2007a y b).

la renta básica dependerá de las condiciones existentes en el mercado laboral, así como de políticas públicas que permitan el efectivo acceso de las personas a instancias de capacitación.

En relación con la segunda premisa implícita, que considera que las personas sólo entran al mercado laboral para obtener un ingreso monetario, la misma no parece verificarse. Por el contrario, la propia centralidad que el empleo tiene en la estructuración social, implica que las personas ofrezcan su fuerza de trabajo para colmar otro tipo de expectativas, además de las monetarias. Porque es a través de un empleo que las personas acceden a buena parte de los derechos sociales; es a través de las relaciones de trabajo que se conforman redes de sociabilidad; y es en el propio trabajo mercantil donde las personas encuentran cierto sentido de utilidad a sus actividades, justamente por el reconocimiento social del que goza el trabajo mercantil y del cual carecen otro tipo de trabajos humanos.

El argumento respecto a los desincentivos a la oferta de fuerza de trabajo en el mercado se suele referenciar en experiencias existentes de transferencias monetarias asistenciales. Esta relación no es válida por una razón fundamental. Los programas asistenciales que transfieren ingresos adoptan la forma de transferencias monetarias condicionadas. La condición suele radicar en la manifestación de una carencia, que habitualmente es la propia falta de un

empleo o de cualquier fuente de ingresos. Es justamente esta condicionalidad de los esquemas asistenciales, lo que activa la llamada trampa del desempleo (o del empleo precario, o de la pobreza).

Esta trampa se produce cuando los beneficiarios se ven forzados a rechazar una oferta de empleo o un ingreso adicional, porque la misma implica la pérdida automática del beneficio social. En mercados laborales volátiles, donde las condiciones de estabilidad en el empleo y el nivel de remuneraciones son débiles, es más probable que esta trampa funcione. La fortaleza de la propuesta de la renta básica, en este sentido, radica justamente en evitar la trampa del desempleo, la pobreza o el empleo precario. Como la situación ocupacional y de ingresos de las personas no condiciona el acceso al beneficio, sus perceptores no se enfrentan a la disyuntiva de ocuparse en el mercado de empleo y dejar de percibir el beneficio, o mantenerse desocupados para conservar la transferencia. Así, puede pensarse que la renta básica constituye un piso sobre el cual las personas estarán deseosas de sumar otros ingresos provenientes del trabajo en un empleo.

III. LA RENTA BÁSICA Y EL TRABAJO DE LAS MUJERES

Una dimensión específica de la discusión acerca del impacto de la renta básica sobre los incentivos a la oferta de

trabajo mercantil, se relaciona con el caso particular de la fuerza de trabajo desempeñado por la mujer.

La información disponible demuestra ampliamente que las mujeres presentan dificultades más severas que los varones para ofrecer su fuerza de trabajo en el mercado. Esto obedece al efecto simultáneo de la persistencia de discriminación de género en el mercado laboral, y del inequitativo reparto de las responsabilidades domésticas entre varones y mujeres al interior del hogar.

Particularmente, en sistemas donde la provisión de servicios de cuidado se encuentra muy restringida y estratificada, la inactividad laboral aparece como la única opción para las mujeres, especialmente para aquellas con menores niveles de cualificación y mayor peso de responsabilidades domésticas.

¿La existencia de un esquema de renta básica modifica esta situación? La respuesta a esta pregunta puede parecer ambigua. Por un lado, el ingreso recibido por la renta básica puede servirles a las mujeres para acceder a servicios mercantiles de cuidado (en ausencia de provisión o subsidio público a los mismos), lo que facilitaría la posibilidad de conciliar su inserción laboral con sus responsabilidades domésticas.

Por otro lado, la renta básica puede interpretarse (y de hecho así sucede en alguna parte de la literatura), como una manera de remunerar el trabajo social-

mente útil de cuidado que realizan mayoritariamente las mujeres, de manera no remunerada al interior de los hogares. En este caso, el ingreso recibido por la renta básica puede en efecto desincentivar la activación de la fuerza de trabajo femenina.

Ante la dificultad de conciliar ambas esferas, las mujeres pueden optar por permanecer como principales responsables del cuidado en el hogar, fortalecidas por la posibilidad de tener de todas formas un ingreso. Aun cuando ésta puede ser una solución rápida para que las mujeres no activas cuenten con ingresos propios, no resulta la opción más liberalizadora para las mujeres. Por el contrario, esta lectura de la renta básica parece consolidar, más que desafiar, los roles tradicionales de género en los que se asientan varias dimensiones de la inequidad.

Cuál de las miradas o impactos prevalezca dependerá nuevamente de la situación en el mercado laboral, y de la existencia o no de alternativas para la organización del cuidado. En definitiva, la existencia de la renta básica puede potenciar el impacto positivo sobre la oferta de trabajo, en la medida que existan políticas de regulación del mercado laboral que eviten condiciones de segregación ocupacional y discriminación salarial.

Asimismo, la potencialidad positiva de un esquema de renta básica sobre las opciones laborales de las mujeres, dependerá de la existencia de mecanis-

mos que permitan redistribuir de mejor manera las responsabilidades de cuidado entre los hogares y el Estado, por un lado, y entre varones y mujeres por el otro.

En este sentido, dos tipos de intervenciones de política pública aparecen como imprescindibles. En primer lugar, la garantía de acceso a servicios de cuidado, ya sea mediante la provisión pública de los mismos, o mediante el subsidio al acceso a los servicios mercantiles existentes. En segundo lugar, la existencia de mecanismos diversos que permitan una redistribución de los tiempos de trabajo, que den lugar a una mejor combinación de tiempos de trabajo para el mercado y tiempos de trabajo de cuidado.

En síntesis, la tríada renta básica-servicios de cuidado/políticas de conciliación-redistribución de los tiempos de trabajo, aparece como una opción atractiva para mejorar la situación de equidad de género vinculada con la conciliación de la vida laboral y las responsabilidades domésticas de todas las personas.

IV. LA RENTA BÁSICA Y LAS CONDICIONES DE EMPLEO

La renta básica puede tener varios efectos positivos sobre el nivel de empleo y las condiciones del trabajo mercantil, dependiendo nuevamente de las características y dinámica del mercado labo-

ral y de las políticas públicas diseñadas para su regulación.

En primer lugar, la masa de transferencia de recursos que implica un sistema universal de renta básica, puede traducirse a su tiempo en demanda efectiva que permita sostener niveles elevados de empleo. Para que esta retroalimentación virtuosa suceda exitosamente, se requieren características consistentes de los mercados de bienes y servicios, que permitan absorber cualquier presión inflacionaria que pueda generar el sostenimiento de la demanda. Nuevamente, políticas públicas de regulación de los mercados resultan claves.

Asimismo, cuanto más progresivo sea el financiamiento del esquema de renta básica, mayor potencialidad tendrá este efecto, al traducirse en transferencias netas efectivas a los sectores de menores ingresos y mayor propensión a consumir.

En segundo lugar, la garantía de un ingreso básico por fuera del mercado laboral puede ubicar a los trabajadores y trabajadoras en una situación de mayor fortaleza para negociar las condiciones laborales. Sobre este punto, existen dos visiones confrontadas en la literatura. Por un lado, se afirma que efectivamente la renta básica consolida la fuerza de negociación del trabajo frente al capital. Por otro lado, se señala lo contrario, que dado que existe un nivel de ingreso básico garantizado, esto puede llevar a los trabajadores y trabajadoras a aceptar peores condiciones

laborales. En esta segunda mirada, la renta básica promovería, en lugar de ayudar a morigerar, el empleo no registrado, precario e informal.

En tercer lugar, y en sintonía con lo que se viene comentando sobre la calidad del empleo, puede pensarse el impacto de un esquema de renta básica sobre los ingresos del trabajo, para lo cual no existe una respuesta conclusiva. La renta básica puede empujar hacia arriba las remuneraciones del trabajo, en los casos en que dada la existencia de un ingreso básico garantizado, las personas puedan optar por no aceptar empleos cuya remuneración se considera insuficiente para el trabajo exigido. Pero la renta básica también puede empujar hacia abajo las remuneraciones, cuando las personas consideren que estas últimas son un complemento razonable para la primera. Y cuando los empleadores consideren que pueden reducir los salarios ofrecidos en una magnitud similar al beneficio que reciben los trabajadores y trabajadoras por vías fiscales.

Cuál de estas situaciones suceda dependerá una vez más del nivel del beneficio de la renta básica, del nivel promedio de los ingresos laborales y de la capacidad de los empleadores de absorber la mejora salarial. Así como también de las políticas públicas. Es decir, la implementación de la renta básica no exime al Estado de su función reguladora, ni de la provisión de normas e instituciones protectivas para los trabajadores y trabajadoras.

Debido al hecho de que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en los espacios de empleos más precarios e informales, y de menor nivel de remuneración, la potencialidad de la renta básica para mejorar el nivel de ingresos del trabajo y las condiciones laborales, cuando existen políticas públicas consistentes, es una vía además de mejorar la equidad de género que se determina en este espacio.

En cuarto lugar, la existencia de la renta básica puede estimular que determinados sectores de la fuerza de trabajo se retiren del mercado laboral. Tal es el caso, por ejemplo, como se mencionaba anteriormente, de los estudiantes. Algo similar podría suceder con las personas mayores, que permanecen activas en el mercado de empleo solamente por la necesidad de complementar sus ingresos. Además de contribuir a equilibrar la situación de oferta y demanda laboral, esto implica una mejora en la calidad de vida de las personas que permanecen en el mercado laboral por mera necesidad económica.

V. LA RENTA BÁSICA, LAS ACTIVIDADES SOCIALMENTE ÚTILES Y LA DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Como se mencionó anteriormente, una parte de la literatura sostiene que la renta básica puede pensarse como una remuneración a las actividades social-

mente útiles que realizan las personas y que no son reconocidas, y por tanto remuneradas, mercantilmente. Esto puede incluir, entre otras, las actividades vinculadas con la formación y la capacitación, y el trabajo de cuidado realizado al interior de los hogares.

Esta perspectiva, en realidad, se vincula con el espacio que la renta básica abre a la posibilidad de una concepción más amplia del trabajo. Es decir, la renta básica viene a recuperar el sentido mismo de la ocupación, esto es, de las actividades que realizan las personas, que tienen una utilidad social y que no siempre son valoradas en el mercado de trabajo mercantil. En este sentido, la renta básica promueve el derecho a la ocupación de las personas, es decir, a vivir según el sentido propio de la ocupación, en lugar de reivindicar el derecho al empleo que en otros arreglos institucionales adopta la forma de la obligación de trabajar en cualquier tipo de empleo.

El hecho de reconocer y valorar otras actividades además de las que se realizan estrictamente en el ámbito mercantil, va de la mano de la necesidad de discutir nuevas formas de organización del tiempo social. De este modo, la renta básica gana en potencialidad cuando se la combina con distintos mecanismos de distribución del tiempo de trabajo. Partiendo de la seguridad económica brindada por el ingreso básico, las per-

sonas pueden elegir distintos arreglos ocupacionales con menos restricciones, incluyendo el trabajo mercantil a tiempo completo o parcial, el trabajo doméstico o de cuidado, actividades de capacitación e inclusive el ocio. Desde esta visión, la renta básica puede conducir a una distribución más equitativa del ingreso, el trabajo remunerado, el trabajo de cuidado de las personas y el tiempo libre, entre varones y mujeres.

Desde esta perspectiva se sugiere que la renta básica funcionaría como un «estipendio de emancipación», y mejoraría la fuerza negociadora de las mujeres, sobre todo si son pobres, o si tienen escasa cualificación, frente a sus empleadores y frente a sus esposos, y alentaría a los varones a procurar empleos de tiempo parcial y ocuparse de parte de las tareas del hogar.

En síntesis, la propuesta de la renta básica aparece como una alternativa innovadora, provocadora y estimulante frente a las nociones más difundidas y tradicionales. Por sí sola, no permite garantizar la mejora en las condiciones en el mercado de empleo y la situación de equidad de género. Pero en integración con políticas públicas consistentes, se transforma en una herramienta potente para permitir que las personas gocen de vidas más libres, con mayores oportunidades de elección, y con una distribución más justa del trabajo y del ingreso.

12. DESIGUALDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO Y EN LA ECONOMÍA: SITUACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

María Pazos Morán *

I. LA SITUACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO: DISTINTOS FACTORES Y SUS EFECTOS SEGÚN SEGMENTOS DEL EMPLEO FEMENINO

Las mujeres se están incorporando masivamente al empleo en todos los países, pero todos los indicadores nos muestran su situación de precariedad y de desigualdad con respecto a los hombres: mayores tasas de paro, de temporalidad, de subempleo... También son mayores sus tasas de pobreza, y menores sus salarios y sus pensiones medias; y están superrepresentadas en las categorías de trabajadores con menos derechos (como por ejemplo las empleadas de hogar).

Si las mujeres superan a los hombres en rendimiento académico; si, a pesar de la orientación diferencial, ya llegan a todas las profesiones y a todos los sectores; si en muchos países hace ya mucho tiempo que las empleadas están más cualificadas que los empleados de su misma edad; ¿cómo es que se sitúan sistemáticamente peor que los hombres de su misma cualificación? Para analizar las diferencias de género, y sus causas, no podemos tomar la población femenina como un todo homogéneo. La tradicional relegación y discriminación de las mujeres está relacionada

con prejuicios irracionales e intereses ajenos al rendimiento empresarial, pero también con el hecho de que las mujeres llevan, hasta ahora, la casa a cuestas, lo que les acarrea funestas consecuencias. Estos dos fenómenos influyen de manera distinta en las mujeres directivas y en el resto de las asalariadas.

Un reciente estudio realizado por la organización americana Catalyst sobre las 500 mayores empresas del mundo concluye que las empresas con mayor número de mujeres en sus puestos de dirección obtienen mejores resultados económicos en general. En rentabilidad sobre recursos propios (ROE, en sus siglas inglesas), la diferencia entre las compañías con más mujeres en los cargos de dirección respecto a las que menos tienen es de un 53%. Si se analizan los beneficios por ventas (ROS), esa brecha se acorta a un 42%; y en cuanto al retorno sobre el capital invertido (ROIC) la cifra que distingue a unas de otras se eleva al 66% (más detalles en www.catalyst.org).

Es fácil comprender estos resultados: puesto que el talento no es privativo de ningún sexo, si se eliminaran las trabas artificiales que impiden que cada persona se coloque en el puesto que le co-

* Máster en Estadística (U. Harvard, EE UU) y Matemática (U. Complutense, Madrid). Es especialista en la comparación de sistemas de impuestos y prestaciones y en la evaluación de sus impactos sobre el mercado de trabajo. Actualmente es Jefa de Estudios de Investigación en el Instituto de Estudios Fiscales, desde donde coordina la línea de investigación «Hacienda Pública e Igualdad de Género» de este Instituto. Imparte cursos en Economía e Igualdad de Género en diversas universidades e institutos especializados.

responde se aprovecharía el potencial productivo y, como consecuencia, el funcionamiento de las empresas sería más eficiente.

Pero las ejecutivas son una minoría. Algunas de ellas no tienen hijos, y de todas formas ganan tanto dinero que tienen la posibilidad de contratar servicios para cuidarlos. ¿Y las demás? Las cuotas en los consejos de administración de las empresas (o en las listas electorales) no son suficientes para resolver los problemas que afectan a la mayoría de la población femenina asalariada.

La mayoría de las mujeres, sin participación de los hombres y sin servicios públicos, no tienen la opción de compatibilizar vida familiar y vida profesional. Así que, o bien renuncian a tener hijos, o si los tienen se ven condenadas a la doble jornada, a la precariedad, temporalidad, tiempo parcial y abandonos temporales del empleo de los que ya no se recuperan. Pero el obstáculo no existe solamente para las madres. Aparte de los prejuicios irracionales e intereses espurios, existe aquí un mecanismo, conocido como discriminación estadística, que afecta a todas las mujeres. Este término se ha acuñado para explicar el fenómeno de que los empresarios, a falta de información previa sobre el comportamiento futuro de un candidato/a, se guían por la información estadística que tienen sobre el grupo al que pertenece. En el caso de las mujeres, los empresarios tienen en cuenta su mayor probabilidad de ausencias del

trabajo por razones familiares. Estas ausencias pueden originarles costes de organización importantes y, lo que es más importante, estos costes son generalmente mayores cuanto mayor es el nivel de cualificación del puesto de trabajo. Para compensar este riesgo, los empresarios tienden a colocar en los empleos de calidad a los hombres, dejando para las mujeres, a lo sumo, los empleos menos cualificados y más fáciles de sustituir. Así, todas las mujeres pagan por llevar la etiqueta de «menos disponible».

En resumen, hay dos tipos de causas que determinan las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo: uno está relacionado con factores educacionales y con prejuicios irracionales. El otro con la falta de asunción del trabajo doméstico y de cuidados por parte de los hombres. Mientras que los hombres pueden compaginar su vida profesional con su vida personal y familiar, las mujeres se ven obligadas a elegir y en cualquier caso sus vidas se ven enormemente afectadas.

II. CONSECUENCIAS DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO SOBRE LAS VIDAS DE LAS MUJERES

En el modelo tradicional, una vez eliminadas las barreras legales para el acceso a la educación y al trabajo asalariado (que aún persisten en muchos países), las mujeres pueden ser empleadas o

empresarias, y tener los mismos derechos de Seguridad Social que los hombres, aunque con menores salarios, peores condiciones de trabajo y mayor probabilidad de estar en paro o subempleadas... Sin embargo, el mayor problema se plantea cuando consideramos la llamada «vida personal».

Hoy asistimos a la denominada «nueva división del trabajo», que consiste en que las mujeres se han incorporado al empleo sin que los hombres hayan asumido su parte en el trabajo doméstico y de cuidados. Como señala Esping Andersen (en Pazos, 2008), en las sociedades tradicionales se da una distribución bimodal, con un grupo de mujeres que asume el trabajo doméstico casi en solitario (retirándose del empleo para el cuidado, con doble jornada, etc.) y otro grupo que renuncia totalmente a la maternidad. En ambas situaciones, muchas pagan el coste personal de no poder tener los hijos que hubieran deseado, y también pagan un alto precio en términos de su vida sentimental: cuanto más tradicional es la sociedad, mayor es el porcentaje de mujeres profesionales sin pareja, con o sin hijos (es frecuente el caso de divorcio entre mujeres con hijos de corta edad).

