

---

## **Igualdad de oportunidades para las mujeres en el nuevo orden económico mundial**

**María Elena Valenzuela**

Una de las particulares características que asume la actividad económica de la mujer en el cambiante entorno global actual, es la similitud de las principales tendencias en los diferentes países -cambios en el empleo formal, creación de un nuevo sector dinámico y flexible que borra los límites entre la formalidad e informalidad y crecimiento de trabajos «atípicos» y precarios- aunque los niveles y grados de sus manifestaciones adquieren especificidades locales. Así, a pesar de que el aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha ido acompañado de un incremento en su nivel de escolaridad, las mujeres siguen concentrándose en un número restringido de áreas y ocupaciones que tienden a conceder menores remuneraciones y prestigio. Inclu-

*El aumento de la tasa de participación laboral de la mujer en América Latina en las últimas décadas, así como las modalidades que ésta adopta en la actualidad, son analizadas en el marco de las grandes tendencias internacionales de carácter global. La autora, chilena, socióloga, especialista del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), profundiza en datos regionales sobre: mercado de trabajo e igualdad de oportunidades de las mujeres; la reestructuración económica en nuestros países; las nuevas tendencias en el mercado laboral femenino; el cambio estructural y los impactos tecnológicos.*

---

so, se observa que el proceso de reestructuración económica les ha abierto nuevas oportunidades, pero también han obtenido como resultado una precarización de ciertos empleos y un aumento de ocupaciones de mala calidad; esto es, con características tales como: ser inestables, temporales, de bajos salarios, sin seguridad social, con baja protección de sus derechos laborales, en condiciones peligrosas para la salud y con baja o nula capacidad de negociación. A ello se le suma la marginación de una proporción no despreciable de mujeres, las cuales tienen los peores trabajos y crecientes dificultades de inserción en el mercado laboral.

A fin de analizar el impacto en la igualdad de oportunidades entre hom-

***Las cifras y las estadísticas no reflejan la contribución real de la mujer a la economía latinoamericana, ni tampoco la importante proporción de mujeres con inserciones precarias y temporales, que al no estar trabajando se identifican como dueñas de casa y no como desempleadas***

32

A pesar de la escasez de información empírica sobre este conjunto de factores, de las irregulares series estadísticas y de la fragmentaria visibilidad de estos fenómenos, en este trabajo analizaremos las principales tendencias del empleo femenino en el marco de las tendencias mencionadas, estableciendo aquellas comparaciones pertinentes para otros países en desarrollo o desarrollados. Finalmente, concluiremos con una agenda de temas necesarios de ser elaborados en mayor profundidad para enfrentar la situación laboral de la mujer en América Latina.

### **1. Mercado de trabajo e igualdad de oportunidades para las mujeres**

Actualmente, un 41 % de las mujeres mayores de 15 años están en

bres y mujeres en el empleo que en el último decenio han provocado las grandes transformaciones económicas, ocasionadas por la recesión, la evolución tecnológica y la globalización, el Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT convocó, en junio de 1994, en Ginebra, al foro internacional La Igualdad de la Mujer en el Mundo del Trabajo: Desafíos del Futuro.

la fuerza de trabajo en el mundo (OIT, 1994). Las mujeres están ingresando en forma creciente al mercado de trabajo, acercándose rápidamente a las tasas de participación de los hombres.

En América Latina la PEA femenina alcanza al 30 %, aun cuando en países como Colombia, Jamaica y Uruguay su participación supera el 40 %. El fuerte incremento en su participación permitió que la proporción de mujeres en el total de la fuerza de trabajo aumentara desde un 24 %, en la década de los cincuenta, al 33 % en la de los ochenta. A pesar de esto, la participación de la mujer latinoamericana es baja si se la compara con la de los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), que llega al 60 %, o con algunas zonas de Asia donde supera el 50 % (Naciones Unidas, 1992).

Las cifras no reflejan sin embargo la contribución real de la mujer a la economía latinoamericana. Así, subrepresenta su participación en el sector informal y en la agricultura, donde las mujeres trabajan en gran número (Ulshoefer, 1994). Las estadísticas tampoco reflejan la importante proporción de mujeres con inserciones precarias y temporales, que al no estar trabajando se identifican como dueñas de casa y no como desempleadas. Es así como por ejemplo una investigación realizada en Chile mostró que aun cuando la tasa de participación femenina alcanza -según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

para abril-junio de 1995- al 34,2 %. Casi un 30 % de las que se declaraban inactivas reconoció haber realizado algún tipo de trabajo remunerado en los últimos doce meses o estar realizando algún trabajo en el momento de la encuesta. De éstas, una proporción cercana al 50 % señaló haber trabajado en jornadas de 48 horas semanales y un 12,1 % en jornadas extremadamente largas, de 60 horas o más (Henríquez y Pérez, 1993). Esta investigación muestra que el concepto de trabajo tiene un significado diferente para las mujeres, y que su tránsito desde la inactividad a la actividad es tan fluido, que exige replantearse la forma en que las estadísticas lo registran.

Si la economía, u *oikos-nomia*, fue en su origen la buena administración del hogar, después derivó hacia el conocimiento del mercado o de las actividades transformadas en dinero (Durán, 1991). A pesar de que la contribución de la mujer a la economía -en su sentido actual- es todavía subvalorada, y una parte importante de su trabajo permanece invisible, crecientemente se reconoce que ellas desempeñan un importante papel en las economías nacional e internacional.

