

# Género, trabajo y exclusión social en México

**Orlandina de Oliveira\***

**Marina Ariza\*\***

*Partiendo de una visión integral del trabajo femenino, en este artículo se analiza la centralidad de los procesos de división sexual y social del trabajo en la comprensión de las diversas formas de exclusión socioeconómica que padecen las mujeres. A través de la vinculación analítica entre los conceptos de exclusión social y segregación laboral se exponen, en la primera parte, algunos de los mecanismos sociales que subyacen en estas formas de inequidad. En un segundo momento se examina la división sexual del trabajo en la familia como un modo básico de segregación social. En la tercera parte se analizan las distintas modalidades de la segregación laboral a través de dos ejes de diferenciación: el carácter asalariado o no del trabajo, y su duración (de tiempo completo o de tiempo parcial). Se señalan, por último, las implicaciones de los procesos de segregación laboral sobre la discriminación salarial.*

En este artículo<sup>1</sup> partimos de una visión integral de la actividad económica femenina y examinamos de forma conjunta sus dos componentes: el trabajo doméstico y el extradoméstico. Colocamos a los procesos de división sexual y social del trabajo como mecanismos decisivos en la intelección de las formas y grados de exclusión de que son objeto las mujeres. Desde nuestro punto de vista, la segregación de contingentes importantes de mujeres a la esfera “privada” y su dedicación mayoritaria y/o exclusiva a la actividad doméstica puede ser considerada como una forma más de exclusión social. Replegadas al ámbito doméstico, las mujeres se encuentran en una situación de desventaja relativa para acceder a una serie de recursos sociales básicos. Sostenemos que las diferentes formas de segregación laboral y la discriminación salarial también son manifestaciones de los procesos de exclusión, en este caso en relación con el trabajo extradoméstico.<sup>2</sup>

En un primer momento hacemos un esfuerzo por vincular analíticamente los conceptos de exclusión y segregación, y señalamos algu-

\* Investigadora del Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México.

\*\* Investigadora del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México.

<sup>1</sup> Agradecemos a un lector anónimo las sugerencias hechas a un manuscrito anterior de este artículo; el mismo constituye una versión revisada y ampliada del texto titulado “División sexual del trabajo y exclusión social”, publicado en la *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, núm. 5, 1997.

<sup>2</sup> Al hablar de exclusión social nos referimos a una noción relativa y no absoluta del concepto. En este sentido formas precarias o parciales de inclusión en el mundo del trabajo pueden ser consideradas como exclusión relativa.

nos de los mecanismos sociales que subyacen en la persistencia de estas formas de inequidad en relación con las mujeres. La propuesta que en este sentido planteamos amplía la noción de segregación para incluir otras dimensiones además de la estrictamente ocupacional, entendiendo que ella puede ser un eje de referencia válido para el estudio de la desigualdad de género en diversas esferas sociales. Una de las hipótesis que guía la reflexión es que la segregación es en sí misma un modo de exclusión social. Con base en información para México analizamos, en segundo lugar, la división sexual del trabajo en la familia como una forma básica de segregación social del trabajo. Se rastrean en este punto las líneas de continuidad e interdependencia entre la división sexual del trabajo en la familia y los procesos de segregación ocupacional en los mercados de trabajo. La exclusión por género en estos mercados es examinada integrando en una visión conjunta las distintas modalidades de la segregación laboral, por un lado, y la discriminación salarial, por otro. Se persigue el propósito de recoger la heterogeneidad de que da cuenta el trabajo extradoméstico en nuestra región (asalariado *vs.* cuenta propia; tiempo parcial *vs.* tiempo completo), como una manera de destacar su complejidad. En las consideraciones finales se retoman algunos de los hallazgos relevantes para el estudio de los procesos de exclusión social.

### **Exclusión social, género y segregación**

El concepto de exclusión social ha ganado relevancia en los últimos años en la misma medida en que se han profundizado los procesos de crisis y reestructuración económica por los que han atravesado las sociedades contemporáneas. Surgido en Francia a mediados de los setenta (Silver, 1994; Rodgers *et al.*, 1995), ha pretendido ser una respuesta en el plano social e intelectual a algunas de las consecuencias negativas que tales procesos desencadenan en el seno de la sociedad. En este contexto, el concepto ha servido de manera creciente para designar a los grupos sociales selectivamente desplazados:<sup>3</sup> los jefes de familia de-

<sup>3</sup> Silver (1994) encuentra un paralelismo entre la emergencia de la idea de "pobreza" que acompañó a la economía política liberal inglesa en el contexto de las grandes transformaciones económicas de finales del siglo XVIII, las no menos decisivas transformaciones económicas con que concluye el siglo XX, y la resonancia que ha tenido el concepto de exclusión en años recientes. Esta resonancia es vista por la autora como una exigencia de interpretación ante nuevos fenómenos sociales.

empleados, las minorías étnicas, los jóvenes sin cabida en el mercado de trabajo, las mujeres en ocupaciones precarias y de tiempo parcial, los migrantes, y los ancianos desprovistos de seguridad social, son algunos de los segmentos sociales a los que el nuevo concepto engloba. En una acepción bastante generalizada, estos grupos conforman el perfil de los llamados “nuevos pobres”, pobres que son tales no porque sus ingresos se sitúen por debajo de un mínimo socialmente establecido, sino porque les son vedadas las vías habituales de incorporación al tejido social, entre ellas el acceso a un trabajo estable y regular o la residencia en un hábitat con un mínimo de condiciones de bienestar (Gaudier, 1993; Yépez del Castillo, 1994; Raczynski, 1995).

Un rasgo distintivo del nuevo enfoque<sup>4</sup> es su orientación procesual. Se argumenta que en contraposición con otras formas de nombrar la “desventaja social”, el concepto de exclusión alude directamente a los mecanismos o procesos que se encuentran en la base de la misma, a los actores involucrados y a las políticas que suscita, y que en su interpretación se pone énfasis en el entramado de relaciones sociales que la hacen posible, más allá de la simple descripción factual (*Acta Sociológica*, 1995). El carácter relacional del enfoque reside en el hecho de que procura intelegir continuamente cuál es el tipo de vinculación entre individuo y Estado, y entre éste y sociedad civil, que subyace en la concreción de las diversas formas de exclusión. Abarca en este sentido las implicaciones políticas y culturales que estas exclusiones encierran, sus conexiones con el ámbito de los derechos civiles y políticos (Rodgers *et al.*, 1995). Una de sus potencialidades analíticas proviene de su capacidad para señalar la manera en que distintas instancias sociales se entrecruzan para generar y/o mantener la desventaja social (Yépez del Castillo, 1994).

