Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social
Naciones Unidas/CEPAL-Consejo Regional de Planificación

Latin American and Caribbean Institute for Economic and Social Planning
United Nations/ECLAC-Regional Council for Planning

ILPES

Institut Latino-Américain et des Caraïbes de Planification Economique et Sociale
Nations Unies/CEPALC-Conseil Regional de Planification

LA INSERCION DE LA MUJER EN LOS NUEVOS PARADIGMAS PRODUCTIVOS

Laís Abramo *

Edificio CEPAL / Casilla 1567–Santiago / Fax 56-2-2066104 / Santiago–Chile / Tel. 210 2506

DIRECCION DE POLITICAS Y PROYECTOS SOCIALES

Distr.
RESTRINGIDA

LC/IP/R.162
16 de noviembre de 1995

ORIGINAL: ESPAÑOL

LA INSERCION DE LA MUJER EN LOS NUEVOS PARADIGMAS PRODUCTIVOS

Laís Abramo *

* Funcionaria de la Dirección de Políticas y Proyectos Sociales del ILPES. Este documento no ha sido sometido a revisión editorial. Las opiniones expresadas en este trabajo son de la exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización.

95-11-1398

INDICE

RESUMEN

Una de las características importantes de los procesos actuales de transformación de los paradigmas productivos es la disminución de la integración vertical de las grandes empresas que fueron las protagonistas del proceso anterior de industrialización, a través de la externalización de los servicios de apoyo a la producción y de partes del proceso productivo. En América Latina las evidencias empíricas hasta ahora acumuladas parecen indicar que esos procesos de externalización han significado en pocos casos la estructuración de un nuevo tejido productivo con las virtuosidades características del modelo de la "especialización flexible". En la mayoría de ellos han predominado la estructuración de cadenas de subcontratación según una lógica de reducción de costos (entre ellos los laborales), lo que ha tenido como consecuencia un proceso de precarización del trabajo fuertemente marcado por diversas variables, entre ellas la de género.

El examen de las nuevas segmentaciones producidas en el mercado de trabajo a través de esos mecanismos es fundamental para el análisis del grado de equidad o inequidad, de inclusión o exclusión social producidos por las nuevas configuraciones productivas que se desarrollan en determinado sector o territorio. El objetivo del presente artículo es analizar algunas características de las formas de inserción de las mujeres en esas configuraciones.

A. ALGUNAS CARACTERISTICAS DE LOS PROCESOS ACTUALES DE TRANSFORMACION EN LOS PARADIGMAS PRODUCTIVOS

Es cada vez más importante, sea en el ámbito académico y gerencial, sea en la definición de las estrategias de acción de los actores sociales y políticos vinculados a la producción, la discusión sobre los llamados "nuevos paradigmas productivos". El tema es amplio y complejo, y este texto pretende abarcar apenas algunas de sus dimensiones, en particular aquéllas referidas a las formas de inserción de las mujeres en esos paradigmas.

El punto de partida de esa discusión es la identificación de la crisis del patrón de desarrollo estructurado en la post-guerra, que se evidencia en los países centrales a partir de mediados de los años 70. Esa crisis tiene un carácter global, o sea, se refiere, tal como es definido por los teóricos regulacionistas franceses (Aglietta, 1976; Boyer, 1986; Lipietz, 1979), tanto al "régimen de acumulación" (el modo de articulación entre las normas de producción, uso y distribución de los productos) vigente, como al "paradigma tecnológico" en el cual éste se basa (principios generales de organización del trabajo, de la producción y de utilización de las tecnologías) y al "modo de regulación" (formación de salarios, modalidad de competencia entre empresas) que cumplen la función de ajustar permanentemente los comportamientos individuales y grupales a la lógica del conjunto del régimen de acumulación (Leborgne y Lipietz, 1994).

En América Latina la crisis se manifesta en el agotamiento del modelo de industrialización por sustitución de importaciones que marcó el proceso de desarrollo de la región por varias décadas, así como en los procesos de ajuste y reconversión productiva que empiezan a tomar lugar a partir de comienzos de los 80.

Si bien hay un relativo consenso en cuanto a la(s) temporalidad(es) que da(n) inicio a la crisis, así como a su caracterización, hay mucho menos acuerdo en lo que se refiere a la temporalidad de su resolución y al sentido de que esa se reviste, sea a nivel global, sea en las distintas situaciones regionales o nacionales. A pesar de la fuerza (política, ideológica, económica, tecnológica) de algunas experiencias (tales como el "toyotismo" o "modelo japonés" y el paradigma de la "especialización flexible"), sigue abierto el debate sobre el carácter de esos modelos, su consistencia interna, así como su perduralibilidad y su capacidad de replicabilidad en otros contextos.[1]

En otras palabras, a pesar de características y condicionantes comunes a muchas situaciones, tanto en la configuración de la crisis como en las nuevas estrategias de desarrollo que surgen a partir de ahí, no existe una estrategia única y necesaria de cambio, ni tampoco un horizonte definido de hacia donde, necesariamente, tendrían que ir nuestras economías y sociedades. Asumir esa proposición, rechazando los determinismos, tanto tecnológicos como economicistas, significa reconocer que hay un espacio de intervención de los actores políticos

---

[1] Véase, entre otros, Wood (1989), Hirata (1993), Leborgne y Lipietz (1994), Castillo (1994).

y sociales en la definición de las modalidades de salida a la crisis[2] y refuerza la importancia de examinar detenidamente esos procesos de cambio, en sus múltiples dimensiones.

Eso significa que existen formas distintas de responder a la cambiante situación económica y, en especial, a las presiones en el sentido de aumentar la productividad y eficiencia de las empresas (sectores, regiones, países) con vistas a la necesidad de su (re)inserción en el mercado internacional.[3] En diferentes situaciones nacionales, territoriales, sectoriales, o incluso de empresas, se configuran distintas estrategias que, esquematicamente, podrían ser divididas en dos: a) estrategia(s) de competitividad basadas fundamentalmente en la reducción de costos, incluyendo aquellos relacionados con la mano de obra; b) estrategia(s) de competitividad que tratan de combinar la reducción de costos con la búsqueda de mejor calidad de productos y procesos y un diseño innovador.

Las consecuencias de cada una de esas estrategias sobre las condiciones y el mercado de trabajo serán sin duda distintas. El hecho de que la segunda vía pueda ser más deseable y más sostenible a mediano y largo plazo no quiere decir que sea la más frecuente. Tampoco quiere decir que la primera de ellas no pueda ser funcional o exitosa (del punto de vista de la capacidad competitiva de las empresas) por determinados períodos, que incluso pueden ser largos, con relación al tiempo de vida de los individuos y de los grupos sociales.

B. DESINTEGRACION VERTICAL Y ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS

Una de las características importantes de los procesos actuales de transformación de las realidades productivas es la tendencia a la disminución de la integración vertical de las grandes empresas que fueron las protagonistas del proceso anterior de industrialización, a través de la externalización de los servicios de apoyo a la producción (anteriormente realizados internamente a la empresa y por su personal regular) y de partes de su proceso productivo.

---

[2] Véase por ejemplo la discusión de Leborgne y Lipietz (1994) sobre la "flexibilidad ofensiva" y la "flexibilidad defensiva", definidas como dos estrategias sociales distintas en la producción de los nuevos espacios económicos, cuya configuración estaría relacionada no a cualquier determinismo de carácter económico o tecnológico, sino a distintas combinaciones institucionales, distintas tradiciones de los actores colectivos, distintas posibilidades de negociar los procesos de transformación productiva. En la sociología y la economía del trabajo latinoamericanas esa discusión también está presente. Si bien es cierto hay muchos autores que, siguiendo ciertas tendencias presentes a escala internacional, consideran que ya estaría definido un nuevo paradigma tecnológico y productivo (un nuevo "one best way"), radicalmente distinto del anterior, cuya difusión es inevitable, hay otra corriente que asume una postura mucho más relativista y no acepta la inexorabilidad de ese nuevo one best way que, siendo discutible en los países desarrollados, mucho más lo sería en América Latina. Para una discusión más detallada de este tema ver, entre otros, Humphrey (1994), De la Garza (1993) y Abramo (1994).

