

00822

12.71
2725
3385

LA LITERATURA SOBRE GÉNERO Y TRABAJO: ENFOQUES TEÓRICOS, INTERACCIÓN ENTRE OFERTA Y DEMANDA Y DIFERENCIAS DE COSTOS LABORALES POR SEXO EN CHILE

Trabajos considerados:

Abraham, Luis (1995). "América Latina: Políticas de recursos humanos y modernización productiva", en Rosalba Todaro y Regina Rodríguez (eds.), El Trabajo de las Mujeres en el Tiempo Global, Ediciones de las Mujeres N° 22, Isis Internacional, Albuquerque, Francisco (1997). "La Importancia de la Producción Local y la Pequeña Empresa para el Desarrollo de América Latina (Lo pequeño es importante, sea o no hermoso)", LC/IP/G 102, IL PLS, 23 de enero, Antagada, Irma (1994). "Transformaciones del trabajo femenino urbano", Revista de la CEPAL, N° 53, agosto. Bettio, Francesca (1994). "Segregación y debilidad: hipótesis alternativas en el análisis del mercado de trabajo", en C. Bordenas, C. Carrasco y C. Alemany (compiladoras), Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales, Icaria/FUHEM, Barcelona, 371-391. Bordenas, Cristina y Carrasco, Cristina (1994). "Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas", Introducción al libro Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales, C. Bordenas, C. Carrasco y C. Alemany (compiladoras), Icaria/FUHEM, Barcelona, 15-109. Bravo, Rosa y Todaro, Rosalba (1995). "Las familias en Chile: una perspectiva económica de género", Proposiciones 26, SUR, Santiago de Chile, julio, p. 146. Castillo, Juan José (1992). "El absentismo laboral de la mujer: el fin de un mito", El País, Madrid, 11 de julio, CEPAL (1992). Integración de lo femenino en la cultura latinoame-

ricana: en busca de un nuevo modelo de sociedad, Serie Mujer y Desarrollo, Santiago, marzo. Concoran, Mary E. y Courant, Paul N. (1987). "Sex-role socialization and occupational segregation: an exploratory investigation", publicado originalmente en Journal of Post Keynesian Economics, Primavera, Vol. IX, N° 3, y reimpresso en Jane Humphries (ed.), Gender and Economics, International Library of Critical Writings in Economics, N° 45, An Elgar Reference Collection, Inglaterra, 1995. de Barbieri, Teresita (1991). "Sobre la Categoría de Género: una introducción teórico-metodológica", Sandra Azevedo y Verena Stolcke (coords.), Direitos Reprodutivos, Fundação Carlos Chagas/DPE, São Paulo, 26-45. Díaz, Ximena; Medel, Julia y Schlaen, Norah (1996). "Mujer, trabajo y familia: el trabajo a domicilio en Chile" Documento de trabajo, CEM, Santiago. Gálvez, Thelma y Todaro, Rosalba (1988). "La Segregación Sexual en la Industria", en Centro de Estudios de la Mujer, Mundo de Mujer, Continuidad y Cambio, CEM, Santiago. González, Pablo (1996). "Normativa y Política Laboral en Chile", Colección Estudios Cieplan, N° 43, CIEPLAN, Santiago, Septiembre, 49-99. Guzmán, Virginia (1992). "Género, identidad y experiencia social: conceptos útiles para la formulación de políticas públicas", en CEM, Género, Políticas Públicas y Desarrollo, Notas de Clase del Seminario - Taller organizado por CEM, UNICEF y SERNAM, octubre-noviembre. Henríquez R. Hella (1996). "Las diferencias en el ingreso de mujeres y hombres", en María Elena Valenzuela (ed.) Igualdad de Oportunidades Para la Mujer en el Trabajo, Santiago, SERNAM, 501-542. Henríquez R. Hella y Román M., Patricia (1996). "¿Cambia el Tiempo de Trabajo en Chile?", en Margarita Fernández (ed.), Economía y Trabajo en Chile, 1995-1996, N° 6, IPEL, Santiago, diciembre, 131-148. Hella, Eugenia y Todaro, Rosalba (1992). Los mecanismos del poder: Hombres y mujeres en la empresa moderna, CEM, Humphrey, John (1987), Gender and Work in the Third World: Sexual Divisions in Brazilian Industry, London/New York, Tavistock Publications. Humphries, Jane y Hubery, Jill (1994). "La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción", en Bordenas, C., Carrasco, C. y Alemany, S., (compiladoras) Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales, Icaria/FUHEM, Barcelona. INE (1992). Censo de Población y Vivienda. INE (1994). Mujeres

- 4152
1. Género
 2. Trabajo
 3. Chile

Pensamiento Iberoamericano
 Revista de Economía Política
 núm. 30, 1997

(tema central: economistas técnicos en política)

en Chile: Radiografía en Números. INE (1995). **Mujeres y Hombres en Chile: Cifras y Realidades** 1995. Jacobsen, Joyce P. (1994). **The Economics of Gender**, Blackwell, Oxford. Jaurandreu, Jordi (1994). «Diferencias de Coste Laboral: Razones y Evidencia para la Industria Española», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, Num. 25-26, Sept.-Dic., 122-131. Joshi, Heather (1991). "Sex and Motherhood as handicaps in the Labour Market", en Mavis Maclean y Dulcie Groves (eds.), *Women's Issues in Social Policy*, Routledge, Londres, 179-193. Lagarde, Marcela (1994). «Las mujeres y la organización genérica del mundo», en Género, Políticas Públicas y Desarrollo, Notas de Clase del Seminario-Taller del mismo nombre, organizado por CEM-UNICEF-SERNAM, oct.-nov. 1992, CEM. Lerda, Sandra y Todaro, Rosalba (1997). «¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de costos laborales por sexo», *Sociología del Trabajo*, N° 30, Madrid, primavera (en imprenta). Mariani, Margaret (1993). «La cualificación, una construcción social sexuada», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, septiembre-diciembre, 41-50. Montero, Cecilia (1996). «Estrategias de Flexibilidad Laboral en la Empresa Chilena: Estudio de Casos», Colección Estudios Cieplan, N° 43, CIEPLAN, Santiago, Septiembre. Muñoz, Adriana (1988). «Fuerza de Trabajo Femenina: Evolución y Tendencias», en CFM, *Mundo de Mujer...*, 185-277. OECD (1996). **Measuring What People Know: Human Capital Accounting for the Knowledge Economy**, Paris. PNUD (1996). **Informe Sobre el Desarrollo Humano en Chile**, Santiago, Naciones Unidas. Psacharopoulos, G. y Zannatos Z. (1992). **Women's Employment and Pay in Latin America. Overview and Methodology**, World Bank Regional and Sectoral Studies, Banco Mundial, Washington, D.C. Rossetti, Josefina (1988). «La Educación de las Mujeres en Chile Contemporáneo», Centro de Estudios de la Mujer, Mundo de Mujer. Continuidad y Cambio, CEM, Santiago, 95-181. Salazar, Rebeca y Todaro, Rosalba (1993). «Mujeres». La Impresión de las Cifras: Niños, Mujeres, Jóvenes y Adultos Mayores. MIDEPLAN/UNICEF, 109-111. Todaro, Rosalba (1994). «Las Mujeres en la Industria Manufacturera del Gran Santiago: Consideraciones a partir de la Encuesta de Funcionamiento del Mercado de Trabajo, PREALC-1990», *Trabajo y Empleo*. Todaro, Rosalba (1996). «Los Costos Laborales del Trabajo de la Mujer», en

