

15. COMENTARIO. EL TRABAJO REMUNERADO Y LAS MUJERES: ¿CÓMO PASAR DEL EMPLEO DEL GÉNERO AL GÉNERO EN EL EMPLEO?

Juliana Martínez Franzoni

I. ¿GÉNERO Y EMPLEO O GÉNERO Y TRABAJO REMUNERADO?

Ya lo dice el dicho que «sin cacao no hay chocolate». Este foro se enfoca en algo central para cualquier persona que vive en una economía de mercado: los ingresos monetarios. Aunque está claro que, como señalan las cuatro ponencias, la inserción laboral no sólo genera ingresos sino también sentido y pertenencia.

Como punto de partida, pensando desde América Latina, la noción de «empleo» podría sonar restrictiva en tanto remite a una inserción laboral enmarcada en relaciones empleado/a-empleador/a, es decir, en relaciones asalariadas. Este tipo de inserción laboral no es necesariamente el principal en muchos países de América Latina. Además, en los países de modernización tardía, como es el caso de toda América Central pero también de buena parte de América del Sur, el trabajo asalariado nunca logró constituirse en el predominante. Por eso, en lugar de empleo, podría ser más adecuado hablar de trabajo remunerado.

Si fuera así, de inmediato sería útil hacer distinciones entre las dinámicas de inserción laboral propias del trabajo asalariado, y aquellas propias del trabajo independiente o por cuenta propia. Subirats, Alfama y Obradors las hacen en términos de mercado laboral primario y secundario y en este último incluyen, por ejemplo, los empleos informales e irregulares. Estos empleos son frecuentemente generados en el marco de estrate-

gias de subsistencia para hacer frente a la incapacidad de los mercados laborales de absorber y remunerar adecuadamente a una gran proporción de la fuerza de trabajo. Más aun, en el caso del trabajo informal, las distinciones entre distintas prácticas de asignación de recursos —en particular, mercantil y familiar— se vuelven algo porosas. Nos encontramos así ante familias que son simultáneamente redes de relaciones primarias, unidades productivas y redes de protección social.

Como segunda delimitación del asunto a tratar, cabe señalar que actualmente en América Latina, las relaciones entre género y empleo/trabajo remunerado están atravesadas por la inserción laboral transnacional. Sea que se trate de países que expulsan fuerza de trabajo o que más bien la atraen, esta situación es uno de los «nervios» de esta relación, tanto por sus efectos en las dinámicas propiamente familiares, como por sus efectos en la organización de los cuidados de quienes se quedan en los países de origen. Idealmente debería además ser materia de preocupación de las política laborales y de protección social, que deberían poder darle un lugar a esta tensión (amplificada) entre vida familiar y laboral.

II. EL TIPO DE CIUDADANÍA EN EL QUE SE INSERTA LA DISCUSIÓN SOBRE GÉNERO Y EMPLEO/TRABAJO REMUNERADO

Subirats, Alfama y Obradors parten de la tensión fundacional que anima la re-

lación entre capitalismo y democracia durante el siglo xx: diferenciación social y ampliación de derechos. Es Marshall quien resume estas tensiones desde la sucesiva (aunque no exenta de conflicto) ampliación de los derechos civiles, políticos y sociales. Lo que Marshall en su momento no podía ver era el grado en que la propia ciudadanía social estaba, y sigue estando, permeada por el género de las personas¹.

En efecto, sabemos ahora que la ciudadanía social opera a través de personas económicamente «independientes» que son a la vez en algún grado cuidado-dependientes, es decir, interdependientes de otras. A su vez, la «independencia» económica está sujeta a la clase social y a las distintas oportunidades de lidiar mercantilmente con los riesgos sociales que cada clase permite.

En síntesis, la ciudadanía se apoya en un binomio inseparable: (in)dependencia económica e (in)dependencia de cuidado, históricamente resuelto a través de la división sexual del trabajo entre hombres proveedores y mujeres cuidadoras, esposas y madres². Desde estos papeles se accede diferencialmente al ejercicio de la ciudadanía. Dicho de otro

modo, el cuidado condiciona el ejercicio de la ciudadanía, la cual, si bien se presenta como universal, ni lo es ni en concepción ni en ejercicio. Por eso, cuando la ciudadanía se reconstruye incorporando la clase y el género, se observan aspectos que de otra manera permanecen ocultos (O'Connor, Orloff y Shaver, 1999).