[3] Esas formas están sin duda relacionadas a los distintos patrones de competitividad dominantes en los distintos mercados a los cuales se dirige cada tipo de producción. En ese sentido evidentemente las posibilidades no son ilimitadas, sino que se mueven dentro de un rango más o menos estricto de opciones.

Eso provoca cambios importantes a dos niveles. En primer lugar, en la configuración de la empresa "madre" (aquélla que está externalizando servicios y/o etapas de la producción) en lo que se refiere a las características de sus procesos productivos, de sus formas de gestión, al volumen de empleo y a la composición de su mano de obra (perfil de calificaciones y ocupaciones), a sus condiciones de trabajo y relaciones laborales. En segundo lugar, en la configuración de los tejidos productivos, llevando al establecimiento de nuevas relaciones entre empresas, o una nueva "división del trabajo entre empresas" (Castillo, 1993). Esas nuevas relaciones en muchos casos se caracterizan por la constitución y el desarrollo de diversos encadenamientos productivos (o cadenas de subcontratación) que establecen nuevas formas de articulación entre grandes, medianas y pequeñas empresas, entre segmentos tecnologicamente más y menos avanzados, entre el sector formal e informal, lo que estaría exigiendo una redefinición de los conceptos mismos de sector "moderno" y sector "tradicional" de la economía o del mercado de trabajo, así como una revisión de las relaciones que se establecen entre ellos.

Entender esa dimensión es muy importante si se quiere considerar el grado de equidad o inequidad, de inclusión o exclusión social existente en (producido por) los nuevos paradigmas productivos y, más concretamente, en las configuraciones productivas que surgen y se desarrollan en un determinado sector o región. En otras palabras: si se quiere entender qué tipo de trabajo y qué tipo de trabajador se está configurando en el seno de esos modelos, no basta con examinar lo que ocurre en la empresa que es la "cabeza" de la cadena; hay que examinar el proceso de producción de un bien y/o servicio en su conjunto (Castillo y Santos, 1993).

Respecto a esos fenómenos también se pueden observar, esquemáticamente, al menos dos vías posibles de desarrollo:

a) Una vía más virtuosa, cuya principal expresión sería el modelo de la "especialización flexible" (Piore y Sabel, 1984), en el cual las relaciones entre las empresas se estarían caracterizando por un alto grado de cooperación (que incluye el intercambio de informaciones, capacitación y asistencia técnica desde la empresa madre a sus proveedores) y que tiene como efecto la diseminación de las "mejores prácticas productivas" a lo largo de la cadena. El establecimiento de redes estables y cooperativas entre clientes y proveedores con esas características abriría también la posibilidad de fortalecer y consolidar micro y pequeñas empresas, con efectos consecuentemente benéficos sobre su capacidad de generación de empleo (Ruas, 1993).

b) Un tipo de "flexibilidad espúria o precarizadora", donde la desintegración vertical de las grandes empresas obedece básicamente a una lógica de reducción de costos, a través de la externalización de esos. Los encadenamientos que surgen de esos procesos son caracterizados por relaciones jerárquicas y extremadamente asimétricas entre empresas, que tienden a producir nuevas segmentaciones en la estructura industrial y en el mercado de trabajo.

Por supuesto, existe una fuerte relación entre esas dos vías y los dos tipos de estrategias competitivas definidos anteriormente, que a su vez están referidos a los patrones de competencia dominantes en los mercados a los cuales se dirige cada tipo de producción. Entre los productores que se dirigen a los mercados caracterizados por un patrón de competitividad en el cual predomina la calidad y el diseño, se puede encontrar la mayor preocupación con la mejoría de las condiciones de subcontratación (esfuerzos de estabilización de la red clientes-proveedores, asistencia técnica de los primeros hacia los segundos, etc). Entre los que compiten básicamente por precios, la lógica de reducción de costos es la que tiende a presidir la constitución de las cadenas (Ruas, 1993).

En América Latina las evidencias empíricas hasta ahora acumuladas parecen indicar que los procesos de desintegración vertical de las grandes empresas nacidas y crecidas bajo el modelo de industrialización por sustitución de importaciones, han significado **en pocos casos** la estructuración de un nuevo tejido productivo con las virtuosidades constitutivas del modelo de la "especialización flexible". En la mayoría de ellos han predominado procesos en que la estructuración de las cadenas de subcontratación (o la "tercerización" de servicios y/o actividades) ha obedecido básicamente a un estrategia de externalización de costos y de responsabilidades sociales hacia la mano de obra. Eso ha significado un proceso de precarización del trabajo fuertemente marcado por diversas variables, entre ellas la de género. La gran empresa se articula en redes de subcontratación que, a lo largo de los encadenamientos productivos incluye desde las empresas medianas formales y con un desarrollo tecnológico cercano a la "empresa-madre", pasando por empresas más chicas, tecnológicamente menos desarrolladas y con mayores grados de informalidad, incorporando los talleres de distintas dimensiones, hasta llegar, muchas veces, a las formas de trabajo a domicilio que se reproducen en esos contextos.

En México, por ejemplo, a partir de un estudio sobre el trabajo a domicilio en las industrias de la confección, juguetes, plástico, textil, electrónica y metalmecánica, Benería y Roldán (1987) llegan a la conclusión de que el principal factor que había impulsado el desarrollo de las relaciones de subcontratación existentes en esos sectores era la disminución de costos (fijos y salariales). Además de éstos aparecían también los objetivos de ajustar la producción a las fluctuaciones en la demanda y de evitar la sindicalización del personal.

En Chile, según Díaz (1991), la realidad predominante en las cadenas productivas, en general dominadas por empresas oligopólicas que a su vez pertenecen a grupos económicos, es una fuerte asimetría de poder. La gran empresa "descarga" sus costos (así como los vaivenes de los ciclos económicos) en las medianas y pequeñas a lo largo de las cadenas. Hay una transferencia de excedentes desde las empresas subcontratadas (y sus trabajadores/as) al grupo económico que domina la red y la heterogeneidad estructural se reproduce en el seno mismo de esas cadenas.

Eso significa que se produce una suerte de "competitividad sistémica" de la cadena en su conjunto, cuyos frutos, sin embargo, no son repartidos equitativamente. Ello determina que las empresas subcontratadas sigan utilizando intensivamente mano de obra mal pagada, operen

con equipos obsoletos y sigan utilizando métodos "atrasados" de gestión (paternalistas y/o despóticos). No existe, como en varios otros países, una regulación estatal que permita mayor equidad para los subcontratistas; la legislación existente permite que los subcontratistas, a su vez, descarguen todos sus costos sobre sus trabajadores/as.

El estudio de Selamé y Henríquez (1995) sobre los sectores de confección, textil, cuero y calzados en Chile confirma ese diagnóstico. Los procesos de subcontratación aparecen ahí como parte de las estrategias empresariales de reducción de costos que tienen el objetivo de enfrentar la competencia de productos importados en el mercado interno. Se caracterizan básicamente por la flexibilización del uso de los recursos productivos (materias primas, fuerza de trabajo, medios de producción). Las relaciones entre los distintos eslabones de esas cadenas (empresas contratantes, empresas contratistas, talleres, intermediarios, trabajadores/as a domicilio) es marcada por una fuerte asimetría de poder y por la total ausencia de cooperación y asistencia técnica.[4]

Según las autoras (Selamé y Henríquez, 1995:99): "la descentralización de la producción se realiza bajo el fuerte control de las empresas más consolidadas; éstas siguen dirigiendo técnicamente el proceso productivo, estableciendo el nuevo diseño de su organización y concentrando fuertemente el excedente. Las unidades productivas con que se vinculan (... en general) tienen un poder de decisión muy escaso y concurren de manera muy menoscabada a la distribución del producto". Habría que señalar aún que muchos de esos "nuevos productores" (microempresas, talleres) son ex-asalariados de la grande o mediana empresa.