María Elena Valenzuela (ed.) *Igualdad de Oportunidades Para la Mujer en el Trabajo*, Santiago SERNAM, 475-500. Valdés, Teresa y Enrique Gómez (coord.) (1992). **Mujeres Latinoamericanas en Cifras: Chile**, Santiago, Flaco. Valenzuela, María Elena (1995). «Hogares con jefatura femenina: una realidad invisible». Proposiciones 26, Santiago de Chile, SUR, julio 117-130. Yáñez, Sonia (1996). «Las tendencias del empleo en el contexto de la mayor apertura: Consecuencias para el trabajo femenino» en *Importancia de los acuerdos comerciales en el trabajo de las mujeres*, Ministerio de Trabajo/SERNAM, Santiago, junio.

Introducción

La literatura respecto del trabajo de la mujer y el empleo femenino ha dado cuenta, a lo largo de varias décadas, de una serie de temas que constituirían la problemática de la inserción laboral femenina. Borderías, Carrasco y Alemany presentan una muy completa revisión de esta literatura teórica-metodológica sobre el trabajo femenino, dan cuenta de interesantes discusiones teóricas respecto del trabajo doméstico y de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, siguiendo los enfoques alternativos (o algunas veces complementarios) de la discriminación, del capital humano, de la segmentación, de la economía de la familia entre otros (Bettio, Humphries y Rubery, 1994).

Esta reseña tiene el propósito de presentar una sistematización de parte de la literatura que trata de explicar la inserción femenina en el mercado de trabajo e, indirectamente, la diferenciación de costos laborales entre trabajadoras y trabajadores, analizando críticamente los planteamientos teóricos a la luz de la evidencia empírica disponible específicamente en Chile y en América Latina en general. El énfasis del trabajo está en buscar en la literatura contribuciones que aporten a explicar desde un enfoque de género las diferencias en el costo de la mano de obra por sexo.

En el primer acápite se presenta el enfoque del capital humano, la segunda parte discute el "paradigma de la debilidad", la parte tercera presenta la revisión del tema de la segregación. La parte cuatro muestra la escasa literatura referida al tema de los costos laborales y su de-

terminación por sexo. La conclusión de esta revisión de literatura es que no es tan simple afirmar que las mujeres trabajadoras constituyen un costo más alto o más bajo para el empleador. Las evidencias empíricas disponibles son débiles y hay distintos factores que, desde el punto de vista de la demanda de trabajo, pero también desde el lado de la oferta, explican las diversas percepciones sobre el tema.

Mujeres y hombres tienen distinta inserción laboral debido a la diferencia de capital humano acumulado

La teoría del capital humano, tal cual fue originalmente formulada, se basa en la idea de que la inversión en capacidad productiva del ser humano es rentable, ya que se observa una fuerte correlación positiva entre el nivel educacional y de formación profesional y el nivel de ingreso de las personas (OECD).

De esta forma, las diferencias en la inserción laboral de mujeres y hombres, principalmente aquellas relacionadas a las diferencias salariales, se explicarían por las diferencias en la inversión que realizarían las personas de ambos sexos en términos de años de escolaridad y tiempo y recursos destinados al perfeccionamiento profesional.

Según esta vertiente teórica, las mujeres percibirían salarios más bajos que los hombres porque serían menos productivas, en razón de que, a lo largo de su vida, estarían menos propensas a invertir en su propio capital humano. Dos factores explicarían este menor interés femenino en acumular capital humano: en primer lugar, debido a las expectativas de rentabilidad y proyección que tendrían respecto a su vida laboral, las mujeres dedicarían menos años a la formación escolar, por otro lado, adquirirían menor experiencia y capacitación profesional, debido a la discontinuidad que caracterizaría sus trayectorias laborales, interrumpidas en los períodos de maternidad y cuidado de hijos pequeños.

Para una adecuada explicación de las diferencias de ingresos entre las personas sobre la base del capital humano, Lerda y Todaro recuerdan que es necesario establecer una relación causal, que no está clara, entre educación y productividad, así como también una aún menos

clara relación entre la productividad de los trabajadores y los salarios que perciben o su nivel de ingreso. Según las autoras, también es clave en la aplicación empírica de la teoría el adoptar una definición de productividad y una metodología que permita medirla, lo cual, a su vez, está íntimamente relacionado al concepto de calificación profesional a ser utilizado. Cuestionan también, en la misma línea de Maruani, los conceptos de productividad y de calificación profesional, así como la forma como son utilizados, ya que tienden a negar las diferencias entre hombres y mujeres en el trabajo y subestimar la productividad y las calificaciones femeninas.

En relación a la discontinuidad de la trayectoria laboral de las mujeres, la evidencia indica que la tasa de participación femenina ha sido representada, para los países desarrollados, en forma de M, mostrando que las mujeres tendrían una baja tasa de participación mientras son muy jóvenes, aumentarían su participación hasta antes del matrimonio y de los hijos, saldrían del mercado en la etapa de crianza y volverían a aumentar su participación cuando los hijos crecen, sólo retirándose ya en la tercera edad (Psacharopoulos y Zannatos). Esta presentación estilizada sería compatible con la hipótesis de discontinuidad de la trayectoria laboral de las mujeres que sirve de base para algunas de las conclusiones de la teoría del capital humano.

En el caso de los países de América Latina, la representación adecuada, según los mismos autores, sería la de una U invertida, teniendo como punto de máximo la edad de 20 años. Esto indicaría que las mujeres latinoamericanas tendrían su máxima participación laboral justamente antes de casarse y tener hijos, existiendo una tendencia a abandonar definitivamente el mercado de trabajo en la etapa de maternidad y crianza, lo cual podría ser un elemento que reforzaría la debilidad de la inserción laboral femenina.

Sin embargo, por ejemplo, en el caso chileno se podría afirmar, sobre la base de los datos disponibles (INE, 1994), que si bien la participación de las mujeres en el mercado de trabajo también podría ser representada por una U invertida, el punto de máximo estaría entre los 35 y los 44 años, indicando una simultaneidad entre actividad económica femenina y maternidad.