El no reparto del trabajo doméstico y de cuidados hace que muchas mujeres se vean atrapadas en la dependencia económica de sus maridos y/o en la pobreza, pues aparte de los periodos de permisos, inactividad y desempleo, los trabajos precarios y a tiempo parcial

van asociados a menores derechos de Seguridad Social (por ejemplo, desempleo, jubilación). No hace falta recordar aquí que la dependencia económica desprovee a las personas de los derechos más básicos, empezando por la capacidad de decidir sobre sus propias vidas. Por eso, el movimiento feminista siempre ha luchado por la independencia económica de las mujeres. Así que, medidas como las diferentes prestaciones para el cuidado, o el supuesto salario para el ama de casa, no solucionan los problemas porque, para empezar, no les dan libertad para abandonar su situación (las prestaciones no basadas en la participación en el mercado laboral nunca son suficientes para asegurar una existencia independiente, como señala Sainsbury, 1999).

La división del trabajo afecta a las mujeres de todas las sociedades y de todas las clases sociales, aunque de distinta manera. El recurso al empleo precario para servicio doméstico es un colchón para que algunas mujeres muy cualificadas puedan compatibilizar maternidad con empleo sin abordar el problema en su raíz, pero no es una solución ni siquiera para ellas. Por otro lado, para la mayoría de las trabajadoras ni siquiera existe este recurso. La precariedad de las trabajadoras del servicio doméstico (en su mayoría inmigrantes en los países más desarrollados) es un problema íntimamente ligado al mantenimiento de la división del trabajo, y cuya solución también está asociada a su reconversión en trabajadoras no al servicio de las familias. Esa es la

experiencia de países como Suecia, donde este trabajo no es precario, pero prácticamente no existe, y, sin embargo, sí hay servicios públicos y una importante implicación de los hombres.

III. MERCADO DE TRABAJO, TRABAJO DOMÉSTICO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

La persistencia de la desigualdad en los países donde no hay prohibiciones expresas al empleo y educación de las mujeres, hace que cunda el desánimo. Las autoridades declaran la necesidad de la igualdad, se articulan políticas de acción positiva, se hacen campañas para promover la igualdad desde los organismos específicos y para proteger a las mujeres más vulnerables, pero nada de esto parece surtir efecto. Y parece como si el movimiento feminista se hubiera quedado sin grandes reivindicaciones porque, se podría argumentar, si las leyes (las políticas públicas) ya son neutrales, ¿qué le vamos a pedir a los poderes públicos aparte de más acciones positivas para compensar una desigualdad que al fin y al cabo ellos no han producido? Por si fuera poco, las acciones positivas son una fuente de aumento del gasto público, que como sabemos no es ilimitado. Y, además existe la impresión de que el papel de las mujeres como cuidadoras es imprescindible para la economía. Con todas estas premisas, no es de extrañar que muchas feministas no vean ninguna salida.

Sin embargo, dos descubrimientos vienen a arrojar una enorme esperanza sobre este panorama aparentemente desolador. El primero es el de que aún no somos iguales ante la ley, es decir, que muchas políticas públicas (leyes) siguen potenciando la desigualdad. El segundo es el de que la especialización de las mujeres en el trabajo doméstico no es buena para la economía sino todo lo contrario. Veamos aquí cómo las políticas públicas generan desigualdad.

En efecto, si las leyes fueran ya neutrales, ¿de dónde vendrían las desigualdades? Una explicación, descartada la biológica, podría ser que la desigualdad está arraigada en la sociedad, transmitiéndose de generación en generación a través de las personas y de las estructuras privadas, en una especie de inercia del pasado o, lo que es peor, por una tendencia incorregible a la desigualdad. Esta visión, que ha primado durante las últimas décadas, ignora que las leyes reflejan, a la vez que potencian, unas determinadas (y no otras) estructuras sociales, normas y valores, aunque estas normas estén implícitas y no se reconozca su existencia. Las leyes otorgan unos u otros derechos, potencian unos u otros comportamientos.

Las políticas públicas están impregnadas de una orientación que fomenta la permanencia de los roles de género. Desde la política educativa, la moda, las instituciones religiosas, las actividades

culturales y deportivas segregadas, los medios de comunicación, hasta las políticas sociales y de empleo... la actividad pública (o con dinero público) contiene muchos elementos que favorecen este modelo de división del trabajo y roles de género.

Todo este sistema está subvencionado y promovido a través de leyes bien concretas (de deporte, de educación, regulaciones de la Seguridad Social y de los impuestos, etc.), y singularmente mediante las anuales Leyes de Presupuestos. La razón de ser del *mainstreaming* o transversalidad es el descubrimiento de que hay que cuestionarse y cambiar la orientación de la corriente principal de las políticas públicas que, hoy por hoy, están orientadas hacia la desigualdad. Y este descubrimiento es el que nos proporciona una gran capacidad reivindicativa: no se trata de pedir un trato de favor (compensatorio) para las mujeres en unas políticas que serían ya neutrales sino, fundamentalmente, de exigirles la justicia que no tienen.

Las regulaciones fiscales y las prioridades del gasto social son de especial interés, pues pueden favorecer un determinado modelo de sociedad u otro diferente. En el sistema tradicional, los sistemas de impuestos y prestaciones están diseñados pensando en dos grupos de personas diferentes: uno el de los «trabajadores» a tiempo completo y sin dedicación al cuidado. El otro, el de las personas dedicadas prioritariamente al cuidado y dependientes eco-

nómicamente de los «trabajadores». En definitiva, se legisla conforme al modelo de «sustentador masculino/esposa dependiente». Así, «el trabajador» cotiza a la Seguridad Social y está protegido contra las contingencias derivadas de la pérdida de sus ingresos laborales (enfermedad, desempleo, jubilación). La mujer del trabajador, por el contrario, origina los llamados «derechos derivados», que consisten en prestaciones y desgravaciones fiscales concedidas al «trabajador» por «esposa a cargo». En este sistema, las mujeres solamente reciben directamente las pensiones de viudedad. No se imagina otra causa de existencia independiente de las mujeres.

En el sistema de impuestos personales (IRPF), la tributación conjunta hace que el salario de la mujer se añada al del marido como si fuera un aumento de sueldo de éste. Esta acumulación de rentas provoca que las mujeres casadas tengan que pagar un porcentaje importante de su sueldo en concepto de impuestos, lo que les incitará a quedarse en el hogar. Sin embargo, cuando estas mujeres quieran salir de su situación de dependencia, se encontrarán sin medio de vida; y entonces no se les ofrecerá ninguna ayuda (Pazos, 2006). Las leyes fiscales han ido cambiando el lenguaje en muchos países (por ejemplo, esposa por cónyuge), de tal forma que ahora son formalmente neutrales. Pero, en la práctica, estas regulaciones siguen favoreciendo a la familia de un solo perceptor de rentas y, por

tanto, la dependencia económica de las mujeres.

A pesar de las dificultades, las mujeres se han incorporado masivamente al mercado de trabajo en todos los países en los que tienen acceso a la educación y su participación no es objeto de prohibiciones. Sin embargo, esta incorporación toma formas diferentes dependiendo de las políticas públicas que se adoptan. En los países (y periodos) en los que no se han hecho aún cambios en las políticas públicas, esta incorporación se da a tiempo completo y un gran número de mujeres renuncia a la maternidad. Este fenómeno, junto con el mayor nivel educativo y otros factores asociados a la industrialización, se refleja en una fuerte caída de la tasa de fecundidad. Este es el caso de todos los países en un primer periodo.

En algunos países se han ido poniendo en pie las llamadas políticas de conciliación de la vida profesional y familiar/personal. Estas políticas se dirigen a facilitar la contratación (o el cambio) a tiempo parcial, el teletrabajo, los horarios flexibles y los permisos para el cuidado de niños y dependientes. Por un lado se introducen cambios en las regulaciones laborales que obligan (y en algunos casos incentivan) a los empresarios a permitir los cambios en las condiciones de trabajo de las personas con responsabilidades de cuidado que lo soliciten. Se protegen los contratos con prohibiciones del despido en determinadas circunstancias (como embara-

zo y permiso por maternidad) y con obligación de reserva del puesto de trabajo en los periodos de excedencia. En algunos casos, se reconocen derechos parciales de Seguridad Social a las personas que abandonan el puesto de trabajo por razones de cuidado (por ejemplo, concediendo puntos para la pensión por determinados periodos de inactividad o según el número de hijos criados). También se conceden prestaciones para el cuidado a tiempo completo, como las prestaciones para «cuidadores familiares» recientemente establecidas en España con la Ley de Dependencia aprobada en 2007.

Todas estas medidas de conciliación están supuestamente dirigidas a favorecer la incorporación de las mujeres al empleo. Por otro lado, es cierto que facilitan a las mujeres asalariadas el abandono de su puesto de trabajo, temporal o parcialmente, para dedicarse al cuidado. Este sistema, se dice, permite a muchas mujeres mantener un pie en el mercado de trabajo. Pero, para muchas que ya tenían los dos, es sacar uno. Y dada la precariedad, las tasas de temporalidad femenina y la existencia de una mano de obra masculina más disponible, sacar uno les coloca en una posición inestable muy difícil de mantener. Finalmente, este sistema no solamente acarrea consecuencias negativas a las mujeres que se «benefician» sino a todas las mujeres, pues los empresarios lo tendrán en cuenta a la hora de decidir contratar a un hombre o a una mujer, y a la hora de situarles en un puesto de

responsabilidad, como hemos visto en el apartado anterior. Lo que es cierto es que, según se ponga el acento en unas u otras políticas, la incorporación de las mujeres afecta de diferente forma a la configuración del mercado de trabajo y a la división de roles dentro del hogar.

III.1. Cuatro elementos clave

Hay cuatro elementos determinantes del modelo de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, y este modelo está íntimamente conectado con el modelo de sociedad que inspira las políticas públicas: 1) la organización de los tiempos de trabajo (y singularmente la regulación de la contratación a tiempo parcial); 2) los permisos para el cuidado de niños y personas dependientes; 3) la configuración de los servicios públicos de educación infantil y de atención a la dependencia; y 4) el sistema de impuestos personales.

El tiempo parcial tiene realidades muy diferentes en los países de Europa, y esas realidades se han ido conformando desde las políticas públicas. En Holanda, por ejemplo, ya el 75% de las mujeres asalariadas tiene un contrato a tiempo parcial. Esta situación es el resultado de una política de acuerdos entre sindicatos, patronal y Gobierno que ha ido estableciendo regulaciones para garantizar el derecho a la reducción de jornada de todos los trabajadores que lo soliciten. Actualmente, las encuestas

revelan que la mayoría de las trabajadoras a tiempo parcial desearían trabajar más horas, y existe un debate social al respecto, pero la norma se ha establecido y es muy difícil de revertir. Los empresarios ya organizan el trabajo de forma que ciertos puestos de trabajo son a tiempo parcial. En España, con las crecientes facilidades para la reducción de jornada, el tiempo parcial está aumentando a marchas agigantadas (del 17% en 2000 al 24,8% en 2005, sin contar aún los efectos que sin duda tendrá la extensión de estas facilidades proporcionada por la Ley de Igualdad de 2007). Y no hace falta decir que la inmensa mayoría de las personas a tiempo parcial son, en todas las partes del mundo, mujeres; ni tampoco hace falta recordar que el tiempo parcial es también salario parcial y derechos parciales de todo tipo; en resumen, que el tiempo parcial no permite la independencia económica. Ésta es la razón por la que los hombres no se acogen a estas supuestas ventajas.

La regulación del tiempo de trabajo también puede influir en la reducción o prolongación de las jornadas de los trabajadores a tiempo completo. Es importante la jornada en la Administración Pública, así como determinadas reglas fiscales (por ejemplo, en España existe un tope en las bases de cotización a la Seguridad Social, lo que quiere decir que los ingresos salariales por encima de un determinado nivel están exentos; esto incentiva al empresario a contratar pocos trabajadores con largas jornadas).

El ejemplo de las 35 horas semanales en Francia es también muy interesante. En los países nórdicos los trabajadores a tiempo completo tienen jornadas más cortas que en otros países. En definitiva, mediante medidas fiscales y regulaciones es posible intentar que todas las personas trabajen a tiempo completo con jornadas cortas que permitan conciliar con las responsabilidades familiares, en lugar de que los hombres tengan jornadas interminables y las mujeres se vean condenadas a la precariedad y a la doble jornada. Claro que una buena organización del tiempo de trabajo no es suficiente, sino que debe estar apoyada por una buena red de servicios públicos y por medidas efectivas para la implicación de los hombres en el cuidado.

Los permisos y excedencias para el cuidado son muy importantes para configurar los roles de género en la familia y la situación de las mujeres en el empleo. En muchos países existen únicamente permisos de maternidad (y no de paternidad), lo que responde a la idea de que la responsabilidad del cuidado de bebés es exclusiva de las mujeres. En otros países, como España, Francia o Portugal, existe ya un permiso de paternidad que va de unos días a unas semanas pero que es aún mucho más corto que el permiso de maternidad. Este es un modelo que podría calificarse de «amabilidad», donde el padre participaría en el evento y ayudaría a la madre especialmente durante la recuperación del parto, pero luego se reintegraría a su puesto deján-

dole a ella el grueso del cuidado. Por último, otros países han adoptado un modelo de corresponsabilidad, con el objetivo expreso de que los hombres compartan el cuidado al 50%. Islandia es el país que más lejos ha llegado en este camino, con tres meses de permiso intransferibles para cada progenitor y otros tres a repartir entre ambos; y los hombres ya se toman el 32% del tiempo total de permisos en este país. En Suecia los permisos también son iguales para padres y madres, aunque solamente tienen dos meses intransferibles y el resto se lo pueden repartir (los padres se toman el 20%, que coincide a grandes rasgos con la parte intransferible, poco comparado con el 50% deseable, pero mucho comparado con el 1% de España). Tanto en Suecia como en Finlandia se están considerando reformas enfocadas a que los hombres se tomen realmente el mismo tiempo que las mujeres para cuidar de sus bebés.

Existen muchos estudios sobre el impacto del diseño de los permisos sobre el reparto de tareas de cuidado de los bebés, sobre los roles de género en la pareja y sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo (para una revisión, véase artículo en Pazos, 2008).

Los servicios públicos de cuidado son imprescindibles, aunque no suficientes, para facilitar la incorporación de las mujeres al empleo de calidad. También en este aspecto las políticas públicas varían enormemente, desde los países

nórdicos y Francia, donde el derecho a la educación infantil es universal, a países como España o Italia con coberturas menores del 25% y otros donde ni siquiera se considera.

Los impuestos personales, a los que ya nos hemos referido, pueden contener importantes desincentivos al trabajo asalariado de las mujeres, sea a través de la declaración conjunta o por otras formas de desgravación por esposa dependiente.

III.2. Modelos de sociedad

Según se combinen las regulaciones e incentivos a los diferentes comportamientos (y en particular en cuanto a los elementos clave descritos en este apartado), se conforman distintos modelos de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Desde el modelo tradicional puro de sustentador masculino/esposa dependiente (según la clasificación de Sainsbury, 1999), se ha pasado a otras situaciones, entre las que podríamos destacar:

— Modelo de sustentador masculino/esposa dependiente modificado: Es el caso de países como Alemania, Holanda, Australia, Inglaterra. En estos países, con más o menos incidencia del tiempo parcial y con más o menos precariedad del empleo femenino, la división del trabajo sigue siendo muy acusada. Las mujeres abandonan el empleo y/o pasan a

tiempo parcial en los periodos de cuidado. No existe una red de servicios de educación infantil de calidad, con horarios suficientes y asequibles a la mayoría de la población. Muchas mujeres que optan por tener hijos dependen de sus maridos, y en su defecto, de la asistencia pública. Algunas autoras han calificado esta situación como de sustentador y medio, o sustentador y cuarto, etc.

- Modelo de separación de roles de género (Sainsbury, 1999): El caso más emblemático es el de Noruega. Se proporcionan servicios públicos de cuidado y también prestaciones a las mujeres para el cuidado, pero los hombres no asumen el trabajo doméstico. Por ejemplo, largos permisos de maternidad y no de paternidad. Las mujeres siguen realizando la inmensa mayoría del trabajo doméstico y de cuidados, pero gozan de una cierta independencia respecto a sus maridos. En cambio han pasado a depender de las prestaciones y ayudas públicas.
- Modelo de personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad (Sainsbury, 1999): Es el modelo que se adoptó expresamente como meta en Suecia. Este modelo guió las reformas radicales que se llevaron a cabo durante los años sesenta y setenta los socialdemócratas suecos y donde la figura de Olof Palme fue decisiva.

Para un cambio de modelo debería darse una conjunción de condiciones sociales y políticas. El estudio del caso sueco

es de la mayor relevancia. Suecia realizó las reformas que permitieron el cambio (no acabado) en un corto espacio de tiempo y en medio de un debate público auspiciado desde el poder.

En los países en los que aún no se ha decidido el modelo de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, aún no se ha configurado completamente la segregación que existe en otros países donde hay sectores enteros totalmente femeninos que funcionan a tiempo parcial y/o en precariedad. En estos países aún «no configurados» (España es uno de ellos, y también los latinoamericanos), es muy importante activar la discusión pendiente sobre cuál debe ser el enfoque de las políticas públicas para conseguir un sistema de organización social que apueste decididamente por la igualdad de género. Para esta discusión, se requiere utilizar la evidencia acumulada sobre los efectos de las distintas políticas públicas (y en particular las políticas económicas) sobre la configuración del modelo de sociedad de cada país (para mayor discusión, véase Pazos, 2008).

A modo de resumen para el debate, he aquí algunas de las reformas más importantes de la política social que serían necesarias para situarnos en la vía de un modelo de personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad:

- Permiso de paternidad intransferible e igual al de maternidad: Reforma de los permisos actuales de materni-

dad, paternidad y parentales y establecimiento de un permiso por nacimiento o adopción igual para cada progenitor/a, que sea intransferible, pagado al 100%, de la misma duración y con la misma parte obligatoria para cada progenitor(a). Para más información, véase www.igualeseintransferibles.org.