Tal como se planteó en el citado foro internacional, aunque se han logrado algunos progresos para el logro de la igualdad, la mayoría de las mujeres tienen menos derechos que los hombres y la persistencia de estereotipos reproducen la desigualdad asig-

nando un menor valor a las mujeres y a los trabajos que ellas desarrollan. Esto se refleja: en su acceso a la educación, la capacitación y los recursos productivos; en el tipo de trabajos disponibles para ellas; en los ingresos que perciben; e incluso en el control que tienen de su propia fuerza de trabajo. Una de las mayores evidencias de la discriminación genérica es la brecha salarial, que en Chile se sitúa en torno al 70 %, algo inferior al promedio de América Latina, (Henríquez, 1995). Esa brecha se produce incluso si hombres y mujeres tienen similares niveles de capital humano (Winter, 1994). Un estudio para seis países latinoamericanos determinó que una proporción de la brecha salarial no puede sino explicarse por la discriminación en contra de la mujer (Psacharopoulos y Tzannatos, 1992). Esta posición de inferioridad y marginalización en la vida ocupacional de las mujeres es exacerbada por la doble carga que significan las responsabilidades domésticas y laborales.

Uno de los grandes logros de los movimientos de mujeres ha sido la generación de un amplio compromiso político con la idea de igualdad para ellas, que quedó plasmada en la Convención de las Naciones Unidas para Eliminar Todas las Formas de Discriminación

***Aunque se han logrado algunos progresos para el logro de la igualdad, la mayoría de las mujeres tienen menos derechos que los hombres y la persistencia de estereotipos reproducen la desigualdad asignando un menor valor a las mujeres y a los trabajos que ellas desarrollan***

minación Contra la Mujer, y que ha sido objeto de diversas iniciativas de seguimiento, como la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, de Beijing. En este marco también se han realizado diversas iniciativas de políticas públicas destinadas a lograr una mayor igualdad en el trabajo. En el nuevo escenario que se produce en la última década a partir de la reestructuración económica mundial -los cambios tecnológicos, y la globalización de la producción, las finanzas y el comercio- el objetivo de la igualdad está colocado en el centro del debate. Se observan cambios radicales en la relación entre el Estado, el empresariado y los trabajadores, provocando grandes interrogantes acerca de la naturaleza de la sociedad y las condiciones para el desarrollo sustentable y con equidad. Por otra parte, los cambios tecnológicos en el procesamiento de información y las comunicaciones, la desregulación de los mercados y las simultáneas regionalización y liberalización de los mercados internacionales han provocado cambios profundos en la naturaleza de la organización económica y el empleo, lo que está afectando la evolución de todas las sociedades.

## **2. Reestructuración económica**

El incremento del comercio internacional es consecuencia del modelo de desarrollo exportador, que en la actualidad se encuentra en distintas fases de implantación en América La-

tina. En el mundo, éste ha llevado a la globalización de la producción, inversión y consumo, especialmente en el área industrial, pero también en los servicios. Esta globalización de la economía se ha producido de manera paralela a programas de ajuste estructural destinados a reorientar las economías nacionales hacia mayores niveles de competitividad internacional.

Complementariamente, se ha desarrollado un proceso de rápida innovación tecnológica. Esta es parte integral de la globalización de los mercados y productos ya que el conocimiento se ha convertido en uno de los factores más importantes de la producción.

En los últimos cuarenta años el comercio ha liderado el crecimiento económico mundial, elevándose a tasas superiores al PGB (Joekes, 1993). Es así como durante el período de posguerra las mayores y más sostenidas alzas han sido en el comercio de productos industriales. Las exportaciones industriales crecieron anualmente un 17 % desde los países desarrollados y un 23 % desde los países en desarrollo, entre 1960 y 1980 (UNCTAD, 1989). Aun cuando no hay datos confiables acerca del crecimiento en el comercio internacional de servicios, existe coincidencia en que ha sido extremadamente fuerte (UNCTAD, 1992). Este comercio internacional de servicios, que se produce en áreas diversas, se estima que se incrementó aproximadamente diez veces entre 1970 y 1987 (Joekes, 1993) y que el

valor total de los servicios en el comercio mundial es similar al de los bienes transados.

La mayor parte de la expansión del comercio internacional está asociada a la liberalización del comercio, especialmente en los últimos años. Si bien los países desarrollados han bajado sus tasas arancelarias y han flexibilizado algunas medidas restrictivas, también operan con medidas proteccionistas paraarancelarias. En realidad los países en desarrollo han sido más activos en liberalizar su comercio, por lo que actualmente serían más transparentes e indiscriminatorios que los países desarrollados (UNCTAD, 1992).

El panorama de los países en desarrollo muestra una profunda división entre unos pocos que tienen una presencia significativa en el comercio mundial, y la mayoría que prácticamente no tiene capacidad para exportar manufacturas (Joekes, 1993). Así, se ha producido una importante polarización entre grupos de países, que va en aumento. Los principales países exportadores fuera de la OCDE son en primer lugar Corea y Taiwan, seguidos por un grupo en el que están Brasil, China, Hong Kong y Singapur. Entre estos NIC y otros países en desarrollo, 15 países controlaban el 80 % de la

exportación de manufacturas (sin incluir China) a principios de los noventa. Corea, Singapur y México, por su parte, están en ese orden entre los 20 principales exportadores de servicios.