III. ¿QUÉ ESPERAMOS DEL EMPLEO/ TRABAJO REMUNERADO ADEMÁS DE INGRESOS?

Subirats, Alfama y Obradors plantean que «las transformaciones en las esferas económica y social y la aparición de nuevos riesgos sociales, han debilitado la capacidad protectora del empleo y la estructura familiar, los dos grandes pilares sobre los que se sustentaban las políticas sociales y de integración. Es en este contexto en el que se apunta hacia una progresiva dualización de la sociedad en dos grupos de población, uno integrado y otro cada vez más alejado del empleo y la participación social». Comparto básicamente la afirmación aunque pensando en una gran parte de América Latina (los que Filgueira en su

¹ Estoy usando la noción de género en tanto «una categoría analítica con la cual los humanos piensan y organizan su actividad social» (Sandra Harding en Hawkesworth, 1999: 8). Es «el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales (...) a partir de la diferencia anatómica entre los sexos» y establece «clases» de personas jerárquicamente relacionadas entre sí (Lamas, 1999: 84).

² La división sexual del trabajo alude a una distribución de tareas socialmente construida y asignada a partir del hecho anatómico de ser hombres o mujeres y que trasciende la reproducción biológica, única capacidad estrictamente femenina.

trabajo de 1998 denomina «excluyentes»), lo que se debilitó fue más el paradigma de inclusión social que su realidad. La capacidad protectora efectiva de estas instituciones se debilitó en los países que antes de la crisis económica de los años ochenta podían considerarse, siguiendo con Filgueira, como con «universalismo estratificado» o dualistas (mezcla de universalismo estratificado en las áreas urbanas y de exclusión en las rurales). Entre los primeros encontramos a Argentina, Chile, Costa Rica y Uruguay; entre los segundos a Brasil y México.

Este punto nos hace volver la mirada a dos aspectos centrales a la discusión que tenemos entre manos: la primera es la importancia de los paradigmas, en su relación con, pero relativamente independiente de, las prácticas sociales y las políticas efectivas. Y me refiero con esto no sólo a los paradigmas previos sino a cuáles son los paradigmas emergentes en materia de género y mercados laborales. ¿Es posible formalizarlos? ¿Forman parte de una única comunidad epistémica que ha logrado tener hegemonía o, por el contrario, encontramos varios paradigmas en disputa intentando permear, tanto las políticas públicas como las reglas de juego de los mercados laborales? Y si hay esos paradigmas en disputa, ¿cómo se caracterizan y qué actores son sus principales portadores?

IV. GÉNERO Y EMPLEO/TRABAJO REMUNERADO: ¿QUÉ BUSCAMOS Y CÓMO VALORAMOS CUÁN CERCA O LEJOS SE ESTÁ?

La relación entre género y empleo despierta múltiples interrogantes y plantea numerosos retos. Aunque no siempre explícitamente, pareciera que el horizonte del debate es el de la igualdad entre hombres y mujeres. Estos comentarios suponen que la principal pregunta que anima el debate es cómo lograr condiciones de igualdad en materia de empleo entre hombres y mujeres. ¿Es así? Si lo es, la primera discusión, animada por consideraciones éticas y políticas, es cuál sería ese escenario de relaciones igualitarias entre hombres y mujeres. ¿Es el modelo de personas proveedoras de ingresos y de cuidados en condiciones de igualdad planteado por Sainsbury (1999) y retomado por Pazos? Si lo fuera, y acordando que en América Latina ningún país podría considerarse ejemplo de estas condiciones de igualdad, ¿cuáles serían indicadores que nos permitirían valorar distintos grados de acercamiento a, o alejamiento de a este modelo?

A los efectos de contribuir a la discusión, planteo tres «tipos ideales» identificados para América Latina en un trabajo previo (Martínez Franzoni, 2007). Cada uno plantea retos distintos para crear condiciones de equidad en materia de trabajo no remunerado. En algunos casos los principales retos giran, propiamente, en torno al mercado labo-

ral. En todos giran además en torno a la organización familiar.

