

RESTRICCIONES Y OPORTUNIDADES PARA PROMOVER EL EMPODERAMIENTO ECONOMICO DE LAS MUJERES



Alma Espino y Soledad Salvador

Esta investigación fue realizada en el marco del proyecto “Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas”, apoyado y financiado por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) de Canadá, ONU Mujeres y PNUD. La coordinación del proyecto está a cargo del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR) y el Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad de La Plata, Argentina.

La finalidad del proyecto es mejorar la eficiencia y la eficacia de las políticas públicas para promover la equidad de género en los mercados de trabajo y mejorar las oportunidades económicas de las mujeres, a través de la investigación. Participaron equipos de investigación de Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador México, Nicaragua y Uruguay.

Autoras: Alma Espino y Soledad Salvador
(con la colaboración de Daniela de los Santos).

Corrección de estilo: Carina Gobbi

Traducción: Rosina Pallares y Pia Bava.

Diseño: Alejandra Balboa. 13 Comunicación.

Imprenta: Gráfica Natural.

Octubre 2016.

RESUMEN EJECUTIVO

En este documento se presentan los principales resultados de una investigación realizada en ocho países de América Latina sobre las restricciones que operan en el vínculo de las mujeres con el mercado laboral: los avances en su inserción y las leyes que sancionan las prácticas discriminatorias no bastan para asegurar su permanencia y su ascenso en un mercado que sigue reproduciendo desigualdades para las mujeres.

El estudio cuantitativo muestra que la preferencia de empleadores y empleadoras por contratar y promover hombres obedece a que perciben a las mujeres priorizando las responsabilidades del hogar y más dispuestas a ubicarse en los peores empleos. El estudio cualitativo, por su parte, deja en claro que esta priorización no es innata y que obedece a que la responsabilidad por las tareas hogareñas y familiares sigue recayendo sobre ellas.

Insertarse en el mercado laboral, permanecer en él en empleos de buena calidad y remuneración, compitiendo en igualdad de condiciones con los hombres para ascender y lograr estabilidad, no es fácil para quienes incluso deben abandonarlo o cambiar de modo de inserción por motivos ligados a la maternidad y el hogar. Lo que las mujeres no ven ya como única fuente de desarrollo personal sigue considerándose un destino que, a la hora de trabajar en forma remunerada incluso para cumplir con él, representa una dificultad.

Las entrevistas y los grupos focales muestran cómo las mujeres buscan soluciones en situaciones señaladas por restricciones que reclaman estrategias en el accionar de todos los actores del mercado laboral y el Estado para reducir brechas incluso entre las propias trabajadoras.



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo reúne los resultados de la investigación realizada en el marco del proyecto **Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas** en América Latina. Siguiendo metodologías cuantitativas y cualitativas se analizaron restricciones y oportunidades que enfrentan las mujeres para alcanzar procesos de empoderamiento económico en Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, Nicaragua, México y Uruguay.¹

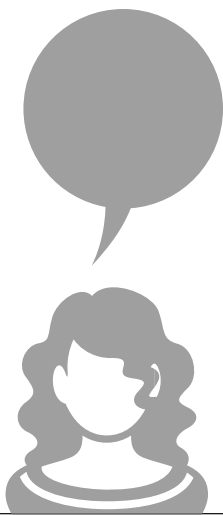
PRINCIPALES PREGUNTAS

¿Qué obstáculos enfrentan las mujeres para ingresar al mercado laboral? ¿El trabajo remunerado es una base para el empoderamiento femenino, en qué condiciones? ¿Cómo influyen los ingresos femeninos en las negociaciones en el hogar?

EL OBJETIVO

A partir del supuesto de que el trabajo remunerado y los empleos de calidad pueden constituir una base para el empoderamiento económico femenino, el objetivo de este estudio consiste en identificar las restricciones que enfrentan las mujeres para la obtención de ingresos y desarrollar sus trayectorias en el mercado laboral. Estas restricciones implican para ellas situaciones de desigualdad que operan como obstáculos para transitar los procesos de empoderamiento que les permitan alcanzar la autonomía económica. La finalidad última es obtener insumos para la elaboración y el diseño de políticas públicas eficaces y eficientes en la concreción de la igualdad de género en los mercados laborales.

