

¿INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA: UNA FUERZA DE TRABAJO SECUNDARIA?

LAÍS ABRAMO

OIT, Especialista Regional en Género y Trabajo

Resumen: El objetivo principal de este texto es discutir la aplicación de la noción de “fuerza de trabajo secundaria” para caracterizar la fuerza de trabajo femenina en América Latina. Esa caracterización, hecha con frecuencia en forma mecánica por un lado corresponde, cada vez menos a la realidad de los hechos, ya que es creciente la participación femenina en el mercado de trabajo, así como la continuidad de sus trayectorias laborales, el número de horas dedicadas al trabajo remunerado, así como su aporte al ingreso familiar y a la superación de la situación de pobreza de un porcentaje importante de hogares. Por otro lado, el texto argumenta que esa caracterización es uno de los elementos centrales en la estructuración de los patrones de discriminación de género que persisten y se reproducen en el mercado de trabajo latinoamericano.

Palabras claves: mujer, género, mercado de trabajo, América Latina, discriminación.

I. Introducción

Después de tres décadas en que se observa un crecimiento sostenido de la participación laboral femenina en América Latina y en que se incrementan, a un ritmo superior a los de los hombres, sus niveles de escolaridad y educación, aun persisten serios obstáculos para una inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con respecto a las de los hombres.¹ En contextos de ajuste, reestructuración productiva y transformación en los paradigmas tecnológicos y productivos – en los cuales algunas de las tradicionales barreras de entrada de las mujeres en el mercado de trabajo o a ciertas funciones y ocupaciones desaparecen o se desvanecen – algunos de estos obstáculos han disminuido, pero otros se han reproducido e incluso incrementado.

Copyright © 2004 by Revista Estudos Feministas

¹ Presentado al Seminario-Taller “Cambios del trabajo: condiciones para un sistema de trabajo sustentable”, CEM, Santiago de Chile, 18-20 de abril del 2001. Agradezco los comentarios de Marcia Leite, Andrés Marinakis, Irma Arriagada y Lieve Daeren.

A fines de la década de los 90, las mujeres representan el 40% de la PEA urbana de América Latina.² Sus tasas de participación se han incrementado notablemente, así como sus tasas de ocupación (que han aumentado en proporción bastante superior a la de los hombres en la última década). Aunque persistan fuertes diferencias en las tasas de participación de las mujeres según los niveles de ingreso de los hogares de que provienen, siendo un hecho conocido que estas son bastante inferiores entre las mujeres más pobres y con niveles más bajos de escolaridad, es en ese estrato (de las mujeres más pobres) que las tasas de participación laboral se han incrementado más acentuadamente en la última década. Como resultado, se han reducido tanto la brecha de participación de las mujeres con respecto a los hombres, como la brecha de participación de las mujeres más pobres con respecto a las tasas promedio de participación femenina.

Por otro lado, a fines de la década del 90, persisten fuertes desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. La tasa de desempleo femenina en 1998 era 47% superior a la de los hombres (11,2% vs. 7,6%). A pesar del significativo crecimiento de la tasa de ocupación de las mujeres (4,9% al año), se incrementa la brecha de desempleo observada al inicio de la década (20%). En los sectores de bajos ingresos, la tasa de desempleo femenino era de 19% en 1998, lo que significa que una en cada cinco mujeres pobres que deseaban y necesitaban trabajar no podían hacerlo, a pesar de estar buscando activamente un trabajo.

A pesar de que el nivel de escolaridad de las mujeres ya es superior al de los hombres en el mercado de trabajo (9 años vs. 8 años) y que ha crecido significativamente el número de mujeres en las ocupaciones profesionales y técnicas (más de 50% en algunos países), los mecanismos de segmentación ocupacional que confinan a la gran mayoría de las mujeres a los segmentos menos valorizados del mercado de trabajo siguen existiendo y reproduciéndose. Así es que, en 1998, casi el 20% (16%) de todas las mujeres ocupadas en América Latina trabajaban en el servicio doméstico, y esa proporción se había incrementado durante la década (de cada cien nuevos empleos de mujeres generados entre 1990 y 1998, 22 fueron en ese sector). Eso significa que una de cada cinco mujeres que trabajan en América Latina lo hace en el servicio doméstico, segmento que se caracteriza por los niveles más bajos de ingresos y de protección social (según los datos de la OIT, en el año 2000, 77% de las ocupadas en el servicio doméstico en América Latina no estaban afiliadas a ningún sistema de seguridad social).³

En los años 90, algunos aspectos de la inserción laboral de las mujeres, en comparación con la de los hombres, han mejorado y otros han empeorado. En otras palabras, la desigualdad entre los hombres y mujeres en el mercado de trabajo en América Latina se ha acentuado en algunos aspectos y disminuido en otros. Las principales tendencias positivas observadas son las siguientes:⁴