Un primer régimen de bienestar es estatal de proveedor único. En estos países, el Estado continúa asignando la mayor parte de sus recursos a servicios universales. Están experimentando un desplazamiento hacia una mayor participación del mercado, en particular de servicios como la educación, salud y pensiones. El cambio es gradual y comparativamente menor. Los dos países son Costa Rica y Uruguay, este último el único país que da muestras de un cierto debilitamiento del modelo de proveedor único, más que por la alta inserción laboral de las mujeres (que también se observa en los regímenes informales de doble proveedor que describo a continuación), por los criterios de asignación de la inversión pública (Pribble, 2005). Ambos países son considerados excepciones en materia de condiciones de vida y perfil del Estado y de sus reformas en América Latina. Como acercamiento al nivel de cohesión social, vemos que este régimen arroja la menor desigualdad socioeconómica de la región (coeficientes de Gini menores a 0,50).

Un segundo régimen de bienestar es liberal de proveedor único. Estos países han experimentado un desplazamiento acelerado y radical, desde el Estado hacia la prestación privada de servicios, en particular de salud, educación y pensiones. Ejemplos son México, Argentina y

Chile³. La inversión pública por habitante continúa siendo alta pero refleja una combinación de asignaciones previas (en pensiones), con asignaciones focalizadas más recientes (salud y educación). En estos países el Estado tiene altas capacidades relativas y en la última década ha venido especializándose en una inversión focalizada, dirigidos a prestar servicios básicos. Este régimen arroja una desigualdad socioeconómica alta (coeficientes de Gini de 0,55 o más).

Un tercer régimen de bienestar es el informal de doble o múltiple proveedor. Son ejemplos El Salvador, Guatemala y Nicaragua. Para alcanzar niveles mínimos de ingreso las mujeres alcanzan niveles muy altos de participación laboral y de familias con doble proveedor, a partir de una muy alta proporción de trabajo informal con base en el autoempleo y en la inserción laboral en mercados transnacionales. Las mujeres continúan siendo cuidadoras y tienen que responder a una alta demanda, debido tanto a tasas de fecundidad altas como a la muy escasa inversión social. En estos países el Estado ha tenido escasa presencia y capacidades institucionales pero en la última década su inversión social ha ido aumentando. Este régimen arroja niveles de desigualdad socioeconómica extrema (coeficientes de Gini mayores de 0,60). Usando los términos de Pazos (2008), éste sería un modelo de sustentador generalizado, con mujeres cuidadoras.

³ Me refiero a estos países previamente a la más reciente ola de contrarreformas.

El régimen de bienestar estatal de proveedor único refleja un cierto balance entre esferas de producción del bienestar dado que si bien se organiza a partir de la división sexual del trabajo, comparte la producción del bienestar con el mercado y la asignación autorizada de bienes y servicios. El régimen liberal de proveedor único refleja un «adelgazamiento» del Estado y una ampliación de la esfera del mercado que por definición conlleva mayores niveles de desigualdad y de pobreza. El régimen informal de doble proveedor refleja Estados históricamente «delgados», cuenta con mercados altamente excluyentes, y los arreglos familiares, aunque en particular las mujeres están muy exigidas.

En términos comparativos, puedo hipotetizar que en los países que presentan un régimen estatal de proveedor único, los grados de desmercantilización deberían ser mayores que en los restantes dos regímenes. A su vez, los grados de desfamiliarización deberían ser mayores que en los restantes regímenes y muy escasos en el régimen informal de doble proveedor, régimen en el cual la familia está absorbiendo el grueso de la producción del bienestar. Finalmente, en el régimen liberal de proveedor único, la desmercantilización se dirige selectivamente a los sectores de menores ingresos, mientras que en el resto de la población es mínima. En suma, si algo

distingue a cada régimen es el «estadocentrismo» relativo del primero, el «mercadocentrismo-con-Estado-focalizado» del segundo, y el «filiocentrismo-con-Estados-y-mercados-débiles» del tercero.

En síntesis, el agrupamiento permite, primero, ver itinerarios en la inserción laboral de las mujeres y, segundo, discutir qué factores dan cuenta de las brechas de género y cómo superarlas. Esto implica partir de los argumentos planteados en los artículos para luego descender a un nivel de análisis menor.