¹ Los estudios fueron realizados por investigadores e investigadoras de: Asociación Lola Mora (Argentina), Fundación ARU (Bolivia), CIGENERO y FLACSO (Ecuador), CEM (Chile), FUSADES (El Salvador), FIDEG (Nicaragua), Mujer y Medio Ambiente (México), CIEDUR y Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales (Uruguay).



LOS CONCEPTOS

Las desigualdades de género se explican con base en diferentes tipos de restricciones que enfrentan las mujeres. Por una parte, se distinguen las restricciones intrínsecas, que son las normas, las creencias y los valores que condicionan y caracterizan las relaciones sociales y familiares, y definen los modelos dominantes de masculinidad y feminidad en cada sociedad. Así, hombres, mujeres, niñas y niños desempeñan ciertos roles y responsabilidades socialmente asignados en la distribución de las tareas domésticas y en ocupaciones en el mercado de trabajo consideradas femeninas o masculinas, debido a la existencia de estereotipos de género que les atribuyen distintas calificaciones y capacidades. Por otra parte, existen reglas (formales e informales), procedimientos y prácticas asociadas al funcionamiento de los mercados, que reflejan y reproducen ideas preconcebidas sobre la masculinidad y la feminidad. Estas restricciones, reconocidas como impuestas, se expresan por ejemplo en las preferencias de los/las empleadores/as, y en las normas culturales y las regulaciones legales para el acceso a los recursos y su control (tierras, capital, crédito, tecnología, etcétera), entre otros. Estas restricciones establecen diferencias incluso entre las propias mujeres a partir de la diferente capacidad para diseñar estrategias personales, tomar decisiones dentro y fuera de los hogares, tanto respecto a su propia vida como a las situaciones familiares y de la comunidad.

La posibilidad de superar estas restricciones y, por lo tanto, de revertir las desigualdades de género mediante procesos de empoderamiento está relacionada, al menos en parte, con la posibilidad de obtener ingresos propios por medio de un trabajo remunerado y de calidad (en términos del acceso a la protección social y a un nivel de ingresos adecuado). La participación en el mercado laboral puede ser una base del empoderamiento económico de las mujeres, en tanto quienes logren una mejor calidad en su inserción laboral tendrán mayores capacidades –materiales y culturales– para tomar decisiones significativas que les permitan vivir la vida que quieren vivir.

Recuadro 1 **Restricciones de género.**

Las restricciones intrínsecas de género se pueden clasificar como:

- La existencia de estereotipos de género y la atribución de diferentes cualidades y capacidades a las mujeres y los hombres.
- La distribución de roles de género en relación con el trabajo doméstico y de cuidados.
- La diferenciación en cuanto al tipo de tarea que los hombres y las mujeres pueden hacer dentro de la esfera productiva, que lleva a una división sexual del trabajo en el mercado laboral. Las mujeres se concentran en actividades vinculadas al cuidado y el servicio (empleo doméstico, enseñanza, enfermería, pediatría, secretariado y actividades administrativas), mientras que los hombres trabajan en la producción industrial y la construcción, por ejemplo.

Las restricciones impuestas de género están asociadas con los Estados y los mercados. Estas instituciones se convierten en “portadoras de género” cuando reflejan y reproducen las ideas preconcebidas acerca de la masculinidad y la femineidad como aspectos rutinarios de sus normas, procedimientos y prácticas:

- Las normas culturales y las normas legales que establecen el acceso y control de los recursos (tierra, capital, créditos, tecnología, etc.). Por ejemplo, los usos y las costumbres sobre la definición del titular de un establecimiento.
- Las redes sociales que controlan la transferencia de conocimiento y tecnología.
- El acceso a los canales de comercialización.
- La preferencia de los/las empleadores. Por ejemplo, se prefiere contratar hombres debido a que las mujeres se perciben con un vínculo más débil con el mercado de trabajo; por el contrario, en los sectores de exportación altamente competitivos e intensivos en mano de obra, hay una elección por las mujeres, determinada, en parte, por los menores salarios.