En cualquiera de sus elaboraciones, el enfoque intenta responder a la interrogante de cuáles aspectos o mecanismos han intervenido para dar lugar a la “ruptura” de los lazos sociales que deberían mante-

<sup>4</sup> Si bien, desde otras perspectivas, existe en América Latina una larga tradición de estudio de los diversos modos de participación y exclusión a que da lugar la dinámica socioeconómica. En este sentido, la aparición del concepto de exclusión social en el marco de los cambios promovidos por las nuevas estrategias económicas ha levantado dudas acerca de la novedad de su aporte para el conocimiento de nuestras sociedades. Tal y como lo reconoce explícitamente Yépez del Castillo (1994), la integración de América Latina al mundo occidental tuvo lugar, desde sus inicios, en condiciones de exclusión. En Europa ésta ha empezado a adquirir vigencia con el desmantelamiento del Estado de Bienestar (Touraine, 1992; Rodgers *et al.*, 1995, *Acta Sociológica*, 1995).

ner integrados, incluidos, a los individuos en la estructura social. Se inquiera, en otras palabras, cómo se han producido las fisuras que colocan a ciertos grupos fuera de los beneficios de la integración social. De acuerdo con Silver (1994), tres son los paradigmas que orientan la reflexión en la actualidad: solidaridad, especialización, y monopolio. Si el énfasis se otorga a la solidaridad, la fuente de la integración es la cohesión moral y la exclusión es el producto de la erosión del sedimento valorativo de la sociedad; si se coloca en la especialización, el vehículo de integración es el intercambio y la exclusión se produce cuando hay una falla en los procesos de diferenciación e interdependencia entre las distintas esferas sociales, que dificulta el libre tránsito entre ellas. Por último, cuando la exclusión es la consecuencia de las estrategias de delimitación de espacios y de fronteras que despliegan grupos sociales en posiciones de poder, la inclusión sólo es posible a través de la extensión de los derechos ciudadanos.<sup>5</sup>

Los mecanismos de exclusión social son múltiples, y los modos en que se manifiesta diversos, de ahí que el concepto sea necesariamente multidimensional. Las formas de exclusión se relacionan entre sí, y pueden potenciarse o contradecirse unas a otras. En un contexto en el que se aceleran las grandes transformaciones macroestructurales, el factor económico adquiere un lugar preeminente. Las revisiones acerca de los procedimientos de exclusión que tienen lugar en diversas regiones del mundo constatan el carácter estratégico del empleo y la organización de los mercados. Se reconoce que la exclusión económica es una de las formas más persistentes de desventaja social en nuestros días, aunque no la única; la segregación residencial y la negación de los derechos civiles y políticos son otras formas igualmente relevantes. El lugar central del empleo reside en el hecho de que la participación en el mundo del trabajo proporciona –además de la seguridad del ingreso– el acceso a buena parte de los servicios sociales, un estatus o posición social y una identidad.<sup>6</sup> La acuciante situación

<sup>5</sup> Cada una de estas orientaciones paradigmáticas constituye un tipo ideal. En verdad la inclusión coexiste con la exclusión, y los modos de exclusión se complementan, contradicen o solapan entre sí; varían además considerablemente de uno a otro contexto social. El objetivo de la distinción es más bien sistematizar las diversas tradiciones teóricas de las que parten (francesa, inglesa, e izquierda social demócrata europea, respectivamente) (Silver, 1994).

<sup>6</sup> En la literatura europea los rasgos de inclusión del trabajo están muy vinculados con el empleo asalariado. En América Latina, debido al grado de heterogeneidad estructural de sus economías es necesario incluir dentro de ésta el autoempleo. En adelante, siempre que nos referimos al empleo estamos aludiendo a esta concepción amplia del mismo.

de desempleo por la que atraviesa la mayoría de los países europeos ha dado pie a iniciativas para promover la inclusión social en actividades productivas dotadas de algún marco institucional, por vías distintas a la ocupación formal. Se hace así un esfuerzo por disociar la integración social de la ocupacional, y minimizar la secuela de eventos negativos asociados con el desempleo (Yépez del Castillo, 1994).<sup>7</sup>

Entre los mecanismos de exclusión, el género conserva sin duda una posición destacada. La desigualdad de género es una de las condiciones que reiteradamente se manifiesta al examinar los procesos de exclusión (Rodgers *et al.*, 1995). La propia construcción social que la caracteriza institucionaliza de suyo una forma de desventaja social: la asimetría entre hombres y mujeres.<sup>8</sup> No obstante, está lejos de ser evidente la manera en que el género se articula con otros ejes de inequidad para lograr que las mujeres figuren casi siempre entre los grupos más afectados. La vinculación de éste con la clase o con la etnia puede dar lugar a un mosaico de situaciones con grados variables de desigualdad (Ariza y Oliveira, 1999). Haciendo acopio de la ya larga tradición de estudios sobre el tema, colocamos a la división sexual del trabajo como el proceso clave que nos permite intelegir la manera en que la esfera familiar y el mundo del trabajo extradoméstico se superponen para dar lugar a las diversas situaciones de exclusión socioeconómica que padecen numerosas mujeres. En la medida en que el trabajo atañe a la esfera del intercambio y la diferenciación social, la perspectiva que asumimos retoma parte de los elementos del paradigma de la especialización, antes mencionado; pero aprovecha también los aspectos de poder y dominación implícitos en el llamado paradigma del monopolio (Silver, 1994).

La *segregación social* es otro de los aspectos que contribuye a los procesos de exclusión<sup>9</sup> relativa de las mujeres. En sí misma puede ser

<sup>7</sup> Han sido principalmente los jóvenes los beneficiarios de estas iniciativas (*Le Monde Diplomatique*, 15 de abril-15 de mayo de 1998, pp. 12-14).

<sup>8</sup> Por género entendemos un sistema integrado por "...conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia anátomo-fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y en general al relacionamiento de las personas..." (De Barbieri, 1992: 5).

<sup>9</sup> El concepto de segregación sirvió inicialmente para señalar la norma social de separar a los niños de razas blanca y negra en las escuelas estadounidenses (Reskin y Hartmann, 1986). De forma general ha servido para describir situaciones de aislamiento de grupos minoritarios en el conjunto de la sociedad. En los estudios de género ha devenido un concepto central para destacar las desigualdades sociales de las mujeres en los mercados de trabajo.

vista como un modo de exclusión que delimita espacios diferenciados entre grupos sociales a partir de atributos particulares. La distinción no es neutra, legitima esferas de autoridad y competencia y determina un acceso desigual a los recursos sociales. Segregar es replegar a un espacio social para asegurar el mantenimiento de una distancia, para institucionalizar una diferencia que ratifica a su vez un determinado orden social. Cuando el género es el criterio que norma la separación, son los atributos culturalmente construidos acerca de lo que es ser hombre o mujer los que sirven para demarcar los límites de los espacios; espacios que corporizan la asimetría social entre unos y otras. De este modo la segregación hace posible el ejercicio del control social como uno de los mecanismos básicos de la estratificación genérica (Ariza y Oliveira, 1999). Las mujeres pueden encontrarse segregadas tanto dentro como fuera del trabajo extradoméstico, en la esfera familiar o en cualquier ámbito de interacción, condiciones que además pueden reforzarse mutuamente. Veremos a continuación cómo las distintas formas de segregación se articulan y confluyen en las situaciones de exclusión social de que son objeto.

### **División sexual del trabajo y segregación laboral**

Como ha sido ampliamente destacado en la abundante literatura sobre el tema, la división sexual del trabajo constituye uno de los pivotes sobre los que se asienta la organización socioeconómica. Sus implicaciones para la conformación de la desigualdad de género en los diversos ámbitos sociales son muchas. En esta sección nos interesa destacar entre ellas la permanencia de la oposición entre trabajo doméstico y extradoméstico, su distribución y valoración dispar, como uno de los ejes decisivos en los procesos de exclusión socioeconómica femenina.