V. GÉNERO Y EMPLEO/TRABAJO REMUNERADO: ¿CÓMO VALORAR EMPÍRICAMENTE LOS GRADOS DE DESIGUALDAD ENTRE GÉNERO?⁴

Dado que nos interesa valorar el desempeño de los mercados laborales para las mujeres y para la equidad de género, tiene sentido que el eje de valoración sea el de igualdad/desigualdad. Las académicas feministas concuerdan en que la igualdad de género constituye un objetivo necesario —y siempre en movimiento—, para mejorar el bienestar de las mujeres, aunque no necesariamente coinciden en cómo definen dicha igualdad. «Hasta ahora las feministas han asociado la igualdad de género tanto

⁴ Las consideraciones iniciales que planteo en esta sección están tomadas de Martínez Franzoni y Voorend (2008).

con diferencia como con igualdad. La igualdad significa tratar a las mujeres exactamente igual que a los hombres. La diferencia significa tratar a las mujeres de manera distinta, en tanto se diferencian de los hombres» (Fraser, 1994: 594). Las partidarias de la diferencia argumentan que las estrategias de igualdad asumen al hombre como la norma; las partidarias de la igualdad plantean que las estrategias de diferenciación se basan en supuestos esencialistas acerca de la feminidad, y refuerzan así estereotipos que confinan a las mujeres a las divisiones de género existentes (Fraser, 1994).

Frente a ambas visiones, Fraser (1994) argumenta que la igualdad de género debe ser identificada con ambos valores, el de igualdad y el de diferencia, dado que está constituida por una pluralidad de principios o estándares normativos, algunos más asociados al enfoque de la igualdad, otros al de la diferencia, y otros ni a uno ni a otro. A partir de esta noción multidimensional relativa a la igualdad de género, Fraser elabora cinco principios que permiten valorar los grados de igualdad en situaciones concretas. Ella desarrolla estos principios en función de los Estados de bienestar; nosotros los adaptamos para analizar la relación entre regímenes de bienestar y órdenes de género, es decir, incluyendo aunque trascendiendo la política pública. El principal aporte de este estudio es realizar un análisis empírico a partir de criterios normativos explícitos, que nos permita identificar similitudes

y diferencias en distintos entornos nacionales.

Los principios empleados son cinco: antipobreza, antiexplotación, antimarginación, antidesigualdad y antidesvalorización social, los cuales a partir de Fraser definimos entornos capaces de crear condiciones amigables para las mujeres y para la equidad. Concretamente, se trata de:

- Entorno de antipobreza, definido como la capacidad autónoma de las mujeres para atender sus necesidades materiales básicas.
- Entorno de antiexplotación, definido en función de la magnitud del trabajo y de las condiciones con que se cuenta para llevarlo a cabo asociadas, estrictamente, a la condición de género (por ejemplo, la violencia o el acoso sexual). Está asociado a las relaciones que tienen lugar en el ámbito doméstico, con empleadores y supervisores en el mercado laboral, y con servidores públicos en sus relaciones con el Estado.
- Entorno de antimarginación, definido como el grado en que las mujeres desempeñan tareas «de mujeres», sea en el ámbito doméstico como en el mercado laboral y sea en el Estado (por ejemplo, la segregación ocupacional).
- Entorno de antidesigualdad, definido en función de tres recursos principales e interrelacionados entre sí: ingresos, ocio y respeto o valoración social.

En los ingresos monetarios, alude al promover salarios iguales para tareas similares, eliminar las menores remuneraciones del trabajo femenino, y evitar la reducción de los ingresos femeninos, aunque no de los masculinos, ante la disolución de la pareja que en el caso de los hombres suelen duplicarse mientras que en el de las mujeres tiende a reducirse (Fraser, 1994).

En los ingresos sociales, alude a la asignación del gasto público social. En el uso del tiempo, alude a disponibilidad de tiempo para actividades distintas al trabajo, remunerado o no.

- Entorno de antidesvalorización social: alude a la eliminación de arreglos sociales, que a pesar de que puedan prevenir la pobreza y la explotación, cosifiquen, denigren o trivialicen a las mujeres y las actividades que éstas realizan (Fraser, 1994).

En materia de producción mercantil, Subirats, Alfama y Obradors (2008) plantean que «los obstáculos, precariedades y exclusiones tienden a acumularse en ciertos segmentos de población situados en las posiciones menos ventajosas de la estructura social: los pobres, las mujeres, los jóvenes, los ancianos (2008: 3).