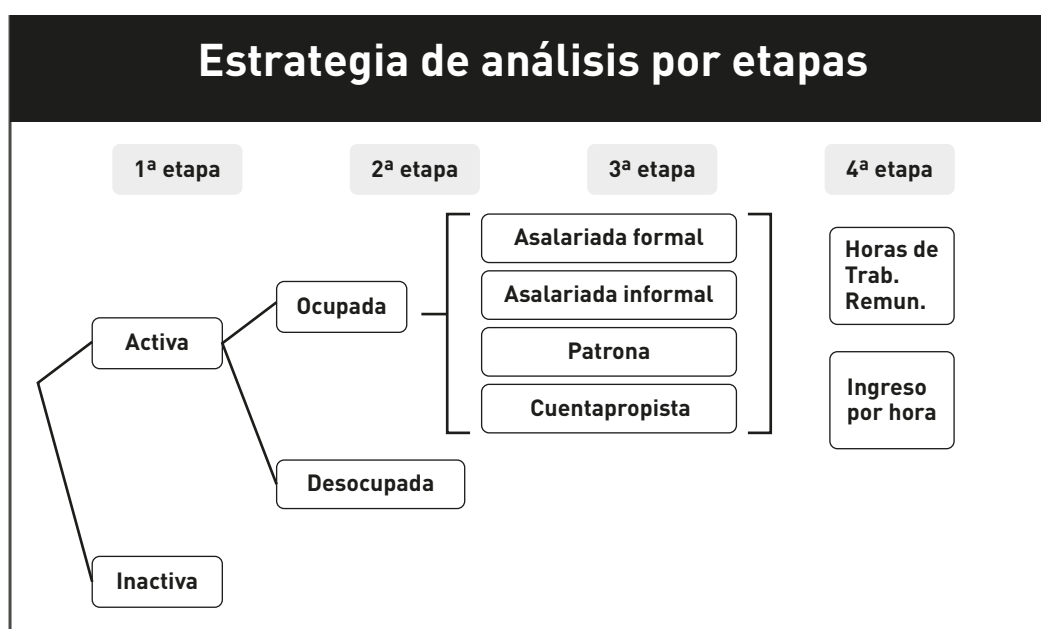
Basado en Kabeer, 2012.

METODOLOGÍA

La estrategia empírica utilizada para identificar y clasificar las restricciones que enfrentan las mujeres en el mercado laboral es la aplicación de metodología cuantitativa y también cualitativa.

El análisis cuantitativo estudia los determinantes de la oferta laboral y la demanda de mano de obra femenina por categoría ocupacional mediante la aplicación de modelos de probabilidad². Por su parte, el estudio basado en técnicas cualitativas (grupos de discusión, entrevistas) procura comprender la manera en que las restricciones basadas en el género operan sobre los procesos de empoderamiento femenino y qué se puede hacer para transformarlas. Para ello se busca entender el sentido que tiene el trabajo remunerado para las

mujeres y su relación con el empoderamiento económico, cómo explican ellas sus decisiones en esta área y cómo operan, desde su experiencia, las diferentes restricciones (Recuadro 1). También tiene por objeto entender la percepción de las mujeres sobre las diferencias entre los individuos de ambos sexos en el mercado laboral y si las han experimentado. Para esto es necesario examinar más de cerca los comportamientos menos perceptibles mediante estadísticas (tales como los relacionados con las prácticas y costumbres). Una parte de la literatura en este campo destaca la importancia de las percepciones y actitudes de las mujeres respecto a la relación entre el trabajo remunerado y el empoderamiento económico.



² Se utilizaron modelos logísticos multinomiales que permiten la comparación de los determinantes de la participación en distintas categorías ocupacionales.

PRINCIPALES RESULTADOS

1. Las brechas de género: el mercado laboral produce y reproduce desigualdades

El estudio de las restricciones intrínsecas e impuestas mediante análisis cuantitativo permite distinguir si la brechas de género en la participación laboral, la ocupación, la categoría ocupacional (empleo asalariado, por cuenta propia, patrón/patrona o trabajador/a familiar no remunerado/a), los ingresos por hora y las horas trabajadas responden a factores asociados a las características personales o familiares de los individuos y a sus atributos para el trabajo o a estereotipos de género, prácticas institucionales y normativas en el mercado laboral que reproducen las desigualdades preexistentes.