En efecto, la distribución jerárquica e inequitativa de las tareas de producción y reproducción social entre hombres y mujeres establece uno de los principales ejes de inequidad en la mayoría si no es que en todas las sociedades conocidas (Rubin, 1986; Lamas, 1996; De Barbieri, 1992 y 1996; Crompton y Mann, 1986).<sup>10</sup> La separación entre am-

<sup>10</sup> Según lo confirma la investigación histórica, el sexo —entendido como la construcción cultural de la diferencia biológica— ha sido utilizado universalmente como criterio de distribución y asignación de actividades en la mayoría de las sociedades (Marshall, 1994).

bos tipos de actividad, su contraposición ideológica pero su integración funcional (Marshall, 1994) constituye, desde nuestro punto de vista, la forma más general de segregación social del trabajo (Oliveira, Ariza y Eternod, 1996).

A pesar de los denodados esfuerzos por superar la escisión entre estas dos dimensiones del trabajo (doméstico y extradoméstico), de los valiosos intentos desplegados por los diversos organismos nacionales e internacionales para desarrollar sistemas de contabilización que las incluyan, no sólo prevalece una visión segmentada y fragmentaria del conjunto del trabajo femenino, sino que se refuerza la permanente segregación de las mujeres en la dimensión desvalorizada y no remunerada del mismo: el trabajo doméstico. A la concentración desproporcionada de las mujeres en esta esfera corresponde su desigual e inequitativa ubicación en la otra, la del trabajo extradoméstico. Una de las repercusiones de la segregación entre ambos tipos de trabajo puede reconocerse en la brecha de los niveles de participación económica de hombres y mujeres, y en la tendencia universal a que las tasas de actividad femenina se encuentren por debajo de las masculinas.

Desde hace varias décadas, no obstante, ha tenido lugar en los países desarrollados y en menor medida en los que no lo son, una participación creciente de las mujeres en los mercados de trabajo que ha acortado las diferencias en los niveles de unos y otras (Oliveira, Ariza y Eternod, 1999). En México, por ejemplo, las tasas de actividad femenina pasaron de 16% en 1970 a 34.5% en 1995 (García y Oliveira, 1998). A partir de los ochenta se ha verificado en este y otros países latinoamericanos un incremento importante de la actividad económica de las mujeres casadas y con hijos (García y Oliveira, 1994). La necesidad de ingresos adicionales en los hogares en el prolongado contexto de crisis económica de los últimos años ha contribuido también a una mayor participación económica femenina, a pesar de la carga de trabajo doméstico existente (Rendón, 1990; OECD, 1994: 55; García y Oliveira, 1994).

En una primera lectura y desde un punto de vista que destaque la participación económica, podría plantearse que en México, del mismo modo que en otros países, el proceso de exclusión de las mujeres del trabajo extradoméstico se ha aminorado en las últimas décadas del siglo. Esta aseveración, sin embargo, debe ser matizada en más de un aspecto. El primero se refiere a la distribución inequitativa de las tareas domésticas y extradomésticas entre hombres y mujeres: la mayor presencia femenina en la actividad económica no ha tenido como contraparte una marcada participación de los varones en la realización de los

quehaceres domésticos. Cifras para México muestran que a mediados de los noventa, sólo 37.8% de los hombres mexicanos de 12 años y más realizaba alguna actividad doméstica, en contraste con 92.3% de las mujeres en el mismo rango de edad. La diferencia se acentúa a lo largo del ciclo de vida, y alcanza su máximo nivel entre los casados o unidos con baja escolaridad (Oliveira, Ariza y Eternod, 1996). El índice de disimilitud<sup>11</sup> en la distribución de los trabajos doméstico y extradoméstico muestra claramente la marcada segregación existente entre hombres y mujeres a este respecto. De acuerdo con el mismo, sería necesario un reacomodo de cerca de 55% de la población de 12 años y más, entre ambas actividades, para suprimir el actual grado de inequidad.

El segundo alude a la magnitud del trabajo total a desempeñar por las mujeres. Producto de la desigual distribución de los trabajos productivos y reproductivos, las mujeres enfrentan situaciones de sobrecarga en el número de horas totales que trabajan. Al tomar en cuenta ambos tipos de trabajo se ha encontrado que las mujeres exceden en al menos 9.3 horas semanales el tiempo total de trabajo en relación con los hombres; cifra que llega a las 14.3 horas en la población casada o unida con baja escolaridad (Oliveira, Ariza y Eternod, 1996). En la población urbana la magnitud correspondiente es de 10.9 horas semanales; entre los trabajadores por cuenta propia de estas mismas áreas alcanza las 16.3 horas semanales (Hernández Licona, 1997).

El tercer aspecto refiere el hecho de que la permanencia de la segregación entre trabajo doméstico y extradoméstico impide la igualdad de condiciones en el acceso al trabajo remunerado y refuerza la situación de desventaja social de las mujeres en los mercados de trabajo. De ahí, la importancia de evaluar la *calidad del trabajo extradoméstico* que ellas desempeñan para forjarnos una idea de cuál es el tipo de inclusión social que el trabajo remunerado les proporciona.

### **Segregación laboral y discriminación salarial**

La manera que elegimos para caracterizar el grado de exclusión social de las mujeres en los mercados de trabajo es analizar las distintas modalidades que asumen la segregación laboral y la discriminación

<sup>11</sup> El índice se calcula dividiendo entre dos la suma de las diferencias absolutas de la distribución porcentual de hombres y mujeres en las actividades en cuestión.



salarial. Para ello consideramos diversos ejes de diferenciación de la fuerza de trabajo: el carácter asalariado o no del trabajo, su duración (de tiempo completo o parcial) y el tipo de ocupación. Mediante la combinación de estos ejes examinamos además la precariedad del trabajo femenino en relación con el masculino.

### *Segregación entre trabajos asalariado y por cuenta propia*

Las fronteras entre trabajo asalariado y no asalariado no resultan fáciles de delimitar. En años recientes ha proliferado en varios países de América Latina, México incluido, el trabajo a domicilio, el que puede ser estimado como una forma disfrazada de trabajo asalariado. Es importante no olvidar que el trabajo no asalariado es altamente heterogéneo y encierra diversas categorías de trabajadores (patrones, trabajadores por cuenta propia, trabajadores no remunerados) (García, 1988); de ahí la pertinencia de examinar de manera separada la evolución y las características de estas categorías.

Los procesos de crisis y reestructuración económica por los que ha atravesado la región en las últimas décadas han ocasionado un aumento significativo de las actividades no asalariadas (trabajo por cuenta propia y ayuda no remunerada), con un impacto relativo mayor sobre la fracción femenina de la fuerza de trabajo. En México, por ejemplo, los trabajadores por cuenta propia y no remunerados como porcentaje de la PEA total, se incrementaron de 31.6 en 1970 a 38.5 en 1995; pero el aumento fue proporcionalmente mayor en la PEA femenina: de 26.6 a 40.5% en las mismas fechas (García y Oliveira, 1998; García *et al.*, 1999).