A su vez, en Brasil, Githay (1993), identifica dos diferentes modalidades (o "trayectorias") en los procesos de externalización ("tercerización"). La primera se caracterizaría por un esfuerzo articulado entre grandes y pequeñas empresas en el sentido de calificar los proveedores y aumentar la calidad de los productos. Esa modalidad fue encontrada básicamente en segmentos de la industria metalmecánica de la región de Campinas (SP). En un estudio realizado en 1988, se pudo observar que las empresas subcontratadas basaban sus ventajas competitivas en la utilización de tecnologías avanzadas de usinado y que su fuerza de trabajo era bastante calificada (mecánicos y operadores de máquinas-herramienta, varias de ellas de control numérico), comparable en la mayoría de las veces a la mano de obra de sus grandes clientes.

---

[4] Como ejemplos de ese tipo de relación podemos señalar el caso de la empresa matriz que impone los precios a la empresa subcontratista, que a su vez los impone a los talleres (pasando o no por intermediarios, conforme el caso). Los talleres no tienen posibilidad de intervenir en la definición de la tarifa e incluso la empresa matriz tiene plena libertad para rebajar las tarifas cuando lo estime conveniente. Los subcontratistas no cuentan con ningún tipo de garantía. Los atrasos en la entrega de los productos pueden ser castigados de varias formas: a través de la disminución del valor de "compra" de los productos, de la cantidad de trabajo a ser encargada en la vez siguiente, o, directamente, a través de multas. En síntesis, la empresa matriz dicta absolutamente las reglas del juego, pero no asume ninguna responsabilidad financiera, económica o laboral con los talleres. En consecuencia, los salarios de los trabajadores del taller son muy bajos y su rotación laboral es muy alta (Selamé y Henríquez, 1995).

La segunda modalidad, encontrada en la industria de calzados de Rio Grande do Sul y en la industria de confección de Río de Janeiro, obedecía, a su vez, a una lógica de reducción de costos vía precarización de las condiciones de empleo, que, en algunos casos, llegaba a comprometer la calidad de los productos.[5]

Según Ruas (1993) las relaciones de subcontratación en Brasil se encuentran en general en un estadio poco desarrollado; son poco frecuentes las relaciones de mutua colaboración en términos, por ejemplo, de desarrollo tecnológico de un producto. Las formas más "virtuosas" están concentradas en pocos segmentos industriales (especialmente en los complejos metalmecánico y automotriz), donde las relaciones se pautan por contratos con algún tipo de garantías para las dos partes, llevando a la diseminación de nuevos patrones de eficiencia y calidad (muchas veces acompañada por programas de capacitación e involucramiento de trabajadores) a lo largo de la cadena, por lo menos en sus niveles superiores (relación, por ejemplo entre las empresas automotrices y las grandes empresas de autopartes o entre estas y su primera línea de proveedores).[6]

C. CARACTERISTICAS DE LA INSERCION DE LA MUJER

Muchos(as) autores(as) han llamado la atención para el silencio sobre la dimensión de género que caracteriza en general la discusión sobre los nuevos paradigmas productivos a escala internacional (Jenson, 1989; Abreu, 1993) y que ayuda a esconder (o por lo menos a no desvelar) importantes problemas de esos mismos modelos.

Respecto al tema específico que estamos tratando, es necesario señalar lo siguiente. Si se asume que en las empresas de punta de las cadenas productivas, en general las más exitosas desde el punto de vista económico, se ha producido una transformación del trabajo en el sentido de la superación del taylorismo-fordismo, habría que verificar si esas tendencias se mantienen a lo largo de la cadena, con el objetivo de analizar mejor el proceso en su conjunto, en especial en lo que se refiere a las dinámicas de inclusión y exclusión al interior del mercado de trabajo.

---

[5] En un análisis más fino, habría que diferenciar las dos situaciones aquí mencionadas, ya que en el complejo de producción de calzados concentrado alrededor de la ciudad de Novo Hamburgo (RS), existe una combinación de formas más avanzadas y formas más rudimentarias de flexibilidad (Githay, 1994).

[6] Véase, a ese respecto, Gitahy (1993) y Posthuma (1995). Sin embargo, hay que señalar que ese proceso de adecuación de las empresa de autopartes a los patrones de competitividad definidos por las ensambladoras de autos ha tenido como contrapartida, en los años recientes, un intenso proceso de racionalización de costos, con efectos muy negativos sobre los niveles de empleo de ese sector. La tendencia a futuro podría ser la profundización de ese proceso.

Antes de hacerlo, sin embargo, es necesario discutir mejor la afirmación anterior. Las evidencias empíricas hasta ahora disponibles para América Latina no son suficientes para llegar a la conclusión de que, en una proporción significativa de empresas, esa sea la configuración principal de las transformaciones que se estén dando.[7] De la Garza (1993), por ejemplo, en un balance de los estudios sobre la reestructuración productiva en América Latina realizados hasta 1992, llega a la conclusión de que estos estarían indicando que el taylorismo-fordismo en crisis en nuestros países no estaría siendo sustituido por la "utopía post-fordista", o sea, por situaciones de trabajo marcadas por las características anteriormente descritas. Carrillo (1995), analizando la fábrica Ford Hermosillo, uno de los casos más paradigmáticos de la implantación de los métodos japoneses en América Latina, no duda en reconocer su "exito económico" pero se pregunta sobre su "exito laboral" en el sentido de las condiciones de empleo y de las relaciones de trabajo ahí existentes.

Los resultados del Proyecto Regional "Cambio tecnológico y mercado de trabajo" realizado por la OIT en las industrias de alimentación y metalmecánica de Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile y México, a su vez, indican que los cambios en la naturaleza del trabajo y sus relaciones son todavía muy relativos. En términos de reorganización del trabajo, en general, lo que ha predominado hasta ahora es la simplificación de tareas; en algunos casos ese proceso se compensa con movimientos hacia su enriquecimiento (básicamente atribución de tareas de inspección de calidad, manutención o control estadístico de calidad a los operarios), caracterizando mucho más una polivalencia multitask (multitarea) que una polivalencia de tipo multiskill (multicalificación) (DIEESE, 1995). Solamente en algunos casos se observa una reducción significativa de los niveles jerárquicos (industria de autopartes en Brasil y empresas metalmecánicas del norte de México), otro de los elementos considerados fundamentales en el modelo "post-fordista". Aunque haya aumentado la preocupación de las empresas con la capacitación de sus funcionarios, la difusión de programas en ese sentido está lejos de ser generalizada y, en la mayoría de los casos, sigue privilegiando los niveles de gerencia y supervisión y no los trabajadores de producción. Por otro lado, se observa el aumento de las formas precarias de trabajo (trabajadores eventuales o a plazo fijo) y un proceso de intensificación del trabajo asociado a la introducción del cambio tecnológico y organizacional.

Aunque no exista un balance definitivo del tema (incluso porque el proceso sigue en curso), hay varias otras investigaciones que apuntan en un sentido parecido.[8] Es necesario volver ahora al análisis de lo que ocurre en las otras empresas (que no están en la punta de la cadena), con el objetivo de examinar qué tipo de trabajo y de trabajador están ahí ubicados o,

---

[7] Según una serie de autores, las transformaciones asociadas a la "superación del taylorismo-fordismo" estarían apuntando a la constitución de un nuevo tipo de trabajo y un nuevo perfil de trabajadores. La mano de obra de las empresas "post-fordistas" se caracterizaría por ser más calificada, responsable, más autónoma, polivalente, comprometida con los objetivos de la empresa, desarrollando un trabajo más enriquecido y con mayores posibilidades de participar en la definición de las rutinas de trabajo y/o incluso en algunos aspectos de la gestión de la empresa.

[8] Véase, entre otras, Castro (1993) y Leite (1995).

en otras palabras, quiénes son los incluidos y quiénes son los excluidos de las virtuosidades de los procesos de modernización productiva.[9]

En la medida en que nos alejamos de las empresas "madre", recorriendo las cadenas productivas, podemos observar en general una precarización de las condiciones de trabajo en términos de una serie de condiciones, tales como salarios, calificaciones, oportunidades de capacitación, tipo de contrato, protección social, posibilidad de sindicalización y negociación colectiva.