- a) disminuye la brecha de participación entre hombres y mujeres;
- b) disminuye la brecha de participación entre las mujeres pobres y las demás;
- c) las mujeres absorben la mayor parte de los empleos generados en la década (su tasa de ocupación creció más que la de los hombres);
- d) disminuye moderadamente la brecha de ingresos (de 64,3% a 60%); sin embargo ésta sigue siendo alta, en especial en los niveles superiores de escolaridad (estudios post secundarios);

² Datos referentes a 12 países, que representan el 91% de la PEA urbana de América Latina (OIT, 1999).

³ OIT, 2001.

⁴ OIT, 1999.

e) disminuye moderadamente la brecha de informalidad: de cada cien nuevos empleos femeninos, 54 fueron generados en el sector informal, mientras para los hombres esa cifra alcanzó 70.⁵

Las principales tendencias negativas son:

a) aumenta significativamente la tasa de desempleo de las mujeres, en especial de las más pobres, así como la brecha de desempleo entre hombres y mujeres;

b) el porcentaje de mujeres empleadas en el sector informal sobre el total de la fuerza de trabajo femenina es superior al porcentaje de hombres en esa situación y ha aumentado durante los 90;⁶

c) el porcentaje de mujeres que no cuenta con ningún tipo de protección social es superior al porcentaje de hombres en esa situación, y ha aumentado en los 90.⁷

La escolaridad de las mujeres en los años 90 se incrementa a un ritmo superior a la de los hombres. Este, sin duda, es un factor importante para mejorar las posibilidades y las condiciones de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. En la medida en que aumentan sus niveles educativos, aumentan significativamente sus tasas de participación, sus ingresos promedio y sus posibilidades de acceder a un empleo formal (en el cual son mayores sus probabilidades de acceder a la protección social). Sin embargo, al analizar la relación entre los niveles de escolaridad de hombres y mujeres y sus respectivas posibilidades y condiciones de inserción laboral, se evidencian fuertes desigualdades. Los mayores niveles educativos no les garantizan a las mujeres más y mejores oportunidades de empleo en relación a los hombres. Ellas necesitan de certificados educativos significativamente superiores para acceder a las mismas oportunidades de empleo que ellos: en promedio cuatro años más para obtener la misma remuneración y dos años más para tener las mismas oportunidades de acceder a un empleo formal.⁸

En el mantenimiento y la reproducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo inciden varios factores derivados de la división sexual del trabajo y de un *orden de género* (que incluye no sólo el trabajo como todas las otras dimensiones de la vida social) que, al mismo tiempo en que asignan a la mujer la función básica y primordial del cuidado del mundo privado y de la esfera doméstica, atribuyen a esa esfera un valor social inferior al mundo "público" (y desconocen por completo su valor económico). Eso, para las mujeres, no solo significa una limitación de tiempo y recursos para invertir en la formación y el trabajo remunerado, como está fuertemente relacionado a una subvaloración (económica y social) del trabajo de la mujer y de su rol en la sociedad.

Es ese segundo aspecto que vamos a tratar en ese artículo: el peso de las *imágenes de género* en la manutención y reproducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Imágenes esas que son construidas en torno a un mecanismo dicotomizador, que asigna lugares y funciones no sólo diferentes como jerarquizadas entre hombres y mujeres.

⁵ El sector informal, en esa definición, corresponde a los/as trabajadores por cuenta propia (ni profesionales ni técnicos), los trabajadores familiares no remunerados, los/as empleados/as en el servicio doméstico y en las microempresas (hasta cinco trabajadores).

⁶ En 1990, 41% de los hombres y 49% de las mujeres estaban ocupados en el sector informal. En 1998 esas cifras se elevan, respectivamente, a 45% y 52% (OIT, 1999).

⁷ En 1990, el 67% de la fuerza de trabajo masculina asalariada (incluyendo las de la microempresa y del servicio doméstico) y el 73% de la femenina no contaban con ninguna protección social; en 1998 esas cifras se elevan, respectivamente, a 72% y a 75% (OIT, 1999).

⁸ OIT, 1999.

Dentro de esa problemática general, nuestro objetivo específico es discutir la idea corriente (presente tanto en la teoría económica, como en el imaginario empresarial, en el imaginario social en general y frecuentemente en el diseño e implementación de las políticas públicas) de la **mujer como una fuerza de trabajo secundaria**.