- Individualización total del IRPF, con la eliminación de todas las desgravaciones por esposa dependiente en la forma actual (declaración conjunta) o en cualquier otra posible.
- Que las prestaciones y/o desgravaciones para el cuidado no estén, en ningún caso, condicionadas a la inactividad laboral de la persona cuidadora. Esto implica la derogación del art. 18 de la Ley de Dependencia y de las extensiones de las excedencias para el cuidado previstas en la Ley de Igualdad.
- Servicio público de atención a la dependencia.
- Puesta en pie de un verdadero sistema público de educación infantil de 0 a 3 años, que establezca el derecho universal a plaza y garantice una atención de toda la demanda a precios asequibles para toda la población en función de su nivel de renta. Los centros deben tener horarios lo suficientemente largos y flexibles como para cubrir los horarios de trabajo, con recursos especiales para horarios laborales especiales y emergencias de trabajo coyunturales.
- Eliminación de todas las partidas del presupuesto público que supongan

apoyar actuaciones no igualitarias y/o denigrantes para las mujeres.

Todas estas reformas exigen voluntad política y una planificación a medio-lar-

go plazo basada en un pacto social por la igualdad. La discusión de las implicaciones económicas favorecerá la toma de conciencia necesaria para que ese contrato de género sea posible.

13. CIUDADANIA E INCLUSIÓN SOCIAL FRENTE A LAS INSEGURIDADES CONTEMPORÁNEAS. LA SIGNIFICACIÓN DEL EMPLEO

Joan Subirats *, Eva Alfama ** y Anna Obradors ***

I. EL CONCEPTO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

La progresiva utilización del término exclusión en sustitución del de pobreza por parte de la Comisión Europea se produjo a partir de los años ochenta debido a la extensión de cierto consenso en cuanto a la necesidad de superar una visión excesivamente economicista del concepto de pobreza. Sin embargo, este cambio de terminología en el ámbito de la política europea no parece ser sólo una cuestión de modas terminológicas, sino que responde a un proceso de transformación de la propia sociedad. La extensión del término exclusión en Europa responde, precisamente, a la existencia de un elevado nivel de consenso teórico sobre la necesidad de utilizar una concepción que incluya la naturaleza dinámica, multidimensional y heterogénea del fenómeno. Por otro lado, de una concepción estática, que entendía la pobreza como situación de bajos ingresos en un momento determinado del tiempo, se pasa

a una concepción que entiende la exclusión como un proceso. De la concepción dual que entendía la pobreza como una situación que afectaba a un colectivo diferenciado de la sociedad mayoritaria, se pasa a la diferenciación de una heterogeneidad de espacios situados en el continuo entre integración y exclusión. La exclusión social se entiende pues como un proceso de alejamiento progresivo de una situación de integración social en el que pueden distinguirse diversos estadios en función de la intensidad: desde la precariedad o vulnerabilidad más leve hasta las situaciones de exclusión más graves.

Como hemos dicho, la noción de exclusión social va más allá de la carencia material, puesto que incorpora al análisis de la desigualdad en la distribución de los recursos socialmente valorados otros aspectos como la discriminación, la estigmatización, el rechazo social o la debilidad en las redes interpersonales

* Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad de Barcelona. Catedrático de Ciencia Política de la Universidad Autónoma de Barcelona. Director y fundador del Instituto de Gobierno y Políticas Públicas (IGOP). Ocupó la cátedra Príncipe de Asturias en la Universidad de Georgetown. Se ha especializado en temas de gobernanza, gestión pública y en el análisis de políticas públicas y exclusión social, así como en problemas de innovación democrática, sociedad civil y gobierno multinivel.

** Licenciada en Ciencias Políticas por la Universidad Autónoma de Barcelona donde también ha cursado el postgrado sobre Participación ciudadana y desarrollo sostenible. Actualmente está realizando el doctorado en Psicología social crítica y es investigadora para proyectos del Institut de Govern i Polítiques Públiques-IGOP de la Universidad Autónoma de Barcelona-UAB. Ha realizado y coordinado investigaciones en ámbitos muy diversos: movimientos sociales, exclusión social, políticas de género, evaluación de políticas públicas y políticas sociales desde una perspectiva comparada.

*** Licenciada en Sociología por la Universidad Autónoma de Barcelona y Máster por esta misma universidad con el estudio: «Exclusión social, el concepto, las teorías contemporáneas y algunas propuestas críticas». Es investigadora del Institut de Govern i Polítiques Públiques-IGOP desde el año 2000. Desde 1998 ha desarrollado investigación en los campos de la sociología de la religión, la juventud, la educación, las desigualdades y la exclusión social, el análisis de políticas públicas, y los estudios de género.

que contribuyen, refuerzan o alimentan las dinámicas de expulsión u obstaculización del acceso a determinados espacios, derechos o relaciones sociales que son el único medio para alcanzar ciertos recursos (Martínez Veiga, 1999). Así, el género, la edad, la procedencia u orígenes culturales o el estado de salud pueden ser factores que determinen la situación de exclusión o inclusión social de una persona o colectivo, junto con la posición económica y en el mercado laboral, el nivel educativo y el capital cultural acumulado, las características de la vivienda y del territorio en que ésta se halle, entre otros muchos elementos (EDIS, 1998; Renes, 2000; Subirats, 2004).

El concepto de exclusión social así definido puede aplicarse, como hace Pedro José Cabrera (2000), a los sectores más marginados de la sociedad, los más pobres y con estilos de vida más alejados de las formas dominantes —las personas sin hogar— pero también como hacen otros autores sobre una parte muy significativa de la población que, a causa de las transformaciones estructurales que se han producido en el campo económico, en los patrones sociodemográficos y en las políticas de bienestar, se hallan en una situación de vulnerabilidad social o precariedad, ya sea por un proceso de expulsión o por la obstaculización del acceso a determinados recursos (Moreno, 2001; Subirats, 2004).

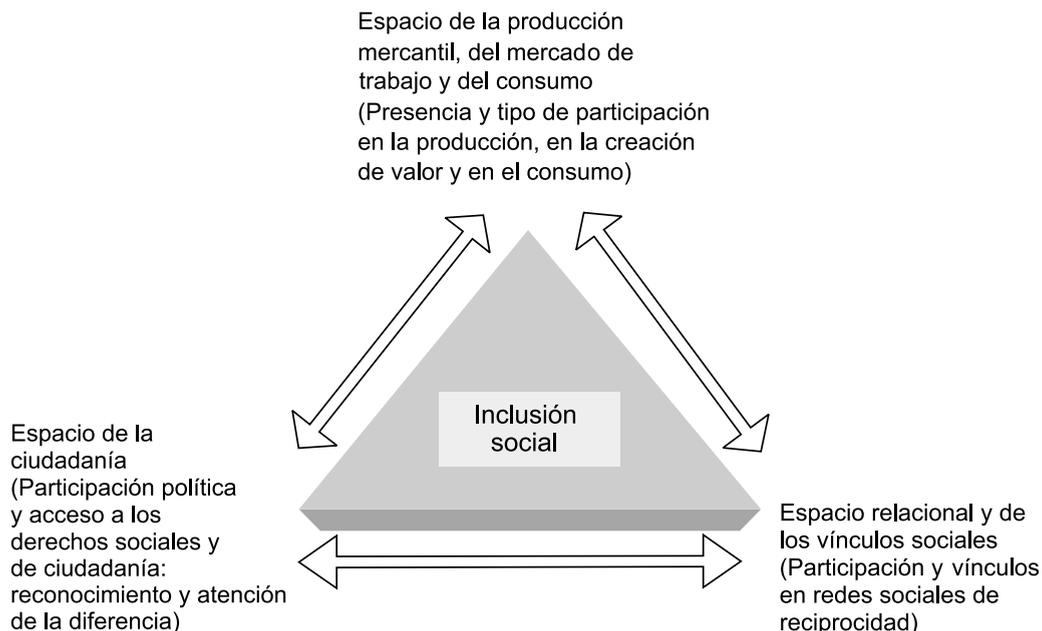
De hecho, los obstáculos, precariedades y exclusiones tienden a acumularse en

ciertos segmentos de población situados en las posiciones menos ventajosas de la estructura social: los más pobres, las mujeres, los jóvenes, los ancianos, los enfermos o minusválidos, los inmigrantes, las minorías étnicas, etc. El deterioro de las condiciones de vida de dichos colectivos conlleva una gran dificultad para que puedan actuar y se consideren a sí mismos como una parte activa de su comunidad y de la sociedad en general y que, por tanto, puedan desarrollarse como tales (Tezanos, 2002; Subirats, 2004).

II. ¿INCLUSIÓN SOCIAL?

Tal y como han sido presentados, los conceptos de inclusión y exclusión social están íntimamente relacionados. Para distinguirlos, se podría decir que cada uno de ellos constituye un polo del mismo eje en el que se pueden definir una multiplicidad de situaciones en función del «grado de exclusión o inclusión»; es decir, de la intensidad de la exclusión: el grado de vulnerabilidad o precariedad social. Por otra parte, los procesos de exclusión e inclusión también se pueden entender a partir de las oportunidades de movilidad ascendente o descendente que determinados grupos sociales o personas tienen en este eje. Así, las estrategias que se desarrollan para hacer frente a las situaciones de precariedad, igual que las tendencias a mantener determinadas posiciones de inclusión, deben ser también materia

GRÁFICO 1: *Los espacios de la inclusión social*



Fuente: J. Subirats, 2004: 15.

de estudio para lograr una mejor comprensión de la dinámica de dichos fenómenos. En este punto, vamos a desarrollar los contenidos de los ámbitos fundamentales de la inclusión social, los tres elementos a partir de cuya articulación se define un mayor o menor grado de inclusión social en un individuo, un grupo social o, incluso, un territorio (representados en el gráfico 1).

La inclusión social de cualquier persona, colectivo o territorio pasaría pues, en primer lugar, por el acceso garantizado a la ciudadanía y a los derechos eco-

nómicos, políticos y sociales correspondientes a la misma, así como las posibilidades de participación efectiva en la esfera política. Este acceso es especialmente problemático para algunos colectivos, como la población extranjera, sobre la que no solamente pesa la barrera a la participación económica regular en el mercado formal (que depende directamente de la tenencia de permisos de residencia y trabajo), sino también la negación del pleno derecho al sufragio activo y pasivo. Sin embargo, y al margen de este caso más extremo, existen un sinnúmero de grupos y colectivos sociales

que no tienen reconocidos sus derechos sociales o que, aún teniéndolos, los recursos a los que éstos les permiten acceder resultan inadecuados a sus características u opciones personales. Nos referimos, por ejemplo, al caso de las personas con discapacidades, con enfermedades mentales, u otros casos; puesto que el acceso a las políticas sociales también forma parte de dicha acción del estado de reconocimiento de los derechos de protección social de la ciudadanía en caso de necesidad.

En segundo lugar, la inclusión social de toda persona o grupo social pasaría por la conexión y solidez de las redes de reciprocidad social, ya sean éstas de carácter afectivo, familiar, vecinal, comunitario o de otro tipo. Las redes sociales y familiares son un elemento constituyente de las dinámicas de inclusión y exclusión social. Así, resulta importante señalar el hecho de que no sólo la falta de conexión con estas redes puede determinar en gran medida la exclusión o la inclusión social de una persona o colectivo, sino que también las características específicas y los sistemas de valores y de sentidos que éstas tengan son extremadamente relevantes. Aun así, la existencia de redes de solidaridad es un elemento clave en las estrategias que los grupos y las personas tienen a su alcance para paliar o dar solución a determinadas situaciones de carestía o de precariedad, y su inexistencia o su conflictividad puede acentuar la gravedad de la situación y/o cronificarla. Este elemento es especialmente importante en

los regímenes de bienestar mediterráneos como el español, donde la cobertura del sistema de protección social público es notablemente débil, por lo que las redes familiares y sociales juegan un papel fundamental en la redistribución de recursos y en la contención de la exclusión y la pobreza grave (Moreno, 2001).

Finalmente, el espacio de la producción económica y muy especialmente del mercado de trabajo, es el otro gran pilar que sustenta la inclusión social. El empleo es la vía principal de obtención de ingresos para la mayor parte de la población, la base con la que se calcula el grado de cobertura social de la población inactiva y también una de las principales vías de producción de sentido e identidad para los sujetos. Por lo tanto, el grado y el tipo de participación en éste determinan de una forma muy clara y directa las condiciones objetivas de exclusión e inclusión social.

En el contexto actual existen múltiples segmentos de la población, cada vez más numerosos, que o bien quedan al margen del mercado de trabajo o bien tienen una débil inserción en él. Nos encontramos en un proceso de dualización del mercado laboral, en el cual se consolida, por un lado, la disminución del mercado laboral primario, constituido por los puestos de trabajo relativamente estables y protegidos; y, por el otro, el crecimiento desorbitado del mercado laboral secundario, que se caracteriza por una creciente precariedad, una alta rotación y la pérdida progresi-

va de derechos y coberturas sociales, y que está ocupado principalmente por jóvenes de baja y media cualificación, mujeres, inmigrantes extranjeros y trabajadores adultos precarizados (Renes, 2000). A todo ello hay que añadir el también creciente número de personas que trabajan como falsos autónomos o en empleos informales, irregulares o directamente ilegales.

Éstos, a la postre, obtienen menores ingresos, menor estabilidad y una cobertura más débil o inexistente por parte del sistema de pensiones y de protección social, por lo que requieren de manera muy significativa del apoyo de la familia u otras redes sociales. Así, por ejemplo, las personas con enfermedades o discapacidades que impiden o dificultan enormemente su inserción la-

boral, u otros colectivos con baja cualificación, falta de experiencia, o que trabajan en sectores informales (como el trabajo doméstico) quedan a merced del sistema de protección social no contributivo, la «última malla» de seguridad pública, que junto al soporte familiar y social que puedan obtener, se convertirá en el único modo de mantenerse en el espacio de la precariedad sin caer en la exclusión social (Moreno, 2001).

En relación con la integración social y la producción de sentido que proporciona la participación en el mercado de trabajo, cabe destacar otra cuestión, de difícil tratamiento analítico y poca presencia en la literatura (excepto casos muy concretos, véase, especialmente Carrasco, 1999, 2001). Nos referimos al trabajo doméstico y/o reproductivo no remunerado. Si

GRÁFICO 2. *Sistemas de inserción social*



Fuente: Colectivo IOE (2003: 96).

bien este tipo de trabajo, desarrollado básicamente por las mujeres, no genera ingresos ni permite la subsistencia económica si no está inserto en una estructura de redistribución familiar u de otro tipo, para muchas mujeres constituye, a la vez, una vía de inserción social en el sentido que les proporciona, al menos, un reconocimiento social y un sentido de identidad vinculado al imaginario social tradicional sobre la división sexual del trabajo. Sin embargo, no podemos olvidar que se trataría, en cualquier caso, de un modelo de inserción social tremendamente débil, vulnerable y dependiente, en tanto que se vehicula a través de un tipo de trabajo que no está ni remunerado ni valorado a nivel social. Para ejemplificar esta argumentación, mostramos el gráfico con el que el Colectivo IOE (2003) representaba los sistemas de inserción sociolaboral de las personas con discapacidad en España (gráfico 2).

Así, en términos generales, las carencias, ausencias o la posición que cada persona o grupo tenga en cada uno de estos tres espacios de la inclusión (o en más de uno a la vez), conllevan el desarrollo de procesos de precarización o vulnerabilidad que pueden conducir hacia la exclusión social. Al contrario, quienes tengan mayores oportunidades de participar con unos determinados niveles de «calidad» en estas tres esferas, serán los colectivos con mayores cotas de inclusión.

La presencia y la posición de los distintos segmentos de población en cada una de estas dimensiones determina-

rán, de entrada, su nivel y tipo de inclusión social y, con ello, sus principales riesgos de exclusión. Así, por ejemplo, la posición desaventajada que en términos generales padecen las mujeres en el mercado de trabajo, las hace más vulnerables a procesos de exclusión vinculados con la falta de participación o las condiciones de precariedad bajo las que se desarrollan en el campo de lo laboral.

Por otra parte, colectivos como el de la población inmigrada, se hallen o no regularizados e independientemente de que participen en el mercado de trabajo, se encuentran amenazados en términos de inclusión social por el escaso reconocimiento existente de sus derechos políticos como ciudadanos. Finalmente, el aislamiento social que pueden padecer muchas personas ancianas sin redes familiares o, determinados casos como la monomarentalidad, encarnan posiciones muy frágiles, incapaces de amortiguar mediante las redes de apoyo la presencia de otros factores de exclusión o desigualdades.

Aun así, destacamos que no es solamente la existencia de un cierto tipo de participación la que indica una situación de exclusión o inclusión social, sino que también es determinante la estabilidad de esta participación. Por eso, el análisis de las variaciones ocurridas en este esquema a lo largo del tiempo y la interpretación de sus causas nos acercan sobremanera a la explicación de los procesos de exclusión o inclusión social de un agente particular.