Esa progresiva precarización, que lleva a nuevas segmentaciones en el mercado de trabajo, está fuertemente marcada por la variable género, entre otras. En determinadas situaciones esas variables pueden ser también de carácter étnico, religioso, generacional, nacional, etc.

Examinando algunos ejemplos de lo que ocurre en los países desarrollados, podemos observar que, por ejemplo, el "modelo japonés" está basado en una organización societal y del proceso productivo fuertemente dualista en términos de género. Los salarios relativamente más altos, la estabilidad en el empleo, la abertura de espacios de participación para los trabajadores, están vigentes básicamente en las grandes empresas, donde predomina ampliamente el empleo masculino.

El empleo femenino, a su vez, se concentra en las pequeñas y medianas empresas de los sectores más tradicionales de la economía y en el amplio sistema de subcontratación que sirve a las grandes empresas, siendo parte constitutiva del modelo japonés. Ahí el empleo es precario (inestable) y los niveles de calificación y remuneración son muy inferiores. La atención exclusiva de los empleados (hombres) al trabajo profesional demandado por la gran empresa tiene como contrapartida una rígida división sexual del trabajo en el ámbito de la reproducción, donde el cuidado con la casa y la educación de los niños está reservado casi exclusivamente a las mujeres, lo que implica, para éstas, un alto grado de discontinuidad en su vida profesional (Ferreira y otros, 1990).

En Francia, los resultados de las encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Estudios Económicos (INSEE) también indican diferencias importantes entre la situación de hombres y mujeres en las empresas modernizadas. La proporción de mujeres que trabajan en líneas de montaje sigue siendo muy superior a la de los hombres (5 para 1) y, en lugar de disminuir, entre 1978 y 1984 experimentó un ligero aumento.

---

[9] Hay que señalar que la mayoría de los estudios sobre los procesos de modernización tecnológica y organizacional realizados hasta ahora en América Latina han estado enfocados justamente hacia esas empresas de punta, ubicadas en general en los sectores más integrados al mercado externo, donde, muchas veces, lo que buscan los investigadores es, justamente, encontrar las "best practices" acordes a los nuevos modelos.

En el caso discutido por Castillo y Santos (1993), sobre el complejo productivo ubicado en el municipio de Arganda del Rey, cercano a Madrid, donde se concentran industrias químicas, de transformación de plástico, productos metálicos, madera y muebles, podemos ver claramente cómo la presunta "recomposición" de las calificaciones a nivel de la(s) empresa(s) que están en la punta de la cadena se descompone otra vez cuando examinamos lo que los autores llaman "el (complejo) sistema social de producción en su conjunto". La reconstrucción de ese sistema (ver Gráfico) apunta la existencia de 5 niveles articulados de producción. Del primero (el que se dirige directamente al mercado) al último habría una suerte de continuum entre lo que los autores llaman expresivamente de empresas "cabeza" y empresas "mano", recordando la tradicional separación entre concepción y ejecución típica del taylorismo-fordismo. Conforme nos desplazamos de las empresas "cabeza" hacia las empresas "mano", podemos observar una progresiva precarización de las condiciones de empleo y trabajo, bajo varios aspectos. Esa precarización está fuertemente marcada por la dimensión de género, como se puede observar en lo que sigue:

a) Nivel 1: aquí se ubican las empresas "clientes" de la cadena de subcontratación (grupos nacionales y multinacionales), productoras de automóviles, refrigeradores, medicamentos, computadoras, así como los proveedores de materias primas químicas y petroquímicas; el empleo es predominantemente masculino; más del 70% de los trabajadores (en general con alta calificación) tienen contrato fijo de trabajo y su oficio consiste en el diseño de piezas, investigación y comercialización.

b) Nivel 2: formado por empresas de matricería y de asistencia técnica; el empleo sigue siendo predominantemente masculino; la calificación sigue siendo elevada y la naturaleza del trabajo sigue siendo compleja (diseño y transformación complejas, ejecutada en máquinas complejas).

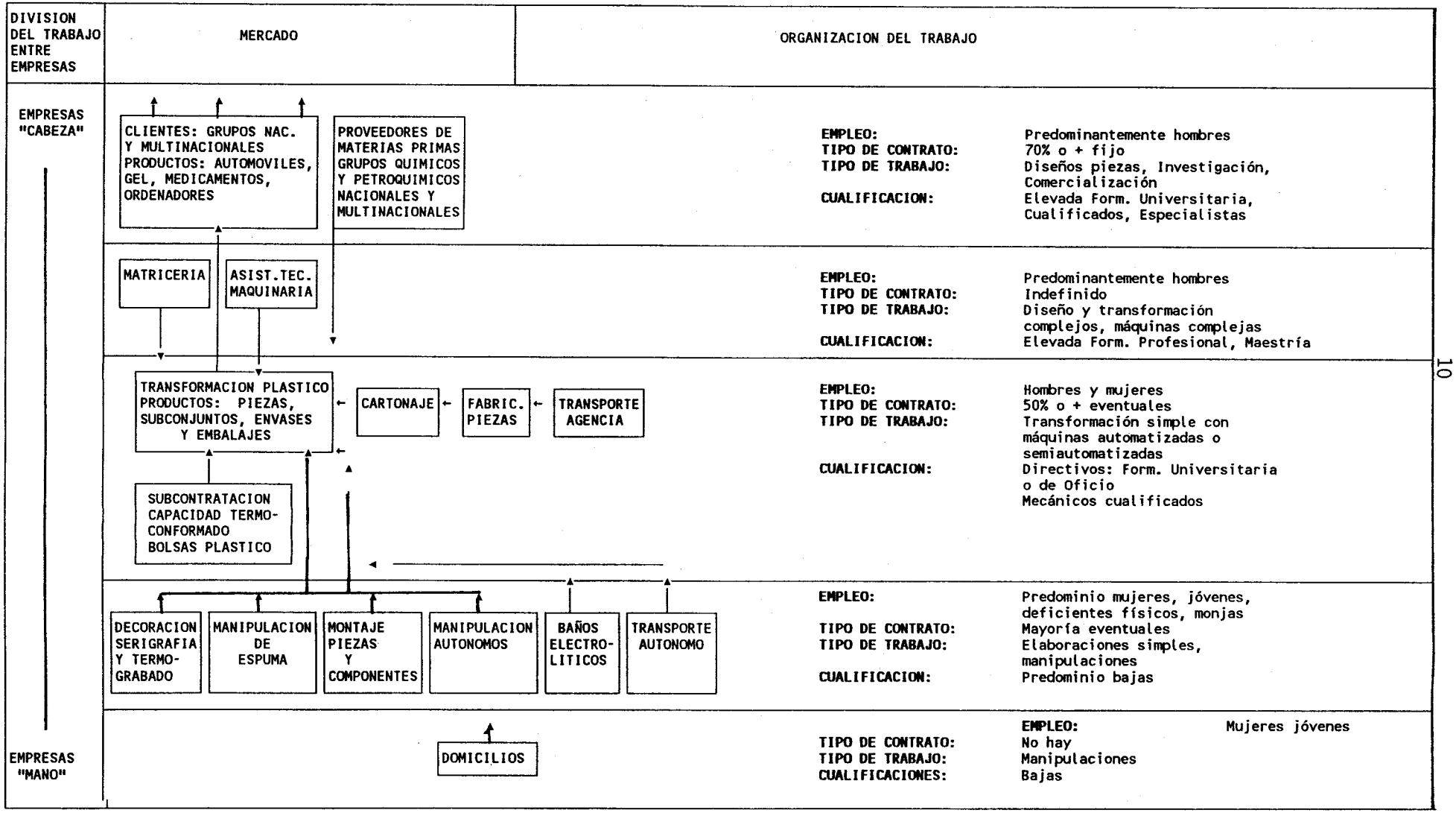
c) Nivel 3: empresas de fabricación de piezas, envases y subconjuntos de plástico y de metal; aquí empiezan a aparecer las mujeres y la calidad del empleo comienza a disminuir: 50% o más de los(as) trabajadores(as) tienen contratos eventuales y ejecutan transformaciones simples con máquinas automatizadas o semiautomatizadas; los directivos siguen teniendo formación universitaria o de oficio. Hay mecánicos calificados, pero 60% de los trabajadores tienen baja calificación.

d) Nivel 4: empresas de montaje de piezas y componentes, manipulación de espuma, serigrafía y termograbado. El empleo ya es predominantemente femenino y joven y las calificaciones son bajas; la mayoría de los contratos es eventual y el trabajo que se ejecuta es básicamente manual y de elaboración simple.

e) Nivel 5: formado por trabajo a domicilio, ejercido exclusivamente por mujeres jóvenes, con bajas calificaciones, sin cualquier tipo de contrato, realizando trabajos de manipulación simple.