Por la naturaleza de su actividad el trabajador por cuenta propia carece de contrato laboral, de prestaciones y de sueldo fijo, su trabajo suele ser visto en general como más precario que el trabajo asalariado;<sup>12</sup> de ahí que resulte de interés evaluar el trabajo femenino por cuenta propia en relación con el masculino. Los datos disponibles corroboran la mayor precariedad laboral de las mujeres en estas actividades.<sup>13</sup> En efecto,

<sup>12</sup> En México, la legislación sobre seguridad social permite la inscripción de los trabajadores autónomos, pero debido a la elevada cuota que tienen que cubrir, muy pocos hacen uso de esta prestación (Pedrero *et al.*, 1995).

<sup>13</sup> Cuando se aplica al estudio de las actividades por cuenta propia, el concepto de precariedad alude más bien a las formas de organización de la actividad productiva o de prestación de servicios por parte del trabajador mismo. Los indicadores de precarie-

cuando trabajan por cuenta propia lo hacen –con más frecuencia que los hombres– de manera unipersonal, en labores de subsistencia (la familia consume lo que produce), o que reeditúan menos de dos salarios mínimos mensuales, y ocupan posiciones extremas en cuanto al número de horas trabajadas (menos de 15 o más de 48 horas promedio a la semana). Estos resultados muestran que las mujeres no sólo están más concentradas que los hombres en actividades por cuenta propia, sino que dentro de ellas se ubican en una peor posición relativa que los varones (Oliveira, Ariza y Eternod, 1996). La creciente presencia de las mujeres en el trabajo no asalariado es resultado de múltiples aspectos, entre otros: la mayor participación económica de las casadas con hijos pequeños, y sin escolaridad; la necesidad de ingreso adicional de las familias en el prolongado periodo de crisis económica, y las estrategias empresariales de expansión del trabajo a domicilio y de la subcontratación (Benería y Roldán, 1987; Carrillo, 1993; Oliveira y García, 1990, 1997; García, 1997).

Se argumenta con frecuencia que las mujeres casadas y con hijos “prefieren” las formas de trabajo por cuenta propia en la medida en que les permiten “compatibilizar” sus roles productivos y reproductivos. Es importante tener presente, sin embargo, que el autoempleo femenino no es siempre producto de una elección personal basada en criterios de conveniencia. El concepto de compatibilidad encubre los conflictos y tensiones en que se sumergen las mujeres cuando tratan de conciliar diversos tipos de trabajo como, por ejemplo, la producción a domicilio con la realización de tareas domésticas. Esconde además las limitaciones que la estructura de oportunidades impone a las posibilidades de inserción de las mujeres. Debe tomarse en cuenta además que la yuxtaposición de tareas puede ocasionar un desgaste excesivo de la mano de obra y una sobrecarga de trabajo (Oliveira, 1988).

### *Segregación entre trabajo de tiempo completo y parcial*

La duración de la jornada de trabajo es el segundo eje de diferenciación del trabajo extradoméstico: de tiempo parcial o completo. Como es sabido, el trabajo de tiempo parcial se ha expandido en forma con-

---

dad en este caso se refieren casi siempre al tamaño de la empresa, las horas trabajadas y el tipo de ingreso. Datos recientes indican que el monto de los ingresos suele favorecer a los trabajadores por cuenta propia frente a los asalariados (García *et al.*, 1999).

siderable en las últimas décadas, especialmente en los países desarrollados, aunque también en los que no lo son. La tendencia ha sido tan marcada que ha llevado a algunos analistas a pensar que se trata de una nueva forma de segmentación del mercado laboral en detrimento de las mujeres, o del surgimiento de un nuevo modelo de empleo femenino precario, generalizable a toda la fuerza de trabajo (Barker, 1988; Bosch *et al.*, 1994; Hirata, 1996).

La actividad de tiempo parcial ha adquirido tal relevancia que se ha convertido incluso en un factor de diferenciación entre los países europeos, no sólo en cuanto a la magnitud y la mayor o menor promoción estatal que recibe, sino al sentido que adquiere para las propias mujeres (OECD, 1994; Bosch *et al.*, 1994). En algunos países representa la única alternativa disponible en un contexto limitado de oportunidades (como parece ser el caso de algunos sectores de la economía británica); en otros, se trata más bien de una opción en un momento determinado del ciclo de vida (como sucede en los países escandinavos, OECD, 1994; Bosch *et al.*, 1994).

En realidad, el trabajo de tiempo parcial encierra una amplia variedad de situaciones en lo que se refiere al nivel de calificación, el carácter voluntario (elegido) o involuntario (impuesto por las condiciones del mercado de trabajo) y la duración (relativamente más corto o más largo), factor éste que incide a su vez sobre la posibilidad de obtener protección laboral. La experiencia europea ha mostrado que el desempeño del tiempo parcial suele ser diferencial por sexo (OECD, 1994; Bosch *et al.*, 1994). En la población masculina de esos países se limita con frecuencia a los momentos extremos de la vida activa (juventud y vejez), y adquiere el matiz de evento transicional.<sup>14</sup> En las mujeres, en cambio, el trabajo de tiempo parcial es una experiencia típicamente asociada con los años más intensos de la vida reproductiva, con las limitaciones que esta esfera impone a la disponibilidad laboral.

Las características que asume el trabajo de tiempo parcial en América Latina son mucho menos conocidas. En México<sup>15</sup> ha crecido de manera significativa al pasar de 15.3% de la población ocupada en

<sup>14</sup> En los hombres jóvenes suele verificarse conjuntamente con la formación escolar; en la tercera edad es con frecuencia el modo en que se llega al retiro de la fuerza laboral.

<sup>15</sup> En este país el trabajo de tiempo parcial se define como aquel en que se ocupa menos de 35 horas a la semana.

1979 a 26.3% en 1995. La proporción de mujeres osciló de 50.1% en 1979 a 48.6% en 1995, cifras muy superiores a la presencia femenina (32.4%) en el conjunto de la fuerza de trabajo (García, 1997). Por ello, podemos hablar de una sobrerrepresentación de las mujeres en relación con los varones en las actividades de tiempo parcial, la que resulta claramente perceptible al examinar los índices de feminización<sup>16</sup> de éstas en contraste con los del trabajo de tiempo completo. Datos sobre México a mediados de los noventa indican que el trabajo de tiempo parcial es una actividad mucho más feminizada que el de tiempo completo, tanto en los asalariados como en los trabajadores por cuenta propia. En efecto, 107 y 85 mujeres por cada 100 hombres desempeñan actividades de tiempo parcial asalariadas y por cuenta propia, respectivamente. En el trabajo de tiempo completo las cifras correspondientes son de 44 y 23 mujeres por cada 100 hombres (Oliveira, Ariza y Eternod, 1996). En cierto modo, la creciente presencia de las mujeres en el trabajo asalariado de tiempo parcial obedece a la necesidad que ellas enfrentan –ante la escasa participación de los varones en las tareas de casa– de adaptar el trabajo extradoméstico a sus responsabilidades familiares. Es necesario, no obstante, sopesar el papel de las políticas de reestructuración económica y de flexibilización laboral en la generación de una demanda específica de trabajo femenino precario.