III. FUNDAMENTOS PARA UNA POLÍTICA PÚBLICA INCLUSIVA

Si seguimos la propuesta de García Roca (en Vidal Fernández, 2006) podemos identificar diferentes representaciones conceptuales o metáforas que subyacen a las formas de entender la exclusión social y que se corresponden con las diferentes prácticas inclusivas que en consecuencia se desarrollan. En primer lugar, destacamos la ya mencionada metáfora espacial, en la cual la sociedad se concibe como un espacio ordenado con un centro y una periferia. La clave del fenómeno de la exclusión, en consecuencia, es el quedar fuera y al margen, y esto en nuestra sociedad viene determinado por el acceso a la producción y al consumo. Bajo esta óptica la intervención social se concreta en dar apoyo a quienes están fuera en su proceso de incorporación, fundamentalmente por la vía del empleo. En segundo lugar, encontramos la metáfora de la desviación, fundada en las analogías médicas y organicistas, donde la integración acaba identificándose con la normalidad; y la exclusión, con las desviaciones o patologías sociales o personales. Esta concepción en cierto sentido presupone que en ciertos sujetos se da una cierta predisposición a la exclusión. La pobreza y la inmigración, por ejemplo, serían circunstancias propicias a la emergencia de la desviación. Las prácticas inclusivas, pues, se basan en el modelo terapéutico y la perspectiva correccional, buscando la «normalización». Las principales limitaciones de

este punto de vista son la objetivación que generan de los excluidos, así como la dificultad por entender los sentidos que se despliegan desde el interior de estas situaciones y para reconocer el protagonismo de éstos en su proceso de transformación personal y colectiva. En tercer lugar, encontramos la metáfora de la vulnerabilidad, que se centra en la dimensión de pérdida de los vínculos y redes sociales presente en la exclusión. Frente a esta situación, las prácticas de inclusión de este modelo pivotan sobre la creación de resiliencia en base a la reconstrucción de los lazos y la organización colectiva. Las experiencias de desarrollo comunitario a nivel local serían un buen ejemplo de políticas de este tipo, que se basan en el aprendizaje fruto de la reflexión constante sobre la praxis, y en la definición de estrategias conjuntas, en las que las comunidades y colectivos son a la vez sujetos y objetos de su proceso de inclusión. Finalmente, la última metáfora se basa en la experiencia del naufragio. En ella se sitúa en el centro de la exclusión la vivencia subjetiva de impotencia y falta de horizontes. Remitirnos a la precariedad y falta de autonomía económica de los jóvenes, las enfermedades mentales o la dependencia de los ancianos nos puede servir para ejemplificar este concepto. Como políticas inclusivas para afrontarlo, García Roca menciona las prácticas de acompañamiento que se sustentan en la empatía, la confianza y el apoyo en el proceso de empoderamiento del sujeto. De esta manera, las cuatro aproximaciones parciales permiten acercarse a la

experiencia y a la realidad de la exclusión social desde diferentes ángulos.

La actual situación de complejidad y creciente vulnerabilidad requiere que las políticas públicas articulen mecanismos de respuesta de carácter comunitario que recojan los aportes de todas estas estrategias y tradiciones de intervención para poder construir autonomía, retejer relaciones y recrear personas. Creemos que el factor esencial de la lucha contra la exclusión hoy día pasa por la reconquista de los propios destinos vitales por parte de las personas o colectivos afectados por esas dinámicas o procesos de exclusión social. Por tanto, no se trata de hacer un camino en solitario hacia una hipotética inclusión social. No se trata sólo de estar con los otros, se trata de estar entre los otros. Devolver a cada quién el control de su propia vida significa devolverle sus responsabilidades, y ya que entendemos las relaciones vitales como relaciones sociales de cooperación y conflicto, esa nueva asunción de responsabilidades no se plantea sólo como un sentirse responsable de uno mismo, sino sentirse responsable con y entre los otros.

Entendemos por tanto la inclusión como un proceso de construcción colectiva no exenta de riesgos. En ese proceso los poderes públicos deben actuar quizás no tanto como gerentes sino especialmente como garantes, contribuyendo en lo posible en la búsqueda de autonomía, y no construyendo dependencias. Si el objetivo es construir un verdadero régimen de

inclusión, ello quiere decir que debemos fomentar la participación de la sociedad, desde posiciones públicas y privadas, para conseguir un entorno de cohesión social y de bienestar social de todos sus miembros. Ello exige activar la colaboración, generar incentivos, construir consenso y, al mismo tiempo, aceptar los riesgos. Para todo ello, las personas y los colectivos han de tener la oportunidad de participar desde el principio en el diseño y puesta en práctica de las medidas de inclusión que les afecten. Si no les queda otra alternativa —no pueden «salir» individualmente— han de poder participar —«hacerse oír» ante los demás—. Asimismo, la cambiante geografía de la pobreza y la exclusión demanda a las políticas inclusivas la capacidad de afrontar los nuevos retos que las transformaciones sociales imponen realizando planteamientos innovadores. Es decir, proponiendo acciones, procedimientos y enfoques nuevos basados en el aprendizaje de la praxis y en el diálogo y la cooperación.

Todo ello sin olvidar el hecho de que la exclusión social es un fenómeno estructural, es decir, se halla enraizado en las formas de organización económica, política y cultural vigentes, por lo que la acción inclusiva de las políticas públicas no puede orientarse exclusivamente hacia la asistencia o solución de las consecuencias de la exclusión social, sino que debe garantizar el abordaje de sus causas: actuar sobre los factores mismos de exclusión. La orientación estratégica de las políticas para la inclusión social supone también la integración de la perspectiva de género, así como incorporar

las diferencias y desigualdades existentes por edades, procedencias, etnias, y opciones religiosas, sexuales o de otra índole. La integración de la consideración de las relaciones de poder y desigualdad en la política y la articulación de medidas destinadas a debilitar estas relaciones y empoderar a los grupos y personas afectadas por éstas. Pese a la necesidad de las medidas sectoriales, la tendencia debería ser hacia el diseño de actuaciones que tomen en cuenta al máximo número de ámbitos que forman parte de la vida de las personas y condicionan su trayectoria de exclusión así como sus dificultades de inclusión: la

formación y la capacitación laboral y/o social, el tratamiento sociosanitario, la estabilidad residencial, etc. Pero, la propia estructura segmentada y jerárquica de la administración lo dificulta.

Con fines comparativos, en la tabla siguiente se enlistan los principios orientadores de las políticas públicas tradicionales y aquellos criterios de innovación (retos) que se entienden necesarios para avanzar hacia una concepción, desarrollo y operación de políticas públicas con mayor capacidad de abordar las problemáticas actuales.

TABLA 1. Propuesta de criterios de orientación en las políticas de inclusión

Políticas públicas tradicionales	Criterios de innovación para las políticas públicas
Enfoque estático. Focalización en el conjunto de individuos en situación de precariedad.	Enfoque dinámico. Focalización en los procesos de entrada y salida relacionados con la precariedad.
Perspectiva individualista. Focalización estricta al individuo y al hogar.	Perspectiva comunitaria. Énfasis en las dimensiones comunitaria y territorial de la exclusión.
Políticas homogeneizadoras. Respuestas para cubrir necesidades que se consideran homogéneas e indiferenciadas.	Políticas sensibles a la diversidad. Respuestas adaptadas a situaciones territorialmente y socialmente homogéneas.
Asistencialismo. Políticas destinadas a paliar los efectos de la precariedad.	Promoción de la autonomía. Políticas destinadas a promover el desarrollo autónomo, evitando la dependencia con las administraciones.
Centradas en los elementos de renta. Enfoque sobre la pobreza monetaria.	Enfoque multidimensional. Consideración de todos los factores generadores de exclusión.
Enfoque reactivo. Oferta de servicios como reacción a las problemáticas concurrentes.	Enfoque proactivo (estratégico). Políticas anticipatorias y orientadas a la transformación estratégica del entorno.

TABLA 1. (Continuación)

Políticas públicas tradicionales	Criterios de innovación para las políticas públicas
Enfoque orientado a las consecuencias. Atención centrada en solventar los efectos de la problemática.	Enfoque orientado a las causas. Atención a las causas o factores generadores de la exclusión social.
Centralización de las políticas en ámbitos de gobierno supralocal. Predominio de los niveles central y regional en la formulación de las políticas y residualidad local.	Descentralización y fortalecimiento político local. Fortalecimiento, en general, de los agentes más próximos al territorio. Gobiernos locales fortalecidos, con capacidad de liderazgo político de redes de gobierno multinivel.
Especialización y segmentación de responsabilidades públicas. Fragmentación de responsabilidades entre administraciones y entre departamentos.	Transversalidad y coordinación multinivel. Coordinación entre distintos niveles administrativos y entre departamentos.
Fuerte división entre lo público y lo privado. Monopolio de la formulación de políticas por parte de las instituciones públicas; escasa cooperación público-privada.	Corresponsabilidad y participación. Espacios de participación y negociación compartida entre administraciones, agentes privados y tejido asociativo.

Fuente: Elaboración propia.

14. ¿ES POSIBLE (DES)ENCADENAR LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA?

Juliana Martínez Franzoni * y Koen Voorend **

I. INTRODUCCIÓN

El papel de las mujeres y de las relaciones de género se ha instalado en el debate público sobre la política social en América Latina. El detonante han sido los programas de transferencias condicionadas (TMC): dinero a cambio de que las madres envíen a sus niños/as a la escuela y a los controles de salud. Independientemente de si son efectivos o no y para qué, estos programas han puesto en el tapete la importancia del género como mediador de la relación entre Estado y sociedad (Molyneux, 2006). Para entender cómo estas relaciones tienen lugar y si contribuyen a la redistribución de las oportunidades y entre quiénes, los TMC y la política social en general, deben ubicarse en un marco más amplio de relaciones entre mercados laborales, política social y familias. Este artículo analiza los escenarios que proporcionan mayores grados de igualdad entre hombres y mujeres, por qué, y qué implicaciones tiene esto en las condiciones de vida de la población en 18 países de América Latina.

Con la desigualdad que la caracteriza, en esta región hay países con mejor desempeño, con mercados laborales más capaces de absorber y remunerar adecuadamente su fuerza de trabajo y

con políticas sociales más robustas. ¿Hay una relación directa entre el desempeño de los mercados laborales, la política pública y la organización de las familias —es decir, el régimen de bienestar—, y la desigualdad entre hombres y mujeres? Sabemos que todos los regímenes de bienestar latinoamericanos descansan en importantes desigualdades de género. Sin embargo, ¿existen variaciones sistemáticas entre ellos? Además, ¿es posible que un régimen de bienestar favorezca tanto la distribución como la redistribución en general, pero no aquella entre hombres y mujeres en particular?

II. RELACIONES ENTRE MERCADO LABORAL, POLÍTICA SOCIAL Y FAMILIAS

En nuestra región, mercados laborales altamente informales y con remuneraciones bajas y desiguales coexisten con políticas públicas usualmente débiles. Si bien el autoempleo y la informalidad son aquí fenómenos de larga data, desde mediados de los años ochenta, la reorganización de las economías ha debilitado el grado en que compensan la falta de trabajo formal. La principal válvula de escape ha sido entonces la in-

* Doctora en sociología egresada de la Universidad de Pittsburg. Es investigadora del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Costa Rica; docente de la Escuela y Maestría de Ciencias Políticas de esta misma universidad; y consultora para organizaciones como UNRISD y OIT. Integra el equipo técnico que apoya la elaboración de la política de igualdad y equidad de género para Costa Rica 2007-2017.

** Investigador, Instituto de Ciencias Sociales, Universidad de Costa Rica.

serción laboral transnacional mediante la emigración. Segundo, la región presenta enormes diferencias en la magnitud de los recursos, los criterios de asignación, la calidad de su política social, y la extensión de las protecciones¹. Durante los años noventa, con importantes variaciones nacionales, se promovió una privatización, descentralización y focalización del gasto social en sectores como pensiones, salud y educación (Filgueira, 1998). Más recientemente, las acciones se han movido de las reformas sectoriales a la naturaleza de los programas, como es el caso de las TMC (Cohen y Franco, 2006), existentes en 15 de los 18 países latinoamericanos con resultados diversos².

Desde una visión crítica de las TMC, se argumenta que la demanda de trabajo femenino que estos exigen a las mujeres, es simultánea al considerable aumento de la fuerza laboral femenina, mucho mayor que la masculina. Las mujeres urbanas pasaron de tasas de participación del 38% en 1990 al 50% en el 2002 (CEPAL, 2007). Este aumento respondió fuertemente a las necesidades económicas: mientras las mujeres pobres aumentaron su participación laboral en un 23%, las no pobres lo hicieron solamente un 9,5% (Milosavljevic, 2007). Además, la mayor participación laboral femenina está en países con la mayor

fertilidad, la menor educación, la mayor pobreza y la mayor informalidad, junto con la menor inversión pública (Schkolnik, 2004) y, por lo tanto, también mayor trabajo femenino no remunerado, tanto dedicado a los oficios domésticos y a los cuidados, como a estrategias de subsistencia.

La insuficiente distribución y redistribución de las oportunidades ha detonado procesos masivos de emigración y el que las remesas no sólo se hayan incrementado considerablemente sino que constituyan la principal fuente de ingresos de varios de los países de la región. Además de su carácter mayoritariamente privado, las remesas permiten atender algunos de los vacíos dejados por la ausencia o la debilidad de políticas públicas en general, y sociales en particular (OIT, 2005). En estos casos las familias, y centralmente las mujeres, articulan lógicas productivas (mediante el autoempleo), reproductivas (mediante el cuidado de parientes) y redistributivas (mediante la creación de redes de protección social frente a imprevistos). La asignación de recursos combina así lógicas y prácticas de maneras más complejas que en sociedades que presentan mayor diferenciación institucional (como en Europa y América del Norte).

¹ Por ejemplo, en 2004-2005 el gasto social anual por habitante variaba entre US\$90 en Nicaragua y US\$1.521 en Argentina en dólares de 2000 (CEPAL, 2007).

² Concretamente, «positivos en escolaridad y algunos aspectos de salud y alimentación de hogares pobres, débiles en la disminución (ligera) de la pobreza en el corto plazo e inciertos en los impactos en el aspecto educativo del capital humano y en la reducción de la pobreza en el corto plazo» (Valencia, 2008: 499).

II.1. *La heterogeneidad regional*

La noción de régimen de bienestar alude a constelaciones lógicas de asignación de recursos. Estas son principalmente tres. Primero, mercantiles, mediante la generación de ingresos en el propio país o transnacionalmente mediante la emigración y el acceso a las remesas. Segundo, redistributiva, mediante bienes y servicios colectivos, estatales pero también comunitarios o transnacionales, por ejemplo, entre asociaciones de la sociedad civil. Tercero, mediante el trabajo no remunerado, particularmente femenino, dedicado a los oficios domésticos, a los cuidados y a la producción para la subsistencia, por ejemplo, por parte de pequeña producción campesina (Martínez Franzoni, 2008). Esta constelación de prácticas distribuye y redistribuye recursos de maneras distintas a las identificadas por Esping-Andersen (1990): como «mundos» del capitalismo de bienestar³, los cuales tenían en común ser tres mundos estatales del bienestar (Gough y Wood, 2004).

Para formalizar la heterogeneidad de la región, recurrimos a una tipología de regímenes de bienestar. Conscientes de que éstos simplifican realidades complejas, nos permiten ubicarnos en un

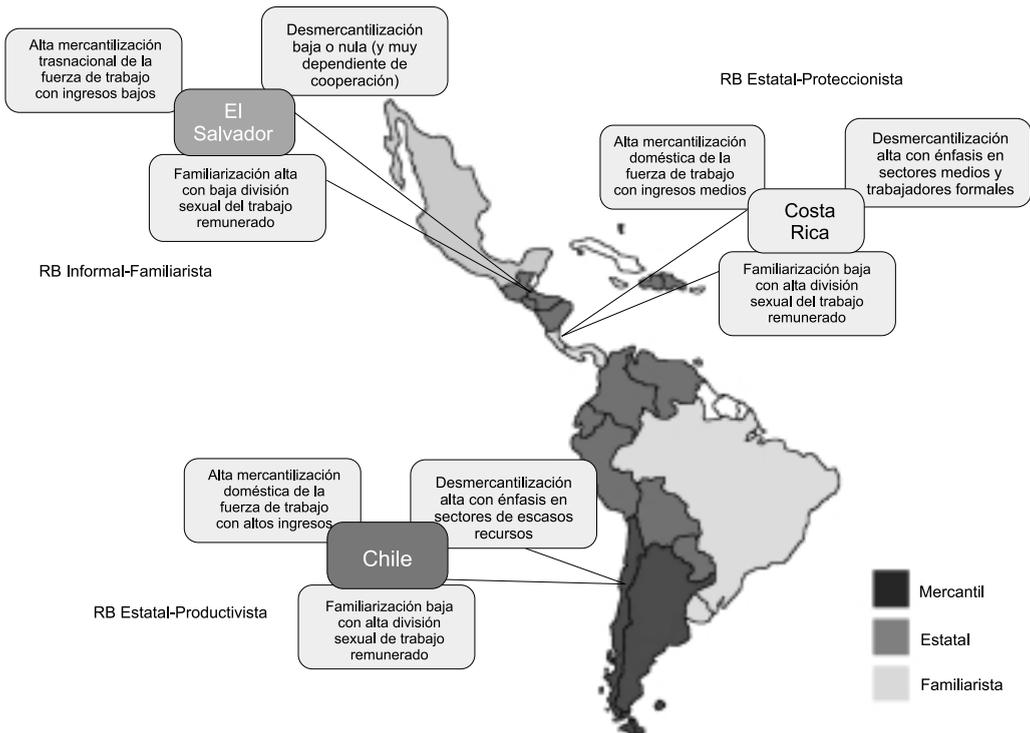
nivel intermedio, entre la región y los países (Filgueira, 1998; Barba, 2007; Martínez Franzoni, 2008). Concretamente, agrupamos países según el grado de mercantilización de la fuerza de trabajo nacional o transnacional, y el acceso a los ingresos que ésta permite; según el grado en que el bienestar de las personas deja de estar sujeto al poder adquisitivo, es decir, se desmercantiliza; y el grado en que el bienestar deja de estar sujeto a la disponibilidad de trabajo femenino no remunerado, es decir, se desfamiliariza y desfeminiza⁴. Al hacerlo podemos esquematizar tres constelaciones típicas de relaciones entre mercados laborales, políticas sociales y familias, es decir, tres regímenes de bienestar. El gráfico 1 presenta estas constelaciones y las ilustra con tres países emblemáticos: Chile, Costa Rica y El Salvador.

Entre estos grupos de países varía, primero, la efectividad de los mercados laborales para absorber y remunerar la fuerza de trabajo sin que una gran proporción de la población deba salir del país. Esta capacidad es relativamente alta en los conglomerados a los que pertenecen Chile y Costa Rica, pero baja en el que se encuentra El Salvador (véase celda superior izquierda del gráfico). Segundo, varían las estrategias familiares

³ Estos mundos son el socialdemócrata, el corporativo y el liberal, según la intervención estatal tenga lugar principalmente en función de ciudadanía, contribución o necesidad, respectivamente.