La pregunta que junto con mi colega Koen Voorend nos hemos hecho es cómo valorar empíricamente el grado de encadenamiento o desencadenamiento de las desigualdades (véase artículo en este mismo volumen). Para ello, proponemos la operacionalización que se presenta en el siguiente cuadro⁵. Lo planteo en el marco de la discusión sobre género y empleo, en tanto pareciera que la afirmación de Subirats, Alfama y Obradors (2008) se enriquecería a la luz de la evidencia empírica que permita combinar avances y retrocesos experimentados por las mujeres en el complejo y particular proceso de inserción laboral. Un instrumento como el propuesto permite así combinar las evidencias de avances que nos plantea Pazos (2008), principalmente relacionados con la magnitud de presencia femenina en los mercados laborales y con los obstáculos, principalmente relacionados con la calidad de dicha inserción.

Un ejercicio similar podría pensarse para las otras dos dimensiones de la inclusión social que proponen Subirats, Alfama y Obradors (2008): el espacio de la ciudadanía y el espacio relacional y de los vínculos sociales. El punto de todo el ejercicio es el buscar maneras de hacer balances en torno a la acumulación o no de las desigualdades sociales, en este caso, asociadas a las relaciones entre mercado laboral y género.

⁵ Esta operacionalización se enfoca sólo en la dimensión de mercantilización. En nuestro trabajo, y siempre con el objetivo de determinar grados de (des)igualdad de género, abarcamos además los grados de desmercantilización y de desfeminización del bienestar (véase artículo en este mismo volumen).

Dimensiones de la (des)igualdad	Grados de mercantilización	
	Subdimensión	Indicador
Pobreza	Acceso a ingresos en el propio país	— Participación en mercado laboral — Desempleo
Explotación	Jornadas y estabilidad de condiciones laborales	— Horas trabajadas
	Prevención y sanción del acoso sexual en el empleo	— Aún no disponible estadísticamente
Marginación	Desagregación ocupacional entre trabajos «masculinos» y «femeninos»	— Ocupación en sectores de baja productividad — Mujeres gerentes — Mujeres que trabajan menos de 30 horas involuntariamente
Desigualdad del ingreso	Brechas en el ingreso monetario	— Ingreso medio — Ingreso por hora según nivel de calificación — Ingreso femenino en ingresos del hogar
Desigualdad en el uso del tiempo	No corresponde	No corresponde
Desvalorización social	Valoración del trabajo y las capacidades femeninas	— Ingreso entre trabajos típicamente femenino y masculino

Fuente: Tomado de Martínez Franzoni y Voorend (2008).

VI. ¿CÓMO MERCANTILIZAR DESMERCANTILIZADAMENTE? LA PROPUESTA DE LA RENTA BÁSICA

Rodríguez resume la estrategia de renta básica y sus posibles efectos para las condiciones de empleo y la equidad de género. A diferencia de las transferencias condicionadas que actualmente se promueven en la región como parte de la política social de combate a la pobreza, esta renta «alude a un ingreso incon-

dicional a todas las personas (...) que no requiere ninguna otra condición personal que la de ser ciudadano/a» (Rodríguez, 2008: 1).

En las sociedades capitalistas el intercambio mercantil es el principal aunque no el único mecanismo de asignación de recursos. Bajo la primacía del mercado, todas lo hacen también a través de otros mecanismos como la familia o la política pública (Polanyi, 1944). La renta básica

que discute Rodríguez en el marco de este foro es transgresora, precisamente, porque se plantea mercantilizar o aumentar los grados de mercantilización de la población, mediante una política pública, es decir, de manera desmercantilizada.

El argumento es, desde mi punto de vista, a la vez retador y convincente. A la vez, como bien lo señala Rodríguez, la determinación de efectos de la renta básica en las condiciones de empleo de las mujeres y la equidad de género, dependerá de la situación del mercado laboral y de las formas de organización de los cuidados ya disponibles en cada país. Por eso, la principal interrogante que deja planteado el trabajo es cómo descender de nivel de análisis, de uno de carácter normativo, a otro que nos permita valorar viabilidad y alcances de la renta básica en escenarios concretos. Por ejemplo, ¿qué podríamos decir si consideráramos países latinoamericanos emblemáticos? Por ejemplo, ¿qué ocurriría ante mercados laborales altamente asalariados o no; con o sin redes universales de servicios y de protección social para la mayoría de la población; y con mayor demanda de cuidados entre menores de 15 años o entre mayores de 65 años?