La dinámica globalizadora ha provocado un proceso de reconversión productiva, al intentar adaptarse a la nueva realidad del mercado internacional, provocando otro tipo de polarizaciones, esta vez al interior de los países, la que es particularmente grave en América Latina, donde se observan fuertes disparidades en la distribución del ingreso (CEPAL, 1994).

***El ajuste estructural tuvo una fuerte incidencia en la feminización de la pobreza. Las mujeres tuvieron que asumir gran parte del costo de las medidas y hacerse cargo de responsabilidades sociales que se privatizaron -en el campo de la salud y la educación, entre otros- al disminuir el papel del Estado en materia de bienestar social***

Los programas de ajuste estructural implantados en la mayoría de los países en desarrollo, provocaron caídas en el gasto fiscal y servicios sociales, restricciones monetarias y bajas salariales, entre otros efectos. Incluyeron también medidas para desplazar recursos hacia áreas más productivas y al sector transable de la economía. Aun

cuando estos programas tuvieron un fuerte impacto en la población en general y especialmente en los más pobres, las mujeres se vieron especialmente afectadas. El ajuste tuvo una fuerte incidencia en la feminización de la pobreza. Las mujeres tuvieron que asumir gran parte del costo de las medidas -representado el factor de «ajuste invisible»- y tuvieron que hacerse

***Los nuevos roles laborales de la mujer, han puesto en cuestión la tradicional división sexual del trabajo, y han aparecido nuevas ocupaciones producto de la necesidad de reemplazar funciones que ya no se realizan dentro del hogar. El aumento del trabajo femenino no ha ido acompañado sin embargo por una correspondiente mejoría de su posición laboral***

cargo de responsabilidades sociales que se privatizaron -en el campo de la salud y la educación, entre otros- al disminuir el papel del Estado en materias de bienestar social. Producto de esto, en la actualidad no sólo hay más mujeres que trabajan en forma remunerada, sino que trabajan más, muchas veces en condiciones desven-

tajosas, para costear servicios tales como educación y salud.

36

### **3. Nuevas tendencias en el mercado laboral de las mujeres**

Las nuevas relaciones económicas que se producen a partir de la liberalización de la economía han tenido un fuerte impacto en el mercado de trabajo femenino. Se ha producido un cuantioso incremento de la participación de la mujer, si bien no puede ser atribuido completamente a este fenómeno. Los nuevos roles laborales de la mujer, por su parte, han puesto en cuestión la tradicional división sexual del trabajo, y han aparecido nuevas ocupaciones producto de la necesidad de reemplazar funciones que ya no se realizan dentro del hogar. El aumento del trabajo femenino no ha ido acom-

pañado sin embargo por una correspondiente mejoría de su posición laboral, siendo hoy un tema de debate la calidad de los empleos de las mujeres.

#### ***i) Nuevo tipo de ocupaciones para las mujeres***

La fuerte expansión de la fuerza de trabajo femenina que se observa en los últimos años en todos los países, está vinculada, por una parte, a la necesidad de los hogares de contar con su aporte económico, producto de la caída general del poder adquisitivo de los ingresos, haciendo insuficiente el aporte de sólo un miembro del hogar. Por otra parte se han abierto mayores oportunidades a la mujer tanto en términos educativos como en general en su participación en el mundo fuera del hogar, generando espacios para su desarrollo y aportes en estas áreas. Así, la tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo femenina ha llegado a superar a la de la fuerza de trabajo masculina, acercándose rápidamente a ésta.

Las mujeres comparten en forma creciente con los hombres la mantención de sus familias. Ya sea en su calidad de jefas de hogar o de comantenedoras, su aporte es cada vez más indispensable para cubrir los gastos de una familia. El fuerte incremento de la participación laboral femenina no ha hecho variar significativamente, sin embargo, las responsabilidades sociales de la mujer en el ámbito doméstico. Se plantea que esta doble jornada que las mujeres ejercen es una

de las razones que explican su inserción laboral muchas veces precaria, en ocupaciones menos valoradas, y con limitadas oportunidades de hacer carrera. Muchas de ellas enfrentan dilemas que no son habituales para los hombres. Se sienten presionadas para adecuar sus carreras a sus responsabilidades familiares, lo que les dificulta asumir trabajos con mayores requerimientos y jerarquía y las lleva a veces a dejar trabajos de jornada completa por otros de tiempo parcial, en perjuicio de sus posibilidades laborales y desaprovechando sus calificaciones.

Así como los nuevos procesos económicos han llevado a nuevas formas de organización del trabajo, se plantea la necesidad de reorganizar las relaciones entre el trabajo y la vida familiar. No sólo reconociendo que esta última es tanto un espacio de hombres y mujeres -y por lo tanto compartiendo las responsabilidades familiares, sino también generando las condiciones para que efectivamente ambos puedan desarrollarse profesionalmente y en el ámbito familiar. Esto no es solamente un asunto de decisión individual, ya que implica tener jornadas laborales flexibles y compatibles con el desarrollo de vida familiar y apoyo para el cuidado de los hijos y el cumplimiento de las tareas domésticas.