⁴ En un trabajo previo hablábamos sólo de «desfamiliarización», lo cual, siendo correcto, oculta una distribución de responsabilidades familiares que lejos de ser aleatoria se organiza alrededor de la división sexual del trabajo.

GRÁFICO 1. Regímenes de bienestar en América Latina: tipos y principales características



para hacerle frente a los obstáculos que impone el mercado laboral para la generación de ingresos. Por ejemplo, varía la importancia relativa de las familias nucleares y con hombre proveedor (véase celda inferior del gráfico). Así, la importancia relativa de las mujeres jefas de hogar, de mujeres cónyuges con trabajo remunerado y en hogares extensos, es mayor en el conglomerado de países en el que se encuentra El Salvador. Tercero, en dos de los tres grupos de países el Estado tiene altas capacidades relativas para la redistribución mediante políticas

sociales (Chile y Costa Rica) mientras que en el tercer grupo éstas son débiles y residuales (véase celda superior derecha del gráfico).

Los países con régimen estatal-productivista (Argentina y Chile) tienen políticas públicas que enfatizan la productividad laboral y un alto manejo mercantil de los riesgos sociales. La desigualdad en la distribución del ingreso es máxima. Con muy variable desempeño en términos de desigualdad (máxima en Brasil; mínima en Uruguay y Costa

Rica), países con régimen estatal-proteccionista (como Brasil, Costa Rica, o Uruguay) enfatizan un manejo colectivo de dichos riesgos, principalmente asociados al trabajo formal asalariado. Ambos regímenes alcanzan un desarrollo humano alto comparado con el resto de la región. Los países del tercer régimen, informal-familiarista, como El Salvador o Bolivia, tienen políticas públicas con escasas capacidades y, más bien por omisión que por acción, éstas promueven una alta participación del trabajo femenino no remunerado y de estrategias familiares para el manejo de los riesgos sociales (Martínez Franzoni, 2008).

Estas constelaciones de relaciones entre mercados laborales, políticas sociales y familias, ¿consolidan, transforman o son independientes de las relaciones de género? ¿Hay una correspondencia entre el régimen de bienestar y sus efectos, intencionales o no, en términos de fortalecer o debilitar la división sexual del trabajo tradicional entre hombres y mujeres? El índice de potenciación de género muestra que las brechas de ingreso y la segregación laboral varían considerablemente, aun entre países con desarrollo humano similar. Dado que este índice se basa en indicadores restringidos a la dimensión de mercantilización, la relación entre régimen de bienestar y relaciones de género que acá presentamos es mucho más amplia y, dada la importancia de lo no mercantil en la vida de las mujeres, mucho más adecuada.

II.2. *La región: desigualdad del trabajo; heterogeneidad de políticas*

Al comparar regímenes de bienestar entre sí, ¿varía la desigualdad entre hombres y mujeres? Las respuestas se basan en 24 indicadores (medias, medianas y desviaciones estándar) correspondientes a cada una de tres dimensiones: 9 relativos a mercantilización de la fuerza de trabajo, 6 a la desmercantilización, y 9 a la desfeminización del bienestar. Los indicadores corresponden además a cada una de las seis dimensiones de la desigualdad propuestas por Fraser (1994).

A continuación discutimos los principales hallazgos.

Mercantilización

La brecha de acceso al mercado laboral gira en torno a 2,5 hombres ocupados más por cada mujer. La brecha oscila entre 21% en Bolivia y Uruguay, y 31% en Nicaragua. A pesar de la menor proporción de mujeres que de hombres en el mercado laboral, el desempleo es siempre mayor entre las mujeres que entre los hombres (3%), aunque muestra oscilaciones entre países (desviación estándar de 4,1%). La brecha entre hombres y mujeres adquiere mayor importancia si consideramos que en la mayoría de la región, la principal respuesta ante la falta de empleo es el subempleo y no el desempleo. En materia de calidad del ac-

ceso, destaca la segregación en el ingreso a puestos altos (mujeres gerentes: 31,7 mujeres por cada 100 hombres) y su sobrerrepresentación en ocupaciones de baja productividad, en ambos casos con importantes variaciones entre países (desviaciones estándares del 6%).

En términos de remuneraciones, las brechas de ingresos son sistemáticamente desfavorables a las mujeres. Sin embargo, su magnitud varía según se considere a mujeres y hombres en general, o según su nivel educativo en particular. En definitiva, e independientemente de que las causas estén asociadas al mercado laboral o a la formación de capital humano, las mujeres obtienen el 48% de las remuneraciones que obtienen los hombres. A mayor educación, mayores también las brechas, y relativamente más heterogéneas son entre países. Las brechas de ingreso son todavía mayores y más heterogéneas entre hombres y mujeres ubicados en ocupaciones típicamente masculinas o femeninas como la construcción y el servicio doméstico.

El que las brechas de ingreso no reflejen sólo diferencias educativas (o de trayectorias laborales) manifiesta dinámicas discriminatorias propias de los mercados laborales que es preciso transformar. Además, en muchos casos el crecimiento económico se ha apoyado en trabajo femenino considerado como no calificado (por ejemplo, en la maquila textil) y mal remunerado (Seguino, 2004). Esta desvalorización social del trabajo feme-

nino y la escasa capacidad de negociación colectiva de las mujeres conlleva que, irónicamente, escenarios de alto crecimiento puedan asociarse a una alta desigualdad entre hombres y mujeres. Más aun, la brecha de ingresos puede, en sí misma, atraer inversión. Esta mediación entre crecimiento y distribución por parte de mercados laborales altamente generizados explicaría por qué escenarios redistributivos tan diversos como los que hay en América Latina, tengan a la vez una persistente brecha distributiva (Seguino, 2004).

Desmercantilización

Para la región en general, la asistencia escolar entre 13 y 19 años es similar entre hombres y mujeres, aunque con variaciones importantes entre países. En salud, los partos atendidos por personal especializado registran una media de 80 partos cada 100. Las variaciones son, sin embargo, muy grandes y algo similar ocurre con la mortalidad materna. Entre la población ocupada, la brecha en la contribución a la seguridad social en más de la mitad de los países favorece a los hombres y en los restantes 8 a las mujeres. Países con débil presencia de la seguridad social como Nicaragua, Bolivia o El Salvador muestran las mayores brechas en detrimento del aseguramiento femenino. En comparación, el acceso efectivo a la seguridad social entre personas de 65 años o más, muestra una cobertura siempre desfavorable a las mujeres: 63% del acceso masculino.

Desfeminización

En la región, 43 de cada 100 mujeres se dedican a tiempo completo a las tareas de la casa. Sin embargo, esta proporción varía bastante, entre 54 de cada 100 en Chile y 32 de cada 100 en Bolivia. La duración de la jornada laboral es levemente mayor cuando hay niños/as a cargo. Entre mujeres con niños/as a cargo hay un 14,5% más de mujeres dedicadas principalmente a los quehaceres domésticos, aunque la brecha oscila entre 22% en México y sólo el 6% en Chile y Colombia. Curiosamente, donde la presencia de amas de casa es menor, hay también mayor aprobación hacia una división del trabajo tradicional entre hombres y mujeres: en Bolivia y Chile, la favorecen un 42% y un 28% de la población, respectivamente.

La importancia de la aportación de la mujer en los ingresos del hogar también permite valorar cambios en la división sexual del trabajo. En la región, las mujeres aportan un tercio de los ingresos del hogar, aunque las variaciones entre países son importantes: desde un 27% en Guatemala hasta un 45% en la República Dominicana. Las cifras son indicativas de cambios en la presencia a tiempo completo de las mujeres en el ámbito doméstico, más aun teniendo en cuenta las brechas entre las remuneraciones femeninas y masculinas. Sin embargo, y dada la evidencia disponible mediante las encuestas de uso del tiempo respecto a la carga total de trabajo femenino y masculino, estos cambios no necesaria-

mente implican desfeminización del trabajo doméstico y de cuidados.

El trabajo a tiempo parcial voluntario (¡o al menos su registro!) tiene escasa importancia relativa: en promedio, 14,9 de cada 100 mujeres. Oscila entre menos del 1% en El Salvador y el 20% en Uruguay y el 39% en Perú a pesar de que este último tiene un mercado tan informalizado como el salvadoreño.

En materia de demanda de cuidados infantiles (medida según tasa de fertilidad), la media es de 2,9 niños/as por mujeres. Oscila entre los países con tasas de reposición (Chile, Costa Rica, Uruguay) y países con más del doble (como Guatemala). También existe una considerable diferencia en la proporción de personas menores de 12 años y mayores de 65.

Finalmente, dos indicadores nos permiten acercarnos a las condiciones en las que se desempeña el trabajo doméstico y de cuidados. Para la región más del 80% de la población tiene acceso a agua potable en condiciones seguras, pero oscila entre el 77% en Paraguay y el 100% en Uruguay. El acceso a electricidad, relacionado con la posibilidad de conservar más tiempo los alimentos y su preparación, es menor que el acceso al agua. La media es de 79% y la mediana de 78%. Las variaciones son además mayores: entre el 100% en Uruguay y el 48% en Nicaragua.

Una de las preguntas que, evidentemente, quedan planteadas a partir de esta apretada descripción de desigualdades orga-

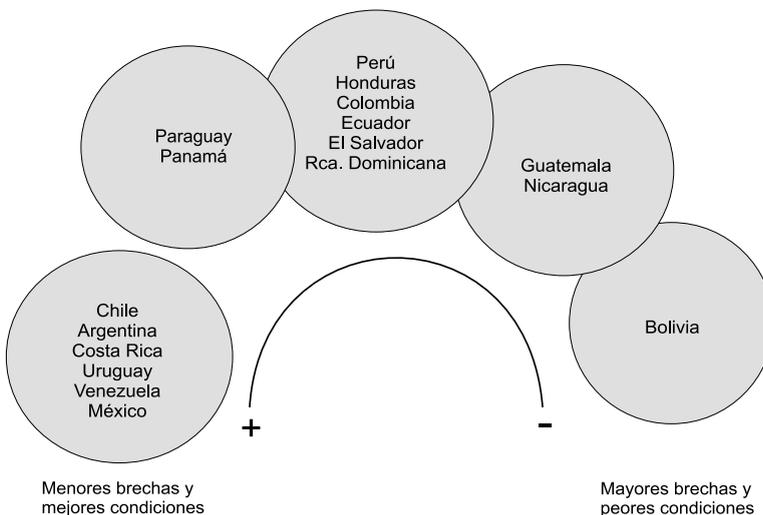
nizadoras de las relaciones entre hombres y mujeres, es en qué medida las propias políticas contribuyen a generarlas, en el mejor de los casos por omisión y en el mejor por intención, en función de objetivos usualmente considerados superiores, como el combate a la pobreza.

Dejando a un lado los regímenes de bienestar y agrupando países según las tres dimensiones consideradas (mercantilización, desmercantilización y desfeminización), vemos, primero, cómo se agrupan los países y, segundo, si sistemáticamente muestran mayores o menores desigualdades entre dimensiones (gráfico 2). A la izquierda se agrupan Chile, Argentina, Costa Rica, Uruguay, México y Venezuela con las menores brechas y las mejores condiciones para las mujeres en comparación a los hom-

bres. A la derecha se encuentra Bolivia, con las mayores brechas y las peores condiciones. Entre medias se ubican, como en abanico, los restantes países, con régimen de bienestar informal-familiaristas.

Estos resultados indicarían que la correspondencia entre el régimen de bienestar y el orden de género es en principio alta pero no exclusiva: de ello atestigua, primero, la presencia de Venezuela entre los países con menores brechas; segundo, el que entre aquellos con menores brechas coexistan países con distintos tipos de política pública y, por lo tanto, de régimen de bienestar como Chile y Costa Rica; y tercero, el que los países con régimen informal-familiarista presentan diferencias importantes en el grado de desigualdades existentes.

GRÁFICO 2. *Contra hipótesis de Fraser pareciera haber alta interrelación entre dimensiones de la desigualdad*



¿Hay una relación directa entre el desempeño de los mercados laborales, la política pública y la organización de las familias —es decir, el régimen de bienestar—, y la desigualdad entre hombres y mujeres? La evidencia, exploratoria, indica, primero, que entre países con régimen de bienestar estatal las brechas son siempre menores que entre países con régimen de bienestar informal-familiarista. Segundo, países con régimen de bienestar informal-familiarista (como Venezuela) pueden presentar brechas similares a las encontradas entre países con régimen estatal. Tercero, como lo evidencia el agrupamiento de Argentina, Costa Rica, Chile y Uruguay, en su conjunto, las brechas de género no presentan diferencias significativas según la política pública sea de tendencia productivista o proteccionista. Cuarto, entre países con régimen de bienestar informal-familiarista, las brechas pueden variar de manera significativa.

III. REFLEXIONES FINALES

Esta ponencia se basa en un trabajo que explora una propuesta conceptual y empírica para abordar el rendimiento que distintos escenarios (re)distributivos tienen en las relaciones de género. En nuestros términos, estos escenarios son los regímenes de bienestar, expresión de las relaciones entre mercados laborales —y las estrategias de crecimiento

y distribución que les dan lugar—; las políticas redistributivas, estatales o no; y el trabajo no remunerado, especialmente femenino, en los que se apoya el desarrollo humano.

De manera muy exploratoria, hemos mostrado que los tres regímenes de bienestar se asientan de manera sistemática en desigualdades de género. Segundo, la desigualdad entre regímenes, según dimensiones, es más homogénea en cuanto a mercados laborales y ámbitos domésticos, y algo menos en materia de política pública. Es decir, que las políticas públicas pueden mostrar mayores grados de igualdad que los mercados laborales y la organización de las familias. Tercero, a pesar de que las brechas de ingreso pueden ser menores —en gran medida debido a una informalidad del empleo generalizada—, en el balance, la mayoría de los países con régimen de bienestar informal-familiarista muestran brechas mayores que las existentes en países con régimen de bienestar estatal (proteccionista o productivista). En esos países las desigualdades tienden a «encadenarse» y arrojan una mayor desigualdad que en los países con régimen estatal. Cuarto, el que los países con régimen informal-familiarista presenten brechas de género heterogéneas, sugiere que algún tipo de desencadenamiento de las desigualdades de género podría tener lugar con relativa independencia del régimen de bienestar.

Anexo

América Latina: caracterización regional de la (des)igualdad de género

Indicadores	Media	Mediana	SD
MERCANTILIZACIÓN (9 indicadores)			
Brecha en la tasa de participación entre mujeres y hombres	25,4	26,0	3,6
Brecha en la tasa de desempleo abierto entre mujeres y hombres	3,0	3,1	4,1
Brecha entre mujeres y hombres ocupadas/os en sectores de baja productividad (urbano)	8,5	9,7	6,0
Gerentes mujeres en total de gerentes (15-64 años)	31,7	30,8	6,1
Mujeres con trabajo remunerado menos de 30 horas involuntariamente	12,9	11,2	7,5
Relación entre ingresos femeninos y masculinos	48,2	53,0	10,0
Relación entre ingresos prom./hora mujeres y hombres con 0-3 años de estudio	86,3	82,7	13,0
Relación entre ingresos prom./hora mujeres y hombres con 13 años o más de estudio	73,2	73,0	9,5
Relación salarial trabajos típicos femenino y masculino	65,8	63,5	27,3
DESMERCANTILIZACIÓN (6 indicadores)			
Brecha en asistencia escolar femenina/masculina (13-19 años quintil más pobre)	-0,8	-1,1	5,1
Partos atendidos por personal especializado	80,4	87,0	18,4
Mortalidad materna por cada 1.000 partos	145,7	130,0	95,9
Relación entre empleadas y empleados con seguridad social	105,8	103,2	12,6
Relación entre mujeres y hombres con acceso a pensiones (65 años y más)	63,2	63,2	18,8
Probabilidad legal que esposas/compañeras retengan propiedad de finca familiar	6,2	6,0	1,2
DESFEMINIZACIÓN (9 indicadores)			
Cónyuge sin trabajo remunerado en hogares nucleares biparentales	43,0	43,8	5,4
Creen que la mujer debe de estar en el hogar y el hombre en el trabajo	40,7	37,8	13,5
Proporción del ingreso familiar obtenido por mujeres	33,7	31,7	5,2
Mujeres con trabajo remunerado menos de 30 horas voluntariamente	14,9	14,4	9,0
Duración de jornada laboral según mujeres tengan o no niñas/os a cargo	1,4	1,4	1,9
Mujeres principalmente en quehaceres domésticos según tengan o no niñas/os a cargo	14,5	14,6	4,5
Tasa de fertilidad	2,9	2,7	0,7
Acceso a agua potable	90,5	92,5	6,7
Acceso a electricidad	79,1	78,1	16,0

Fuente: Elaboración propia.

15. COMENTARIO. EL TRABAJO REMUNERADO Y LAS MUJERES: ¿CÓMO PASAR DEL EMPLEO DEL GÉNERO AL GÉNERO EN EL EMPLEO?

Juliana Martínez Franzoni

I. ¿GÉNERO Y EMPLEO O GÉNERO Y TRABAJO REMUNERADO?

Ya lo dice el dicho que «sin cacao no hay chocolate». Este foro se enfoca en algo central para cualquier persona que vive en una economía de mercado: los ingresos monetarios. Aunque está claro que, como señalan las cuatro ponencias, la inserción laboral no sólo genera ingresos sino también sentido y pertenencia.

Como punto de partida, pensando desde América Latina, la noción de «empleo» podría sonar restrictiva en tanto remite a una inserción laboral enmarcada en relaciones empleado/a-empleador/a, es decir, en relaciones asalariadas. Este tipo de inserción laboral no es necesariamente el principal en muchos países de América Latina. Además, en los países de modernización tardía, como es el caso de toda América Central pero también de buena parte de América del Sur, el trabajo asalariado nunca logró constituirse en el predominante. Por eso, en lugar de empleo, podría ser más adecuado hablar de trabajo remunerado.