VII. ¿ES POSIBLE SEPARAR EMPLEO/TRABAJO REMUNERADO DE FAMILIAS Y DE POLÍTICA SOCIAL?

Los trabajos previos dejan claro que no es posible abordar el mercado laboral sin

a la vez considerar la familia y las demandas de cuidados y, por lo tanto, no se puede pensar en el empleo sin incorporar la división sexual del trabajo dentro y fuera del mercado laboral. Si las visiones tradicionales sobre el mercado laboral podían darse el lujo de pensar en un «tipo ideal» de trabajador sin responsabilidades por los cuidados familiares, era, precisamente, porque otra persona, su mujer, velaba por tales responsabilidades mientras el «trabajador ideal» se enfoca en sus responsabilidades laborales. Cuando esta división sexual del trabajo se rompe, de la mano de la creciente reducción de mujeres dedicadas tiempo completo a los cuidados, el cuidado como demanda social irrumpe creciente y tercamente en la organización del trabajo remunerado.

Las trayectorias laborales de las mujeres están doblemente tensionadas: desde la vida personal y familiar, y desde los mercados laborales. Las ponencias, en particular la de Pazos, documenta resultantes de la inserción laboral femenina actual: subempleo, brechas salariales, segregación, entre otros. Sería muy útil que en el foro se debatieran y distinguieran las fuentes de las brechas de género en materia de inserción laboral. Pazos da algunos indicios, relativos, por ejemplo, a calificaciones y experiencia laboral, por un lado, pero también a simple discriminación, por el otro. ¿Cuáles de estas brechas se originan en dinámicas de los propios mercados laborales? ¿Cuáles se originan fuera? ¿Es posible hacer estas distinciones y señalar cuáles fuentes de brechas afectan más a qué mujeres?

En algunos países, casi todos de los latinoamericanos, la mayoría de la población corresponde a un tipo de situación que Subirats, Alfama y Obrador caracterizan muy bien: inserción laboral precaria, inestable, con bajos ingresos, sin protección social, acompañada de redes familiares y sociales fuertes, y muy frecuentemente ausencia de protección del Estado incluso en esa «última malla» no contributiva. Y, por supuesto, todo ello acompañado de grandes cantidades de trabajo no remunerado, principalmente femenino, no sólo en los cuidados sino también en la producción de bienes y servicios para el autoconsumo.

Es por ello que recientemente, en un debate en torno a las políticas llamadas «conciliatorias» entre vida familiar y laboral en México, líderes feministas se resistían a usar esos términos (Goldsmith, 2008). En su lugar, plantearon que antes de hablar de «conciliación» entre vida familiar y laboral, lo que se requiere es trabajo decente, propuesta por la Organización Mundial del Trabajo (OIT): bien remunerado; con protección social, respetando los principios y derechos fundamentales del trabajo (no discriminación, no trabajo forzoso, libertad sindical y negociación colectiva y eliminación del trabajo infantil); diálogo social y tripartito, es decir, con participación de los actores (OIT, 2008). Agregaría yo que, dada la total invisibilidad de los cuidados en la definición propuesta por la OIT, lo que necesitaríamos es una suerte de «trabajo decente plus».

En este debate acerca del trabajo decente, un asunto central es el de las trabajadoras domésticas remuneradas. Pazos alude a ellas como «colchón» para la compatibilización entre vida familiar y laboral. En América Latina este trabajo tiene un papel absolutamente central entre mujeres de los sectores medios e incluso medios-bajos. En América Central, su peso relativo en la población económicamente activa oscila entre el 12% en Costa Rica y el 18% en Guatemala (CEPAL, 2006). Además, dado que frecuentemente trabajan en más de un hogar, la proporción de hogares que contratan estos servicios y que descansan en ellas parte de su demanda de cuidados, es aun mayor. Uno de sus efectos de la estratificación socioeconómica de este tipo de mecanismo de «conciliación» es la dificultad para construir alianzas políticas que impulsen alternativas de cuidados más colectivas y fuera del hogar. Otro de los efectos es la dificultad para mejorar las condiciones laborales de las servidoras domésticas que, en general, mantienen normas —respecto a jornadas laborales, vacaciones, salarios y otras condiciones salariales— de excepción con respecto al resto de la fuerza de trabajo.

VIII. SOBRE LAS RECOMENDACIONES DE POLÍTICA

Los comentarios mencionados me remiten, directamente, al tema de las transformaciones necesarias. Como bien lo

dice Pazos, «aún (las mujeres) no somos iguales ante la ley». La pregunta es, creo, ¿cuáles son los retos de igualación ante la ley en el actual escenario de mercados laborales crecientemente internacionalizados, desregulados, flexibilizados?