Aun cuando las mujeres -activas e inactivas- siguen siendo las principales responsables del bienestar del hogar, el aumento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo

está también provocando la creación de nuevos tipos de ocupaciones, destinadas a reemplazar parte de las funciones ligadas a la reproducción social de la fuerza de trabajo, que realizaban las mujeres como parte de sus responsabilidades domésticas. Cabe subrayar que entre las ocupaciones que más crecen están aquellas relacionadas con actividades relacionadas con el cuidado y atención física de personas. Ambos tipos de ocupaciones se explican por el nuevo rol de la mujer, su entrada masiva a la fuerza de trabajo y la necesidad de reemplazar una serie de funciones y tareas que antes realizaban las mujeres como parte de sus responsabilidades domésticas. En EEUU un 36 % de los puestos de trabajo previstos para los próximos años corresponden a actividades de sustitución del rol doméstico de la mujer.

## **ii) La orientación exportadora y el empleo femenino**

El proceso de globalización ha tenido también un efecto en el empleo, tanto en términos de cambios en la composición por género como por el traslado de la producción hacia otras zonas geográficas.

Aun cuando hay muy pocos estudios que muestren la relación entre el incremento del comercio mundial y los puestos de trabajo para mujeres, se observa que en los países en desarrollo hay una correlación positiva entre la orientación exportadora del sector manufacturero y la proporción de

empleo femenino en el sector industrial, y se estima que la tendencia es similar en el caso de los países con un sector servicios con fuerte orientación hacia la exportación (Wood, 1991). Esta sería una relación causal entre expansión del comercio y aumento del empleo femenino, que se produce en países en desarrollo debido a las ventajas comparativas en términos de costos de producción que significa emplear mujeres, dado que reciben salarios inferiores a los hombres.

Mucho se habla de los efectos positivos de la globalización e integración internacional sobre el empleo femenino en países en desarrollo. Efectivamente, en algunos países se ha producido un aumento del empleo femenino, pero éste es un fenómeno reducido a unos pocos casos, dado que la mayoría de los países en desarrollo se integra al comercio mundial como exportador de materias primas y consumidor de manufacturas.

Sin embargo en las economías que no tienen un sector exportador que produzca bienes y servicios con una cuota importante de valor agregado, el impacto de la globalización en el empleo, y particularmente en el empleo femenino sería poco importante.

### **iii) Aumento y calidad de los empleos**

La forma en que las mujeres se insertan en el mercado de trabajo en el marco de la globalización obliga a

plantearse no sólo la cantidad de empleos generados, sino la calidad de éstos.

Aun cuando el proceso de modernización productiva también ha abierto posibilidades y perspectivas para el trabajo de la mujer, abriendo oportunidades de puestos de trabajo e inserción en nuevas áreas, cabe la duda acerca de los efectos positivos de la expansión del comercio internacional en el largo plazo para las mujeres de países en desarrollo. Paralelamente al aumento de la demanda por mano de obra femenina, ha habido un deterioro en la calidad de muchos empleos. Se plantea la contradicción acerca de si un mejoramiento de sus condiciones podría provocar una pérdida de ventajas comparativas. Donde las ventajas comparativas han sido disponibilidad de mano de obra, se ha observado la contratación de mujeres, por ejemplo en zonas francas. Pero dado que las ventajas comparativas no están centradas sólo en la disponibilidad de mano de obra ni en capital solamente, sino también en condiciones de tecnología, mercados, operación de las empresas, la expansión del empleo para mujeres producto de la globalización pierde importancia.

Surge así la interrogante acerca de si la expansión del comercio internacional y los procesos de globalización acarrearán beneficios a las mujeres en el largo plazo en relación a su posición en el mercado de trabajo, sus oportunidades ocupacionales y la ca-



lidad de los empleos. De hecho no hay evidencia que muestre una disminución de brechas salariales en el sector exportador, e incluso más: la brecha salarial parece ser mayor en países con una tendencia exportadora y mayor proporción de mujeres ligadas a este sector, como en el sudeste y este asiático (Joeques, 1993). Esta misma autora plantea que la composición del empleo en algunas de las más importantes zonas de libre comercio, como México y Singapur ha tenido una evolución negativa para las mujeres, lo que puede también estar asociado a cambios en la composición de los productos hacia áreas más avanzadas tecnológicamente, con requisitos de mayor nivel de especialización.

Mientras exista brecha salarial entre hombres y mujeres, las industrias intensivas en mano de obra tenderán a emplear mujeres. Un ejemplo de esto es el empleo femenino en las zonas de libre comercio, que producen para la reexportación, y cuya proporción de mujeres empleadas es significativamente mayor que en el resto de la fuerza de trabajo. Se estima que un 70 % de los trabajadores de las zonas francas son mujeres. Si bien se las aprecia como una fuente de trabajo, las zonas francas están en muchos países liberadas de las leyes laborales nacionales.

#### ***iv) Heterogeneidad del empleo femenino***

Se habla habitualmente de la fuerza de trabajo femenina como si fuera

homogénea. No sólo no lo es, sino que se observa una creciente heterogeneidad y segmentación con polos marginales y crecientes dificultades de integración. En las condiciones actuales existen posibilidades de que aquellas con inserciones laborales más precarias pasen a constituir sectores marginales sin posibilidades de integración, constituyendo una reserva laboral para la eventual realización de tareas menos apreciadas.

Aun cuando se observan avances interesantes en el acceso de las mujeres a puestos de mayor jerarquía y responsabilidad económica -especialmente en países desarrollados pero también en América Latina- la mano de obra femenina continúa concentrándose en los estratos inferiores del mercado de trabajo en términos de remuneración, calificación, condiciones ocupacionales, estabilidad y reconocimiento social (Abramo, 1994). Esto se produce a pesar del creciente nivel educacional de la mano de obra femenina, la que supera en el caso de la gran mayoría de los países latinoamericanos a la masculina.