Adicionalmente, y no sólo en Chile, un análisis de la participación femenina por grupos de edades que permite aproximarse a través de

las cohortes de edad a la evolución laboral de distintos grupos de mujeres, muestra que en los años noventa, en 13 áreas urbanas de América Latina, la participación femenina ha aumentado sostenidamente entre los 15 y los 54 años y ha bajado fuertemente en los grupos de edad mayores, indicando que las mujeres urbanas que entran al mercado laboral no se retiran cuando tienen hijos y que se mantienen económicamente activas durante todo el periodo de mayor trabajo reproductivo" (Arriagada).

Otro indicador que permitiría discutir algunas de las premisas de la teoría del capital humano es la caída en la tasa de fecundidad de la mujer chilena. Según datos del Censo de 1992, en promedio, cada chilena tendría 2,6 hijos durante su vida fértil. En la década de los sesenta, ese promedio era de 5,4, en los setenta, la tasa global de fecundidad por mujer alcanzaba a 4,0, en los años ochenta ya se había reducido a 2,8 (INE, 1994). En la medida que se tienen menos hijos, se reduce el periodo de tiempo durante el cual las mujeres, teóricamente, abandonarían el mercado de trabajo por las labores de crianza.

Adicionalmente, se observa una correlación negativa entre la tasa de participación en el mercado de trabajo y el número de hijos que tienen las mujeres. Según datos del Censo de Población y Vivienda (INE, 1992), aquellas sin hijos participan en un 37,6 por 100, las que tienen 1 hijo tienen una tasa de participación de 36,1 por 100, las que tienen dos hijos reducen su participación a 28,3 por 100, mientras que las que tienen 3 hijos son activas en tan sólo un 24,1 por 100 (las mujeres con 4 o más hijos ven su participación reducida a menos del 20 por 100). Esto indicaría que las mujeres en el mercado de trabajo tienden a tener menos hijos que el promedio nacional. Entrevistas realizadas a trabajadoras a domicilio para la industria de la confección revelan que algunos segmentos de mujeres abandonan el mercado formal a partir del nacimiento del segundo hijo y optan por modalidades informales y aparentemente más flexibles y autónomas como el "trabajo a domicilio" (Díaz, Medel y Schlaen).

Las estadísticas en Chile indican, además, que las mujeres en la fuerza de trabajo tienen mayor nivel educacional promedio que los hombres. Según el análisis de la Encuesta CASEN que hacen Salazar y Todaro, en 1990, mientras un tercio (32,8 por 100) de los hombres ocupados tenía educación básica incompleta, tan sólo el 23,5 por 100 de las mujeres en la fuerza de tra-

abajo ocupada se encontraba en esta situación. En relación a la enseñanza media y técnica, el 24,6 por 100 de los varones, frente al 29,5 por 100 de las mujeres, la habían completado. Cuando la comparación llegaba a los estudios técnicos profesionales o universitarios, el 20,1 por 100 de las mujeres ocupadas los habían concluido frente a tan sólo el 10,2 por 100 de los hombres.

Sin embargo, a pesar del cuadro esbozado en el párrafo anterior, la rentabilidad individual de la inversión femenina en educación en Chile sigue siendo inferior a los resultados del esfuerzo masculino, ya que, en la medida que aumenta el grado de escolaridad de las mujeres, se amplía la diferencia de ingresos entre las personas de ambos sexos.

Para las mujeres sin estudios, los ingresos del trabajo representan el 82 por 100 de los ingresos promedio del trabajo de los hombres en la misma situación, las mujeres con la enseñanza secundaria completa perciben salarios correspondientes al 76,2 por 100 de la remuneración de los hombres con la misma escolaridad, ya aquellas que han completado la educación universitaria sufren una discriminación salarial aun más alta, con remuneraciones equivalentes al 51,7 por 100 de los salarios de los hombres (INE, 1994).

Por otro lado, a pesar de que la teoría indicaría que la educación promueve una mayor equidad en el mercado de trabajo, al parecer esta relación no opera así en términos de género. Diversos estudios indican que la falta de equidad no se relacionaría con el número de años de escolaridad, sino que también se deriva de los contenidos de la educación, que aportan a una socialización de las mujeres que las excluye y las lleva a excluirse a sí mismas de los ámbitos que tienen mayor retorno económico, y que al mismo tiempo desvaloriza socialmente los ámbitos feminizados, manteniéndolos en un nivel más bajo de remuneraciones (Rossetti).

En entrevistas realizadas a empresarias en el ámbito de un estudio realizado en el CEM para el CHINAM (1996), se ha manifestado que las mujeres no poseen la formación técnica especializada con la cual cuentan los hombres. La impresión es que las especialidades de las mujeres no son vistas como capacitaciones laborales específicas. En la medida que las calificaciones femininas, principalmente las que no han sido adquiridas a través de los ámbitos formales de educación y formación profesional (sino que se

adquieren en el proceso de socialización y en el ámbito doméstico), no obtienen reconocimiento social y no son retribuidas por el mercado, la inserción de las mujeres en un mercado competitivo, dinámico y cambiante se ve obstaculizada.

Lo contradictorio es que, en algunas de las entrevistas, los empresarios dicen que las mujeres aprenden más rápido que los hombres y son más flexibles para adaptarse a los cambios. La formación técnica específica ya no sería garantía de mejor ubicación en el mercado, dada su rápida obsolescencia. Parecería ser que una formación general más amplia daría más posibilidades, a los dos sexos, de adaptación a la dinámica del mercado y a los cambios tecnológicos en curso.

En consecuencia, lo que muestran los hechos empíricos es que no se trata solamente de un problema de capital humano. Junto con la inversión en educación y capacitación profesional, se requiere que la economía ofrezca oportunidades e incentivos iguales para hombres y mujeres. No basta que las mujeres se formen, sino que haya mercado para su fuerza de trabajo, reconocimiento de su capacitación y potencial productivo específicos e infraestructura social, legal e institucional, para el cuidado de las personas que lo requieran (sean ellas hijos menores, adultos mayores o enfermos en general), de forma que no sean exclusivamente las mujeres las que se tengan que encargar de estas tareas y asumir en sus hombros los costos y la responsabilidad por el cuidado, ámbito crecientemente desvalorizado en nuestra cultura (CEPAL).

Debilidad y el binomio rigidez-flexibilidad

Bajo este título, Bettio analiza críticamente las diferentes modalidades que asume la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y plantea que éstas se explican por la combinación de rigideces y elementos de flexibilidad que dan cuenta de la débil inserción femenina.

Por un lado, el papel que desempeñan las mujeres en la reproducción social y las obligaciones domésticas familiares rigidizan sus posibilidades de inserción laboral, aumentando su costo y disminuyendo su productividad en relación a los hombres.