Pazos plantea que hay países en los que el modelo de incorporación de las mujeres al mercado laboral aún no se ha decidido y señala a los países latinoamericanos como ejemplo de estos países que llama «no configurados». El que los países no estén «configurados» es cierto desde el punto de vista de la política pública pero no desde el punto de vista de los regímenes de relaciones entre mercados laborales, familias y política social, es decir, desde el punto de vista de los regímenes de bienestar. En América Central, por ejemplo, el nuevo modelo económico se basa en fuerza de trabajo femenina de bajo coste: no ha habido un ámbito de deliberación democrática a partir del cual la política pública se plantee explícitamente cómo incorporar a las mujeres. Sin embargo, el trabajo femenino «no calificado» es un pilar «duro» de la estrategia de crecimiento económico y en ese sentido, estamos antes países altamente configurados.

Las estrategias de crecimiento me llevan directamente a un punto planteado por Subirats, Alfama y Obradors: cómo actuar sobre los factores que causan la exclusión. Si bien las respuestas son muchas, no pueden dejar de considerar las estrategias de crecimiento económico e inserción internacional. En última

instancia, una relación virtuosa entre género y empleo/trabajo remunerado, necesariamente requiere explorar los márgenes existentes a partir de inserciones internacionales y de fuentes de generación de divisas que son diversas. A riesgo de simplificar, pero a modo de ejemplo, en América Latina estos son completamente distintos en los grandes exportadores de materias primas (desde petróleo hasta soja), que en los países principalmente exportadores de personas (Pérez y Vernengo, 2008).

En todo caso, para maximizar los márgenes de transformación disponibles, deberíamos plantearnos actuar, simultáneamente desde la producción y las formas de generación de la riqueza; desde las relaciones laborales y la distribución de los ingresos; y desde la política fiscal y social y sus efectos en la redistribución. Con relación a estas últimas, Pazos aborda buenos ejemplos de cómo la política fiscal incentiva o no la inserción laboral femenina. Por ejemplo, la tributación conjunta hace que una gran proporción del salario femenino se transforme en impuestos, creando así un desincentivo a la generación de este salario.

Desde la política social, es decir, desde el gasto antes que desde los ingresos, hay claramente que avanzar hacia sistemas de protección social que privilegien criterios de acceso individuales antes que «derivados» del esposo o cónyuge, «consistentes en prestaciones y desgravaciones concedidas al trabajador por

“esposa a cargo”» (Pazos, 2008: 4). Para las mujeres, este acceso es el equivalente a la «última malla» de acceso no contributivo del que hablan Subirats y sus coautoras. Lo son en tanto sujetos a una relación de dependencia económica que es inestable y, por ello, puede terminar, sino que también usualmente define una canasta de servicios distinta, menor, a quien ejerce la «titularidad» del derecho.

Dicho esto, el plantearse eliminarlos, como argumenta Pazos, es correcto en términos del largo plazo, pero tendría efectos muy negativos en el corto plazo, dado que aumentaría los grados de desprotección. La estrategia no es eliminarlos sino irlos reemplazando y corrigiendo para que reconozca el aporte de trabajo no remunerado realizado por las mujeres (en muchos casos, aún por parte de aquéllas con trabajo remunerado). Por ejemplo, en materia de acceso a las pensiones por viudedad, está claro que el acceso no debería ser por dependencia económica sino por el trabajo no remunerado realizado por las mujeres a lo largo de la vida laboral de su pareja. También es claro que en casos de separación o divorcio, la futura pensión por viudedad no debería perderse, al menos en el monto equivalente al trabajo no remunerado por las mujeres. En suma, se trata de idear maneras de inclusión a partir de los puntos de partida existentes.

Los documentos considerados aquí plantean recomendaciones de política y lo

hacen de manera muy enriquecedora en el plano de prescripciones u horizontes a los que las políticas públicas deberían apuntar. Para complementar este abordaje y descender a un nivel menor de generalidad sin necesariamente abocarse a casos específicos, es útil ubicar estas recomendaciones en constelaciones específicas de relaciones entre mercados laborales, políticas sociales y organización del trabajo no remunerado. Sin hacerlas chalecos de fuerza, estoy convencida de que los retos pueden diferenciarse claramente según el tipo de régimen de bienestar con el que cuentan los países. Por ejemplo, en los países informal-familiaristas de América Latina, como El Salvador o Paraguay, la magnitud de los retos y los márgenes de acción son muy distintos a países con Estados y políticas sociales fuertes, aunque con distinta orientación, como Chile o Cosa Rica.