El resultado más relevante consiste en que las restricciones impuestas que refuerzan o reproducen desigualdades preexistentes en el mercado laboral explican gran parte de las brechas de género en todos los países analizados.³ En términos relativos, este tipo de restricciones resultan menos importantes en Bolivia y Ecuador, donde las mujeres presentan desventajas educativas respecto a los hombres. En el resto de los países, la educación alcanzada por las mujeres no es un obstáculo para su participación en el mercado laboral ya que, por el contrario, han alcanzado mayores niveles educativos que los hombres; por tanto, las restricciones impuestas tienen mayor significación.

Las respuestas del mercado tienen mayor relevancia que las restricciones intrínsecas en todos los países. A medida que se van superando las dificultades que se enfrentan para ingresar a la fuerza de trabajo y conseguir empleo, estas restricciones se van haciendo más evidentes (categoría de ocupación, niveles de salarios y horas trabajadas).

Entre los resultados de la investigación cuantitativa se encuentra que las mujeres con mayores niveles educativos tienen más oportunidades para alcanzar los empleos de calidad (asalariada formal o empresaria) y obtener mayores niveles de ingresos. Por otra parte, esa mejor preparación para el empleo está acompañada por el acceso a servicios de cuidado (servicio doméstico y de cuidado infantil). Esto se confirma en los estudios cualitativos y además se verifica que lo más difícil de transformar es la desigual distribución de roles en el hogar, lo que se reproduce en el mercado laboral y en las propias políticas que buscan fomentar el empleo.

Una de las evidencias resultantes del estudio realizado indica que las brechas de género en el mercado laboral no se asocian tanto a motivos personales o intrínsecos sino más bien a las restricciones impuestas por el mercado o las instituciones, es decir, a las preferencias de los y las empleadores, las normas culturales y las regulaciones legales. (Sanchís, 2016)

2. Persisten los estereotipos de género

En los estudios cualitativos, las mujeres entrevistadas y participantes de grupos focales identifican y describen estereotipos asociados al género, ya sea de forma crítica o desde una perspectiva que los naturaliza y lleva a asumirlos como propios. Estos estereotipos se refieren a la atribución de capacidades, roles, responsabilidades y actividades diferentes para hombres y mujeres.

³ En esta primera etapa del estudio participaron Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, México y Uruguay.



De esta manera, muchos de los **atributos asignados a las mujeres** están estrechamente relacionados a su rol en el ámbito privado: sus habilidades relacionales, su responsabilidad sobre el hogar, su rol de madres-cuidadoras. Un conjunto importante de mujeres naturaliza estas características y las asume como propias:

“El chip más común que tienen las mujeres es el de ser madre, no el de tener una profesión que te guste... A mí me pasa que me llega un laburo y no sé si tomarlo hasta no tener todo organizado... primero, a ver si justo te toca el pediatra o que te toca pasarlo a buscar a la escuela...”. (Argentina, cuentapropista).

“Lo que pasa que las mujeres tiene grabado, más patente, el tema de lo que es la responsabilidad... Ellos tienen sí derecho a llegar cansados y acostarse; la mujer siempre tiene que rendir y rendir y rendir. Entonces me parece que pasa un poco por eso, por la responsabilidad”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico bajo, jóvenes).

“Me parece que hay como una vuelta de la mujer a sus vínculos, sus raíces, tipo ‘mi mayor proyecto va a ser mi familia’... porque ta, está buenísimo ser la crack del universo, viajarte todo y ta, pero ¿tus hijos, quién los cría?”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico medio, jóvenes).

Por otra parte, un grupo importante de las entrevistadas problematiza las características que se le asignan con relación a su rol en el hogar, identificándolas como estereotipos de género:

“Yo tenía una compañera que se iba dos meses o algo así, porque su trabajo lo requiere. Si te gusta el trabajo, a mí me parece perfecto. Era ‘¡Ay, qué horror! ¡Ay cómo lo deja, si no ha cumplido un año!’ No te dejan ser. ¡Que se encargue el padre, que se maneje! La sociedad es muy exigente con la madre, como madre”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico alto, jóvenes).