La fuerza de trabajo femenina tiene un nivel educacional más alto que la masculina en países tales como Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Paraguay, Uruguay, Venezuela. Los mayores niveles educacionales los alcanzan los casos de Argentina, Costa Rica, Ecuador y Panamá, en los cuales alrededor de un cuarto de las mujeres

ocupadas tienen 13 años y más de estudios. (Valdés y Gomáriz, 1995).

Las características que asume el crecimiento económico, producto de la globalización y la innovación tecnológica, tiende sin embargo a provocar un crecimiento segmentado y desigual de la mano de obra, creando al mismo tiempo que sectores dinámicos y en expansión, otros estructuralmente deprimidos y marginales.

Estas nuevas formas de exclusión crean también nuevas formas de asimetría social entre aquellos grupos que realizan tareas marginales o están francamente fuera del sistema de producción de bienes y servicios. Entre estos excluidos están probablemente grupos de mujeres sin educación, o sin las calificaciones necesarias (considerando que hay una creciente demanda de calificaciones específicas, no sólo los formales requisitos de escolaridad, sino habilidades laborales y sociales), jóvenes, adultos cercanos a la tercera edad, grupos en los que las mujeres por lo demás probablemente sean más vulnerables. Grupos que se sitúan en la periferia del sistema económico, pero además que no tienen capacidad de organización o representación. Es el caso de nuevas categorías ocupacionales como por ejemplo de las trabajadoras por subcontrato de la industria de la confección, o las trabajadoras a domicilio. Carecen de mecanismos de influencia social o de espacios organizativos a través de los cuales plantear presiones tendientes hacia la

búsqueda de nuevos equilibrios sociales y formas de compensación.

Estos grupos marginales no están conformados sólo por mujeres, sino por un tipo particular de mujeres, jóvenes y otros sectores, ni tampoco necesariamente por los que realizan los trabajos menos valorados. Los límites están en el propio sistema, que de acuerdo a la lógica del mercado deja fuera del núcleo de oportunidades, de poder, de influencia, de prestigio, a quienes no necesita, más allá del contexto social de procedencia. Es por lo tanto una situación de marginación del sistema como tal, una exclusión de la lógica de las relaciones económicas, exclusión a la que se puede llegar por razones de movilidad social descendente, desempleo, edad, sexo, etc. (Tezanos, 1992).

#### **4. Cambio estructural e impactos tecnológicos**

Los cambios económicos mundiales y su impacto en las economías locales, la liberalización de los mercados y el cambio tecnológico, han tenido consecuencias en la estructura de la fuerza de trabajo y su composición genérica. El sector formal y los empleos formales están cambiando rápidamente, en respuesta a las exigencias de la competencia internacional, expulsando a fuertes contingentes de trabajadores, especialmente mujeres, hacia ocupaciones más precarias e informales. Así, la flexibilización de las relaciones laborales ha tenido un im-

pacto mayor en las mujeres, que están desarrollando en forma creciente trabajos «atípicos» y el cambio tecnológico presenta desafíos para los que las mujeres -producto del tipo de calificaciones laborales que reciben- no están preparadas.

### ***i) Flexibilización y precarización***

El proceso de globalización y la necesidad de hacer frente a la competencia internacional, ha llevado a las empresas a buscar formas de producir con los menores costos posibles. Esto ha llevado a introducir cambios en los sistemas de organización del trabajo, muchas veces a través de la externalización de costos y responsabilidades a otras unidades productivas. Se observa en la actualidad una tendencia al crecimiento de los empleos eventuales, de temporada, media jornada, a domicilio y subcontratación, todos ellos típicamente de mujeres.

Muchos de los nuevos empleos en expansión no requieren de un nivel de calificación elevado ni implican un grado de compromiso mayor; muchos son trabajos eventuales, de corta duración, fácilmente sustituibles e intercambiables, que se pueden realizar en empresas pequeñas o bajo la forma de autoempleo.

El interés por lograr mayores niveles de competitividad y rentabilidad ha llevado en muchos casos a la pérdida de marcos legales y administrativos que se supone dificultan la movi-

lidad de la mano de obra y la capacidad de respuesta a las condiciones de mercado, particularmente de los salarios. Diversos autores (Standing, 1989 y Rubery, 1988, citados en OIT, 1994) previenen que las mujeres son más vulnerables a ser usadas como parte de estrategias de desregulación, dada su situación de bajos salarios e inserción en formas flexibles de empleo.

Si bien la flexibilización no puede ser rechazada a priori, es necesario poner atención si las nuevas condiciones implican un deterioro de la calidad de los empleos, una precarización de ellos, caída en los salarios, inestabilidad, pérdida de capacidad de negociación, de provisiones tales como salario mínimo, derechos adquiridos, seguridad social y en general un deterioro de conquistas en términos de protecciones al empleo.

### ***ii) Cambio tecnológico***

La innovación tecnológica es el otro factor que interviene de manera crucial en este nuevo marco económico, en el que el conocimiento ha pasado a ser tan importante como los factores de costos en la división internacional del trabajo. El debate central sobre los efectos de la innovación tecnológica se refiere a su impacto sobre el empleo. Aun cuando es difícil medirlo, dado que junto a la incorporación de nuevas tecnologías se han producido otros cambios, producto de la reestructuración económica y la recesión, hay cierto consenso acerca de su

impacto diferenciado en la estructura de empleo, perjudicando en el corto plazo a trabajadores con bajo nivel de calificación. Es justamente la concentración de mujeres en un número relativamente pequeño de ocupaciones con baja calificación, intensivas en mano de obra lo que las hace desproporcionadamente vulnerables al impacto cuantitativo y cualitativo del cambio tecnológico.