Nuestra hipótesis es que la idea de la mujer como fuerza de trabajo secundaria, por un lado: a) tiene una fuerte persistencia social, aunque los datos estén indicando que, si alguna vez eso fué cierto, es una realidad que está cambiando rápidamente; b) es uno de los elementos centrales en la estructuración de los patrones de discriminación de género que persisten y se reproducen en el mercado de trabajo.

II. ¿Una fuerza de trabajo secundaria?

Las dimensiones a considerar

Es necesario hacer dos acotaciones iniciales. Cuando hablamos del imaginario sobre hombres y mujeres en el trabajo, es necesario considerar, en primer lugar, que este está fuertemente asociado al imaginario sobre los hombres y las mujeres en la familia y en el conjunto de la sociedad. No se puede discutir una de esas dimensiones sin discutir la otra.

En segundo lugar, es importante aclarar que estamos hablando aquí de tres ámbitos, interrelacionados pero distintos. El primero de ellos se refiere al *imaginario social en general*, entendido como el conjunto de visiones de sentido común, más o menos estructuradas y racionalizadas, que tienen los individuos en general, hombres y mujeres, sobre sus lugares, roles y funciones, en el trabajo, en la familia, en la sociedad, en la esfera pública y en la esfera privada.

El segundo se refiere al *imaginario empresarial*, o sea, al conjunto de nociones, percepciones e ideas que tienen los empresarios sobre esos mismos temas, y que son fundamentales porque están en la base de las decisiones concretas que estos agentes económicos toman respecto a la contratación, inversión en capacitación, asignación de tareas y responsabilidades, definición de niveles de remuneración y promoción de hombres y mujeres.⁹

El tercer ámbito se refiere al conjunto de nociones, percepciones e ideas que conforman el *imaginario de los agentes políticos y formuladores de políticas públicas*, que están en la base de las decisiones que se toman a ese nivel y que afectan también una serie de oportunidades y condiciones de vida y trabajo de hombres y mujeres.

Como se constituye la idea de la mujer como fuerza de trabajo secundaria

La idea de la mujer como fuerza de trabajo secundaria se estructura, en primer lugar, en torno a una concepción de familia nuclear en la cual el hombre es el principal/único proveedor y la mujer es la principal/exclusiva responsable por la esfera privada (el cuidado doméstico y familiar). Varias de las instituciones del mercado de trabajo características del período post guerra (algunas de las cuales existen hasta hoy, y entre las cuales están el salario mínimo y algunos sistemas de pensiones y planes de salud) están basadas en esa idea: un salario que, percibido por **el jefe del hogar (una persona)** sería suficiente para mantener en condiciones mínimamente adecuadas al trabajador y su familia.

⁹ Laís ABRAMO y Rosalba TODARO, 1998; Rosalba TODARO, Lorena GODOY y Laís ABRAMO, 2001.

En ese modelo, la inserción laboral de la mujer, cuando la hay, es un aspecto secundario de su proyecto de vida, de la constitución de su identidad y de sus posibilidades reales, y ocurre básicamente en dos situaciones: a) cuando el hombre (por definición el proveedor principal/exclusivo) no puede cumplir ese rol, debido a una situación de crisis económica, desempleo, disminución de sus remuneraciones, enfermedad, incapacidad temporal o definitiva u otro tipo de infortunios; b) cuando se trata de un hogar en el cual la figura masculina está ausente (por muerte, separación, etc.) y la mujer asume el rol de proveedora por falta de otra alternativa.

En consecuencia (de la atribución de ese rol al hombre), la inserción laboral de la mujer, también por definición, sería una inserción laboral complementaria, eventual, inestable. En una palabra, secundaria.

Las principales expresiones de esa inserción "secundaria" de las mujeres en el mundo del trabajo serían:

a) trayectorias laborales inestables e interrumpidas: las mujeres entrarían al mercado de trabajo no por un derecho o necesidad propia, un proyecto personal de más largo plazo, sino por una "falla" del hombre en el cumplimiento de su rol de proveedor; en consecuencia, también abandonarían la actividad económica (regresando a la situación de inactividad) en el momento en que eso fuera posible, ya que su lugar básico y esencial no es el mercado de trabajo sino la familia, la casa, el universo doméstico.¹⁰

b) poca importancia de los ingresos generados por su trabajo para el ingreso personal o familiar, también por definición secundarios, complementarios, inestables;

c) la idea de que el mundo del trabajo (y las relaciones que en torno a él se constituyen) no es un lugar de constitución de identidad para las mujeres (o, como mínimo, es un lugar también muy secundario en ese proceso), y, mucho menos, de generación de prácticas asociativas, organizativas, colectivas. Esa imagen parece estar muy presente en ciertos sectores de la dirigencia sindical masculina y puede tener consecuencias importantes en la práctica y la acción sindical;

d) finalmente (y eso tiene una fuerte presencia en el imaginario empresarial), esa inserción secundaria, eventual, inestable, lleva, necesariamente a altos costos indirectos (asociados a la maternidad y al cuidado infantil) y a un comportamiento laboral poco adecuado: altas tasas de rotatividad y ausentismo, bajo grado de compromiso con la empresa, imposibilidad de hacer horas extras, trabajar en turnos nocturnos y viajar, lo que justificaría la exclusión de las mujeres de ciertos puestos y funciones en la industria (que se organizan en sistemas de turnos) y, tanto en la industria como en los otros sectores productivos, de los cargos superiores en la jerarquía de las empresas.