En sentido contrario, **las capacidades, responsabilidades y roles asociados a los hombres** que identifican las entrevistadas se relacionan mayormente con el ámbito público. Varias reconocen que el concepto de hombre-proveedor sigue teniendo un peso relevante en cómo se construyen las relaciones dentro del hogar; de hecho, se identifica como responsabilidad más relevante de los hombres el sustento económico del hogar y su mayor dedicación al trabajo remunerado, como una característica intrínseca:

“Me parece que los hombres [tienen más oportunidades], porque los hombres siempre son un poquito más desprendidos, digamos, de las cosas de la casa ¿no? Y ellos tienen... cien por ciento de tiempo para poder dedicarse íntegramente al trabajo”. (Bolivia, cuentapropista).

“Hay una presión social muy importante de que el hombre tiene que traer dinero. No sé si mucho o poco, pero tiene que salir a trabajar porque eso de quedarse él en la casa no sé si todavía estamos listos...”. (México. Grupo focal: hasta 40 años).

“Ellos se dedican casi única y exclusivamente a trabajar”. (México. Grupo focal: hasta 40 años).

“El hombre, por ejemplo, si vos vas a hacer una carrera en un lugar y te piden no faltar, ahí hay una diferencia porque una mujer, como mujer o como madre, siempre va a faltar; en algún momento vas a faltar, avises o no avises. Y el hombre no, porque, por lo general, no tiene la obligación de estar con el hijo”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico bajo, jóvenes).

Estos estereotipos, que persisten en la sociedad, mantienen la división sexual del trabajo y reproducen desigualdades en el mercado laboral.

3. Se mantiene la división sexual del trabajo

La división por sexo del trabajo doméstico y del cuidado determina los roles de género socialmente construidos y, por lo tanto, opera como restricción para el accionar de las mujeres en el ámbito público. Si bien, como se ha mencionado, los roles de género son muchas veces problematizados por las mujeres entrevistadas, también se encuentran naturalizados para otras, incluso en modelos de familia de doble proveedor. Repetidamente las mujeres consideran un avance significativo (en algunos casos incluso suficiente) que sus parejas colaboren con las tareas domésticas y de cuidado aunque no equiparen su propia carga de trabajo global:

“Juan me ayuda muchísimo con la bebé: la baña, la cambia, le da de comer... pero hay cosas que no son tan obvias, que no se da cuenta, porque es normal que no se dé cuenta: hay momentos en los que Paula solo quiere upa y él no se da cuenta”. (Argentina, emprendedora).

“En las mañanas me dedico a las tareas del hogar, dejo haciendo la comida, lavo la ropa, todas las acciones de la casa, y en las tardes a estar en el local. En eso mi esposo sí no me ayuda para nada”. (Ecuador, cuenta-propista).

“Y en la noche, como ya tenía mi hijo, mi esposo me lo cuidaba cuando yo hacía turnos.” (Nicaragua, asalariada formal).

“El papá a los hijos por más que se esfuerce... O sea, la parte del cariño, la parte de la ternura, la del desarrollo social del hijo, eso lo da mucho la mamá y hay cosas a las que de verdad no podemos renunciar por más que queramos”. (México. Grupo focal: hasta 40 años).

En otros casos, las restricciones relacionadas a la división del trabajo no remunerado son forzadas por la pareja, que las obliga a adoptar un rol tradicional en el hogar:

“Yo no podía hacer vida social, nada, porque tenía que estar, de alguna forma estaba subyugada ... ya no tenía posibilidad de viajar al sur, no me dejaba ir a ver a mi familia, yo tenía que estar completamente con mis hijos en mi casa, habían bastantes peleas, como yo no tenía un título, entonces él siempre me peleaba y me decía ‘tú dependes de mí, tú no le has ganado a nadie, vienes de una familia campesina pobre’, había una cosa muy como de bajarme. Yo me lo pasaba llorando días enteros y noches enteras, no me levantaba...”. (Chile, microempresaria).