Aun cuando hay argumentos contradictorios, se tiende a identificar efectos negativos sobre la población con menor nivel de calificación que se desempeña en la industria, donde hay una fuerte concentración de mujeres, las que tenderían a perder sus empleos por la incorporación de nuevas tecnologías. Es así como la innovación tecnológica también puede contribuir a la polarización de la fuerza de trabajo, ya que en el polo más vulnerable hay alta concentración de mujeres en empleos de baja calificación e intensivos en mano de obra. En el sector servicios la situación es algo diferente, dado que junto a la incorporación de nuevas tecnologías, ha habido un crecimiento de los empleos, lo que habría limitado el impacto del reemplazo de mano de obra por maquinarias.

A pesar de que el resultado cada vez depende menos del despliegue físico, la incorporación de la automatización en la industria ha significado un aumento del empleo masculino, dado que se considera que -en un marco de estereotipos sexistas- los hom-

bres cumplen mejor con los requisitos de habilidades técnicas y para las exigencias de turnos tienen mayores aptitudes; sin embargo, se observa una tendencia a reemplazar mujeres por hombres cuando hay incorporación de tecnologías más avanzadas. Hay indicadores de que en las áreas en que hay concentración de mano de obra femenina que han tenido reconversión tecnológica, no son las mujeres las que están siendo reentrenadas y ocupando masivamente estos nuevos puestos. Es así como en la industria maquiladora de México, que opera como subcontratación de exportación, la proporción de mujeres cayó desde el 77 % en 1982 al 60 % en 1990 (Cooper, 1991), debido a la incorporación de nuevas tecnologías y la contratación de trabajadores calificados, debido al cambio en la composición de la producción (incorporando por ejemplo automóviles) hacia áreas donde las mujeres no están presente.

Sin embargo, en algunas industrias como la de imprenta, sucede el fenómeno contrario, ya que la calificación de mujeres como digitadoras les ha abierto el camino para el procesamiento informático, reemplazando a los hombres que manejaban las antiguas tipografías para componer los textos.

Uno de los efectos más importantes de la innovación tecnológica en el empleo es el cambio en el tipo de calificaciones que se requiere, las que incluyen una mayor versatilidad y manejo de diferentes aspectos del pro-

ceso productivo. Las nuevas tecnologías requieren sobre todo de una mano de obra altamente calificada en materias tales como manejo de informática, procesos de planificación y calidad total, mercadeo, y manejo organizacional así como tecnológico. Aun cuando no hay razones por las cuales las mujeres no pueden desarrollar estas habilidades, lo que se observa es que ni su formación escolar, que tiende a favorecer el desarrollo de las artes, humanidades y lenguaje, ni la formación vocacional posterior las prepara para entrar exitosamente en los extremos superiores del mercado tecnológico, al menos en el corto plazo.

A pesar de que las brechas en la escolaridad entre hombres y mujeres ha disminuido significativamente, y en algunos países ha desaparecido, las especializaciones por género se mantienen y tienden a ser casi universales.

Así, aun cuando las mujeres tienen un creciente nivel de escolaridad, similar al de los hombres como promedio nacional, y superior a ellos si sólo se considera a quienes están en la fuerza de trabajo, esto no se traduce en mejores empleos ni mayores salarios. Las barreras que las mujeres enfrentan en el sistema educativo están centradas en la forma en que se transmiten los conocimientos que, al reproducir sesgos de género, limitan las oportunidades futuras de las niñas. Su formación tiende a concentrarse en las áreas de humanidades, arte y ciencias sociales, en detrimento de las matemá-

ticas y ciencias exactas. Siendo las habilidades ligadas a las matemáticas las que se requerirían de manera importante para el desempeño en tareas que usan tecnologías avanzadas, esta materia adquiere una importancia crucial.

Por otra parte, el prejuicio generalizado acerca de que las mujeres son incompetentes en materias técnicas, tiene un impacto fuertemente negativo en sus oportunidades laborales. Así, mientras los países tienden a desarrollarse, tienden a necesitar mano de obra más calificada, con determinados requisitos técnicos.

El sector de comercio internacional parece requerir un nivel básico mayor de educación y habilidades a la mujeres, pero por ejemplo la distinción entre el área de procesamiento de datos -que usa sólo fuerza de trabajo femenina- y software -que usa principalmente hombres- hace pensar que hay sistemas de jerarquías en los cuales las mujeres tienen pocas posibilidades de estar en los puestos de mayor nivel.

Al tomar en cuenta los requisitos de calificación que impone la globalización económica, se pueden encontrar algunos patrones de género interesantes. Joeke (1993) citando a Wood (1991) muestra que la diferencia más importante en la estructura de producción de los países desarrollados y en desarrollo es el uso de mano de obra no calificada. Los países en desarrollo usan no menos capital o mano de obra calificada por unidad de produc-

ción que los países desarrollados. Sin embargo, mientras que la relación entre el costo de mano obra calificada y no calificada es de 3 a 1 en países desarrollados, lo es de 10 a 1 en países en desarrollo. Esto lleva a que éstos concentren su demanda en trabajadores no calificados. Esto tiene importantes implicancias para las mujeres, puesto que no teniendo acceso a educación en las áreas relevantes, no tienen acceso igualitario y son contratadas como mano de obra no calificada, con bajos salarios.