¹⁰ Parece haber una similitud aquí entre esa imagen y aquella formulada en la fase inicial de la Sociología del Trabajo en América Latina sobre "la clase obrera nativa", o sea, aquella que no estaba compuesta por los inmigrantes de origen europea sino por los trabajadores migrantes de origen rural. En esa imagen, la incorporación de esos trabajadores al mundo urbano industrial era caracterizada como incipiente y frágil, y su situación era vista por ellos mismos como algo indeseable, a la cual estarían dispuestos a renunciar y abandonar (volviendo al campo – a la sociedad rural tradicional) en la primera oportunidad que se presentara. Además, esa supuesta inserción frágil e inestable imposibilitaba la identificación de esos trabajadores con la condición de obreros industriales y, a partir de ahí, la estructuración de formas de conciencia, organización y patrones de acción colectiva "adecuados" a esa condición.

El imaginario empresarial

Una investigación realizada en Chile en 1998-1999 sobre las percepciones empresariales del desempeño laboral de hombres y mujeres¹¹ evidencia que muchos de ellos consideran, *a priori* y sin tener evidencias concretas en ese sentido, que las mujeres no son el sustento económico de sus hogares, sino las principales responsables de las funciones familiares y domésticas. En torno a esta concepción articulan una serie de argumentos con relación al comportamiento y a las expectativas de las mujeres en y frente al trabajo, y toman y justifican sus decisiones concretas que determinan en gran medida sus posibilidades de acceso al empleo y las condiciones en las cuales éste se ejerce.

Hombres proveedores, sueldo femenino secundario, trayectorias inestables

Para algunos de los empresarios consultados en la referida investigación, *las menores remuneraciones que reciben las mujeres se deben básicamente a que ellas están dispuestas a ganar menos que los hombres*, como lo demostraría el hecho de que no es habitual que negocien las ofertas de remuneraciones y que se conformen más rápidamente con las primeras ofertas que se les presenten. Se dice, además, que esta actitud tiene relación con la centralidad de la familia en sus vidas, lo que significaría que, para ellas, el trabajo no es una obligación, como si lo sería para los hombres; debido a eso estarían dispuestas a ganar menos, con tal de tener más tiempo para la familia.

Esta opinión expresa justamente la idea de que el trabajo es secundario para las mujeres, *adicional o complementario* al trabajo principal que, *por definición*, estaría a cargo del hombre. Las alusiones a las mujeres separadas confirman esta idea. Ellas sí pasarían a ser proveedoras: *"como el hombre, el sustento de su casa"*, capaces de *"dejar los zapatos en el suelo por los hijos"*.¹²

De hecho, las mujeres separadas, las únicas que son reconocidas como proveedoras, son descritas por los/las entrevistadas *"como hombres"*. Lo expresado por el ejecutivo de una empresa del sector de telecomunicaciones refleja la fuerza de esta división de ámbitos (familia y trabajo) de acuerdo al género en el discurso empresarial:

El primer principio del hombre es laboral, sin desmejorar su condición de padre y su entorno familiar; y para la mujer, su primer principio es la familia, sin desmejorar su campo laboral. Y así lo entiende el hombre que está en el trabajo, que la mujer tiene esas prioridades. **Es un problema fisiológico**, ya que es la mujer la que tiene los partos y no los hombres.

Si la función de proveedora familiar no es considerada parte de los roles de las mujeres, como sí lo es el cuidado de los hijos y las responsabilidades domésticas, se asume (sin necesidad de comprobar lo que se dice) que sus trayectorias laborales son inestables, muy sujetas y muy fuertemente subordinadas a los ciclos de la vida familiar. El

¹¹ Se aplicó una encuesta a una muestra representativa de 202 gerentes/empresarios y se realizaron entrevistas en profundidad a una submuestra compuesta por 17 gerentes/empresarios. Los resultados de la investigación están en TODARO, ABRAMO y GODOY, 1999 y TODARO, GODOY y ABRAMO, 2001. El contenido de ese apartado resume algunas de las conclusiones de TODARO, ABRAMO y GODOY, 1999.