Para evaluar con mayor profundidad las condiciones laborales del trabajo asalariado de tiempo parcial en relación con el de tiempo completo, resulta de utilidad examinar tanto las diferencias entre las propias mujeres, como entre ellas y los hombres. En un estudio previo (Oliveira, Ariza y Eternod, 1996) vimos que las trabajadoras asalariadas de tiempo parcial (actividad muy feminizada) se encuentran en una situación laboral mucho más deteriorada que las asalariadas de tiempo completo. La mayor precariedad se evidencia en varios aspectos:<sup>17</sup> trabajan con más frecuencia en empresas pequeñas (uno a cinco trabajadores); reciben en menores proporciones sueldo fijo y prestaciones laborales. Pero cuando consideramos los niveles de re-

<sup>16</sup> Este índice es el resultado del cociente entre el número de mujeres ocupadas en la actividad y el número de hombres en la misma actividad multiplicado por 100.

<sup>17</sup> En el caso de las actividades asalariadas, el concepto de precarización se refiere a una situación de deterioro de la calidad del trabajo que se capta mediante diferentes tipos de indicadores: la ausencia de prestaciones laborales, la inestabilidad en el trabajo, el carácter temporal o de tiempo parcial de la actividad y los bajos salarios (véase, entre otros: Pérez Sáinz, 1997; Portes y Benton, 1987; Standing, 1989; Lacabana, 1992).

muneración, la situación se invierte; esto es, las asalariadas de tiempo parcial devengan un mayor ingreso por hora que las de tiempo completo. Esta ventaja relativa admite diversas interpretaciones: podría expresar el efecto de los distintos niveles de escolaridad o de la heterogeneidad de las ocupaciones; estar asociada con una mayor intensificación del trabajo de tiempo parcial o corresponder (en las trabajadoras asalariadas) a una compensación por la ausencia de formas de salario indirecto (seguridad social, aguinaldo, vacaciones), que suelen ser prerrogativas de los trabajadores de tiempo completo.<sup>18</sup>

En cuanto a las inequidades de género, encontramos que las mujeres asalariadas de tiempo parcial gozan de una mejor posición relativa que los hombres: tienen en mayores proporciones contratos por tiempo indeterminado y sueldo fijo, seguridad social y otras prestaciones. En realidad, esta mejor situación relativa deja al descubierto las condiciones de extrema precariedad de los varones dentro de la actividad.<sup>19</sup>

En suma, no deja de ser preocupante la acentuada precariedad del trabajo asalariado de tiempo parcial, precisamente en un contexto en que las mujeres elevan su participación en él, como lo es también el mayor deterioro relativo de las condiciones de trabajo de los varones en dichas actividades. Ambas tendencias forman parte de la pauta general de menoscabo de las condiciones de trabajo prevalente en América Latina en los últimos años (Infante y Klein, 1991; García, N., 1991, Oliveira y García, 1997). Luego de comparar las cifras de 1991 y 1995 –periodo de agudización de la situación económica mexicana– García (1997) constata un proceso global de precarización de la fuerza de trabajo con un efecto relativo mayor en las mujeres que en los hombres, aunque éstos han sufrido también un deterioro considerable de sus condiciones laborales.

<sup>18</sup> Para contar con más elementos explicativos de esta situación de ventaja relativa de los trabajadores de tiempo parcial frente a los de tiempo completo, se requiere llevar a cabo análisis multivariados que controlen la influencia del tamaño de la empresa, el sector de actividad, la ocupación, la edad y la escolaridad de los trabajadores, sobre sus niveles de ingreso.

<sup>19</sup> En el caso de las actividades asalariadas de tiempo completo, la mayor precariedad laboral de las mujeres frente a los varones se manifiesta en la dimensión salarial. La población femenina recibe ingresos inferiores a la masculina en el desempeño de diferentes ocupaciones. Sin embargo, cuenta en mayores proporciones con contratos por tiempo indeterminado, jornadas de trabajo entre 35 y 48 horas semanales, seguridad social y otras prestaciones (Oliveira, Ariza y Eternod, 1996). Tal parece, como sostienen algunos autores, que las mujeres –a diferencia de los varones– prefieren sacrificar niveles salariales por seguridad en el trabajo (Oliveira y García, 1997).

*Segregación ocupacional*

Además de la sobrerrepresentación en actividades por cuenta propia y/o de tiempo parcial, la persistencia de ocupaciones tipificadas como femeninas y masculinas es otra de las manifestaciones evidentes de los procesos de exclusión socioeconómica que sufren las mujeres en el mundo del trabajo. Esta segregación expresa la medida en que se impide la real igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo extradoméstico que brinda la estructura ocupacional. Una elevada segregación indica que las mujeres y los hombres se concentran en ocupaciones integradas en su mayoría por miembros de su propio sexo o, lo que es lo mismo, que el género sigue siendo un criterio para crear espacios laborales socialmente diferenciados y jerárquicos (Reskin, 1984; Reskin y Hartmann, 1986; Blau y Ferber, 1986; García de Fanelli, 1989).

El carácter excluyente de la segregación ocupacional por género resulta patente en varios aspectos: restringe el rango de alternativas disponibles para las mujeres y las repliega a las ocupaciones de menor prestigio social, ofrece escasas perspectivas de movilidad laboral a la vez que alta inestabilidad; genera y refuerza la disparidad salarial entre hombres y mujeres y, por último, limita de manera importante las condiciones de autonomía –entendida como mayor participación en los procesos de decisión, control sobre recursos y libertad de movimiento– que el trabajo extradoméstico es capaz de brindar (Anker y Hein, 1986; Benería y Roldán, 1987; González de la Rocha, 1994; Oliveira *et al.*, 1996; García, 1997).

La restricción de las opciones laborales disponibles para las mujeres y su confinamiento en las ocupaciones menos valorizadas es un hecho reiteradamente documentado en los estudios de la región. Algunas de las recientes revisiones acerca de la evolución de la inserción económica femenina en América Latina indican que, a pesar del aumento en la escolaridad y la creciente participación de las mujeres en las actividades no manuales,<sup>20</sup> el empleo femenino continúa exhibiendo un fuerte grado de segmentación en ocupaciones de menor prestigio y peores niveles de remuneración (Arriagada, 1990).

La segregación da pie a la brecha salarial entre hombres y mujeres, no sólo porque impide la igualdad de oportunidades, sino por-

<sup>20</sup> Se atribuye a la inserción femenina más de la mitad del crecimiento de los estratos no manuales en las últimas décadas, lo que sin embargo no se ha traducido en una elevación del ingreso (Arriagada, 1990: 92).

que refuerza la desvalorización de las actividades calificadas como femeninas y niega el ingreso a puestos de trabajo reservados a los hombres (Parker, 1999). Investigaciones realizadas en el Reino Unido documentan cómo las prácticas de reclutamiento incluyen una gran cantidad de mecanismos informales –genéricamente sesgados– que retroalimentan la segregación. La sola presunción de la responsabilidad doméstica se lee desde distintos puntos de vista cuando se trata de un potencial trabajador masculino o femenino: en el caso de los hombres se interpreta como disponibilidad, motivación, estabilidad; en el de las mujeres como inseguridad, inadecuación e insuficiente dedicación (Collinson *et al.*, 1990: 196). Se estima que en países como Estados Unidos, por ejemplo, la segregación ocupacional es responsable directa de cerca de 40% de las diferencias salariales entre hombres y mujeres (Reskin, 1984: 3).