Si fuera así, de inmediato sería útil hacer distinciones entre las dinámicas de inserción laboral propias del trabajo asalariado, y aquellas propias del trabajo independiente o por cuenta propia. Subirats, Alfama y Obradors las hacen en términos de mercado laboral primario y secundario y en este último incluyen, por ejemplo, los empleos informales e irregulares. Estos empleos son frecuentemente generados en el marco de estrate-

gias de subsistencia para hacer frente a la incapacidad de los mercados laborales de absorber y remunerar adecuadamente a una gran proporción de la fuerza de trabajo. Más aun, en el caso del trabajo informal, las distinciones entre distintas prácticas de asignación de recursos —en particular, mercantil y familiar— se vuelven algo porosas. Nos encontramos así ante familias que son simultáneamente redes de relaciones primarias, unidades productivas y redes de protección social.

Como segunda delimitación del asunto a tratar, cabe señalar que actualmente en América Latina, las relaciones entre género y empleo/trabajo remunerado están atravesadas por la inserción laboral transnacional. Sea que se trate de países que expulsan fuerza de trabajo o que más bien la atraen, esta situación es uno de los «nervios» de esta relación, tanto por sus efectos en las dinámicas propiamente familiares, como por sus efectos en la organización de los cuidados de quienes se quedan en los países de origen. Idealmente debería además ser materia de preocupación de las política laborales y de protección social, que deberían poder darle un lugar a esta tensión (amplificada) entre vida familiar y laboral.

II. EL TIPO DE CIUDADANÍA EN EL QUE SE INSERTA LA DISCUSIÓN SOBRE GÉNERO Y EMPLEO/TRABAJO REMUNERADO

Subirats, Alfama y Obradors parten de la tensión fundacional que anima la re-

lación entre capitalismo y democracia durante el siglo xx: diferenciación social y ampliación de derechos. Es Marshall quien resume estas tensiones desde la sucesiva (aunque no exenta de conflicto) ampliación de los derechos civiles, políticos y sociales. Lo que Marshall en su momento no podía ver era el grado en que la propia ciudadanía social estaba, y sigue estando, permeada por el género de las personas¹.

En efecto, sabemos ahora que la ciudadanía social opera a través de personas económicamente «independientes» que son a la vez en algún grado cuidado-dependientes, es decir, interdependientes de otras. A su vez, la «independencia» económica está sujeta a la clase social y a las distintas oportunidades de lidiar mercantilmente con los riesgos sociales que cada clase permite.

En síntesis, la ciudadanía se apoya en un binomio inseparable: (in)dependencia económica e (in)dependencia de cuidado, históricamente resuelto a través de la división sexual del trabajo entre hombres proveedores y mujeres cuidadoras, esposas y madres². Desde estos papeles se accede diferencialmente al ejercicio de la ciudadanía. Dicho de otro

modo, el cuidado condiciona el ejercicio de la ciudadanía, la cual, si bien se presenta como universal, ni lo es ni en concepción ni en ejercicio. Por eso, cuando la ciudadanía se reconstruye incorporando la clase y el género, se observan aspectos que de otra manera permanecen ocultos (O'Connor, Orloff y Shaver, 1999).

III. ¿QUÉ ESPERAMOS DEL EMPLEO/ TRABAJO REMUNERADO ADEMÁS DE INGRESOS?

Subirats, Alfama y Obradors plantean que «las transformaciones en las esferas económica y social y la aparición de nuevos riesgos sociales, han debilitado la capacidad protectora del empleo y la estructura familiar, los dos grandes pilares sobre los que se sustentaban las políticas sociales y de integración. Es en este contexto en el que se apunta hacia una progresiva dualización de la sociedad en dos grupos de población, uno integrado y otro cada vez más alejado del empleo y la participación social». Comparto básicamente la afirmación aunque pensando en una gran parte de América Latina (los que Filgueira en su

¹ Estoy usando la noción de género en tanto «una categoría analítica con la cual los humanos piensan y organizan su actividad social» (Sandra Harding en Hawkesworth, 1999: 8). Es «el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales (...) a partir de la diferencia anatómica entre los sexos» y establece «clases» de personas jerárquicamente relacionadas entre sí (Lamas, 1999: 84).

² La división sexual del trabajo alude a una distribución de tareas socialmente construida y asignada a partir del hecho anatómico de ser hombres o mujeres y que trasciende la reproducción biológica, única capacidad estrictamente femenina.

trabajo de 1998 denomina «excluyentes»), lo que se debilitó fue más el paradigma de inclusión social que su realidad. La capacidad protectora efectiva de estas instituciones se debilitó en los países que antes de la crisis económica de los años ochenta podían considerarse, siguiendo con Filgueira, como con «universalismo estratificado» o dualistas (mezcla de universalismo estratificado en las áreas urbanas y de exclusión en las rurales). Entre los primeros encontramos a Argentina, Chile, Costa Rica y Uruguay; entre los segundos a Brasil y México.

Este punto nos hace volver la mirada a dos aspectos centrales a la discusión que tenemos entre manos: la primera es la importancia de los paradigmas, en su relación con, pero relativamente independiente de, las prácticas sociales y las políticas efectivas. Y me refiero con esto no sólo a los paradigmas previos sino a cuáles son los paradigmas emergentes en materia de género y mercados laborales. ¿Es posible formalizarlos? ¿Forman parte de una única comunidad epistémica que ha logrado tener hegemonía o, por el contrario, encontramos varios paradigmas en disputa intentando permear, tanto las políticas públicas como las reglas de juego de los mercados laborales? Y si hay esos paradigmas en disputa, ¿cómo se caracterizan y qué actores son sus principales portadores?

IV. GÉNERO Y EMPLEO/TRABAJO REMUNERADO: ¿QUÉ BUSCAMOS Y CÓMO VALORAMOS CUÁN CERCA O LEJOS SE ESTÁ?

La relación entre género y empleo despierta múltiples interrogantes y plantea numerosos retos. Aunque no siempre explícitamente, pareciera que el horizonte del debate es el de la igualdad entre hombres y mujeres. Estos comentarios suponen que la principal pregunta que anima el debate es cómo lograr condiciones de igualdad en materia de empleo entre hombres y mujeres. ¿Es así? Si lo es, la primera discusión, animada por consideraciones éticas y políticas, es cuál sería ese escenario de relaciones igualitarias entre hombres y mujeres. ¿Es el modelo de personas proveedoras de ingresos y de cuidados en condiciones de igualdad planteado por Sainsbury (1999) y retomado por Pazos? Si lo fuera, y acordando que en América Latina ningún país podría considerarse ejemplo de estas condiciones de igualdad, ¿cuáles serían indicadores que nos permitirían valorar distintos grados de acercamiento a, o alejamiento de a este modelo?

A los efectos de contribuir a la discusión, planteo tres «tipos ideales» identificados para América Latina en un trabajo previo (Martínez Franzoni, 2007). Cada uno plantea retos distintos para crear condiciones de equidad en materia de trabajo no remunerado. En algunos casos los principales retos giran, propiamente, en torno al mercado labo-

ral. En todos giran además en torno a la organización familiar.

Un primer régimen de bienestar es estatal de proveedor único. En estos países, el Estado continúa asignando la mayor parte de sus recursos a servicios universales. Están experimentando un desplazamiento hacia una mayor participación del mercado, en particular de servicios como la educación, salud y pensiones. El cambio es gradual y comparativamente menor. Los dos países son Costa Rica y Uruguay, este último el único país que da muestras de un cierto debilitamiento del modelo de proveedor único, más que por la alta inserción laboral de las mujeres (que también se observa en los regímenes informales de doble proveedor que describo a continuación), por los criterios de asignación de la inversión pública (Pribble, 2005). Ambos países son considerados excepciones en materia de condiciones de vida y perfil del Estado y de sus reformas en América Latina. Como acercamiento al nivel de cohesión social, vemos que este régimen arroja la menor desigualdad socioeconómica de la región (coeficientes de Gini menores a 0,50).

Un segundo régimen de bienestar es liberal de proveedor único. Estos países han experimentado un desplazamiento acelerado y radical, desde el Estado hacia la prestación privada de servicios, en particular de salud, educación y pensiones. Ejemplos son México, Argentina y

Chile³. La inversión pública por habitante continúa siendo alta pero refleja una combinación de asignaciones previas (en pensiones), con asignaciones focalizadas más recientes (salud y educación). En estos países el Estado tiene altas capacidades relativas y en la última década ha venido especializándose en una inversión focalizada, dirigidos a prestar servicios básicos. Este régimen arroja una desigualdad socioeconómica alta (coeficientes de Gini de 0,55 o más).

Un tercer régimen de bienestar es el informal de doble o múltiple proveedor. Son ejemplos El Salvador, Guatemala y Nicaragua. Para alcanzar niveles mínimos de ingreso las mujeres alcanzan niveles muy altos de participación laboral y de familias con doble proveedor, a partir de una muy alta proporción de trabajo informal con base en el autoempleo y en la inserción laboral en mercados transnacionales. Las mujeres continúan siendo cuidadoras y tienen que responder a una alta demanda, debido tanto a tasas de fecundidad altas como a la muy escasa inversión social. En estos países el Estado ha tenido escasa presencia y capacidades institucionales pero en la última década su inversión social ha ido aumentando. Este régimen arroja niveles de desigualdad socioeconómica extrema (coeficientes de Gini mayores de 0,60). Usando los términos de Pazos (2008), éste sería un modelo de sustentador generalizado, con mujeres cuidadoras.

³ Me refiero a estos países previamente a la más reciente ola de contrarreformas.

El régimen de bienestar estatal de proveedor único refleja un cierto balance entre esferas de producción del bienestar dado que si bien se organiza a partir de la división sexual del trabajo, comparte la producción del bienestar con el mercado y la asignación autorizada de bienes y servicios. El régimen liberal de proveedor único refleja un «adelgazamiento» del Estado y una ampliación de la esfera del mercado que por definición conlleva mayores niveles de desigualdad y de pobreza. El régimen informal de doble proveedor refleja Estados históricamente «delgados», cuenta con mercados altamente excluyentes, y los arreglos familiares, aunque en particular las mujeres están muy exigidas.

En términos comparativos, puedo hipotetizar que en los países que presentan un régimen estatal de proveedor único, los grados de desmercantilización deberían ser mayores que en los restantes dos regímenes. A su vez, los grados de desfamiliarización deberían ser mayores que en los restantes regímenes y muy escasos en el régimen informal de doble proveedor, régimen en el cual la familia está absorbiendo el grueso de la producción del bienestar. Finalmente, en el régimen liberal de proveedor único, la desmercantilización se dirige selectivamente a los sectores de menores ingresos, mientras que en el resto de la población es mínima. En suma, si algo

distingue a cada régimen es el «estadocentrismo» relativo del primero, el «mercadocentrismo-con-Estado-focalizado» del segundo, y el «filiocentrismo-con-Estados-y-mercados-débiles» del tercero.

En síntesis, el agrupamiento permite, primero, ver itinerarios en la inserción laboral de las mujeres y, segundo, discutir qué factores dan cuenta de las brechas de género y cómo superarlas. Esto implica partir de los argumentos planteados en los artículos para luego descender a un nivel de análisis menor.

V. GÉNERO Y EMPLEO/TRABAJO REMUNERADO: ¿CÓMO VALORAR EMPÍRICAMENTE LOS GRADOS DE DESIGUALDAD ENTRE GÉNERO?⁴

Dado que nos interesa valorar el desempeño de los mercados laborales para las mujeres y para la equidad de género, tiene sentido que el eje de valoración sea el de igualdad/desigualdad. Las académicas feministas concuerdan en que la igualdad de género constituye un objetivo necesario —y siempre en movimiento—, para mejorar el bienestar de las mujeres, aunque no necesariamente coinciden en cómo definen dicha igualdad. «Hasta ahora las feministas han asociado la igualdad de género tanto

⁴ Las consideraciones iniciales que planteo en esta sección están tomadas de Martínez Franzoni y Voorend (2008).

con diferencia como con igualdad. La igualdad significa tratar a las mujeres exactamente igual que a los hombres. La diferencia significa tratar a las mujeres de manera distinta, en tanto se diferencian de los hombres» (Fraser, 1994: 594). Las partidarias de la diferencia argumentan que las estrategias de igualdad asumen al hombre como la norma; las partidarias de la igualdad plantean que las estrategias de diferenciación se basan en supuestos esencialistas acerca de la femineidad, y refuerzan así estereotipos que confinan a las mujeres a las divisiones de género existentes (Fraser, 1994).

Frente a ambas visiones, Fraser (1994) argumenta que la igualdad de género debe ser identificada con ambos valores, el de igualdad y el de diferencia, dado que está constituida por una pluralidad de principios o estándares normativos, algunos más asociados al enfoque de la igualdad, otros al de la diferencia, y otros ni a uno ni a otro. A partir de esta noción multidimensional relativa a la igualdad de género, Fraser elabora cinco principios que permiten valorar los grados de igualdad en situaciones concretas. Ella desarrolla estos principios en función de los Estados de bienestar; nosotros los adaptamos para analizar la relación entre regímenes de bienestar y órdenes de género, es decir, incluyendo aunque trascendiendo la política pública. El principal aporte de este estudio es realizar un análisis empírico a partir de criterios normativos explícitos, que nos permita identificar similitudes

y diferencias en distintos entornos nacionales.

Los principios empleados son cinco: antipobreza, antiexplotación, antimarginación, antidesigualdad y antidesvalorización social, los cuales a partir de Fraser definimos entornos capaces de crear condiciones amigables para las mujeres y para la equidad. Concretamente, se trata de:

- Entorno de antipobreza, definido como la capacidad autónoma de las mujeres para atender sus necesidades materiales básicas.
- Entorno de antiexplotación, definido en función de la magnitud del trabajo y de las condiciones con que se cuenta para llevarlo a cabo asociadas, estrictamente, a la condición de género (por ejemplo, la violencia o el acoso sexual). Está asociado a las relaciones que tienen lugar en el ámbito doméstico, con empleadores y supervisores en el mercado laboral, y con servidores públicos en sus relaciones con el Estado.
- Entorno de antimarginación, definido como el grado en que las mujeres desempeñan tareas «de mujeres», sea en el ámbito doméstico como en el mercado laboral y sea en el Estado (por ejemplo, la segregación ocupacional).
- Entorno de antidesigualdad, definido en función de tres recursos principales e interrelacionados entre sí: ingresos, ocio y respeto o valoración social.

En los ingresos monetarios, alude al promover salarios iguales para tareas similares, eliminar las menores remuneraciones del trabajo femenino, y evitar la reducción de los ingresos femeninos, aunque no de los masculinos, ante la disolución de la pareja que en el caso de los hombres suelen duplicarse mientras que en el de las mujeres tiende a reducirse (Fraser, 1994).

En los ingresos sociales, alude a la asignación del gasto público social.

En el uso del tiempo, alude a disponibilidad de tiempo para actividades distintas al trabajo, remunerado o no.

- Entorno de antidesvalorización social: alude a la eliminación de arreglos sociales, que a pesar de que puedan prevenir la pobreza y la explotación, cosifiquen, denigren o trivialicen a las mujeres y las actividades que éstas realizan (Fraser, 1994).

En materia de producción mercantil, Subirats, Alfama y Obradors (2008) plantean que «los obstáculos, precariedades y exclusiones tienden a acumularse en ciertos segmentos de población situados en las posiciones menos ventajosas de la estructura social: los pobres, las mujeres, los jóvenes, los ancianos (2008: 3).

La pregunta que junto con mi colega Koen Voorend nos hemos hecho es cómo valorar empíricamente el grado de encadenamiento o desencadenamiento de las desigualdades (véase artículo en este mismo volumen). Para ello, proponemos la operacionalización que se presenta en el siguiente cuadro⁵. Lo planteo en el marco de la discusión sobre género y empleo, en tanto pareciera que la afirmación de Subirats, Alfama y Obradors (2008) se enriquecería a la luz de la evidencia empírica que permita combinar avances y retrocesos experimentados por las mujeres en el complejo y particular proceso de inserción laboral. Un instrumento como el propuesto permite así combinar las evidencias de avances que nos plantea Pazos (2008), principalmente relacionados con la magnitud de presencia femenina en los mercados laborales y con los obstáculos, principalmente relacionados con la calidad de dicha inserción.

Un ejercicio similar podría pensarse para las otras dos dimensiones de la inclusión social que proponen Subirats, Alfama y Obradors (2008): el espacio de la ciudadanía y el espacio relacional y de los vínculos sociales. El punto de todo el ejercicio es el buscar maneras de hacer balances en torno a la acumulación o no de las desigualdades sociales, en este caso, asociadas a las relaciones entre mercado laboral y género.

⁵ Esta operacionalización se enfoca sólo en la dimensión de mercantilización. En nuestro trabajo, y siempre con el objetivo de determinar grados de (des)igualdad de género, abarcamos además los grados de desmercantilización y de desfeminización del bienestar (véase artículo en este mismo volumen).

Dimensiones de la (des)igualdad	Grados de mercantilización	
	Subdimensión	Indicador
Pobreza	Acceso a ingresos en el propio país	— Participación en mercado laboral — Desempleo
Explotación	Jornadas y estabilidad de condiciones laborales	— Horas trabajadas
	Prevención y sanción del acoso sexual en el empleo	— Aún no disponible estadísticamente
Marginación	Desagregación ocupacional entre trabajos «masculinos» y «femeninos»	— Ocupación en sectores de baja productividad — Mujeres gerentes — Mujeres que trabajan menos de 30 horas involuntariamente
Desigualdad del ingreso	Brechas en el ingreso monetario	— Ingreso medio — Ingreso por hora según nivel de calificación — Ingreso femenino en ingresos del hogar
Desigualdad en el uso del tiempo	No corresponde	No corresponde
Desvalorización social	Valoración del trabajo y las capacidades femeninas	— Ingreso entre trabajos típicamente femenino y masculino

Fuente: Tomado de Martínez Franzoni y Voorend (2008).

VI. ¿CÓMO MERCANTILIZAR DESMERCANTILIZADAMENTE? LA PROPUESTA DE LA RENTA BÁSICA

Rodríguez resume la estrategia de renta básica y sus posibles efectos para las condiciones de empleo y la equidad de género. A diferencia de las transferencias condicionadas que actualmente se promueven en la región como parte de la política social de combate a la pobreza, esta renta «alude a un ingreso incon-

dicional a todas las personas (...) que no requiere ninguna otra condición personal que la de ser ciudadano/a» (Rodríguez, 2008: 1).