¹² Según esa entrevistada (directora de una clínica), la condición de proveedora haría a las mujeres separadas mucho más responsables en el trabajo que las mujeres que tienen marido. A su vez, el hecho de contar con un marido proveedor es mencionado por otra entrevistada como una posible explicación por la menor motivación mostrada por algunas mujeres (casadas) para capacitarse laboralmente: "a lo mejor esto se debe a que tiene marido y el marido tiene un buen trabajo y ellas se conforman con lo que tienen", señala la ejecutiva de la corredora de Bolsa.

ejecutivo de la empresa de telecomunicaciones recién citado afirma al respecto que las mujeres salen a trabajar entre los 25 y 30 años, después que han formado "*su primera gerencia, que es su casa*" y que han tenido los hijos, y se retiran después de los 40 años por dos razones: porque vuelven a cuidar a los hijos y porque a esa edad tienen pocas posibilidades de competir con las nuevas generaciones. Por el contrario, en el caso de los hombres "*que sean de 18, 25 años o lo que sea, han estado siempre fuera de la casa (...) cualquier edad es indiferente*".

Limitaciones de tiempo: la "indebida" interferencia de la vida doméstica en el trabajo de las mujeres

La otra idea que aparece asociada a la imagen de la mujer como fuerza de trabajo secundaria, y que es reiterada por el discurso empresarial, es su supuesta dificultad de dedicación a la empresa, que se expresaría, entre otras cosas, en sus limitaciones para hacer horas-extras, viajar y trabajar en horarios nocturnos.

El gerente de una empresa gráfica explica que la razón fundamental de la ausencia de las mujeres de las áreas productivas de la empresa (a pesar del profundo cambio experimentado en su base técnica) son sus dificultades para trabajar en los turnos nocturnos. Una razón parecida expresa el ejecutivo de una empresa de telecomunicaciones, al decir que no hay mujeres en el área de servicio técnico debido al hecho que allí hay que trabajar las 24 horas del día: "*ante cualquier eventualidad hay que encontrar a la persona con un beeper. Eso implica que no puede estar amamantando cuando la llamen porque se cayó una planta*".

Esas imágenes de imposibilidad contrastan con la realidad de algunas ocupaciones en las cuales normalmente, y desde hace mucho tiempo, se trabaja por la noche y que son desempeñadas mayoritariamente (cuando no exclusivamente) por mujeres, como por ejemplo, las enfermeras y las operadoras telefónicas, las cuales, en una empresa entrevistada hacen turnos las 24 horas del día y los 365 días del año.¹³

Pero además de los casos citados, referidos a ocupaciones tradicionalmente femeninas, hay algunas mujeres que trabajan en áreas tradicionalmente masculinas que hacen turnos nocturnos, como por ejemplo, las que están en el servicio técnico de la empresa de informática, una área que, como señala la ejecutiva entrevistada, es "*un mundo de hombres*", al cual las mujeres lentamente se han incorporado. Las mujeres, muchas casadas y con hijos, hacen turnos de tipo *stand by* (a la espera) y además turnos de fines de semana y durante la noche, y "*hacen su trabajo perfecto*". Algunas de ellas lo describen de la siguiente manera:

Suena el teléfono, me tengo que despertar bien para poder atender el problema y dar la guía necesaria, me voy a conversar al living o al baño para que no despierte a mi familia.

Otra dificultad que, según los empresarios entrevistados, presentarían las mujeres es la de viajar. En una empresa de informática, se indica que este tema no está resuelto. Cuando se presenta la ocasión, las mujeres dicen "*yo voy encantada, me encanta mi trabajo, pero abandono a mi familia todo el día*". A juicio de la ejecutiva, estas limitaciones afectan las posibilidades de las mujeres para capacitarse en el extranjero, y en el mediano

¹³ Uno de los argumentos del entrevistado para explicar esa aparente contradicción en el discurso es que, en ese caso, se trataría, en su gran mayoría, de mujeres jóvenes, y por lo mismo muy probablemente solteras. Según él sería muy difícil que "una mujer dueña de casa vaya a dejar a su marido y a sus hijos" para cumplir un turno de noche.

y largo plazo, harán que ellas dejen de postularse a ciertos cargos como consultores y jefes de proyectos. Es interesante mencionar que esta empresa ha desarrollado acciones dirigidas a atraer y retener a mujeres, porque su dirección valora el estilo de trabajo “*más en redes*” que suelen desarrollar. Por eso, la ejecutiva es explícita en señalar que, aunque la limitación para viajar de las mujeres no incide en el tipo de cargos que ocupan, se producirá “*una selección natural con el tiempo*”.