La vinculación funcional entre segregación ocupacional y división sexual del trabajo en la familia queda de manifiesto no sólo en la continuidad del género como eje de organización del trabajo extradoméstico, sino en la interdependencia entre ambos mecanismos de exclusión. Como vimos anteriormente, la sujeción de la mujer a las tareas de la reproducción (su segregación a la esfera doméstica) condiciona y limita sus oportunidades de incorporación al trabajo extradoméstico, además de conducirla a situaciones de sobrecarga de trabajo. A su vez, el desempeño laboral en espacios tipificados como “femeninos” refuerza los rasgos de domesticidad y subordinación, y los estereotipos socio-culturales que contribuyen a la desvalorización (Anker y Hein, 1986).

Como proceso de exclusión, la segregación ocupacional por género da cuenta de una asombrosa permanencia histórica. Estudios sobre los países europeos confirman su persistencia en los noventa, no obstante los extraordinarios incrementos en los niveles de escolaridad de la población femenina, sus tasas de participación y el mayor compromiso personal de las mujeres con el trabajo extradoméstico (OECD, 1994; Collinson *et al.*, 1990). Las estimaciones de los índices de segregación en Estados Unidos expresan que éstos se mantuvieron estables *grosso modo* durante casi todo el siglo (1900 a 1970), descendiendo sólo levemente en la década de los setenta (Reskin y Hartmann, 1986).

La permanencia de la segregación ocupacional ha sido poco estudiada en América Latina. Carecemos de series históricas que nos permitan forjarnos una idea acerca del grado de continuidad de esta forma de exclusión. En el caso de México, existe información transversal

que indica que la segregación ocupacional es más elevada en el sector terciario que en la industria manufacturera;<sup>21</sup> pero dentro de esta última persiste aún la separación entre industrias masculinas y femeninas, no obstante la redefinición de ocupaciones y calificaciones a que conduce muchas veces la reestructuración económica (Oliveira, Ariza y Eternod, 1999; Pedrero *et al.*, 1995).

Las cifras con que contamos muestran una alta segregación ocupacional de la fuerza de trabajo en México a mediados de los noventa, principalmente si se toman en consideración los ejes de diferenciación antes mencionados (actividades asalariadas y por cuenta propia, de tiempo completo y parcial); como también una mayor polarización interna en los trabajadores de tiempo completo que en los de tiempo parcial, aunque los niveles de segregación<sup>22</sup> son importantes en ambos. De acuerdo con esta información, alrededor de 60.6 y 41.7%, respectivamente, de los trabajadores por cuenta propia y asalariados de *tiempo completo*, y 50% de los de *tiempo parcial* en ambas categorías, tendrían que ser redistribuidos entre las diferentes ocupaciones para lograr una estructura ocupacional igualitaria entre los hombres y las mujeres mexicanas de nuestros días (Oliveira, Ariza y Eternod, 1996).

### *Discriminación salarial*

Hasta aquí hemos analizado algunas de las formas de segregación a que están expuestas las mujeres en el mundo del trabajo: el acceso limitado a los mercados laborales, la concentración en actividades por cuenta propia y de tiempo parcial, y la participación mayoritaria en ocupaciones catalogadas como femeninas. En este apartado nos centramos en el análisis de la discriminación salarial como otra manera de examinar la exclusión relativa de las mujeres de los posibles beneficios económicos de su actividad laboral.

En sentido estricto, esta forma de discriminación ocurre cuando, a iguales niveles de capacitación, las mujeres reciben una remuneración menor que los hombres en el desempeño de un mismo tipo de trabajo

<sup>21</sup> Cuando se considera el sector industrial en conjunto, éste presenta una mayor segregación ocupacional que el comercio y los servicios (Pedrero *et al.*, 1995).

<sup>22</sup> Los índices de segregación miden el grado de separación entre las ocupaciones masculinas y femeninas en la estructura ocupacional.



(Parker, 1999). La evaluación del significado de las diferencias salariales entre hombres y mujeres lleva necesariamente a la discusión acerca del papel de la escolaridad. Las formulaciones teóricas que parten de la perspectiva neoclásica sostienen que las discrepancias salariales entre hombres y mujeres obedecen principalmente a sus diferencias en términos de capital humano (Becker, 1964), y que cuando las mujeres logren niveles de formación similares a los de los hombres, las desigualdades salariales desaparecerán. Desde este punto de vista se maneja el supuesto de que la escolaridad encierra un menor valor instrumental para las mujeres porque ellas anticipan que en la vida adulta se harán cargo de las obligaciones familiares y no se dedicarán en forma continua a una carrera laboral (véase, entre otros: Becker, 1964; Polachek, 1981; Zellner, 1975; García de Fanelli, 1989).

Estas posiciones han sido ampliamente criticadas por los estudios de género, los que llaman la atención acerca de varios aspectos relevantes: se ha constatado, por un lado, que las diferencias en los salarios persisten aun cuando las mujeres cuenten con los mismos niveles de capacitación que los hombres; por otro, si bien la escolaridad mejora la situación salarial de las mujeres, su valor estratégico es menor para ellas que para los hombres en términos comparativos. En otras palabras, las mujeres requieren mayores niveles educativos relativos para aproximarse o alcanzar los salarios de los varones (Blau y Ferber, 1986). Estudios realizados por estas autoras en Estados Unidos en diferentes momentos históricos dan cuenta de situaciones en las que los hombres con escolaridad primaria obtenían ingresos superiores a las mujeres con nivel de preparatoria, y los de preparatoria a su vez más que las mujeres con formación universitaria (Blau y Ferber, 1986: 173).<sup>23</sup>

La información referente a México revela la existencia de elevados índices de discriminación salarial<sup>24</sup> en perjuicio de las mujeres, principalmente en las *actividades asalariadas de tiempo completo*.<sup>25</sup> En

<sup>23</sup> En cuanto al cambiante valor estratégico de la escolaridad es necesario considerar la relativa devaluación de los títulos con el tiempo, y el efecto de cohorte que pueden arrastrar las distintas subpoblaciones de acuerdo con su composición.

<sup>24</sup> Los índices de discriminación salarial se calculan a partir del salario promedio por hora de hombres y mujeres, y se despeja el efecto de las diferencias en sus niveles de escolaridad. Éstos estiman en términos porcentuales la discriminación salarial potencial de las mujeres en relación con los varones, una vez que se elimina el efecto de la discrepancia en los niveles de escolaridad (Parker, 1999).

<sup>25</sup> Para las áreas urbanas del país, Parker (1999) encuentra que en los años ochenta y principios de los noventa las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres son más elevadas en el caso de los trabajadores por cuenta propia y los patrones, en com-

ellas (de por sí más masculinizadas) las mujeres recibían, en 1995, 37% menos de salario que los varones, suponiendo iguales niveles de escolaridad. En contraste, en las actividades *asalariadas de tiempo parcial* (más feminizadas), la discrepancia se reduce a 13%. Estos resultados ponen en evidencia que, en general, la discriminación salarial es mayor en las ocupaciones masculinas que en las femeninas. Así, en los profesionales, artesanos y obreros asalariados de tiempo completo o en los trabajadores de protección y vigilancia, supervisores y capataces industriales de tiempo parcial, las mujeres reciben un salario inferior a los varones en 30% o más, aunque tengan los mismos años de escolaridad que ellos.<sup>26</sup> No deja de sorprender que hasta en ocupaciones catalogadas como femeninas, las mujeres sean objeto de discriminación salarial en relación con los varones, aunque los niveles globales de discriminación sean menores en el total de ellas, como ocurre en el caso de las oficinistas y las maestras (Oliveira, Ariza y Eternod, 1996). Estos hallazgos llevan a matizar los argumentos de Standing (1996) que vinculan el proceso de feminización de las ocupaciones con el deterioro generalizado de los salarios, tanto masculinos como femeninos. Diríamos más bien que aun cuando la feminización promueve la reducción de los salarios de hombres y mujeres, disminuye la discriminación salarial en contra de las mujeres, pero no la elimina.