Las mujeres tendrían mayores índices de asistencia al trabajo por los embarazos y partos,

una mayor tasa de absentismo, una menor disponibilidad para el trabajo por turnos y para las horas extraordinarias y un menor interés para dedicar esfuerzos adicionales para perfeccionarse y capacitarse profesionalmente.

Los costos adicionales que imponen los diferentes factores de rigidez explicarían, en parte, los salarios más bajos con que se le remunera a la mano de obra femenina, aunque, en ciertos casos, la rigidez produciría una percepción de costo laboral tan elevado que representaría un obstáculo infranqueable para la contratación de mujeres. A ellas, por lo tanto, no se les pronostica en la contratación, pero sí en los despidos.

El otro lado de la misma moneda es la flexibilidad de la fuerza de trabajo femenina, la que estaría determinada por el papel secundario, para el hogar, de la ocupación y de los ingresos de las mujeres. Este papel secundario estaría vinculado al significado que tendrían, en la vida de las mujeres, los embarazos, partos y crianza, y a la posibilidad de interrumpir su trayectoria laboral por estos o por otros hechos. La flexibilidad resultante, de la misma manera que los ya mencionados elementos de rigidez, contribuiría a reproducir la debilidad de la inserción laboral de las mujeres, en una interacción entre factores de oferta y factores de demanda en el mercado de trabajo.

La mayor flexibilidad de la mano de obra femenina la haría más vulnerable a los despidos y con menor disposición a buscar insertarse en el mercado, principalmente en periodos de crisis y desocupación. Explicaría también un menor interés de las mujeres en su carrera profesional y de los empresarios en ofrecerles puestos claves y sueldos más altos.

El supuesto carácter secundario de la fuerza de trabajo femenina daría cuenta, adicionalmente, de la menor tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral y de su disposición a optar por ocupaciones menos rentables y a aceptar remuneraciones inferiores. A partir del mismo razonamiento, se explicaría la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo informal, precario, temporal, mal remunerado, con plazo fijo, entre otras formas de trabajo atípicas.

Así como la teoría del capital humano, el paradigma de la debilidad y el binomio rigidez-flexibilidad se ven en contradicción con ciertos hechos que se observan en la trayectoria laboral y en las formas de incorporación de las mujeres al mercado.

En relación a las rigideces, no hay suficiente conocimiento ni adecuada información para el caso chileno que permita contrastar los planteamientos teóricos con la realidad. No existen indicadores confiables respecto a la tasa de absentismo por sexo, ni tampoco hay estadísticas suficientemente elaboradas sobre la jornada laboral promedio de hombres y mujeres que permitiera confirmar la creencia de una menor disponibilidad femenina para el trabajo adicional. La escasa información existente no contradice la formulación del paradigma (Henríquez y Román).

Sin embargo, el diferencial de salarios entre hombres y mujeres es mucho más amplio que el eventual diferencial de los costos no salariales de la mano de obra femenina, según los dos estudios realizados por **Todaro (1995)** y **Lerda y Todaro (1997)**. Esto significaría que los supuestos costos adicionales producidos por las rigideces no explicarían por sí solos los salarios inferiores de las mujeres.

Adicionalmente, la percepción de rigidez, poco compromiso con el trabajo y baja disponibilidad femenina no ha impedido que las mujeres sigan aumentando su participación y que los empresarios las sigan contratando. De hecho, la tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo ha venido creciendo en los últimos años, siendo que «la tasa de participación de las mujeres del tramo de edad de 25 a 54 años aumentó más de 6 puntos desde 1986 a 1994», pasando de 39 a 45 por 100 (**INE, 1995**).

Sin duda, debe haber características o atributos de la mano de obra femenina que compensen la mencionada rigidez y los altos costos para el empleador, por un lado; o, alternativa o complementariamente, existirían mecanismos disponibles para que los empresarios que emplean mujeres traspasen los supuestos altos costos relativos de la mano de obra femenina, sea hacia las trabajadoras mismas, por la vía de menores salarios, sea hacia los consumidores de sus productos. Una explicación alternativa para el empleo de mujeres sería la de que los costos no son más altos.

Otra vía para explicar la mantención del empleo femenino es que existen, en el mercado de trabajo, ocupaciones y tareas que sólo pueden ser desempeñadas por la fuerza de trabajo del sexo femenino. Retomaremos este punto más adelante, cuando discutamos la segregación sexual en el mercado laboral.

En relación al carácter secundario del ingreso femenino en el hogar, diversos estudios, citados

por **Valenzuela**, comprueban la existencia de una tendencia en todo el mundo al aumento de la proporción de hogares a cargo de una mujer, siendo que en Chile la jefatura femenina es la realidad de un 25,3 por 100 de los hogares.

En lo que se refiere a la importancia del aporte de las mujeres a los ingresos familiares, según **Bravo y Todaro**, si bien las cónyuges contribuyen con no más del 15 por 100 del ingreso familiar «utilizando la Encuesta CASEN realizada por MIDEPLAN en 1990, se calculó que 21 por 100 de los hogares del país sale de la línea de indigencia gracias al aporte del ingreso de las cónyuges. Esta proporción es aun más significativa para el Gran Santiago, donde alcanza a 39 por 100 de los hogares». En 1992, según la misma encuesta, se calculó que el aporte de las cónyuges significó sacar al 22 por 100 de los hogares de la condición de «indigentes» (**Bravo y Todaro**).

Los dos párrafos anteriores ponen en cuestión el planteamiento de que la flexibilidad de la fuerza de trabajo femenina resulta de la no centralidad del aporte de las mujeres a los ingresos familiares. No sólo porque más de un cuarto de los hogares chilenos dependen de una mujer, sino también porque, a partir de los datos de la ya mencionada Encuesta CASEN, se va haciendo cada vez más claro que sostener los niveles de consumo de una familia en Chile es cada día más difícil sin el aporte de ambos cónyuges, principalmente en los niveles de ingreso más bajos.

En lo que se refiere a la evolución del empleo femenino en períodos de crisis, el paradigma de la debilidad también entraría en contradicción con la evolución de la participación femenina en el período de la crisis y del ajuste macroeconómico en América Latina, en la década de los 80. Según **Arriagada**, «en el sector productivo aumentaron la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y el número de horas que ellas destinaban al trabajo remunerado. Pese a la crisis —o más precisamente a causa de ella— más mujeres se incorporaron al mercado laboral (con comportamientos anticíclicos). La tasa de participación femenina se elevó y aumentó también el desempleo femenino, especialmente entre las más jóvenes».