Al igual que el caso de las enfermeras y operadoras telefónicas que no mostraba las supuestas limitaciones para cumplir con turnos de noche atribuidas a las mujeres, el caso de las azafatas de trenes (o de aviones), también una ocupación tradicionalmente femenina, pone en jaque la idea de que las mujeres no podrían desempeñar ocupaciones que implique viajar.

La eterna inadecuación

El énfasis que adquieren en algunos momentos en el discurso empresarial estas “limitaciones” atribuidas a las mujeres en el trabajo contribuye a fortalecer una imagen de éstas como trabajadoras “problemáticas”, “poco adecuadas” o “diferentes” con respecto al modelo de trabajador, que suele ser un modelo masculino, es decir, un trabajador que se puede dedicar “integralmente” al trabajo porque tiene mayor disponibilidad de tiempo incluso porque siempre hay alguien (una mujer, sea la madre, la esposa o comañera, la hija) que lo cuida.¹⁴ Esto implica una serie de prerrequisitos sociales, que se vuelven verdaderas “ventajas”, que permiten a este trabajador desarrollar una trayectoria laboral.

De allí, entonces, la necesidad de reconocer que las “limitaciones” atribuidas a las mujeres en el trabajo no tienen relación con una suerte de “naturaleza femenina menos apta para el trabajo remunerado”, o con su supuesta condición de “fuerza de trabajo secundaria”, sino que tienen relación con: a) la organización de los roles de género que siguen predominando en nuestras sociedades por lo cual ellas siguen cargando de manera unilateral las responsabilidades familiares; b) el marco de economías (y sociedades) que no incorporan al concepto de actividad económica el trabajo no remunerado dedicado al cuidado de las personas, por lo cual los costos de la reproducción social son asumidos por las mujeres a través de sobretrabajo, remuneraciones no recibidas o trayectorias laborales menos satisfactorias.

En la formulación de las políticas públicas

La idea de la mujer como fuerza de trabajo secundaria está presente no solamente en las decisiones y políticas gerenciales y empresariales (de reclutamiento, selección, remuneración, promoción, capacitación, etc.) como también en otros aspectos de la situación económica de las mujeres, marcadas y afectadas por las políticas públicas de empleo, generación de ingreso, formación profesional, así como por las políticas de desarrollo en un sentido más amplio, tales como los programas de desarrollo agrícola, el acceso a la propiedad de la tierra y al crédito, etc.

Por ejemplo, a causa de las tradiciones y/o la legislación sobre el derecho de propiedad y el derecho a la tierra, propiedades que podrían servir para garantizar créditos normalmente no están a nombre de la mujer, sea porque esta no tiene plena capacidad jurídica para estipular contratos, o bien porque los bancos exigen el consentimiento del

¹⁴ Véase discusión a respecto en ABRAMO y TODARO, 1998.

marido.¹⁵ En sectores amplios de la población, los bienes existentes en la familia, que podrían servir de garantía de empeño o hipotecaria, no alcanzan para ambos miembros de la familia y, en general, *se le adjudican al hombre como supuesto sostén familiar*.¹⁶

Las mujeres siguen siendo ignoradas por los programas de desarrollo agrícola y no han podido conseguir créditos y otros recursos productivos porque, en general, no son propietarias de sus tierras. Eso está relacionado al hecho de que los diseñadores de estos programas siguen teniendo una visión estereotipada de la agricultura campesina latinoamericana, basada en la existencia de parcelas o fincas familiares caracterizadas por una división de trabajo según la cual el hombre, *por definición el jefe del hogar, es el principal agricultor y la esposa o compañera es la ayudante*.¹⁷

En la teoría económica

En la teoría económica también está presente esa idea, o sea, la asociación mecánica y por definición de la mujer a la fuerza de trabajo secundaria, que se expresaría, básicamente en cuatro postulados/formulaciones (algunos de los cuales son coincidentes con las afirmaciones de sentido común a las cuales ya hicimos referencia):

- a) las bajas tasas de participación de las mujeres en comparación con los hombres;
- b) la irregularidad de esa división, que se expresaría: i) en trayectorias laborales muy inestables e interrumpidas, o sea, en movimientos de entrada y salida en el mercado de trabajo mucho más frecuentes y determinados tanto por su ciclo biológico (maternidad, separación, viudez) como por los ciclos económicos, que afectan la capacidad de proveedor del hombre, o abren a las mujeres, en determinados momentos, más oportunidades de empleo; ii) trayectorias laborales más cortas, determinadas básicamente por su ciclo de vida biológico/familiar (tendencia a abandonar el mercado de trabajo durante el período reproductivo).
- c) poca importancia del ingreso laboral de las mujeres (también complementario, secundario, eventual);
- d) la idea de que la base de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres está explicada por la posición de la mujer, por definición, como fuerza de trabajo secundaria (teoría neoclásica): ellas ganan menos porque están dispuestas a ganar menos; y están dispuestas a ganar menos porque no son las proveedoras y, por lo tanto, necesitan menos de la remuneración.