GRAFICO

ENCADENAMIENTO PRODUCTIVO EN EL TRANSFORMADO DE PLASTICO (ARGANDA, MADRID)



Fuente: Castillo y Santos, 1994.

En México, en el ya citado estudio de Benería y Roldán (1987), las autoras también observaron una cadena de 4 niveles de subcontratación conectando a una gran empresa multinacional con el trabajo a domicilio, caracterizada por la misma segmentación en términos de género.

En el primer nivel se ubicaba una gran empresa (fabricante de electrodomésticos) que subcontrataba el 70% de su producción a cerca de 300 subcontratistas. En el segundo, estaban las empresas medianas subcontratadas por la primera. En el tercero, los talleres que producían piezas para las empresas del segundo nivel y a su vez repasaban trabajo (básicamente el mismo realizado en los talleres) para una serie de trabajadoras a domicilio (cuarto nivel). En los dos últimos niveles, el trabajo era ocasional y seguía pautas asociadas a la informalidad. Las operarias del taller recibían el salario mínimo (sin beneficios sociales) mientras que las trabajadoras domiciliarias recibían en promedio un tercio del mínimo.

En Chile, Selamé y Henríquez (1995), en su estudio sobre los sectores textil, confecciones, cuero y calzado, encontraron varios tipos de cadenas de subcontratación. Entre otros: a) empresa-matriz contratando directamente trabajo de talleres y trabajo a domicilio (2 niveles); b) empresa matriz contratando directamente trabajo de talleres que a su vez contrataban trabajo a domicilio (3 niveles); c) empresa matriz contratando, a través de un intermediario, el trabajo de talleres que, a su vez, contrataban trabajo a domicilio (4 niveles). La mano de obra femenina era gran mayoría, tanto en los talleres como en el trabajo a domicilio. Muchas mujeres incluso acumulaban las dos condiciones: trabajaban en los talleres y en sus casas. En los talleres ganaban más; aunque recibiendo el mismo pago por pieza trabajada, obtenían un mayor rendimiento por unidad de tiempo, ya que podían usar maquinas industriales (más rápidas) y evitar las interrupciones provocadas por el trabajo doméstico y el cuidado de los niños.[10]

Muchas de las trabajadoras a domicilio no sabían siquiera el nombre de la empresa o el taller para el cual trabajaban. Sus jornadas eran muy largas (entre 51 y 75 horas a la semana), invadiendo frecuentemente las noches, los fines de semana y los días festivos. Por supuesto, trabajaban sin ningún tipo de previsión social, sistema de salud, contrato o siquiera un documento que pudiese comprobar su relación de trabajo (tales como boletas de servicio o comprobantes de piezas y materiales entregados o recibidos por el taller o el intermediario). No tenían ningún poder de incidir en las tarifas y, a su vez, tenían una serie de gastos tales como los de movilización (retirada y entrega de materiales y piezas terminadas), manutención y reposición de maquinaria y herramientas utilizadas (tijeras, agujas, dedales), consumo básico de agua, luz, calefacción.[11]

---

[10] En las casas trabajan con máquinas caseras, mucho más lentas.

[11] Para un estudio en detalle de la situación del trabajo a domicilio en Chile en los sectores señalados, véase Selamé y Henríquez, 1995.

Lo que se quiere demostrar con esos ejemplos es que, frecuentemente, "la flexibilidad noble y pionera de unos sólo es posible debido a la permanencia del taylorismo - y, deberíamos agregar, de condiciones precarias de trabajo - para otras" (Abreu, 1993). O, en otras palabras, que el nuevo modelo de flexibilización para las mujeres pasa por la utilización intensiva de formas de empleo precarias, como contratos de corta duración, empleos a tiempo parcial y/o trabajo a domicilio.

Eso no quiere decir que sea adecuado considerar a las mujeres como fuerza de trabajo "a-típica", marginal, eventual. A pesar de la segmentación de género existente en el mercado de trabajo, la presencia femenina es significativa en muchos sectores industriales e, incluso, en muchas de las empresas "cabeza" de esos sectores.[12] Justamente por eso es fundamental también, en la discusión de los nuevos paradigmas productivos, verificar lo que está ocurriendo con las mujeres en esas empresas (las formales, las que se modernizan), y, en particular, examinar hasta que punto el cambio tecnológico y organizacional ahí experimentado les está abriendo mayores posibilidades de empleo y mejores condiciones de trabajo.

Algunas evidencias empíricas de las (pocas) investigaciones realizadas hasta ahora sobre el tema en América Latina parecen indicar que lo que está ocurriendo no es solamente un proceso de externalización, de expulsión de la fuerza de trabajo femenina desde la gran empresa hacia los otros eslabones de la cadena. Además de eso ocurre también un complejo proceso de inclusiones y exclusiones en torno a las nuevas tecnologías al interior de esas mismas empresas. Un proceso de redefinición de formas de trabajo y jerarquías, de competencias y calificaciones, de condiciones de salud y seguridad, que contiene, en algunos casos, elementos de mejoría para las mujeres (mayores oportunidades de acceso, capacitación, promoción) y, en muchos otros, la reproducción de las desigualdades, la discriminación y la segmentación ocupacional anteriormente existentes.[13]

---

[12] Los sectores donde hasta ahora ha predominado el trabajo a domicilio son sectores que cuentan, en general, con una participación femenina significativa, bastante superior al promedio del sector industrial. Para Chile, en 1991, las mujeres correspondían a un 21,6% del total de la población ocupada en el "segmento formal" de la industria manufacturera (establecimientos de 10 o más trabajadores). En los rubros de textiles, confección, cuero y calzado (responsables por el 19,3% del total del empleo industrial), esa participación se duplica (42,9%), fluctuando entre un 12,8% en la industria del cuero, 32,8 en la textil, 33,4% en la de calzados y llegando a un 66,5% en la industria de confección (Selamé y Henríquez, 1995).

[13] Debido a su complejidad y diversidad, ese proceso merece ser estudiado en detalle en cada situación concreta (aunque ese no sea el objetivo del presente texto), bajo el riesgo de que la discusión sobre los nuevos paradigmas productivos se desarrolle ignorando a las mujeres, o sea, con una perspectiva ciega en términos de género, con todas las consecuencias negativas que eso pueda tener (véase a respecto, el excelente artículo de Jenson, 1989). Para un análisis de lo que ocurre en Chile con la fuerza de trabajo femenina en empresas y sectores que se modernizan, véase Hola y Todaro (1992) y Abramo y Armijo (1995). Para un un análisis de carácter más histórico, véase Arango (1991).

Lo que parece importante observar es que: a) las formas precarias de trabajo están aumentando en el contexto de los procesos de modernización; b) justamente, lo que no parece adecuado es considerar a esas formas de trabajo como "atípicas", propias de los sectores más atrasados de la economía, ya que, cada vez más, ellas pasan a constituir eslabones importantes del proceso de acumulación (o, como se prefiere llamar actualmente, de las estrategias de competitividad, productividad y/o flexibilidad) de empresas modernas y "exitosas", "exitosamente" articuladas con el mercado externo; c) ese proceso de precarización está fuertemente marcado, entre otras, por la dimensión de género: son las mujeres (así como los negros, los indígenas, los migrantes, etc., dependiendo de cada situación concreta) las que tienden a sufrirlo más intensamente.