“Mi esposo y yo volvemos a juntarnos y ya. Cuando mi niña cumplió un año hicimos la fiesta... Entonces él me empieza a decir que ya no trabaje, que me dedique a la niña, a la casa y, bien ingenua yo, me pareció perfecto y lo acepté. Estuve sin trabajar casi un año”. (México, asalariada informal).

En general, la predisposición **y las actitudes que las mujeres muestran hacia la maternidad** configuran en parte su discurso con respecto a los roles de género e influyen en las restricciones que se autoimponen a la hora de dividir el trabajo doméstico y de cuidado. Quienes consideran que ser madre es una prioridad fundamental y parte de la construcción de ser mujer parecen tender más a aceptar concentrar en sí mismas las responsabilidades del hogar y del cuidado. Otras muestran una visión que problematiza la noción de maternidad como único elemento que permite el pleno desarrollo personal, considerándola en ocasiones una restricción para ese desarrollo:

“Acabo de ser mamá, ahora estoy en una etapa en la que intento volver a hacer las cosas que hacía antes, pero con una nena es bastante difícil. Estoy feliz pero no sé si es lo mejor del mundo tener un hijo, como dice todo el mundo. Me parece muy difícil como mujer. No hay forma de volver a hacer lo que hacía antes, aunque tengas ayuda. La dependencia que tiene el hijo de la madre es muy fuerte”. (Argentina, emprendedora).

“A veces porque la mujer es muy sobreprotectora con sus hijos y tal vez a veces por estar cuidando a sus hijos limita su crecimiento profesional”. (Nicaragua, asalariada formal).

“Como cuando tenemos hijos no seguimos preparándonos, no seguimos estudiando, no nos seguimos actualizando y eso nos hace difícil conseguir un buen trabajo, un buen puesto...”. (El Salvador, asalariada informal)

El trabajo y la maternidad son significados por las entrevistadas como dimensiones importantes de su identidad y como base de autoestima personal. No obstante, la desigual distribución del trabajo reproductivo entre hombres y mujeres y el insuficiente compromiso del Estado con la reproducción social transforman la maternidad en un obstáculo para la participación laboral y su ejercicio entra frecuentemente en contradicción con los proyectos de realización personal. (Guzmán, 2016).

4. Las restricciones de género sostienen la segmentación del mercado laboral

Las restricciones derivadas de normas y valores configuran los patrones de género observados en el mercado laboral. Por ejemplo, mientras la tasa de participación masculina es alta en todos los países, la femenina suele ser considerablemente más baja. Por su parte, estas restricciones están en la base de la segregación ocupacional (horizontal y vertical), las brechas salariales y la discriminación.

Los estudios cuantitativos muestran, para todos los países, que las mujeres con hijos/as pequeños/as tienden a reducir la carga de trabajo remunerado y a ocuparse como cuentapropistas o asalariadas informales, escoger empleos temporales o retirarse del

mercado laboral. La escasez de servicios, regulaciones laborales y transformaciones culturales para distribuir las responsabilidades de cuidado restringen la posibilidad de encontrar empleos de calidad y con mayores ingresos. En los estudios cualitativos ello se confirma. Las mujeres mencionan que optan por una mayor flexibilidad horaria, para el cuidado de sus hijos/as. En muchos casos se prioriza el cuidado en los primeros años de los/las pequeños/as frente a la satisfacción laboral o los ingresos que se obtienen:

“Depender de un horario, eso es lo que no podría ahora. Con hijos, no se puede. Peor con hijos pequeños. En cualquier momento tienen alguna necesidad, alguna enfermedad, lo que sea, y hay que estar con ellos y los jefes no entienden eso. Pueden entender un mes, pero uf... ese mes ya cambia la relación laboral”. (Bolivia, cuentapropista).

“A veces he hecho la cuenta, es como un sueldo mínimo también [el que gana como trabajadora por cuenta propia], con la ventaja de que puedo estar pendiente de los niños, yo dispongo de las cosas, de los alimentos y como que hay más economía en la casa, más control de economizar cosas”. (El Salvador, cuentapropista).