Temas muy controvertidos como el del trabajo a tiempo parcial pueden debatirse más fácilmente en este menor nivel de análisis. Si bien en principio es un arreglo laboral que atenta contra la independencia laboral (Pazos, 2008), colocado en este otro nivel adquiere contornos distintos. Por ejemplo, en países con régimen de bienestar informal-familiarista la formalización de jornadas laborales parciales parece muy lejana. Sin embargo, en países con mayor proporción de trabajo asalariado formal pero con escasa infraestructura social de cuidados, antes que la amenaza a la independencia económica, la alternativa es entre traba-

jos de medio tiempo formales o trabajos de medio tiempo informales. El que, por ejemplo, pueda cotizarse a la Seguridad Social representa, subrayo que en este escenario, un avance.

IX. ALGUNOS TEMAS PENDIENTES EN LA CONSTRUCCIÓN DE ARGUMENTOS

Hay preguntas cuyas respuestas potenciarían las alianzas necesarias para promover transformaciones positivas en la inserción laboral de las mujeres. Una es el por qué «la especialización de las mujeres en el trabajo doméstico no es buena para la economía» tal como plantea Pazos. Otra es por qué la discriminación laboral no sólo es un problema para las mujeres sino que afecta negativamente a la economía y las unidades productivas. ¿Contamos con argumentos y evidencia contundente para demostrarlo? Pazos aporta evidencia del rendimiento de las empresas con mujeres en puestos de dirección y argumenta que son los entornos que realmente premian el mérito (antes que la mera adscripción a un grupo, como el de los hombres) los que explican que donde hay más mujeres, hay mejor desempeño económico y laboral.

Para contar con argumentos adecuados (y deseablemente datos) capaces de convencer de que la desigualdad de género es un «mal negocio» incluso para quienes no están preocupados con la desigualdad en sí misma, es preciso abordar

al menos tres asuntos más.

El primero alude a los países y a su inversión social y se relaciona con lo que ocurre en materia de inversión en capital humano desperdiciado, precisamente, por las condiciones de inserción femenina en los mercados laborales.

El segundo se relaciona con las unidades productivas y tiene que ver con el ausentismo. Pazos (2008) plantea que se produce una «discriminación estadística» por la cual, «los empresarios, a falta de información previa acerca del comportamiento de un candidato/a, se guían por la información estadística disponible». En América Latina, antes que discriminación estadística estamos ante la total falta de estadísticas y el despliegue de estereotipos de género. De hecho, Abramo y Todaro (2002) muestran que, dejando a un lado las licencias por maternidad, el ausentismo laboral de las mujeres es similar al de los hombres. Además, documentan las autoras, los hombres presentan factores correlacionados con el ausentismo laboral que las mujeres no presentan. Por eso, la evidencia no sustenta que el ausentismo laboral justifique la menor contratación de mujeres.

El tercero tiene que ver, en muchos países de la región, con los costos asociados al financiamiento de la maternidad en el empleo. Aunque la mayoría de los países ya no tienen (o nunca tuvieron) las licencias por maternidad dentro de sus sistemas de protección social, algunos, como Costa Rica, aún se encuentra

en el ámbito de la Seguridad Social. Además, e independientemente de las licencias propiamente dichas, el tema de lo que cuesta el «cuidado-dependencia» es clave para abordar las tensiones entre trabajo remunerado y no remunerado que, lejos de resolverse con las licencias, requiere de una infraestructura social de los cuidados a lo largo del ciclo vital de las personas. En esto, y aunque no sólo, las unidades productivas y en particular empleadores/as, deben necesariamente participar y aportar preocupaciones pero también soluciones.

Finalmente, en países cuyos Estados frecuentemente carecen de capacidades

técnicas, institucionales y fiscales, parecería relevante contar con argumentos e instrumentos de política que, a la vez que reivindican el necesario papel del Estado en la construcción de la inclusión, se plantean también maneras de organización colectiva de recursos que le trascienden.

Se trataría de que, tarde o temprano, los mercados laborales dejen de usar el género para fines instrumentales, reproduciendo e incluso ampliando las desigualdades entre hombres y mujeres para, en su lugar, «generizarse», es decir, democratizarse, en sus valores, normas, prácticas y representaciones.