En realidad, examinando los datos generales de empleo de América Latina, podemos observar un fuerte aumento de la precarización del empleo en la última década. Aunque la tasa global de ocupación se haya recuperado entre 1990-93, después de la fuerte caída a lo largo de toda la década de los 80,[14] se observa un importante cambio en la estructura del mercado de trabajo, con la disminución de la participación del sector público y de la gran empresa privada en la generación de empleo y el aumento de la participación del sector informal y de la pequeña empresa.[15] Se reduce el grado de protección social de los trabajadores,[16] y el desempleo se focaliza en determinadas regiones dentro de los países y determinadas categorías dentro de la población económicamente activa (como las mujeres y los jóvenes).[17]

D. EL TRABAJO A DOMICILIO

El trabajo a domicilio es una de las modalidades de empleo precario que se ha reproducido en ese proceso, contribuyendo al éxito de determinadas estrategias de acumulación donde la reducción de costos y la flexibilidad del mercado de trabajo aparecen como factores clave. Como ya se ha señalado, la presencia femenina, que aumenta proporcionalmente en la medida

---

[14] A nivel agregado, la tasa de desocupación abierta en América Latina pasó de un 6,6% en 1980 a un 10% en 1985. A partir de esta fecha empezó a disminuir, llegando a 1990 a un 7,9%; solamente en 1993 (13 años después) volvió al mismo nivel en que se encontraba antes de la crisis, esto es, a un 6,6% (PREALC, 1993).

[15] El peso del sector informal más la pequeña empresa y el servicio doméstico pasó de un 40% en 1980 a un 54% en 1992. A su vez, en el mismo período, el empleo en el sector público disminuyó de un 15,7% a un 14,9%, y de la gran empresa privada de un 44% a un 31% (PREALC, 1993). Asimismo, de cada 100 nuevas ocupaciones generadas entre 1990-92, 81 se concentraron en el sector informal y en la pequeña empresa (OIT, 1994).

[16] La OIT calcula que apenas un 35% de la PEA latinoamericana está protegida por algún sistema de seguridad social (OIT, 1994).

[17] La tasa de desempleo de las mujeres es, en la mayoría de los países, de un 10 a un 20% superior a la tasa de desempleo de los hombres, llegando, en algunos casos (como el de Jamaica) a ser un 50% superior. A su vez, la tasa de desempleo juvenil representa el doble del desempleo urbano promedio (PREALC, 1993).

en que se baja por los distintos niveles de la cadena, es la gran mayoría en ése, su eslabón más débil. A fines de los años 80 la participación femenina en el trabajo a domicilio fluctuaba entre un 90 a 95% en países como Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Países Bajos; 84% en Francia; 75% España; 70% Reino Unido (Selamé y Henriquez, 1995).

En Chile el trabajo a domicilio se concentra en las industrias de confección y calzados. A pesar de las dificultades de medición de ese tipo de trabajadores (debido no solamente a la informalidad y muchas veces a la clandestinidad de su situación, sino al hecho de que muchos trabajadores a domicilio - en especial trabajadoras - se definen a sí mismos como inactivos) se calculaba que, en 1979, las mujeres representaban el 39% de los trabajadores a domicilio, aumentando esa cifra a 54% en 1991 (SERNAM-PET, 1994).[18]

La alta participación femenina en esa modalidad de empleo es resultado de las múltiples dificultades que las mujeres tienen para incorporarse al mercado de trabajo y que pasan por deficiencias de calificación y capacitación; por la excesiva carga de trabajo doméstico que asumen las mujeres debido a la rigidez de los roles familiares y a la ausencia de servicios publicos de cuidado infantil; por una serie de mecanismos abiertos de discriminación existentes tanto en la familia como en el mercado de trabajo.

Muchas mujeres valoran ese tipo de inserción laboral (así como el trabajo a tiempo parcial) por la posibilidad de conciliar el trabajo remunerado con el cuidado de la casa y de los niños. Para muchas ésa es la única alternativa que tienen de hacerlo, debido a la ya citada deficiencia de la infraestructura de cuidado a los niños y a la rígida división de los roles sexuales existente en la familia.

En ese sentido, el trabajo a domicilio es un tema privilegiado para analizar el "papel de las ideologías de género en la construcción de una actividad productiva" (Abreu y Sorj, 1993) y la relación entre subordinación de género y segregación en el mercado de trabajo.

Estudiando el caso de las "costureras externas" de Río de Janeiro, las autoras muestran de que forma el trabajo productivo de esas mujeres está sujeto a los patrones normativos del trabajo doméstico y subordinado a la organización de la vida familiar. A pesar del gran número de horas diarias que consume, esa actividad no es percibida por las mismas mujeres como un trabajo profesional. Su proceso de aprendizaje (de adquisición de la calificación necesaria para realizarlo) es totalmente naturalizado, o sea, es percibido como parte de un proceso de socialización cuyo objetivo es reproducir la unidad doméstica (la familia) y el rol tradicional de la mujer en ello. Aprender a coser es considerado, para la mujer (o la niña) un tipo de conocimiento esencial para su futuro rol de esposa y madre, que no tiene nada que ver con una calificación profesional. Las niñas no aprenden a coser con vistas a una preparación para el mercado de trabajo, sino como forma de proveer servicios para sí mismas y para otros miembros

---

[18] Desagregando por sectores: las mujeres constituirían el 73% de los trabajadores a domicilio de la industria de confección, el 63% de la industria textil, el 50% de la industria de calzados y el 32% de la industria de cueros (datos del INE - Tabulados ENIA, 1991, citados por Selamé y Henríquez, 1995).

de la familia. Transformar ese conocimiento en un recurso económico no cambia la percepción que las costureras y sus familias tienen sobre la naturaleza de su trabajo (que sigue siendo visto como una "calidad" o una "virtud" de la esposa o madre), a pesar de la importancia que ése pueda tener en la conformación del ingreso familiar.[19]

Esa "domesticación del trabajo productivo" se evidencia cuando las mismas autoras comparan las costureras a domicilio con los sastres. Esos trabajadores tenían una relación totalmente distinta con el aprendizaje de la costura, visto claramente como un "entrenamiento profesional" y su trabajo (la misma costura) como una actividad profesional. Los sastres entrevistados no trabajaban en sus casas, sino en oficinas alquiladas en el centro de la ciudad, lo que les permitía combinar el servicio a particulares con el trabajo subcontratado por las empresas de confección. Esa relativa independencia les confería mayor poder de negociación de sus precios, configurando una situación más cercana a la de un "artesano autónomo" (Abreu y Sorj, 1994).

Lo que se evidencia en el estudio de Abreu y Sorj (1994) es cómo las ideologías de género (la domesticidad para la mujer y el rol de proveedor para el hombre) se traducen en distintas configuraciones de identidad y en normas de conducta distintas en el mercado de trabajo. Estas, a su vez, inciden fuertemente en las condiciones de trabajo de trabajadores y trabajadoras, así como en el modelo de subcontratación característico en cada caso; mientras que para las mujeres las condiciones de subordinación son evidentes, para los hombres esa forma de empleo podría ser mejor caracterizada como la de un trabajador por cuenta propia, con evidentes ventajas: las condiciones en que se ejercía el trabajo y los ingresos de ahí provenientes eran claramente mejores en el caso de los hombres que en el de las mujeres.

Eso nos conduce a la última parte de este trabajo, en la cual se discutirá con un poco más de detalle el tema de la segmentación ocupacional de género y de la construcción social de las calificaciones como dos aspectos fundamentales en la determinación de las formas de inserción de la mujer en el mercado de trabajo en contextos de transformación productiva.