En las sociedades capitalistas el intercambio mercantil es el principal aunque no el único mecanismo de asignación de recursos. Bajo la primacía del mercado, todas lo hacen también a través de otros mecanismos como la familia o la política pública (Polanyi, 1944). La renta básica

que discute Rodríguez en el marco de este foro es transgresora, precisamente, porque se plantea mercantilizar o aumentar los grados de mercantilización de la población, mediante una política pública, es decir, de manera desmercantilizada.

El argumento es, desde mi punto de vista, a la vez retador y convincente. A la vez, como bien lo señala Rodríguez, la determinación de efectos de la renta básica en las condiciones de empleo de las mujeres y la equidad de género, dependerá de la situación del mercado laboral y de las formas de organización de los cuidados ya disponibles en cada país. Por eso, la principal interrogante que deja planteado el trabajo es cómo descender de nivel de análisis, de uno de carácter normativo, a otro que nos permita valorar viabilidad y alcances de la renta básica en escenarios concretos. Por ejemplo, ¿qué podríamos decir si consideráramos países latinoamericanos emblemáticos? Por ejemplo, ¿qué ocurriría ante mercados laborales altamente asalariados o no; con o sin redes universales de servicios y de protección social para la mayoría de la población; y con mayor demanda de cuidados entre menores de 15 años o entre mayores de 65 años?

VII. ¿ES POSIBLE SEPARAR EMPLEO/TRABAJO REMUNERADO DE FAMILIAS Y DE POLÍTICA SOCIAL?

Los trabajos previos dejan claro que no es posible abordar el mercado laboral sin

a la vez considerar la familia y las demandas de cuidados y, por lo tanto, no se puede pensar en el empleo sin incorporar la división sexual del trabajo dentro y fuera del mercado laboral. Si las visiones tradicionales sobre el mercado laboral podían darse el lujo de pensar en un «tipo ideal» de trabajador sin responsabilidades por los cuidados familiares, era, precisamente, porque otra persona, su mujer, velaba por tales responsabilidades mientras el «trabajador ideal» se enfoca en sus responsabilidades laborales. Cuando esta división sexual del trabajo se rompe, de la mano de la creciente reducción de mujeres dedicadas tiempo completo a los cuidados, el cuidado como demanda social irrumpe creciente y tercamente en la organización del trabajo remunerado.

Las trayectorias laborales de las mujeres están doblemente tensionadas: desde la vida personal y familiar, y desde los mercados laborales. Las ponencias, en particular la de Pazos, documenta resultantes de la inserción laboral femenina actual: subempleo, brechas salariales, segregación, entre otros. Sería muy útil que en el foro se debatieran y distinguieran las fuentes de las brechas de género en materia de inserción laboral. Pazos da algunos indicios, relativos, por ejemplo, a calificaciones y experiencia laboral, por un lado, pero también a simple discriminación, por el otro. ¿Cuáles de estas brechas se originan en dinámicas de los propios mercados laborales? ¿Cuáles se originan fuera? ¿Es posible hacer estas distinciones y señalar cuáles fuentes de brechas afectan más a qué mujeres?

En algunos países, casi todos de los latinoamericanos, la mayoría de la población corresponde a un tipo de situación que Subirats, Alfama y Obrador caracterizan muy bien: inserción laboral precaria, inestable, con bajos ingresos, sin protección social, acompañada de redes familiares y sociales fuertes, y muy frecuentemente ausencia de protección del Estado incluso en esa «última malla» no contributiva. Y, por supuesto, todo ello acompañado de grandes cantidades de trabajo no remunerado, principalmente femenino, no sólo en los cuidados sino también en la producción de bienes y servicios para el autoconsumo.

Es por ello que recientemente, en un debate en torno a las políticas llamadas «conciliatorias» entre vida familiar y laboral en México, líderes feministas se resistían a usar esos términos (Goldsmith, 2008). En su lugar, plantearon que antes de hablar de «conciliación» entre vida familiar y laboral, lo que se requiere es trabajo decente, propuesta por la Organización Mundial del Trabajo (OIT): bien remunerado; con protección social, respetando los principios y derechos fundamentales del trabajo (no discriminación, no trabajo forzoso, libertad sindical y negociación colectiva y eliminación del trabajo infantil); diálogo social y tripartito, es decir, con participación de los actores (OIT, 2008). Agregaría yo que, dada la total invisibilidad de los cuidados en la definición propuesta por la OIT, lo que necesitaríamos es una suerte de «trabajo decente plus».

En este debate acerca del trabajo decente, un asunto central es el de las trabajadoras domésticas remuneradas. Pazos alude a ellas como «colchón» para la compatibilización entre vida familiar y laboral. En América Latina este trabajo tiene un papel absolutamente central entre mujeres de los sectores medios e incluso medios-bajos. En América Central, su peso relativo en la población económicamente activa oscila entre el 12% en Costa Rica y el 18% en Guatemala (CEPAL, 2006). Además, dado que frecuentemente trabajan en más de un hogar, la proporción de hogares que contratan estos servicios y que descansan en ellas parte de su demanda de cuidados, es aun mayor. Uno de sus efectos de la estratificación socioeconómica de este tipo de mecanismo de «conciliación» es la dificultad para construir alianzas políticas que impulsen alternativas de cuidados más colectivas y fuera del hogar. Otro de los efectos es la dificultad para mejorar las condiciones laborales de las servidoras domésticas que, en general, mantienen normas —respecto a jornadas laborales, vacaciones, salarios y otras condiciones salariales— de excepción con respecto al resto de la fuerza de trabajo.

VIII. SOBRE LAS RECOMENDACIONES DE POLÍTICA

Los comentarios mencionados me remiten, directamente, al tema de las transformaciones necesarias. Como bien lo

dice Pazos, «aún (las mujeres) no somos iguales ante la ley». La pregunta es, creo, ¿cuáles son los retos de igualación ante la ley en el actual escenario de mercados laborales crecientemente internacionalizados, desregulados, flexibilizados?

Pazos plantea que hay países en los que el modelo de incorporación de las mujeres al mercado laboral aún no se ha decidido y señala a los países latinoamericanos como ejemplo de estos países que llama «no configurados». El que los países no estén «configurados» es cierto desde el punto de vista de la política pública pero no desde el punto de vista de los regímenes de relaciones entre mercados laborales, familias y política social, es decir, desde el punto de vista de los regímenes de bienestar. En América Central, por ejemplo, el nuevo modelo económico se basa en fuerza de trabajo femenina de bajo coste: no ha habido un ámbito de deliberación democrática a partir del cual la política pública se plantee explícitamente cómo incorporar a las mujeres. Sin embargo, el trabajo femenino «no calificado» es un pilar «duro» de la estrategia de crecimiento económico y en ese sentido, estamos antes países altamente configurados.

Las estrategias de crecimiento me llevan directamente a un punto planteado por Subirats, Alfama y Obradors: cómo actuar sobre los factores que causan la exclusión. Si bien las respuestas son muchas, no pueden dejar de considerar las estrategias de crecimiento económico e inserción internacional. En última

instancia, una relación virtuosa entre género y empleo/trabajo remunerado, necesariamente requiere explorar los márgenes existentes a partir de inserciones internacionales y de fuentes de generación de divisas que son diversas. A riesgo de simplificar, pero a modo de ejemplo, en América Latina estos son completamente distintos en los grandes exportadores de materias primas (desde petróleo hasta soja), que en los países principalmente exportadores de personas (Pérez y Vernengo, 2008).

En todo caso, para maximizar los márgenes de transformación disponibles, deberíamos plantearnos actuar, simultáneamente desde la producción y las formas de generación de la riqueza; desde las relaciones laborales y la distribución de los ingresos; y desde la política fiscal y social y sus efectos en la redistribución. Con relación a estas últimas, Pazos aborda buenos ejemplos de cómo la política fiscal incentiva o no la inserción laboral femenina. Por ejemplo, la tributación conjunta hace que una gran proporción del salario femenino se transforme en impuestos, creando así un desincentivo a la generación de este salario.

Desde la política social, es decir, desde el gasto antes que desde los ingresos, hay claramente que avanzar hacia sistemas de protección social que privilegien criterios de acceso individuales antes que «derivados» del esposo o cónyuge, «consistentes en prestaciones y desgravaciones concedidas al trabajador por

“esposa a cargo”» (Pazos, 2008: 4). Para las mujeres, este acceso es el equivalente a la «última malla» de acceso no contributivo del que hablan Subirats y sus coautoras. Lo son en tanto sujetos a una relación de dependencia económica que es inestable y, por ello, puede terminar, sino que también usualmente define una canasta de servicios distinta, menor, a quien ejerce la «titularidad» del derecho.

Dicho esto, el plantearse eliminarlos, como argumenta Pazos, es correcto en términos del largo plazo, pero tendría efectos muy negativos en el corto plazo, dado que aumentaría los grados de desprotección. La estrategia no es eliminarlos sino irlos reemplazando y corrigiendo para que reconozca el aporte de trabajo no remunerado realizado por las mujeres (en muchos casos, aún por parte de aquéllas con trabajo remunerado). Por ejemplo, en materia de acceso a las pensiones por viudedad, está claro que el acceso no debería ser por dependencia económica sino por el trabajo no remunerado realizado por las mujeres a lo largo de la vida laboral de su pareja. También es claro que en casos de separación o divorcio, la futura pensión por viudedad no debería perderse, al menos en el monto equivalente al trabajo no remunerado por las mujeres. En suma, se trata de idear maneras de inclusión a partir de los puntos de partida existentes.

Los documentos considerados aquí plantean recomendaciones de política y lo

hacen de manera muy enriquecedora en el plano de prescripciones u horizontes a los que las políticas públicas deberían apuntar. Para complementar este abordaje y descender a un nivel menor de generalidad sin necesariamente abocarse a casos específicos, es útil ubicar estas recomendaciones en constelaciones específicas de relaciones entre mercados laborales, políticas sociales y organización del trabajo no remunerado. Sin hacerlas chalecos de fuerza, estoy convencida de que los retos pueden diferenciarse claramente según el tipo de régimen de bienestar con el que cuentan los países. Por ejemplo, en los países informal-familiaristas de América Latina, como El Salvador o Paraguay, la magnitud de los retos y los márgenes de acción son muy distintos a países con Estados y políticas sociales fuertes, aunque con distinta orientación, como Chile o Cosa Rica.

Temas muy controvertidos como el del trabajo a tiempo parcial pueden debatirse más fácilmente en este menor nivel de análisis. Si bien en principio es un arreglo laboral que atenta contra la independencia laboral (Pazos, 2008), colocado en este otro nivel adquiere contornos distintos. Por ejemplo, en países con régimen de bienestar informal-familiarista la formalización de jornadas laborales parciales parece muy lejana. Sin embargo, en países con mayor proporción de trabajo asalariado formal pero con escasa infraestructura social de cuidados, antes que la amenaza a la independencia económica, la alternativa es entre traba-

jos de medio tiempo formales o trabajos de medio tiempo informales. El que, por ejemplo, pueda cotizarse a la Seguridad Social representa, subrayo que en este escenario, un avance.

IX. ALGUNOS TEMAS PENDIENTES EN LA CONSTRUCCIÓN DE ARGUMENTOS

Hay preguntas cuyas respuestas potenciarían las alianzas necesarias para promover transformaciones positivas en la inserción laboral de las mujeres. Una es el por qué «la especialización de las mujeres en el trabajo doméstico no es buena para la economía» tal como plantea Pazos. Otra es por qué la discriminación laboral no sólo es un problema para las mujeres sino que afecta negativamente a la economía y las unidades productivas. ¿Contamos con argumentos y evidencia contundente para demostrarlo? Pazos aporta evidencia del rendimiento de las empresas con mujeres en puestos de dirección y argumenta que son los entornos que realmente premian el mérito (antes que la mera adscripción a un grupo, como el de los hombres) los que explican que donde hay más mujeres, hay mejor desempeño económico y laboral.

Para contar con argumentos adecuados (y deseablemente datos) capaces de convencer de que la desigualdad de género es un «mal negocio» incluso para quienes no están preocupados con la desigualdad en sí misma, es preciso abordar

al menos tres asuntos más.

El primero alude a los países y a su inversión social y se relaciona con lo que ocurre en materia de inversión en capital humano desperdiciado, precisamente, por las condiciones de inserción femenina en los mercados laborales.

El segundo se relaciona con las unidades productivas y tiene que ver con el ausentismo. Pazos (2008) plantea que se produce una «discriminación estadística» por la cual, «los empresarios, a falta de información previa acerca del comportamiento de un candidato/a, se guían por la información estadística disponible». En América Latina, antes que discriminación estadística estamos ante la total falta de estadísticas y el despliegue de estereotipos de género. De hecho, Abramo y Todaro (2002) muestran que, dejando a un lado las licencias por maternidad, el ausentismo laboral de las mujeres es similar al de los hombres. Además, documentan las autoras, los hombres presentan factores correlacionados con el ausentismo laboral que las mujeres no presentan. Por eso, la evidencia no sustenta que el ausentismo laboral justifique la menor contratación de mujeres.

El tercero tiene que ver, en muchos países de la región, con los costos asociados al financiamiento de la maternidad en el empleo. Aunque la mayoría de los países ya no tienen (o nunca tuvieron) las licencias por maternidad dentro de sus sistemas de protección social, algunos, como Costa Rica, aún se encuentra

en el ámbito de la Seguridad Social. Además, e independientemente de las licencias propiamente dichas, el tema de lo que cuesta el «cuidado-dependencia» es clave para abordar las tensiones entre trabajo remunerado y no remunerado que, lejos de resolverse con las licencias, requiere de una infraestructura social de los cuidados a lo largo del ciclo vital de las personas. En esto, y aunque no sólo, las unidades productivas y en particular empleadores/as, deben necesariamente participar y aportar preocupaciones pero también soluciones.

Finalmente, en países cuyos Estados frecuentemente carecen de capacidades

técnicas, institucionales y fiscales, parecería relevante contar con argumentos e instrumentos de política que, a la vez que reivindican el necesario papel del Estado en la construcción de la inclusión, se plantean también maneras de organización colectiva de recursos que le trascienden.

Se trataría de que, tarde o temprano, los mercados laborales dejen de usar el género para fines instrumentales, reproduciendo e incluso ampliando las desigualdades entre hombres y mujeres para, en su lugar, «generizarse», es decir, democratizarse, en sus valores, normas, prácticas y representaciones.

BIBLIOGRAFÍA

- ASTELARRA, J. (2005): *Veinte años de políticas de igualdad*, Madrid, Cátedra.
- BARBA, C. (2007): *¿Combatir la pobreza o construir ciudadanía para todos? América Latina. Regímenes de bienestar en transición al inicio del siglo XXI*, Guadalajara, Universidad de Guadalajara.
- BERNDT, K. y SEIFERT, H. (2005): «Atypical Employment and Flexisecurity», *Management Review*, vol. 16, pp. 304-323.
- BETTIO, F. *et al.* (2006): «Change in Care Regimes and Female Migration: the Care Drain in the Mediterranean», *Journal of European Social Policy*, núm. 16(3), pp. 271-285.
- BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C. y ALEMANY, C. (1994): *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Barcelona-Madrid, FUHEM-ICARIA.
- BOSCH, G.; RUBERY, J. y LEHNDORFF, S. (2007): «Los modelos europeos de empleo, agitados por vientos de cambio», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 126, núms. 3-4, pp. 285-314.
- BOURDIEU, P. (2000): *Propos sur le champ politique*, Lyon, Presses Universitaires.
- CARDERO, M. E. y AROCHE, F. (2008): «Cambio estructural comandado por apertura comercial. El caso de la economía mexicana», *Estudios Económicos*, El Colegio de México, vol. 23, núm. 2, julio-diciembre.
- CARRASCO, C. (ed.) (1999): *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Barcelona, Icaria.
- (2001): *Tiempos, trabajos y género*, Barcelona, Universitat de Barcelona.
- et al.* (1997): *Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- CARRASQUER, P. (2002): «¿En los límites de la modernidad?: Trabajo y empleo femenino precario en España», *Sistema*, núm. 167, pp. 73-99.
- ; MASSÓ, M. y MARTÍN ARTILES, A. (2007): «Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva», *Papers*, núm. 83, pp. 13-36.
- y TORNOS, T. (2007): «Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones: una aproximación desde la perspectiva de género», *Sociedad y Utopía*, núm. 29, pp. 139-156.
- ; — *et al.* (1998): «El trabajo reproductivo», *Papers*, núm. 55, pp. 95-114.
- CASTRO GARCÍA, C. y PAZOS MORÁN, M. (2007): «Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual», en María Pazos Morán (ed.), *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*, Instituto de Estudios Fiscales, 2008. En http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/Libro_Genero.pdf.
- CATALYST (2008): *The Bottom Line*. En www.catalyst.org.
- CEBRIÁN ABELLÁN, A. (1992): *Marginalidad de la población gitana española*, Murcia, Universidad de Murcia.