### Consideraciones finales

En este artículo hemos realizado una reflexión acerca de las interrelaciones entre la división sexual del trabajo y los procesos de segregación, discriminación y exclusión social. Al examinar las diferentes formas de segregación por género entre el trabajo doméstico y el extradoméstico, las actividades asalariadas y por cuenta propia, las de tiempo completo y parcial, y las ocupaciones feminizadas y masculinizadas, hemos podido profundizar en las vinculaciones entre la desigualdad de género y la exclusión social en el mundo del trabajo.

---

paración con los asalariados. Es importante tener en cuenta que los menores diferenciales salariales entre hombres y mujeres que desempeñan actividades asalariadas pueden ser el resultado de la fuerte contracción salarial ocurrida en las últimas décadas, antes que de una disminución de la discriminación en contra de las mujeres (García y Oliveira, 1999).

<sup>26</sup> Análisis para las áreas urbanas en México muestran también la mayor discriminación salarial en ocupaciones masculinas (Parker, 1999).

Teniendo como referencia la experiencia de los países desarrollados, hemos destacado la permanencia histórica de la segregación ocupacional y de la discriminación salarial, siempre en relación con la división sexual del trabajo. Al realizar una mirada transversal para México, salió a la luz la existencia de una fuerte segregación de las mujeres en la esfera del trabajo doméstico, cuyas implicaciones en la sobrecarga de trabajo y la inserción en los mercados de trabajo hemos querido resaltar.

Las repercusiones de los procesos globales de crisis y reestructuración económica, y de las tendencias de flexibilización laboral sobre la operación de los mercados de trabajo, han quedado de manifiesto en la ampliación de las actividades por cuenta propia y de tiempo parcial y, en general, en la precarización de las condiciones laborales del conjunto de la población económicamente activa. No obstante, el deterioro de las condiciones de trabajo ha sido mayor en la fracción femenina de la fuerza laboral.

La situación de inequidad de las mujeres respecto de los varones en el mundo del trabajo puede ser resúmda en los siguientes aspectos: dedicación mayoritaria al trabajo doméstico, participación creciente en actividades precarias (trabajo por cuenta propia), concentración en ocupaciones asalariadas de tiempo parcial, y mayor discriminación salarial en ocupaciones masculinizadas. Este último hallazgo deja claro que aun en las contadas ocasiones en que las mujeres logran traspasar las barreras impuestas por la segregación ocupacional y acceder a actividades con predominio masculino, resultan de algún modo excluidas de los beneficios que les pueden proporcionar.

El esfuerzo de vincular la división sexual del trabajo en la familia con la segregación y la discriminación salarial de las mujeres en los mercados de trabajo se inscribe en la perspectiva de análisis social que procura rastrear el modo en que las distintas instancias se articulan entre sí para reproducir y/o mantener situaciones de inequidad, en esta ocasión la inequidad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Se ha ejemplificado suficientemente así a lo largo del texto cómo la segregación social entre trabajo doméstico y extradoméstico, la imbricación funcional entre división sexual del trabajo y estructura ocupacional y todas las sucesivas interrelaciones que de ahí se derivan, determinan un acceso desigual y restringido a las oportunidades de la estructura ocupacional y contribuyen a la exclusión social femenina.

Es importante reiterar, por último, que los determinantes sociales de la desigualdad de género en el acceso al trabajo no se limitan a este ámbito, sino que aluden a una compleja serie de mecanismos en

los que se sostiene la exclusión social. Sobresalen, entre éstos, los marcos institucionales que rigen las relaciones laborales, la normatividad sociocultural presente en la interacción hombre-mujer y los modelos de vinculación entre Estado, sociedad civil e individuo.

## Bibliografía

- Acta Sociológica* (1995), núm. 7, enero-abril, México, FCPS-UNAM.
- Anker, Richard y Catherine Hein (eds.) (1986), *Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World*, Tiptree, Essex, Macmillan.
- Ariza, Marina y Orlandina de Oliveira (1999), "Género y clase como ejes de inequidad: una mirada metodológica", trabajo presentado en el Primer Congreso Nacional de Ciencias Sociales, Consejo Mexicano de Ciencias Sociales, 19-23 de abril (mimeo.).
- Arriagada, Irma (1990), "La participación desigual de la mujer en el mundo del trabajo", *Revista de la CEPAL*, núm. 40, pp. 83-104.
- Barbieri, Teresita de (1992), "Sobre la categoría de género", *Revista Interamericana de Sociología*, núm. 2-3, pp.147-178.
- (1996), "Certezas y malos entendidos sobre la categoría género", en Laura Guzmán Stein y Gilda Pacheco (comps.) *Estudios básicos de derechos humanos IV*, San José, Costa Rica, Instituto Interamericano de Derechos Humanos/Comisión de la Unión Europea.
- Barker, Isabella (1988), "Women's Employment in Comparative Perspective", en Jane Jenson, E. Hagen y C. Reddy (eds.), *Feminization of the Labour Force. Paradoxes and Promises*, Nueva York, Oxford University, pp. 17-44.
- Becker, G. S. (1964), *Human Capital*, Nueva York, National Bureau of Economic Research.
- Benería, Lourdes y Martha Roldán (1987), *The Crossroads of Class and Gender. Industrial Homework, Subcontracting and Household Dynamics in Mexico City*, Chicago, The University of Chicago.
- Blau, F. y M. A. Ferber (1986), *The Economics of Women, Men and Work*, Nueva Jersey, Prentice-Hall.
- Bosch, G., P. Dawkins y F. Michon (1994), *Times are Changing: Working Time in Industrialized 14 Countries*, International Symposium on Working Time, Bruselas, París, 1985-1990, International Institute for Labour Studies.
- Carrillo Viveros, Jorge (1993), *Condiciones de empleo y capacitación en las maquiladoras de exportación en México*, México, El Colegio de la Frontera Norte/Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Collinson, David L., David Knights y Margaret Collinson (1990), *Managing to Discriminate*, Londres, Routledge.
- Crompton, Rosemary y Michael Mann (eds.) (1986), *Gender and Stratification*, Cambridge, Polity.