III. ¿Qué dicen las cifras?

Si tratamos de verificar la validez de cada uno de estos postulados/formulaciones/conclusiones a la luz de las cifras recientes sobre la inserción laboral femenina en América Latina, podemos ver que, si es cierto que, alguna vez, esas imágenes correspondieron a la realidad, eso está cambiando rápidamente, en todos estos aspectos.

Pero antes, vale hacerse la pregunta: ¿eso fue realmente cierto alguna vez?

Algunos estudios ofrecen indicaciones en el sentido contrario, al advertir que la idea del hombre como único proveedor de los ingresos familiares es válida sólo en determinadas épocas y para determinados segmentos de la población. Según González de la Rocha,¹⁸ durante la mayor parte del siglo XX, en diversos países de América Latina,

¹⁵ En Chile, hasta 1991, para abrir una cuenta bancaria, una mujer casada, de cualquier situación socio-económica o nivel de remuneración, necesitaba la autorización del marido.

¹⁶ OIT, 2000, Módulo 4:10.

¹⁷ OIT, 2000, GPE, Módulo 3:14.

¹⁸ Citada por ESCOBAR, 1999.

la supervivencia y reproducción de las familias fué posible gracias al empleo (simultáneo o alternado) de varios miembros de la unidad doméstica. Para México, Escobar¹⁹ señala que el máximo porcentaje de hombres con empleos estables y prestaciones capaces de conformar el equivalente a una canasta básica completa llegó al 50%, en 1976. O sea, jamás en ese país la imagen del hombre como el único proveedor ha tenido una correspondencia con la totalidad o siquiera la mayoría de la población trabajadora. Mantener esta imagen del hombre como único o principal proveedor, por tanto, parece corresponder cada vez menos a la realidad de amplios estratos de la población y, a su vez, contribuye a reafirmar la imagen del *mundo del trabajo* como un *espacio masculino*.

Por otro lado, diversos estudios han señalado que los cambios, tanto en las dimensiones cuantitativas de la participación laboral femenina en América Latina, como en los aspectos cualitativos de su comportamiento de actividad han sido muy significativos en las últimas dos décadas.

La participación laboral de las mujeres: aumento cuantitativo y trayectorias más prolongadas y menos interrumpidas

La participación laboral de las mujeres se viene incrementando en forma sostenida en América Latina en los últimos 30 años. En los años 90 esa tendencia se mantiene y, como ya se señaló, se empieza a observar también un aumento aun más acentuado en las tasas de participación de las mujeres más pobres, que son también las que tienen menores niveles de escolaridad, más dificultades para conciliar las responsabilidades domésticas (en especial el cuidado infantil) y menos condiciones de definir una carrera laboral, etc). Los datos parecen indicar que incluso estas mujeres buscan una inserción laboral más prolongada y estable: no solamente crecen sus tasas de participación, como también sus tasas de ocupación y de desempleo, lo que indica que, aun en condiciones adversas, ellas siguen buscando un trabajo, o, en otras palabras, que *el hecho de no encontrar un empleo no las conduce otra vez a la inactividad (aunque sea por desaliento)*, en cuyo caso, disminuiría estadísticamente la tasa de desempleo y aumentaría la de inactividad.

Por otro lado, también aumenta el número de horas diarias y semanales que las mujeres dedican al trabajo remunerado y sus años de vida económicamente activas (estos aumentaron, en promedio, 9 años entre 1970 y 1990).²⁰

También se observa aumento de la continuidad en las trayectorias laborales femeninas: las mujeres cada vez menos se retiran del mercado de trabajo durante el período de mayor actividad reproductiva, y la participación de las mujeres adultas y casadas aumenta en una intensidad mayor que las jóvenes y solteras.²¹

En Chile, una investigación llevada a cabo por Virginia Guzmán, Amalia Mauro y Kathya Araujo²² entrega datos interesantes acerca de la incidencia del ciclo familiar sobre las trayectorias femeninas. Analizando las trayectorias laborales de tres bandas de edad, en el total de los motivos presentados por las mujeres para retirarse del trabajo o del mercado laboral, los problemas familiares, embarazos y nacimiento de hijos corresponden sólo al 6%; las razones más importantes para explicar ese movimiento eran las malas condiciones de trabajo, que constituyeron el 45% de las respuestas.²³

¹⁹ ESCOBAR, 1999.