Estos hechos, sumados a la baja de la tasa de fecundidad en Chile (que, por lo demás corresponde a una tendencia bastante generalizada en el mundo) y a los datos que indican que las mujeres en la fuerza de trabajo tienen relativamente más educación que los hombres

y, por lo tanto, han estado dispuestas a dedicarse a los estudios y a su formación profesional, configuran un cuadro en el cual es difícil explicar la totalidad de la problemática de su inserción laboral sobre la base del paradigma de la debilidad.

Adicionalmente, parece ser que la creencia en la flexibilidad de la fuerza de trabajo femenina funcionaría también en el sentido inverso a lo planteado por el paradigma —en algunas de las entrevistas realizadas en el ámbito de la investigación que da origen a este trabajo, los empresarios afirman que, frente a una crisis, ellos preferirían mantener la mano de obra femenina, que, «al ser más flexible y tener un papel secundario en el ingreso del hogar», les deja la sensación de que la pueden despedir a cualquier momento, abriendo mayores márgenes de maniobra para manejar la incertidumbre. Este «aporte» de la mano de obra femenina a la mayor flexibilidad intencional de las empresas frente a las dificultades planteadas por un entorno cambiante (**González**) es un interesante tema de discusión que todavía no está adecuadamente explorado en la literatura.

La inserción laboral de las mujeres y la segregación sexual

En Chile, la mano de obra femenina se concentra en tres de las nueve ramas de actividades (industria manufacturera, comercio y servicios sociales, comunales y personales), mientras que la fuerza de trabajo masculina se distribuye de manera menos concentrada entre las diferentes ramas.

Adicionalmente, la mano de obra femenina en la industria se concentra en sectores como el de confecciones y calzados, estando prácticamente ausente en la producción metalúrgica, por ejemplo. En el Gran Santiago, los sectores de «alimentos, bebidas y tabaco», «textil, prendas de vestir y cuero» y «productos químicos» concentran el 87 por 100 de las mujeres que trabajan en la industria manufacturera capitalina (**Todaro, 1994**).

En relación a las categorías ocupacionales, mientras el 79,4 por 100 de los empleadores son hombres, el 98,5 por 100 del personal de servicio son mujeres. En lo que a los grupos ocupacionales se refiere, el 77 por 100 de los gerentes y administradores son del sexo masculino, mientras el 72,4 por 100 de los trabajadores de servicios personales son del sexo femenino.

Otra manera de mostrar el nivel de la segregación ocupacional en Chile es recordando que, según **Valdés y Gomáriz**, mientras más del 50 por 100 de los enfermeros, profesores y maestros son mujeres, ellas corresponden a menos del 10 por 100 de los ingenieros, arquitectos y agrónomos.

Especialmente en relación al sector financiero, **Hola y Todaro** muestran diferentes mecanismos a través de los cuales la discriminación en contra de las mujeres se reproduce en uno de los sectores más modernos de la economía chilena. En ese, la preponderancia de hombres en puestos directivos es incluso más fuerte que en otros sectores, llevando a las autoras a afirmar que «el sector financiero es el reflejo de la segregación sexual de las profesiones en el conjunto de la sociedad» (p. 46).

Los datos y autores mencionados reafirman para el caso chileno y a grandes rasgos una característica adicional del mundo del trabajo remunerado, la segregación sexual, que ya había sido discutida en **Munoz** y que hace aun más difícil el análisis de las condiciones bajo las cuales las mujeres se insertan al mercado laboral.

Como ya vimos, las limitaciones de la teoría del capital humano, del paradigma de la debilidad y del binomio rigidez-flexibilidad impiden que estos enfoques den cuenta por sí solos de la complejidad que caracteriza la inserción laboral femenina. Se mantiene en el aire una serie de preguntas:

¿Por qué, en las mismas profesiones y con las mismas calificaciones que los hombres, las mujeres perciben ingresos inferiores a los masculinos y enfrentan barreras infranqueables a su ascenso profesional?

¿Por qué, así no tengan familia, ni los problemas domésticos que a menudo sobrecargan a las trabajadoras, las mujeres en general enfrentan dificultades para insertarse en ciertos medios profesionales?

¿Por qué, con todas las dificultades que enfrentan para obtener y mantener un trabajo remunerado y compatibilizarlo con su papel de dueña de casa esposa madre, las mujeres siguen interesadas en ingresar al mercado?

¿Por qué, a pesar de la creencia de que las mujeres son una mano de obra más cara que los hombres, los empleadores las siguen contratando?

Acercarse a plantear una respuesta adecuada a estas y otras preguntas clave para explicar la inserción laboral diferenciada por sexo requiere introducir al análisis el concepto de género y el enfoque de la segregación sexual del trabajo.

¿Cuál es el origen de la segregación?

Como muestran **Guzmán y Jacobsen**, una amplia variedad de líneas teóricas tratan de dar una respuesta a esta última pregunta, desde los enfoques de las diferencias biológicas, pasando por enfoques antropológicos, hasta las perspectivas psicoanalíticas.

Diversos autores destacan la importancia de la socialización temprana y de la discriminación previa a la entrada en el mercado del trabajo como fuentes explicativas de la segregación en el mundo laboral.

En relación a la socialización temprana, se argumenta que los modelos y los roles de género aprendidos en la infancia ejercen una influencia en el comportamiento adulto de hombres y mujeres, condicionando su participación social en general, y en el mercado del trabajo en particular (**Corcoran y Courant**).

Por otro lado, diferentes estudios muestran que las ocupaciones se construyen social y culturalmente en masculinas y femeninas, reproduciendo la subordinación femenina a través de la segregación y la discriminación en contra de las mujeres en el mercado de trabajo (**Humphrey**).

La débil inserción de las mujeres al mercado de trabajo se explica, por lo tanto, a partir de la organización genérica de la sociedad y de la condición de subordinación de lo femenino en relación con lo masculino (**de Barbier; Lagarde**). De la misma manera como el género corresponde a una construcción social en torno a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, también el trabajo se divide en masculino y femenino según el sexo de quienes lo realizan y adquiere significado y valoración social siguiendo la misma lógica de la subordinación de género.

Existirían, por lo tanto, trabajos de hombres y trabajos de mujeres. Los primeros se situarían en las ramas de actividad y en los sectores más dinámicos de la economía, recibirían mayor remuneración en el mercado, serían más estables y estarían sometidos a mejores condiciones contractuales. El empleo de la mujer, en cambio, se caracterizaría por un menor rango de posibilidades ocupacionales, por remuneraciones inferiores, por una mayor inestabilidad. Según el enfoque de la segregación sexual del trabajo, estas diferencias no se deben a la diferencia de capital humano acumulado, ni tampoco al menor interés o menor disponibilidad femeninos para el trabajo remunerado, sino que se explican

a partir de las identidades que se definen en el sistema de sexo/género.