- García, Brígida (1988), *Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México: 1950-1980*, México, El Colegio de México.
- (1997), "Economic Restructuring, Women Survival and Transformation in Mexico", ponencia presentada en el seminario Female Empowerment and Demographic Processes, Lund, Suecia, 21-24 de abril (mimeo.).
- y Orlandina de Oliveira (1994), *Trabajo femenino y vida familiar en México*, México, Centro de Estudios Sociológicos y Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano, El Colegio de México.
- y Orlandina de Oliveira (1998), "La participación femenina en los mercados de trabajo", *Trabajo*, vol. 1, núm. 1, enero-junio, pp. 139-162.
- y Orlandina de Oliveira (1999), "Reestructuración económica, trabajo y familia en México: los aportes de la investigación reciente", trabajo presentado en el Primer Congreso Nacional de Ciencias Sociales, Consejo Mexicano de Ciencias Sociales, 19-23 de abril (mimeo.).
- , Mercedes Blanco y Edith Pacheco (1999), "Género y trabajo extradoméstico", en Brígida García (coord.), *Mujer, género y población en México*, México, El Colegio de México/Sociedad Mexicana de Demografía, pp. 273-316.
- García de Fanelli, Ana Ma. (1989), "Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género", *Desarrollo Económico*, vol. 29, núm. 114, julio-septiembre.
- García, Norberto E. (1991), *Reestructuración económica y mercado de trabajo en América Latina*, Santiago, PREALC-OIT.
- Gaudier, Maryse (1993), *Poverty, Inequality, Exclusion: New Approaches to Theory and Practice*, Ginebra, Institut International d'Études Sociales.
- González de la Rocha, Mercedes (1994), *The Resources of Poverty. Women and Survival in a Mexican City*, Cambridge, Massachusetts, Blackwell Publishers.
- Hernández Licon, Gonzalo (1997), "¿El sexo débil?: Participación y flexibilidad laboral de las mujeres en México", ponencia presentada en el Seminario de Investigación Laboral Participación de la Mujer en el Mercado Laboral, México, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 11 de abril (mimeo.).
- Hirata, Elena Sumiko (1996), "Temps de travail et travail dit 'á temps partiel' au Japon", ponencia presentada en el Segundo Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Águas de Lindóia, São Paulo, diciembre 4 (mimeo.).
- Infante, Ricardo y Emilio Klein (1991), "Mercado latinoamericano del trabajo en 1950-1990", *Revista de la CEPAL*, núm. 45, pp. 129-144.
- Lacabana, Miguel (1992), "Trabajo y pobreza: la precariedad laboral en el mercado urbano", en Cecilia Cariola, *Sobrevivir en la pobreza. El fin de la ilusión*, Venezuela, CENDES/Nueva Sociedad, pp. 37-62.

- Lamas, Marta (1996), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México, Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM/Porrúa.
- Le Monde Diplomatique* (1998), edición en español, 15 de abril-15 de junio.
- Marshall, Barbara (1994), *Engendering Modernity. Feminism, Social Theory and Social Change*, Polity.
- Oliveira, Orlandina de (1988), "La mujer en la actividad productiva: algunos comentarios", en Luisa Gabayet *et al.* (comps.), *Mujeres y sociedad. Salarios, hogar y acción social en el occidente de México*, México, El Colegio de Jalisco/CIESAS.
- y Brígida García (1990), "Expansión del trabajo femenino y transformación social en México: 1950-1987", en varios autores, *México en el umbral del milenio*, México, El Colegio de México.
- y Brígida García (1996) "Cambios recientes de la fuerza de trabajo industrial mexicana", *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 11 núm. 2 (32), pp. 229-262.
- y Brígida García (1997), "Socioeconomic Transformation and Labor Markets in Urban Mexico", en Richard Tardanico y Rafael Menjívar (eds.), *Global Restructuring, Employment and Social Inequality in Urban Latin American*, Miami, North-South Center Press/University of Miami, pp. 211-232.
- , Marina Ariza y Marcela Eternod (1996), "Trabajo e inequidad de género", en Orlandina de Oliveira (coord.), *La condición femenina: Una propuesta de indicadores. Informe Final*, Sociedad Mexicana de Demografía/Consejo Nacional de Población.
- , Marina Ariza y Marcela Eternod (1999), "La fuerza de trabajo en México: un siglo de cambios", en José Gómez de León y Cecilia Rabell (coords.), *Cien años de cambio demográfico en México*, México, FCE (en prensa).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (ed.) (1994), *Women and Structural Change. New Perspectives*, París, OECD.
- Parker, Susan (1999), "Niveles salariales de hombres y mujeres: diferencias por ocupación en las áreas urbanas de México", en Beatriz Figueroa (coord.), *México diverso y desigual: enfoques sociodemográficos*, México, El Colegio de México/Somede.
- Pedrero, Mercedes, Teresa Rendón y Antonieta Barrón (1995), "Desigualdad en el acceso a oportunidades de empleo y segregación ocupacional por género. Situación actual en México y propuestas", México (mimeo.).
- Pérez Sáinz, Juan Pablo (1997), "Crisis, Restructuring and Employment in Guatemala", en Richard Tardanico y Rafael Menjívar (eds.), *Global Restructuring, Employment and Social Inequality in Urban Latin American*, Miami, North-South Center Press/University of Miami, pp. 73-94.
- Polachek, S. W. (1981), "Occupational Self-selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structures", *Review of Economics and Statistics*, vol. 63, pp. 60-69.

- Portes, Alejandro y L. Benton (1987), "Desarrollo industrial y absorción laboral: una reinterpretación", *Estudios Sociológicos*, núm. 13, pp. 111-137.
- Raczynski, Dagmar (ed.) (1995), *Strategies to Combat Poverty in Latin America*, Washington, Inter-American Development Bank.
- Rendón, Teresa (1990), "Trabajo femenino remunerado en el siglo XX. Cambios, tendencias y perspectivas", en Elia Ramírez Bautista, Elia e Hilda R. Dávila Ibáñez, *Trabajo femenino y crisis en México. Tendencias y transformaciones actuales*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, pp. 29-51.
- Reskin, Barbara F. (1984), *Sex Segregation in the Workplace. Trends, Explanations, Remedies*, Washington, National Academy.
- e I. Hartmann (eds.) (1986), *Women's Work, Men's Work. Sex Segregation on the Job*, Washington, National Academy.
- Rodgers G., Charles Gore y José B. Figueiredo (1995), *Social Exclusion: Rhetoric, Reality and Responses*, Suiza, International Institute for Labour Studies.
- Rubin, Gayle (1986), "El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo", *Nueva Antropología*, vol. 8, núm. 30.
- Silver, Hilary (1994), "Social Exclusion and Social Solidarity: Three paradigms", *International Labour Review*, vol. 133, núms. 5-6, pp. 531-578.
- Standing, Guy (1989), "Global Feminization through Flexible Labour", *World Development*, vol. 17, núm. 7, pp. 1077-1095.
- (1996), *Global Feminization through Flexible Labour: A Theme Revisited*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.
- Touraine, Alan (1992), "Inégalités de la société industrielle, exclusion du marché", en J. Affichard y J. B. de Foucauld (eds.), *Justice sociale et inégalités*, París, Ediciones Esprit.
- Yépez del Castillo, Isabel (1994), "A Comparative Approach to Social Exclusion: Lessons from France and Belgium", *International Labour Review*, vol. 133, núms. 5-6, pp. 613-633.
- Zellner, H. (1975), "The Determinants of Occupational Segregation", en C. B. Lloyd (ed.) *Sex, Discrimination and the Division of Labor*, Nueva York, Columbia University, pp. 125-145.