Existen, sin embargo, ejemplos que muestran que, dado que los salarios de las mujeres son menores, las empresas multinacionales tienden a contratar mujeres con mayores niveles educativos que los hombres, sin embargo les entregan trabajos para los que están sobrecalificadas y reciben salarios similares o inferiores a hombres con menor nivel educativo.

La globalización y el incremento del comercio internacional ha tenido un efecto positivo sobre el empleo femenino en algunos países. Sin embargo, esto no ha llevado a la creación de empleos para mujeres en los niveles más calificados, mejor remunerados, y la evaluación no ha sido positiva a medida que se incorporan mayores niveles tecnológicos. Las políticas educativas y de capacitación pueden por lo tanto cumplir un papel crucial. Con una mano de obra calificada de acuerdo con las necesidades y la evolución de la estructura productiva, los

empresarios deberían estar en condiciones de permitir el acceso de las mujeres en todos los niveles.

## 5. Conclusiones

Los cambios analizados tienen importantes efectos en las mujeres, por lo que exigen que se analice el tema de la igualdad de la mujer y su inserción en el mercado laboral en un escenario completamente diferente. Han aparecido nuevos temas, se han transformado viejos problemas y se han creado nuevas oportunidades. El desafío es cómo lograr que estos procesos se traduzcan en mayor equidad social; cómo las mujeres son afectadas por estos procesos y cómo pueden intervenir en ellos. Así se podrá avanzar hacia la formulación de estrategias y acciones que tiendan a hacer que la igualdad de oportunidades en el empleo sea para ellas una realidad.

En los párrafos que siguen se plantean cinco desafíos para el logro de la igualdad de oportunidades y derechos para las mujeres, tanto para los gobiernos como para las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Frente a la universalidad de la desigualdad de género surge una agenda global, que desde la OIT y otros organismos de las Naciones Unidas hoy se discute. Existe también la necesidad de formular agendas a nivel nacional, abordando de manera integral la situación de la mujer e incorporando a todos los actores sociales.

## CINCO DESAFIOS PARA LOGRAR LA IGUALDAD DE DERECHOS DE LAS MUJERES

### i) Compatibilización de roles familiares y laborales

Ante el creciente ingreso de las mujeres al mercado de trabajo, es necesario generar los *mecanismos que permitan a hombres y mujeres compartir el trabajo con las responsabilidades familiares*. La igualdad de oportunidades para las mujeres en el trabajo pasa por el reconocimiento de que esas responsabilidades de la casa lo son tanto de los hombres como de las mujeres. Esto significa no sólo compartir las tareas domésticas, sino también el desarrollo de iniciativas disponibles tanto para trabajadores como trabajadoras (tales como: apoyo en el cuidado de preescolares y ancianos; actividades en horarios extraescolares y períodos de vacaciones escolares; permiso para el padre con ocasión de nacimiento y cuidado en los primeros meses de vida; permisos parentales compartidos y apoyo para el cuidado de hijos pequeños enfermos; jornadas de trabajo menos extensas y flexibilidad en el cumplimiento de ellas, entre otras).

La compatibilización de roles laborales y familiares debe ser tanto una reivindicación de las organizaciones de empleadores como de trabajadores, puesto que, junto con mejorar la calidad de vida de los/as trabajadores/as, tiende a aumentar la productividad, bajar el absentismo y canalizar el potencial de habilidades y calificaciones existentes en la sociedad.

Esto lleva también a la necesidad de revisar la legislación laboral para adaptarla a las nuevas necesidades de los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares. Esto significa no sólo establecer provisiones especiales para las mujeres, que muchas veces se vuelven en contra de ellas mismas al constituirse en barreras a la contratación de mano de obra femenina, sino establecer normas que sean aplicables para ambos y beneficios efectivamente utilizados por hombres y mujeres.

## ii) El sistema educativo ante las nuevas tecnologías

Un segundo desafío se refiere a las consecuencias de la incorporación de nuevas tecnologías, las que están profundizando algunas desigualdades y creando nuevas exclusiones. Este fenómeno debe ser abordado desde el sistema educativo, a fin de preparar a las niñas en igualdad de oportunidades para su ingreso al mercado de trabajo. Esto implica revisar los contenidos sexistas del currículo, los textos y la práctica educativa, que tiende a limitar la experiencia de las niñas, y sus decisiones futuras. También requiere llevar a cabo iniciativas que fomenten en ellas el desarrollo de conocimientos tales como las matemáticas y las ciencias -áreas claves para el desarrollo tecnológico- y reorientar las áreas de apoyo vocacional, superando los estereotipos en relación con ocupaciones masculinas (técnicas) y femeninas (de servicio). Como complemento a las modificaciones al sistema educativo, es necesario desarrollar programas de formación que entreguen a las mujeres herramientas para una inserción exitosa, se adecuen a las necesidades del cambio tecnológico, posibiliten la inserción de las mujeres en puestos de alto nivel y tiendan a romper la segmentación del mercado en ocupaciones femeninas y masculinas. La promoción de programas de capacitación y de reentrenamiento para mujeres, con componentes de desarrollo personal, significa beneficios tanto para la empresa como para las trabajadoras, por lo que debería ser una de las principales medidas propuestas, tanto por empresarios como por trabajadores.