Como bien recuerdan **Gálvez y Todaro**, a mismo tiempo que se impregnan de género según el sexo de quienes los realizan, los trabajos tienen un género que se traspaasa a las personas que los desempeñan.

Y, en la medida que los trabajos tienen un género, la forma como se valoran los distintos trabajos y la percepción del costo de la fuerza de trabajo, desde el punto de vista del empleador, también estarían supereditados a imágenes e identidades de género (**Abramo; Lerda y Todaro**). Esta conclusión nos lleva al tema de los costos de la mano de obra por sexo.

¿Por qué diferirían los costos laborales?

Enfoques teóricos convencionales

En este acápite, reproducimos resumidamente la presentación que hace **Jaumandreu** sobre los principales enfoques teóricos para explicar las variaciones en los costos laborales en el mercado de trabajo.

a) El modelo competitivo simple. De acuerdo con este primer modelo, los trabajadores son homogéneos y la oferta de trabajo está determinada por factores demográficos y por las preferencias por el ocio. La demanda, a su vez, estaría determinada por la tecnología adoptada por las empresas, o sea, las diferentes combinaciones de factores de producción utilizadas. Determinado un salario de equilibrio, el costo salarial sería único y sólo los costos de información y movilidad podrían dar origen a diferencias salariales entre trabajadores.

b) El modelo competitivo considerando que el trabajo no es homogéneo (modelo de las "diferencias compensatorias"). Al avanzar hacia considerar que i) ni los servicios de trabajo ofrecidos por los trabajadores son homogéneos, debido al diferencial de capital humano acumulado, ni ni los puestos de trabajo lo son, debido a los diferentes requerimientos y condiciones ofrecidas, la teoría predice que los salarios de los trabajadores van a reflejar esta diferencia de productividad de la fuerza de trabajo y de atributos que cada puesto de trabajo "ofrece" a su ocupante potencial. Así, las diferencias de costos laborales

estarían dadas por las diferentes habilidades de los trabajadores y las distintas características de los puestos de trabajo.

c) Modelos alternativos al modelo competitivo. Son básicamente dos las líneas teóricas alternativas al modelo competitivo:

i) los modelos de salarios de eficiencia. Se basan en la idea que a las empresas les puede interesar mantener salarios superiores a los de la competencia, porque las remuneraciones constituirían factor determinante de la productividad de la mano de obra. Si los salarios son más altos, las empresas tendrían menores costos de control de la fuerza de trabajo, menor rotación de la mano de obra y contarían con equipos más motivados para el trabajo y más identificados con los objetivos empresariales.

ii) los modelos de negociación de rentas. Se basan en la existencia de trabajadores organizados, con poder para negociar salarios, al mismo tiempo que empresas con cierto poder de mercado para fijar precios finales para sus productos. Bajo estas condiciones podrían haber variaciones en los costos laborales entre empresas, entre sectores, etc., no explicadas por el modelo competitivo convencional.

d) Otras explicaciones para las diferencias de costos laborales. La presencia del Estado como un agente económico regulador del funcionamiento de los mercados puede explicar diferencias de costos laborales. El marco legal-institucional que regula las relaciones contractuales establecidas en el mercado de trabajo es muchas veces mencionado como fuente de diferencias de costos laborales entre trabajadores. De hecho, cuando la legislación laboral es restrictiva e impone ciertas reglas para la contratación de trabajadores que varían por sexo, por tipo de actividad, por sectores económicos, etc., se pueden dar diferencias de costos laborales. Específicamente, en los países que cuentan con una legislación laboral de protección a la maternidad, ésta suele ser mencionada por estudiosos y empleadores como factor explicativo para el relativo encarecimiento de la fuerza de trabajo femenina (**Montero**).

Las diferencias de costos explicadas por el enfoque económico de género

La controversia sobre los costos laborales de la mano de obra femenina se basa en una creencia más o menos generalizada de que

contratar mujeres resulta más caro para las empresas, debido, básicamente, al costo de cumplir con la legislación laboral de protección a la maternidad¹. Por lo menos en lo que se refiere al costo de la sala cuna en Chile, efectivamente aquellos empresarios que contratan mujeres son "castigados" por la legislación, pudiendo esto constituir un desincentivo a la incorporación de fuerza de trabajo femenina.²

Otros elementos que implicarían costo adicional para el empleador que contrata fuerza de trabajo del sexo femenino serían las ausencias e inasistencias al lugar de trabajo y la alta rotación de la mano de obra femenina producida por las interrupciones de la trayectoria laboral por los partos y la labor de crianza de los hijos.

En un contexto de mayor apertura de las economías nacionales y de mayor exposición de las empresas a la competencia internacional, el tema de los costos laborales se vuelve particularmente importante y podría significar para las mujeres, vistas como mano de obra relativamente más cara, dificultades adicionales para su inserción al mercado de trabajo (**Yáñez**). Esto, a pesar de que los costos laborales no son el único factor determinante del desempeño de una empresa en el mercado. El excesivo énfasis en los costos laborales refleja una visión estrecha del tema, ya que la evidencia empírica y diferentes autores muestran que son múltiples y diversos los elementos que determinan la competitividad, incluyendo desde los costos de importación de insumos y bienes de capital, las prácticas de gestión empresarial y las estructuras de los mercados, entre otros factores (**Albuquerque**).

¹ Por lo general, en toda América Latina, con algunas variaciones entre los diferentes países, la legislación chilena para la mujer trabajadora, algunos o todos los derechos siguientes: permisos pre y postnatal, trabajo especial para lactancia, permisos para cuidado del hijo menor de 1 año en caso de enfermedad, fuero maternal y sala cuna mantenida o instalada por la empresa.

² En Chile, los empresarios que emplean 20 o más trabajadores de cualquier edad e independientemente de su estado civil, tienen la obligación legal de contar con una sala cuna en la empresa o pagar a la trabajadora una tarifa mensual de 2 años la suma correspondiente a este costo. En la medida que este costo no es tan alto sobre los empresarios que no contratan mujeres, constituye un problema a solucionar, probablemente con alguna combinación de distorsiones de estos costos entre toda la fuerza de trabajo.

La evidencia empírica, sin embargo, no corrobora la afirmación de que las trabajadoras del sexo femenino son más caras. Por lo contrario, abundan los estudios que muestran que los ingresos de las mujeres son consistentemente inferiores a los de los trabajadores del sexo masculino (**Hernández; PNUD**). Sin embargo, se podría argumentar que los costos no salariales de la mano de obra femenina son muy altos y requieren una compensación por la vía salarial para resultar equivalentes a los costos masculinos.