E. UNA ESPECIAL ATENCION A DOS DIMENSIONES: LAS CALIFICACIONES Y LA SEGMENTACION OCUPACIONAL DE GENERO

Como es sabido, el mercado de trabajo está marcado por una fuerte segmentación ocupacional de género (Arriagada, 1991; Guerra, 1988; Kergoat, 1985). Ello significa que el empleo femenino está concentrado en un número reducido y determinado de sectores y ocupaciones consideradas típicamente femeninas, manteniéndose restringido su acceso a otras profesiones y calificaciones. A esa segregación horizontal se suma una segregación vertical, o sea, la

---

[19] Sin mencionar su importancia en la reducción de costos en los eslabones anteriores de la cadena productiva, en la transferencia de excedente hacia las grandes empresas que la dominan y, en ese sentido, en el éxito de sus estrategias de competitividad.

concentración de las mujeres en los niveles más bajos de cada ocupación, lo que también significa puestos de trabajo peor remunerados y más inestables.

Muchos estudios ya han demostrado que el lugar ocupado por un(a) trabajador(a) en la estructura ocupacional es un elemento fundamental en la determinación de su salario, tipo de contrato, oportunidades de capacitación, condiciones de trabajo y reconocimiento social. Por otro lado, la suposición de que la modernización tecnológica y organizacional podría por sí sola alterar significativamente esa segmentación ocupacional de género, cada vez más se viene mostrando equivocada.

Teóricamente, algunos elementos presentes en los procesos de modernización en curso podrían aumentar significativamente las oportunidades de entrada de la mujer a una serie de funciones, ocupaciones y etapas del proceso productivo de los cuales han estado históricamente excluidas. Entre esos elementos podríamos mencionar la automatización de los procesos productivos (disminuyendo la necesidad de utilización de fuerza física) y la polivalencia (desdibujando las antiguas clasificaciones profesionales, en especial los oficios más calificados de la industria, históricamente dominados por los hombres), lo que podría eliminar algunas de las más fuertes y tradicionales barreras de entrada de la mujer a una serie de profesiones, ocupaciones y puestos de trabajo. La concreción de esas posibilidades podría significar una fuerte mejoría cualitativa de la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo.

Sin embargo, muchas autoras vienen demostrando la insuficiencia de la eliminación de determinadas barreras técnicas para la instauración de una mayor igualdad entre los sexos en el acceso a ellas (Jenson, 1989; Hirata, 1989). Un creciente número de investigaciones estarían demostrando que las diferencias que justifican el ***gap*** entre el trabajo masculino calificado y el trabajo femenino descalificado estarían siendo continuamente reconstruidas al interior de esos procesos (Abreu, 1993).

La gran cuestión que se coloca aquí, por lo tanto, es entender las formas por las cuales se reproduce esa segmentación, así como la gran dificultad de romperla. Para avanzar en la respuesta a esa pregunta, parece fundamental: a) reconocer que la calificación está en el corazón de las desigualdades profesionales que se construyen en el mercado de trabajo, incluyendo aquéllas de género (Jenson, 1989; Maruani, 1993); b) incorporar la noción de que la calificación no es una definición técnica de la calidad de un trabajo, sino **una relación entre ciertas operaciones técnicas y la estimación de su valor social** (Pierre Naville, citado por Maruani, 1993).

¿Qué relación existiría, así, entre el valor social atribuido a cada tipo de trabajo y su dimensión de género? Según Maruani (1993) "... en los mecanismos de producción de la calificación las diferencias de sexo son centrales. El género no es una variable residual, sino uno de los pivotes de la construcción social de las calificaciones".

La autora desarrolla su argumento, mostrando de que manera la noción de calificación se sitúa en el centro de las desigualdades profesionales socialmente construidas entre hombres y mujeres. Apoya su argumento con la constatación de que el aumento sostenido de la participación femenina en el mercado de trabajo en Europa desde hace treinta años no ha sido acompañado de una significativa disminución de la segmentación ocupacional de género: siguen existiendo oficios femeninos y masculinos, ramas de actividad, calificaciones, puestos de trabajo específicamente masculinos y femeninos; esa segmentación sigue estando en la base de las innúmeras desigualdades existentes en el mercado de trabajo, incluyendo las salariales.

Por otro lado, tampoco el gran incremento de los niveles de escolaridad de las mujeres (fenómeno también observado en América Latina) ha sido suficiente para romper esa segmentación, ya que no ha cambiado el bajo valor social (y por lo tanto las bajas calificaciones) atribuido al trabajo femenino. Ese hecho relativiza mucho el poder explicativo de la idea de que la baja presencia de mujeres en las profesiones calificadas se podría explicar por deficiencias en su formación.[20]

Es necesario, por lo tanto, insistir que el proceso de construcción del valor social de los trabajos ejercidos por hombres y mujeres (o, en otras palabras, el proceso de construcción social de las calificaciones "masculinas" y "femeninas") es una de las variables clave para entender los mecanismos de producción y reproducción de la segmentación de género en el mercado de trabajo.

Volviendo al ejemplo ya citado de las costureras y los sastres estudiados por Abreu y Sorj (1994) en Río de Janeiro: ahí está claro que la misma capacidad de trabajo, el mismo "saber hacer", cuando ejercido por un hombre es considerado una **calificación** adquirida a través de un entrenamiento profesional, y, cuando ejercido por una mujer, es considerado un **talento** natural, adquirido en el proceso de socialización de su rol femenino (de esposa y madre). Las dos cosas reciben un valor social totalmente distinto y determinan formas también muy distintas de inserción de esos hombres y esas mujeres en el mercado de trabajo.

Ese es apenas un ejemplo. Con mucha frecuencia el trabajo realizado por las mujeres **es definido, es clasificado** como "no calificado", justamente porque es ejercido por mujeres y, por lo tanto, pasa a ser considerado como un "talento natural" o una "mera destreza" (Jenson, 1989). Esa es una visión socialmente construida, que poco tiene que ver con los contenidos técnicos o operativos de lo que se hace y, que sirve a la producción y reproducción de las jerarquías de género y los mecanismos de inclusión/exclusión en el mercado de trabajo a ellas relacionados. Esas jerarquías y mecanismos también son históricamente construidos, reproducidos en las formas de organización del trabajo, de clasificación de las ocupaciones, en

---

[20] Hay que observar sin embargo que todavía se mantiene una fuerte segmentación de género por áreas educativas. Para el caso de Chile, aunque las mujeres constituyen alrededor de los 49% de los matriculados en el nivel básico, el 51% en el nivel medio y el 44% en el nivel superior (Gomáriz y Valdés, citados por Arriagada, 1995), sus opciones en la enseñanza superior se concentran en las ciencias sociales o biológicas y mucho menos en matemáticas, física, ingeniería. El mismo problema se manifiesta en la educación técnica de nivel medio.

las políticas de recursos humanos (selección, entrenamiento, promoción) de las empresas, en el sistema escolar y, frecuentemente, también en la práctica sindical y en los procesos de constitución de las identidades de trabajadores y trabajadoras.[21]

Clarificar y cuestionar los mecanismos de producción y reproducción de los valores sociales atribuidos a las capacidades, al tipo de trabajo, a las calificaciones de hombres y mujeres es, por lo tanto, una tarea fundamental en el esfuerzo por superar las segmentaciones de género existentes en el mercado de trabajo y las desigualdades e inequidades a partir de ellas generadas. Eso es todavía más importante en contextos de modernización productiva y cambio tecnológico, en los cuales los contenidos (técnicos y sociales) de muchos tipos de trabajos, funciones y ocupaciones se están redefiniendo y en los cuales, teóricamente, se abren muchas posibilidades y se produce una disputa social, no solamente en torno a las oportunidades de empleo, sino a las calificaciones, o sea, a la determinación del valor social de cada tipo de trabajo. Si no se produce al mismo tiempo, un esfuerzo de formación y capacitación de las mujeres en áreas y oficios considerados "no tradicionales"[22] y una reversión de los (bajos) valores sociales atribuidos a los trabajos considerados típicamente femeninos, sin duda nuevas formas de discriminación y exclusión tendrán lugar. La barrera de la fuerza física puede ser fácilmente sustituida por la barrera de la falta de familiaridad con (o de "talento para") la informática, por ejemplo (no me refiero aquí a la utilización de la computadora o de determinados "softwares", sino a la comprensión de sus mecanismos de funcionamiento) condenando a las mujeres, otra vez, a un lugar subordinado en los nuevos paradigmas tecnológicos y productivos.