- CEPAL (2006): *Panorama Social de América Latina*, Santiago de Chile, CEPAL, diciembre.
- (2006): *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2004-2006*, Santiago de Chile, CEPAL.
- (2007): *Panorama Social de América Latina*, Santiago de Chile, CEPAL, noviembre.
- COHEN, E. y FRANCO, R. (eds.) (2006): *Transferencias con corresponsabilidad: una mirada latinoamericana*, México, FLACSO.
- COLECTIVO IOE (1999): «Inmigrantes, trabajadores, ciudadanos: una visión de las migraciones desde España», Valencia, Universidad de Valencia.
- (2003): «La inserción laboral de las personas con discapacidades», Barcelona, Fundación La Caixa, Colección Estudios Sociales, núm. 14.
- (2005): «El cuidado de personas mayores dependientes realizado por ciudadanos inmigrantes en la Comunidad de Madrid», en IMSERSO (ed.), *Cuidado a la dependencia e inmigración*, Madrid, IMSERSO.
- ; PEREDA, C.; ACTIS, W. y DE PRADA, M. A. (2005): «Inmigración y vivienda en España», Madrid, Observatorio Permanente de la Inmigración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- EDIS (1998): *Las condiciones de vida de la población pobre de España*, Madrid, Fundación FOESSA.
- (2004): *Realidad social de las mujeres sin techo, prostitutas, ex reclusas y drogodependientes en España*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- (2005): *Población gitana y empleo. Un estudio comparado*, Madrid, Fundación Secretariado Gitano.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, Princeton University Press.
- (2008): «Modelos de sociedad, demografía, economía y políticas públicas: un nuevo contrato de género», en M. Pazos Morán (ed.), *Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*, Instituto de Estudios Fiscales. En http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/Libro_Genero.pdf.
- FELDBERG, R. L. y GLENN, E. N. (1982): «Male and Female: Job Versus Gender Models in the Sociology of Work», en R. Kahn-Hut *et al.* (eds.), *Women and Work: Problems and Perspectives*, Oxford, Oxford University Press.
- FILGUEIRA, F. (1998): «El nuevo modelo de prestaciones sociales en América Latina: residualismo y ciudadanía estratificada», en Brian Roberts (ed.), *Ciudadanía y política social*, San José, FLACSO/SSRC.
- FRASER, N. (1994): «After the Family Wage: Gender Equality and the Welfare State», *Political Theory*, vol. 22, núm. 4, noviembre, pp. 591-618.
- GARCÍA DE LEÓN, A. (2001): *Las académicas (Profesorado universitario y género)*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- GOLDSMITH, M. (2008): Conversación personal, 26 de septiembre, San José, Costa Rica.

- GÓMEZ BUENO, C. (2001): «Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis», *Papers* 63/64.
- GÓMEZ GONZÁLEZ, E. (dir.) (2004): «Realidad social de las mujeres sin techo, prostitutas, ex reclusas y drogodependientes en España», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid. Disponible en http://www.mtas.es/mujer/mujeres/estud_In-ves/InformeEDIS.pdf.
- GOUGH, I. y WOOD, G. (2004): «Introduction», en Ian Gough y Geof Wood (eds.), *Insecurity and Welfare Regimes in Asia, Africa and Latin America*, Cambridge, Cambridge University Press.
- IZQUIERDO, A. et al. (2003): «The Favourites of the Twenty-First Century: Latin American Immigration in Spain», *International Journal of Migration Studies-Studi Emigrazione*, núm. 149, pp. 98-124.
- IZQUIERDO, M. J. (2004): *El sexismo en la UAB*, UAB.
- JEPSEN, M. y SERRANO, A. (2005): «The European Social Model: An Exercise in Deconstruction», *Journal of European Social Policy*, vol. 15, núm. 3, pp. 231-245.
- LAIS, A. (ed.) (2006): *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, Santiago de Chile, OIT.
- LO VUOLO, R. (comp.) (1995): *Contra la exclusión. La propuesta del ingreso ciudadano*, Buenos Aires, Ciepp-Miño y Dávila.
- MARTÍN ARTILES, A. (2008): ¿Modelo social europeo de bajo coste?, especial mono-gráfico de «Relaciones laborales en España: problemas y retos», *Arxius de Ciències Socials*, núm. 18, pp. 9-24.
- MARTÍNEZ BUJÁN, R. (2003): *La reciente inmigración latinoamericana en España*, Serie Población y Desarrollo, Santiago de Chile, CEPAL-ONU.
- (2005), «El cuidado de ancianos: un vínculo entre la inmigración y el envejecimiento», *Panorama Social*, núm. 2, pp. 86-97.
- (2008), «The Entry of Female Immigrants into Personal Home Care Services in Spain», en H. Fassman, M. Haller y D. Lane (ed.), *Migration and People on Movement in Europe*, Edward Elgar Publishing (en prensa).
- MARTÍNEZ FRANZONI, J. (2007): «Regímenes de bienestar en América Latina: consideraciones generales y trayectorias regionales», *Revista Centroamericana de Ciencias Sociales*, vol. II, núm. 2.
- (2008): *Domesticar la incertidumbre en América Latina: mercados laborales, política social y familias*, San José, Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- MARTÍNEZ VEIGA, U. (1999): *Pobreza, segregación y exclusión espacial: la vivienda de los inmigrantes extranjeros en España*, Barcelona, Icaria.
- MARUANI, M.; ROGERAT C. y TORNS, T. (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad hombres y mujeres en el mercado del trabajo*, Barcelona, Icaria.
- MILOSAVLJEVIC, V. (2007): «Estadísticas para la equidad de género: magnitudes y

- tendencias en América Latina», *Cuadernos de la CEPAL*, núm. 92, Santiago de Chile, CEPAL, UNIFEM.
- MOLYNEUX, M. (2006): «Mothers at the Service of the New Poverty Agenda: Progreso/Oportunidades, Mexico's Conditional Transfer Programme», *Social Policy & Administration*, núm. 40 (4), pp. 425-449.
- MORENO, A. (2005): «Empleo de la mujer y familia en los regímenes de bienestar del sur de Europa, en una perspectiva comparada», *REIS*, núm. 112, pp.131-163.
- MORENO, L. (ed.) (2002): *Pobreza y exclusión: la «malla de seguridad» en España*, Madrid, Instituto de Estudios Sociales Avanzados, Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- y SARASA, S. (comps.) (1995): *El Estado de Bienestar en la Europa del Sur*, Madrid, Centro de Estudios Sociales Avanzados, CSIC.
- MUÑOZ, M.; VÁZQUEZ, C. y VÁZQUEZ, J. J. (1998): *Atrapados en la calle: testimonios de personas sin hogar con problemas de salud mental*, Madrid, Consejería de Sanidad y Servicios Sociales.
- MUÑOZ, S. (2005): *La presencia de las mujeres en el empleo irregular (con especial atención a las empleadas de hogar)*, Madrid, Instituto de la Mujer y MTAS. En http://www.mtas.es/mujer/mujeres/estud_Inves/Estudio%20irregular.pdf.
- O'CONNOR, J.; ORLOFF, A. y SHAVER, S. (1999): *States, Markets, Families: Gender, Liberalism and Social Policy in Australia, Great Britain and the United States*, Cambridge, Cambridge University Press.
- OCDE (2006): «Women and Men in OECD Countries». En <http://www.oecd.org/dataoecd/44/52/37962502.pdf>.
- OIT (2005): *Panorama Laboral 2005: América Latina y el Caribe (Avance primer semestre)*, Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- (2006): *Tendencias Mundiales del Empleo*.
- (2008): http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatIsDecentWork/language-es/index.htm (Acceso 28/09/2008).
- OSO, L. (1998): *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- PARREÑAS, R. (2001): *Servants of Globalization: Woman, Migration and Domestic Work*, California, Stanford University Press.
- PAZOS MORÁN, M. (ed.) (2006): «Impuestos y prestaciones: ¿Cómo tener en cuenta a las mujeres?», en María Jesús Vara (ed.), *Estudios de Género y Economía*, Akal. Una versión en <http://www.ief.es/investigacion/Temas/Genero/Econom%C3%ADa%20Ocr%C3%ADtica%2006%20def.pdf>.
- (2008): Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales. En http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/Libro_Genero.pdf.
- PÉREZ, E. y VERNENGO, M. (2008): *Back to the Future: Latin America's Current Development Strategy*. En http://www.networkideas.org/featart/aug2008/fa02_Back2Future.htm (Acceso 27/08/2008).

- PÉREZ SÁINZ, J. P. (1999): *From the Finca to the Maquila: Labour and Capitalist Development in Central America*, Colorado, Boulder, Westview Press.
- PERRONS, D. (2005): «Gender Mainstreaming and Gender Equality in the New (market) Economy: an Analysis of Contradictions», *Social Policy*, núm. 12, pp. 398-411.
- PFAU-EFFINGER, B. (2004): *Development of Culture, Welfare States and Women's Employment in Europe*, Burlington, Ashgate.
- PNUD (2007): *Informe sobre desarrollo humano 2007/2008: La lucha contra el cambio climático: solaridad frente un mundo dividido*, Nueva York, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- PRIETO, C. y MIGUÉLEZ, F. (1999): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.
- ROBEYNS, I. (2000): «Hush Money or Emancipation Fee? A Gender Analysis of Basic Income», en R. van der Veen y L. Groot (eds.), *Basic Income in the Agenda. Policy Objectives and Political Chances*, Amsterdam, Amsterdam University Press.
- RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C. (2007a): «Basic Income and Labour Market Conditions: Insights from Argentina», *Basic Income Studies*, núm. 2(1), Art. 9. <http://www.be-press.com/bis/vol2/iss1/art9>.
- (2007b): «La propuesta del ingreso ciudadano: Elementos para un nuevo consenso social», en K. Forcinito y V. Basualdo (coords.), *Transformaciones recientes en la economía argentina. Tendencias y perspectivas*, Buenos Aires, Prometeo Libros-Universidad Nacional de General Sarmiento.
- RUBERY, J. et al. (2001): *Gender Equality and the European Employment Strategy. An Evaluation of the National Action Plans for Employment*, EGGE, European Commission's Expert Group on Gender and Employment, en <http://www2.umist.ac.uk/management/ewrc/egge/egge/publications/Synthesis2001.pdf>.
- (2004): «The Ups and Downs of European Gender Equality Policy», *Industrial Relations Journal*, vol. 33, núm. 6, pp. 603-628.
- y MAIER, F. (1995): «Equal Opportunity for Women and Men and the Employment Policy of the EU – A Critical Review of the European Union's approach», *Transfer*, vol. 1, núm. 4, pp. 520-532.
- SAINSBURY, D. (1999): *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford, Oxford University Press.
- SARTI, R. (2005): «Who are Servants? The Answers Given in Different Historical Periods (16th-20th centuries)», en S. Pasleau e I. Shopping (eds.), *Proceedings of the Servant Project*, vol. II, Seminar in Oslo.
- SCHEELE, A. (2007): «Gender and the Quality of Work: An Overview of European and National Approaches», *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 13, núm. 4, pp. 595-610.
- SCHKOLNIK, M. (2004): «Tensión entre familia y trabajo», en Irma Arriagada y Verónica Aranda (eds.), *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones glo-*

- bales: necesidad de políticas públicas eficaces*, Santiago, CEPAL/FNUAP.
- SOJO, C. y PÉREZ SÁINZ, J. P. (2002): «Reinventar lo social en América Latina», en Carlos Sojo (comp.), *Desarrollo social en América Latina: temas y desafíos en América Latina*, San José, FLACSO.
- SUBIRATS, J. (dir.) (2004): *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*, Barcelona, La Caixa. Colección Estudios Sociales, núm. 16.
- TEZANOS, J. F. (2002): «Desigualdad y exclusión social en las sociedades tecnológicas», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid, MTAS, núm. 35, pp. 35-53.
- TORNS, T. (1999): «Las asalariadas: un mercado con género», en C. Prieto y F. Miguélez, *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.
- (2007): «El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades de un cambio ineludible», en C. Prieto (ed.), *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Editorial Hacer-Editorial Complutense.
- ; BORRÁS, V. y CARRASQUER, P. (2003-2004): «La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿Un horizonte posible?», *Sociología del Trabajo*, núm. 50, pp. 114-137.
- ; —; MORENO, S. y RECIO, C. (2008): «Las actuaciones sobre el tiempo de trabajo», *Sociología del Trabajo*, núm. 63, pp. 3-25.
- WALLERSTEIN, IMMANUEL (1997): *Para abrir las Ciencias Sociales*, México, Siglo XXI.
- WILLIAMS, F. y GABANAS, A. (2008): «The Intersection of Childcare Regimes and Migration Regimes: A Three-country Study», en Lutz, H. (ed.), *Migration and domestic work*, Aldershot, Ashgate.



FUNDACIÓN CAROLINA

PRESENTACIÓN

La Fundación Carolina se constituye en octubre del año 2000 como una institución para la promoción de las relaciones culturales y la cooperación en materia educativa y científica entre España y los países de la Comunidad Iberoamericana de Naciones, así como con otros países con especiales vínculos históricos, culturales o geográficos.

Por su naturaleza, mandato y funciones la Fundación Carolina es una institución única en el sistema español de cooperación al desarrollo, así como en el marco de la Comunidad Iberoamericana de Naciones.

ACTIVIDADES

Programa de Formación

Tiene como objeto facilitar la ampliación de estudios en España de titulados universitarios, profesores, investigadores profesionales iberoamericanos, a través de tres modalidades de becas:

- Postgrado
- Doctorado y Estancias Cortas
- Formación Permanente

Se convocan anualmente alrededor de 1.500 becas y ayudas.

Programa de Investigación

Se realiza a través del Centro de Estudios para América Latina y la Cooperación Internacional (CeALCI) mediante investigaciones directas, una convocatoria anual de Ayudas a la Investigación y el desarrollo de líneas de investigación concertadas con diferentes centros europeos y latinoamericanos. El Programa se articula en torno a cuatro grandes temas: estudios sobre América Latina, relaciones económicas internacionales, políticas públicas y calidad de la ayuda al desarrollo.

Programa Internacional de Visitantes

Se dirige a personas y grupos relevantes y con proyección de futuro en sus respectivos países con el fin de conocer la realidad española y establecer contactos con personalidades e instituciones españolas de su ámbito de interés. Existen programas específicos como Becas Líder, Líderes Hispanos de Estados Unidos, Jóvenes Políticos Iberoamericanos o Mujeres Líderes Iberoamericanas.

Programa de Responsabilidad Social de las Empresas

Su objetivo es sensibilizar sobre la importancia de establecer mecanismos de concertación en los modelos de gestión e incorporar perspectivas de justicia, igualdad y solidaridad, para contribuir a un desarrollo sostenible desde el punto de vista económico, social y medioambiental.

PUBLICACIONES

La Fundación Carolina, a través de su Centro de Estudios para América Latina y la Cooperación Internacional (CeALCI), ha iniciado una serie de publicaciones que reflejan las nuevas orientaciones del centro y sus actividades. La Fundación pretende así servir de plataforma de difusión de libros que respondan a los criterios de excelencia y relevancia que definen las actuaciones del CeALCI.

Libros

Los libros son compilaciones de trabajos o monografías, tanto aquellas que hayan sido elaboradas con apoyo de la Fundación como aquellas otras que por su interés y concurrencia con sus objetivos así se decida. Los criterios de calidad científica de los materiales y de su coincidencia con las prioridades del Centro son por tanto los que determinan la aceptación de los proyectos. El primer título de esta colección es "Las Cumbres Iberoamericanas (1991-2005). Logros y desafíos". La obra, elaborada por especialistas españoles e iberoamericanos bajo la coordinación del profesor Celestino del Arenal, recoge la historia, los logros y el futuro de las Cumbres, y ha sido editada en coedición con Siglo XXI de España.

Documentos de Trabajo

Bajo la denominación Documentos de Trabajo se publican los informes finales de los proyectos de investigación así como otros trabajos científicos y/o académicos que se propongan y se consideren que tienen la suficiente calidad e interés para los objetivos del Centro.

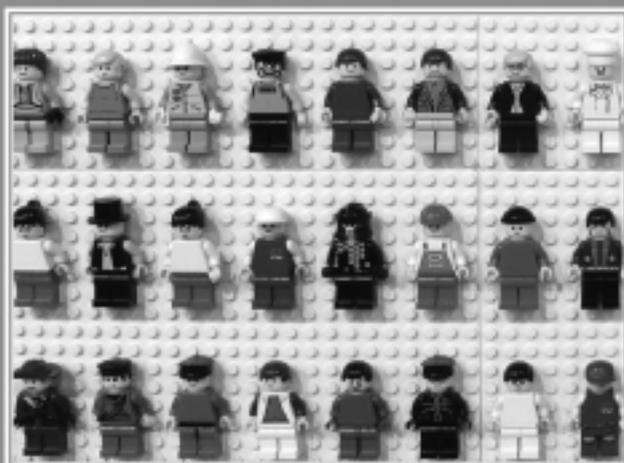
Con un formato ligero y con carácter divulgativo, son el instrumento que sirve para difundir las investigaciones realizadas y promovidas por el CeALCI, específicamente las propias investigaciones y las resultantes de las ayudas a la investigación. Además, pueden ser publicados como Documentos de Trabajo todos aquellos estudios que reúnan unos requisitos de calidad establecidos y un formato determinado, previa aceptación por el Consejo de Redacción.

Avances de Investigación (Edición electrónica)

Se editan en formato pdf, para su distribución electrónica y su acceso libre desde las páginas web, aquellos Avances de Investigación que, a juicio del centro y con el visto bueno del investigador, se considera oportuno con el fin de presentar algunos de los resultados iniciales de las investigaciones para su conocimiento por la comunidad científica, de tal forma que el autor o autores puedan tener reacciones y comentarios a sus trabajos.

Estos Avances permiten también al CeALCI conocer los logros y dificultades en los proyectos de investigación y modificar o reorientar, si fuera necesario, sus objetivos. En principio se consideran susceptibles de edición electrónica en este formato aquellos avances de investigación de proyectos que hayan sido objeto de financiación a través de la Convocatoria de Ayudas a la Investigación, Becas de Estancias Cortas o informes realizados por encargo directo.

Judith Astelarra (coord.)



Género y cohesión social

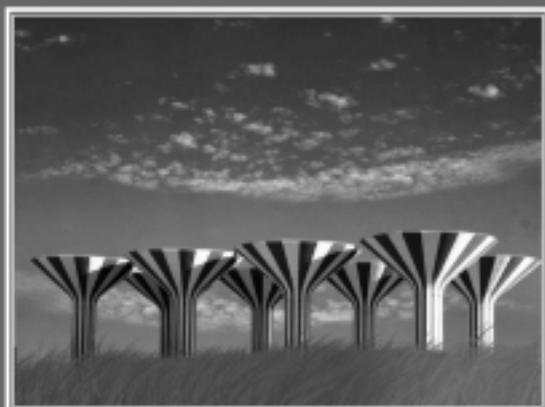
Paula Cirujano e Irene López



Igualdad de género en los Objetivos de Desarrollo del Milenio

Retos para la Cooperación Española con América Latina

Fernando Casado Cañeque
(coord.)



Hacia la concertación público-privada para
el desarrollo en América Latina

Sônia M. Draibe y Manuel Riesco



El Estado de bienestar social en América Latina

Una nueva estrategia de desarrollo