No es esto tampoco lo que muestra la escasa evidencia para Chile. **Lerda y Todaro** encontraron resultados contradictorios en su intento de comparar los costos de la mano de obra por sexo. Los costos salariales, confirmando la evidencia ya conocida, fueron sistemáticamente inferiores, mientras que los costos no salariales mostraron un comportamiento variable, siendo más altos en una empresa, equivalentes en otra e inferiores en las demás estudiadas, en un total de cinco casos.

Ya en España, los resultados encontrados por **Jaumandreu** indican que las mujeres en las manufacturas españolas tienen un costo laboral total inferior, en cerca de 6 por 100, al costo promedio de la fuerza de trabajo.³

Lo que sí destaca como un problema en los análisis comparativos de costos de la mano de obra por sexo es la escasez de datos e información, principalmente sobre los elementos que podrían constituir un costo indirecto, no salarial: ausencias, licencias, número de horas efectivamente trabajadas, tasa de rotación, etc.

Si las diferencias de costos no salariales no fueran significativas, y el costo laboral total de la mano de obra femenina sigue siendo inferior al costo de los trabajadores del sexo masculino, quizás el planteamiento correcto para el problema debiera volver a la pregunta: ¿por qué las mujeres

ganan menos que los hombres? O, alternativa mente ¿por qué, así las diferencias no sean significativas, los costos laborales femeninos son percibidos como más altos que los masculinos?

La ciencia económica nos enseña que el costo de la mano de obra es producto de la interacción entre oferta y demanda en el mercado de trabajo y que el marco legal-institucional que regula el funcionamiento de los mercados incide en la formación de los precios. Sin embargo, no podemos olvidar el contexto en que tal interacción se desenvuelve. No solamente existe un marco legal-institucional, sino que aun más importante, existe un marco cultural que condiciona, restringe o fomenta tanto desde el punto de vista de la oferta, como desde la perspectiva de la demanda, la participación laboral de las mujeres. Y este marco cultural está por detrás de la interacción entre las dos curvas (de oferta y de demanda) y de los salarios de mercado resultantes. Una mayor comprensión de estos aspectos podría aportar algo más a la explicación del alto costo relativo de la mano de obra femenina, sea éste real o percibido.

Además de los elementos de los distintos enfoques que aparecen en la literatura para explicar posibles diferencias de costo entre la mano de obra masculina y femenina, habría que ampliar la discusión y poner atención también sobre otros aspectos, que pasamos a mencionar en las consideraciones finales que siguen.

Desde el punto de vista de la demanda:

i) Los costos adicionales o extras (en términos pecuniarios) de la fuerza de trabajo del sexo femenino no son significativos, pero sí lo es la *molestia* producida en el medio laboral por las situaciones de embarazo, cuidado de niños, etc.

La coincidencia entre el ser madre y el ser trabajadora constituye una situación difícil de manejar en el ámbito laboral (**Joshi**). Por lo general, para los empleadores genera incertidumbre y sensación de potencial desorganización de la producción. El de las madres trabajadoras es más bien percibido como "un problema a solucionar". En diferentes empresas visitadas en el ámbito de la investigación que dio origen a esta revisión de la literatura, fue posible observar una diferencia no menor en el comportamiento de los empresarios: aquellos que tenían varias trabajadoras embarazadas al momento de las entrevistas argumentaban con las dificultades que la situación les planteaba. Los que no tenían trabajadoras embarazadas o con permiso post parto no reconocían en esta situación un pro-

blema y adoptaban una visión de largo plazo, argumentando por la importancia de mantener una fuerza de trabajo estable y contenta para mantener una alta productividad.

Lo que parece haber es una cierta falta de comprensión y valoración del papel social de la maternidad y del trabajo doméstico, además de desconocimiento y falta de sensibilización en relación a las posibilidades y potencialidades que pueden resultar del compatibilizar maternidad y trabajo para el mercado, tanto del punto de vista de la trabajadora, como del punto de vista de la empresa.

Los costos de la mano de obra femenina no son más altos ni su productividad es inferior, sin embargo las metodologías conocidas para el cálculo de costos no lo reflejan adecuadamente.

Existe la creencia de que es más baja la productividad de las mujeres trabajadoras, principalmente si están embarazadas o tienen hijos pequeños. También las eventuales reemplazantes durante los permisos pre y post parto producirían una caída en la productividad de la empresa. El costo del tiempo utilizado en la búsqueda de reemplazantes y/o reorganizando la producción también constituiría un costo extra significativo que, conjuntamente con los otros elementos mencionados, serían mal medidos y, por eso, no aparecerían en los resultados encontrados.

A pesar de que la medición de la productividad y la comparación entre la productividad de trabajadores de un sexo y de otro no es una cuestión que esté resuelta desde el punto de vista metodológico, a la creencia de costo relativo más alto se suma la percepción de las mujeres como trabajadores menos productivos.

Sin embargo, en las entrevistas realizadas a los empresarios, las opiniones no tenían "sentido único", presentándose un cierto balance entre aseveraciones que aseguraban ser las mujeres mucho más productivas y comprometidas con el trabajo que los hombres, y juicios taxativos en relación a la baja productividad femenina.

La pregunta que surge es: ¿cuál es la alternativa que tendrían los empresarios en algunos sectores? Debido a la segregación sexual del mercado de trabajo y a la división sexual del trabajo doméstico, muchas empresas tienen que contratar mujeres para ciertas tareas, en ciertos sectores productivos, y al mismo tiempo, tienen que asumir o traspasar (a la mano de obra o a los consumidores de sus productos finales) los costos adicionales que esto

representaría, ya que la división sexual del trabajo podría estar significando menor disponibilidad de la mujer para el trabajo remunerado.

Una división más equitativa del trabajo doméstico sería un camino para solucionar este último problema. Sin embargo, sus bases culturales parecen ser más fuertes que la búsqueda de una mayor eficiencia productiva. El camino fácil que parecen estar adoptando algunas empresas es el de la reducción del empleo en sectores feminizados, a través del cambio tecnológico. Este podría ser el caso de sectores como telecomunicaciones y confecciones, por ejemplo.

Otro camino complementario para posibilitar la caída de las barreras a la entrada de más mujeres al mercado de trabajo es la oferta de infraestructura social para la reproducción y el cuidado. La disponibilidad de este tipo de servicios trae consigo un potencial de cambio radical en la división sexual del trabajo doméstico hacia mayor igualdad de compromiso entre hombres y mujeres.

En cualquier caso, aparentemente, a los precios de mercado vigentes para la mano de obra masculina, los empleadores no están dispuestos a contratar mujeres, lo que explicaría sus sueldos más bajos.

Desde el punto de vista de la oferta, o sea, desde la perspectiva de las mujeres, ¿por qué se enajena su fuerza de trabajo? A continuación se esbozan posibles respuestas:

ii) La distribución sexual del trabajo doméstico y el condicionamiento cultural explican parte de los costos no salariales más altos de la mano de obra femenina.