²⁰ Irma ARRIAGADA, 1998.

²¹ ARRIAGADA, 1998.

²² GUZMÁN, MAURO y ARAUJO, 1997.

²³ Se analizaron las trayectorias laborales de tres bandas de edad de mujeres del Gran Santiago: 25-34 años, 35-44 años y de 45-55 años.

La contribución de los ingresos laborales de la mujer al bienestar de la familia y a la superación de la pobreza

Los ingresos laborales de las mujeres contribuyen significativamente a la superación de la pobreza de un número importante de hogares en América Latina. En la medida en que la pobreza se define a partir del ingreso familiar *per capita*, el aumento del número de perceptores en el hogar permite incrementar el ingreso familiar. Así, la mayor tasa de participación femenina ha sido un importante factor en la disminución de la pobreza.

En primer lugar, hay que considerar que un porcentaje cada vez más significativo de hogares en América Latina tiene jefatura femenina. Las cifras indican que es la mujer la única encargada de la sobrevivencia y del bienestar de la familia en al menos de un 25 a 35% de los hogares en los diferentes países de América Latina.²⁴ Además de estos, están los hogares en los cuales las mujeres aportan significativamente al ingreso familiar. Cálculos de la CEPAL indican que alrededor de 1/3 del ingreso total de los hogares urbanos en que ambos miembros de la pareja trabajan provienen del ingreso de la cónyuge. En 1/4 de estos hogares la cónyuge aporta en 50% o más del ingreso total del hogar.²⁵

Aun según cálculos de la CEPAL, si las cónyuges de los estratos pobres que no trabajan pudieran desempeñar trabajos remunerados que les aportaran ingresos similares a los de las cónyuges económicamente activas de los mismos estratos, la pobreza urbana en América Latina disminuiría en ocho puntos porcentuales.²⁶ Se indica también que ese aporte es muy importante para la ruptura de la transmisión intergeneracional de la pobreza, ya que el porcentaje de los ingresos de las mujeres que son destinados al bienestar de la familia, en especial a la salud, educación y nutrición de los hijos es superior al porcentaje de los ingresos masculinos dedicados a esos aspectos

Referencias bibliográficas

- ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. "Género y trabajo en las decisiones empresariales". *Género, Tecnología e Trabalho*, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, ALAST, São Paulo, año 4, n. 7, p. 77-96, 1998.
- ARRIAGADA, Irma. *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL, 1998. Serie Mujer y Desarrollo, n. 21.
- CEPAL. *Panorama Social de América Latina*. Santiago de Chile, CEPAL, 1995.
- ESCOBAR, Agustín. *Género, edad, familia y trabajo: reestructuración de la sociedad urbana en México (1980, 1990, 2000)*. Guadalajara, México: CIESAS, 1999.
- GUZMÁN, Virginia; MAURO, Amalia; ARAUJO, Kathy. *Las mujeres en el mercado de trabajo: desde el género hacia la formulación de políticas*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer (CEM), 1997. Cuadernos del CEM.
- OIT. *Panorama Laboral de América Latina*. Lima: OIT – Oficina Regional, 1999. n. 6.
- OIT. *Programa de Fortalecimiento Institucional para la Igualdad de Género, Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo*. Santiago: OIT, 2000. Manual de Formación.
- OIT. *Panorama Laboral de América Latina*. Lima: OIT – Oficina Regional, 2001. n. 8.
- TODARO, Rosalba; ABRAMO, Laís; GODOY, Lorena. *Insertión laboral de las mujeres: el punto de vista empresarial*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer (CEM), 1999. Cuadernos del CEM.

²⁴ ARRIAGADA, 1998.

²⁵ CEPAL, 1995.

²⁶ CEPAL, 1995.

TODARO, Rosalba; GODOY, Lorena; ABRAMO, Laís. "Desempeño laboral de hombres y mujeres: el punto de vista empresarial". *Sociología del Trabajo*, Madrid: Siglo XXI, n. 42, p. 33-64, 2001.

[Recebido em setembro de 2004 e
aceito para publicação em outubro de 2004]

Women's Participation in the Labor Market in Latin America: a Secondary Work Force?

Abstract: *This article aims to discuss the concept of "secondary labor force" to characterize female workforce in Latin America. Such characterization corresponds increasingly less to reality, as women's participation in the labor force and the hours dedicated to their paid work continues to grow, as well as their contribution to household income. The article argues that such characterization is one of the core elements of the gender discriminating patterns that persist in Latin American labor market.*

Key words: *women, gender, labor market, Latin America, discrimination.*

Revisores do espanhol: Glória Gil e Santo Gabriel Vaccaro