## iii) Fomento de valores solidarios frente a la exclusión social

Este desafío se plantea ante la exclusión del sistema productivo de grupos sociales de mujeres que no tienen formas de presionar ante el deterioro de su situación económica y social. Las mujeres pobres enfrentan numerosos obstáculos para insertarse en el mercado laboral y cuando lo hacen tienden a concentrarse en empleos de mala calidad y son objeto de fuertes desigualdades. Su baja participación laboral está asociada, entre otros elementos, a la falta de nivel educativo y de habilidades sociales que exige hoy el mercado, de oportunidades laborales disponibles para ellas o de exigencias que no están en condiciones de asumir. Se insertan inestablemente en el mercado de trabajo; y en las peores condiciones están aquellas sin mayores capacidades de negocia-



ción por razones de edad, escolaridad, responsabilidades familiares. Ante la creciente heterogeneidad de posiciones en el mercado y la falta de expectativas de los sectores marginados, es necesario fomentar un sistema de valores solidarios y generar un pacto social entre gobierno, trabajadores y empresarios. Este pacto debe ser un compromiso que permita un crecimiento económico razonable, que potencie la generación de empleos suficientes, de acuerdo con las exigencias de la equidad social y con políticas que tiendan al mejoramiento de la calidad de vida.

#### **iv) Mecanismos para enfrentar la precarización de los empleos**

Un cuarto desafío es hacer frente a la creciente aparición de nuevas formas de trabajo que se producen en el marco de la flexibilización y desregulación de los patrones laborales. Estas formas atípicas de trabajo (temporal, inestable, por subcontrato, a domicilio, etc.) tienden a ser mayoritariamente ocupados por mujeres y constituyen parte de la precarización de los trabajos femeninos. Dado que se caracterizan por la baja capacidad de negociación de estas trabajadoras y por quedar fuera de los principales mecanismos de protección del resto de los trabajadores, es necesario promover mecanismos y regulaciones para enfrentar la precarización de los empleos, generando protecciones que sean compatibles con las necesidades de aumento de la productividad y flexibilizaciones necesarias en el marco del proceso de globalización. Es igualmente necesario promover la creación de una capacidad de negociación social a través de organizaciones de trabajadoras, especialmente las del sector informal, y nuevas formas flexibles y precarias, que tengan la posibilidad de contar con mecanismos para plantear sus reivindicaciones y presionen por mejores condiciones laborales.

#### **v) Potenciar la capacidad de iniciativa autónoma de las mujeres**

Un último desafío es el de incorporar -en todos los proyectos de apoyo productivo de fomento a la inserción laboral de la mujer y en general aquellos dirigidos hacia la mujer trabajadora- los componentes que tiendan a potenciar su capacidad de iniciativa autónoma (*empowerment*). Esto pasa por dotar a las mujeres de las herramientas necesarias para que hagan valer sus derechos y se implementen los mecanismos y normas legales necesarias para eliminar la discriminación de género en el mercado laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abramo, L. y M. Armijo.- *Cambio tecnológico en la empresa: ¿Igualdad de oportunidades para la mujer?* documento presentado al XVIII Encuentro anual de la ANPOCS, Caxambu, 23-27 de noviembre, 1994.
- CEPAL. *Panorama Social de América Latina*. Santiago, 1994.
- Durán, M.A.- La conceptualización del trabajo en la sociedad contemporánea. *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, No.13-14, set.-dic. 1991.
- Henríquez, H. y E. Pérez.- *La subestimación de la participación femenina en las actividades económicas: Encuesta suplementaria a mujeres inactivas*. Santiago, SERNAM-PET, 1993.
- Henríquez, H.- *La diferencias del ingreso de mujeres y hombres en Chile: 1990-1993*. Informe de Coyuntura SERNAM, marzo 1995.
- Joekes, S.- *The influence of international trade expansion on women`s work*. BRIDGE, 1993.
- Naciones Unidas. *Situación de la mujer en el mundo. Tendencias y estadísticas 1970-1990*. Nueva York, 1992.
- OIT. International Institute for Labor Studies. *Women workers in a changing global environment. Framework for discussion*. Documento presentado al Foro Internacional sobre Igualdad para las Mujeres en el Mundo del trabajo: Desafíos para el Futuro, Ginebra 1-3 junio 1994.
- Psacharopoulos, G. y Z. Tzannatos (eds.) *Empleo y Remuneración de la Mujer en Latinoamérica*. Washington DC, Banco Mundial, 1992.
- Tezanos, J.- Transformaciones en la estructura de clases en la sociedad tecnológica avanzada. *El Socialismo del Futuro*, No.6, 1992.
- Ulshoefer, P.- *Empleo y trabajo de las mujeres en América Latina*. Documento presentado al Foro Internacional sobre Igualdad para las Mujeres, 1994.
- UNCTAD. *Analytical report by the UNCTAD secretariat to the Conference*. New York, United Nations, 1992.
- Valdés, T. y E. Gomáriz.- *Mujeres Latinoamericanas en cifras. Tomo Comparativo*. Instituto de la mujer, Ministerio de Asuntos Sociales de España y Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO, 1995.
- Winter, C.- *Mujeres trabajadoras en Latinoamérica: brechas de participación, remuneración y política pública*. Washington DC, Banco Mundial, 1994.
- Wood, A.- North-South trade and female labor in manufacturing: an asymetry. *Journal of Development Studies*, Vol. 27, No.2, January 1991.