Histórica y culturalmente, la división sexual del trabajo doméstico asigna a la mujer la labor de crianza de los hijos y cuidado del hogar. Tan enraizada en nuestra cultura se encuentra la creencia de que la casa es el espacio natural de las mujeres, que no sería raro que las trabajadoras "usaran y abusaran" de sus derechos como tales, como estrategia para compatibilizar sus labores en el hogar con la necesidad económica de trabajar en el mercado. El "abandono" de los hijos y el sentimiento de culpa que lo acompaña podría estar en el origen de las manifestaciones de las trabajadoras ante cualquier razón no necesariamente grave.

Adicionalmente, existen evidencias de que, en algunos estratos sociales, el trabajo doméstico no es una carga, siendo visto como «vocación natural». Es el trabajo remunerado fuera del

³ Este costo promedio se refiere al costo laboral de diferentes categorías ocupacionales de un trabajador (jóvenes, mayor de 30 años, en una empresa de creación reciente, de producción continua y no sostenida tecnológicamente, de carácter societario, radicado en Madrid y en un sector de prima salarial no significativa) (Nota 1, Cuadro 1, p. 125). Se utilizó una muestra representativa de las manufacturas, formada por cerca de 2000 empresas. Se estimó el costo laboral promedio por empresa a partir de diversos factores explicativos (categoría ocupacional, sexo, edad, edad de la empresa, condiciones de trabajo, relaciones contractuales, eventualidad, localización geográfica del empleo, etc.).

hogar el que se considera como algo indeseable, sujeto a eliminación ante cualquier mejora en la situación financiera familiar; ante un aumento en el sueldo del marido; o cuando se consigue un compañero con quien compartir la mantención de la casa.

iv) Las malas condiciones de trabajo que enfrentan las mujeres explican sus ausencias y peticiones de licencia.

Las ingratas y precarias condiciones de trabajo femenino, la escasez de oportunidades de ascenso y las bajas remuneraciones podrían explicar un eventual absentismo más alto para las mujeres. Ante la posibilidad de no ir a trabajar, y hasta como forma de "resistencia", ellas preferirían quedarse en casa, dando origen a los supuestos abusos contra los cuales reclaman algunos empresarios. Sin embargo, en el caso chileno, siendo la legislación suficientemente "dura" en lo que concierne la sanción de las ausencias, es posible que muchas de las quejas se refieran a ausencias justificadas y no precisamente al absentismo. Este es otro mito que merece mayor atención en la investigación. En el caso español, los estudios indican que el absentismo femenino es inferior al masculino (Castillo).

Como vemos a partir de la literatura analizada, son muchas las preguntas y dudas que permanecen a la espera de mayor investigación. Mientras no se solucionen algunos de los problemas que obstaculizan la mayor participación femenina en el mercado laboral y mientras persistan los mitos acerca de los costos de la fuerza de trabajo de las mujeres, no podremos hablar de igualdad de oportunidades ni de verdadera integración social para una amplia porción de la población de nuestros países.

Sandra LERDA*

*Este documento de trabajo ha sido preparado en el ámbito de la línea de investigación del CEM sobre Costos de la Mano de Obra por Sexo, a cuya coordinación, Hilda Toldano, debo mis agradecimientos por sus comentarios críticos y sugerencias. Agradezco también a las demás compañeras de trabajo del CEM, por las enriquecedoras conversaciones y discusiones, a partir de las cuales traté de inventar y reinventar formas de acercarnos a la problemática de género. La responsabilidad por los contenidos del documento, sin embargo, es exclusiva de la autora.

Colaboradores



Roderic A. Camp

Profesor de la Universidad de Tulane desde 1991. Ha trabajado como profesor visitante en el Colegio de México y en el Instituto de Relaciones Exteriores. Ha desarrollado investigaciones como *fellow* en el Woodrow Wilson Center for International Scholars de la Smithsonian Institution. Ha recibido la beca Fulbright en tres ocasiones así como otra de la Fundación Howard Heinz para investigación en México. Camp es un... de la Biblioteca del Congreso, del *Handbook of Latin American Studies*, de la *World Book Encyclopedia* y de *Microsoft Encarta* y es miembro del Comité editorial de *Estudios mexicanos*. Sus áreas de interés se refieren a la política mexicana, el reclutamiento político, las relaciones Iglesia-Estado y los asuntos cívico militares. Autor de numerosos artículos y libros sobre México, sus publicaciones más recientes son: *Crossing the Sword, Politics and religion in Mexico*, (Oxford University Press, 1996), *Political recruitment Across Two centuries, Mexico* (University of Texas Press, 1995), *The Successor (a political thriller)* (University of New Mexico Press, 1993), *Generals in the Palace, the military in Modern*

Mexico (Oxford University Press, 1992) y *Entrepreneurs and Politics in Twentieth Century Mexico* (Oxford University Press, 1989). Actualmente dirige el programa Tinker Mexican Policy Studies en la Universidad de Tulane.

Miguel Angel Centeno

Profesor Asociado de Sociología y Máster del Wilson College de la Universidad de Princeton. Autor de numerosos artículos y libros entre los que destacan *Mexico in the 1990s, Democracy within reason* y co-editor de *Towards a New Cuba*, y de *The Politics of Expertise in Latin America*. En la actualidad está trabajando en temas tales como la aplicación de la teoría sociológica clásica en América Latina y las redes internacionales de comunicación.

Catherine M. Conaghan

Profesora principal de la Facultad de Estudios Políticos de la Universidad de Queen, Kingston, Canada. Obtuvo la Maestría y el Doctorado en Ciencias Políticas en la Universidad de Yale. Ha sido investigadora visitante en el Centro de Estudios Internacionales de la Universidad de Princeton, en el Woodrow Wil-

son Center, en el Hellen Kellogg de la Universidad de Notre Dame y en el Instituto de Estudios Peruanos en Lima. Entre otros libros publicados destacan *Unsettling Statecraft, Democracy and Neoliberalism in the Central Andes* (1994) y *Restructuring Domination, Industrialist and the State in Ecuador* (1988).

Paul W. Drake

Es decano de la Facultad de Ciencias Sociales y profesor del Departamento de Ciencia Política en la Universidad de California en San Diego. Doctor en Historia por la Universidad de Stanford. Ha sido Presidente de la Asociación de Estudios Latinoamericanos. Ha publicado numerosos libros entre los que destacan *Socialism and Populism in Chile, The Money doctors in the Andes, Money Doctors, Foreign Debts and Economic Reform in Latin America from the 1890s to the Present* y *Labor Movements and Dictatorships*.

Ineke Van Hanselma

Se doctoró en 1991 con una tesis sobre "Housewives in the Field: Power, Culture and Gender in a south Brazilian Village".