Ese es un esfuerzo que pasa por la voluntad y por la acción de muchos actores y por la formulación de muchas propuestas. Entre ellas, la investigación que busca analizar y desvelar los mecanismos de reproducción de la discriminación, la formulación de políticas públicas de promoción del empleo y la capacitación femenina en oficios no tradicionales, nuevas políticas de recursos humanos que incorporen a las mujeres como parte importante de la fuerza de trabajo y nuevas estrategias sindicales que abran más espacio a las demandas específicas de las mujeres trabajadoras.

---

[21] Véase a ese respecto, el estudio de Cockburn (1981) sobre la reproducción de las jerarquías de género en los procesos de constitución de la identidad de los trabajadores (hombres) de la industria gráfica en Inglaterra y en su lucha por mantener su empleo y calificaciones en contextos de cambio tecnológico.

[22] En el sentido de que no han sido tradicionalmente ocupados o ejercidos por mujeres.

BIBLIOGRAFIA

Abramo, L. (1993) - **Reconversión productiva, cambio tecnológico y empleo femenino en América Latina**, en Repercusiones de la reconversión productiva y del cambio tecnológico sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la mujer, Santiago, OIT.

Abramo, L. (1994) - **La Sociología del Trabajo en América Latina: nuevos paradigmas productivos, subjetividad obrera y relaciones de género**, en Economía y Sociología del Trabajo, N° 23/24, marzo-junio, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Abramo, L. y Armijo, M. (1995) - **¿Cambio tecnológico en la empresa: igualdad de oportunidades para la mujer?**, en Agacino, R. y Echeverría, M. (org) Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias, Santiago, PET.

Abreu, A.R.P. (1993) - **Mudança tecnológica e gênero no Brasil: primeiras reflexões**, en Novos Estudos CEBRAP, N° 35, marzo, São Paulo.

Abreu, A.R. P. y Sorj, B. (1994) - **Sub-contratação e trabalho a domicilio: a influência do gênero**, en Martins, H.H.S y Ramalho, J.R. Terceirização: Diversidade e negociação no mundo do trabalho, São Paulo, Hucitec-CEDI-NETS).

Abreu, A.R. P. y Sorj, B. (1993) - **Trabalho a domicilio e relações de gênero: as costureiras externas do Rio de Janeiro**, en Abreu y Sorj (org.) O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicilio no Brasil, Rio de Janeiro, Rio Fundo Ed.

Aglietta, M. (1976) - **Régulation et crises du capitalisme,** París, Calmann-Lévy.

Arango, L.G. (1991) - **Mujer, religión e industria** (Fabricato, 1923-1982), Medellín, Ed. Universidad de Antioquia/Universidad Externado de Colombia.

Arriagada, I. (1991) - **Mujer y nuevas tecnologías** en Guzmán, V. y otras, Una nueva lectura: Género en el desarrollo, Lima, Ediciones entre mujeres.

Arriagada, I. (1995) - **La equidad en la educación y el trabajo. Algunas especificidades de género**, Serie de Políticas Sociales, N° 10, Santiago, CEPAL.

Benería, L. y Roldán, M. (1987) - **The crossroads of class and gender: industrial homework, subcontracting and households dynamics. A case study in México City**, Chicago, The University of Chicago Press.

Boyer, R. (1986) - **La théorie de la régulation: une analyse critique**, París, La Découverte.

Carrillo, J. (1995) - **Ford Hermosillo: trayectoria de desarrollo de un modelo híbrido**, presentado al XX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología, Ciudad de México, 2 al 6 de octubre.

Castillo, J.J. (1994) - **¿De qué post-fordismo me hablas?**, en Sociología del Trabajo, N° 21, primavera, Madrid, Siglo XXI de España Ed.

Castillo, J.J. y Santos, M. (1993) - **La calificación del trabajo y los distritos industriales**, en Economía y Sociología del Trabajo, N° 21/22, septiembre-diciembre, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Castillo, J.J. (1989) - **La división del trabajo entre empresas**, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Castro, N. (1993) - **Modernização e trabalho no complexo automotivo brasileiro: reestruturação industrial ou japanização de ocasião?**, en Novos Estudos, N° 37, São Paulo, CEBRAP.

Cockburn, C. (1981) - **The material of male power**, en Feminist Review, N° 9.

De la Garza, E. (1993) - **Reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina, 1982-1993**, en Sociología del Trabajo, N° 19, Madrid.

Díaz, A. (1991) - **El capitalismo chileno en los 90: crecimiento económico y desigualdad social**, Serie Documentos de Análisis, N° 1, julio, Santiago, PAS.

DIEESE (1995) - **Inovações tecnológicas e ação sindical frente à reestruturação produtiva** Santiago, ETM-OIT.

Gitahy, L.; Rabelo, F. y Costa, M.C. (1991) - **Inovação tecnológica, relações industriais e subcontratação**, Textos para Discussão, N° 10, Campinas, DPCT/IG/UNICAMP.

Gitahy, L. (1994) - **Inovação tecnológica, relações interfirmas e mercado de trabalho**, en Gitahy (org.) Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina, Buenos Aires, CIID-CENEP, Red latinoamericana de Educación y Trabajo, CINTERFOR-OIT, IG-UNICAMP, UNESCO-OREALC.

Hirata, H. (1989) - **Automação micro-eletrônica e trabalho: o caso da indústria de vidro no Brasil**, en Para um levantamento sistemático dos impactos sócio-econômicos da automação micro-eletrônica, São Paulo, DIEESE-FINEP.

Hirata, H. (1993) (org) - **Sobre o "modelo" japonês**, São Paulo, EDUSP- Aliança Cultural Brasil-Japão.

Hola, E. y Todaro, R. (1992) - **Los mecanismos del poder (hombres y mujeres en la empresa moderna)**, Buenos Aires, Grupo Editor Latinoamericano.

Humphrey. J. (1994) - **Nuevas cuestiones en la Sociología del Trabajo**, Economía y Sociología del Trabajo, N° 23/24, marzo-junio, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Jenson, J. (1989) - **The talents of women, the skills of men: flexible specialization and women**, en Wood, S. (org), The transformation of work?, Londres, Unwin Hyman.

Kergoat, D. (1985) - **¿Obreros igual a obreras?**, en Crítica de la Economía Política, N° 14-15, México, Ed. Latinoamericana.

Leborgne, D. y Lipietz, A. (1994) - **Flexibilidad ofensiva, flexibilidad defensiva**, en Benko, G. y Lipietz, A. (comp), Las regiones que ganan, Valencia, Ed. Alfons El Magnanim.

Lipietz, A. (1979) - **Crise et inflation. Pourquoi?**, Paris, Maspero.

Leite, M. (1995) - **Novas formas de gestão da mão de obra e sistemas participativos no Brasil**, en Paradigmas de la Sociología del Trabajo", Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, año 1, N° 1, Ciudad de México, ALSTRA.

Maruani, M. (1993) - **La calificación, una construcción social sexuada**, Economía y Sociología del Trabajo, N° 21/22, septiembre-diciembre, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

OIT (1994) - **Panorama Laboral,** Lima.

Piore, M. y Sabel, C. (1984) - **The second industrial divide,** New York, Basic Books.

Posthuma, A. (1995) - **Estratégias de produtividade, competitividade, recursos humanos e emprego nos anos 90: o setor metal-mecânico no Brasil**, Santiago, ETM-OIT.

PREALC (1993) - **PREALC informa**, N° 32, Santiago.

Ruas, R. (1993) - **Notas acerca das relações entre trabalho a domicilio, redes de subcontratação e as condições de competição**, en Abreu y Sorj (org), O trabalho invisível: Estudos sobre trabalhadores a domicilio no Brasil, Rio de Janeiro, Rio Fundo Editora.

Selamé, T. y Henríquez, H. (1995) - **Estudio acerca de la mujer trabajadora a domicilio** (documento preparado para el SERNAM, Santiago, mayo).

SERNAM-PET (1994) - **Mujer y trabajo informal: trabajo a domicilio**, enero, mimeógrafo.