“Decidí trabajar por mi cuenta porque en ese tiempo yo tenía a mi segundo hijo muy enfermo, él padecía de asma y es una enfermedad que necesita tiempo, o sea estar yo cuidándolo, yo quería cuidarlo directamente a mi hijo”. (Nicaragua, no asalariada).

“Yo creo que una se maneja mejor sus horarios, sobre todo las que tenemos hijos; qué mejor que estar en la casa de uno, que uno tiene más controlado el tema de dónde están nuestros hijos... En un trabajo formal, en el cual uno tiene que acatar ciertas normas, no llegar tarde, que, aunque te falte un ojo, tenés que presentarte igual, no importa el tema de los nenes”. (Uruguay. Grupo focal-nivel socioeconómico bajo).

“Quería estar en los dos lados. Y, después, por otras circunstancias, dejé de trabajar en esa empresa familiar y decidí que no quiero volver más al mercado laboral como trabajadora y, bueno, estoy buscando junto con mi esposo, de ser emprendedora para tener lo que yo quiero tener: disponibilidad horaria”. (Uruguay, grupo focal nivel socioeconómico alto).

De manera de adaptar el trabajo remunerado a los requerimientos de cuidado muchas optan por reducciones horarias y teletrabajo. Estas opciones de flexibilización pueden tener consecuencias negativas en términos de autonomía económica, ya que se pierde salario, prestaciones y experiencia.

Ello también se asocia, en algunos casos, a los ingresos y la composición del hogar, y la situación conyugal (si viven en pareja o no). Las opciones de empleo dependen en muchos casos de los recursos con que cuentan para contratar servicios o disponer de otros miembros de la familia (entre quienes pueden considerar a sus propias hijas mayores) para el cuidado de sus hijos/as o familiares dependientes.

Cuando los niveles educativos y las oportunidades laborales de los miembros de la pareja se asemejan, la distribución de tareas en el hogar tiende a equipararse. Ello se refleja también en las categorías laborales. En el estudio realizado para Bolivia se señala:

Las asalariadas informales presentan dos tendencias: acuden a sus empleos con sus hijos y hacen el trabajo doméstico en fin de semana o en las noches o bien hacen el trabajo de cuidado y doméstico entre horarios laborales (a primera hora de la mañana, mediodía, noche, o como actividades alternas cuando los horarios laborales son más flexibles). Entre las asalariadas formales en cambio, hay más participación masculina en el cuidado y lo doméstico y más participación de los hijos, niños, niñas y adolescentes en el trabajo de la casa. (Marco, 2015).

Las tensiones que generan las responsabilidades de cuidado conducen en muchos casos a retirarse del mercado laboral para cuidar personalmente a los /las hijos/as y no delegar este trabajo en terceras personas. En varios países, esta opción se asocia a una reinserción posterior en empleos informales:

“Como soy yo, prefería estar en la casa con el bebé y no trabajar. Con las cosas que pasan le tenés que estar muy encima. Yo sufro cuando veo que dejan solitos a los nenes, se van para la calle... Yo era muy mamá en eso... [En la guardería] creo que nunca lo van a cuidar como la mamá”. (Argentina, emprendedora).

Para otras mujeres la única alternativa es retirarse del mercado ante la falta de otras opciones de cuidado:

“Más que todo por la niña, porque ella solo es pecho. Le empecé a dar pacha pero no me la agarra. Entonces mi miedo, más que ella es finita y al quitarle el pecho yo digo que se me puede enfermar. Por eso estoy dejando un cierto tiempo, por lo menos un año y medio le voy a dar pecho y de allí voy a tratar la manera de buscar un trabajo...”. (El Salvador, inactiva).

“Como no tenía quien cuidara a los niños, entonces opté por dejar de trabajar un tiempo en lo que también yo me adaptaba a ellos. Mi suegra me ayudaba, pero hubo dificultades porque un día sí me los quería ver y otro día me ponía peros”. (México, asalariada informal).

La decisión de dejar de trabajar en ocasiones es fomentada por las parejas, que conciben los roles de género en una forma tradicional, mientras otras lo deciden de manera independiente, aunque manifiestan que pierden un espacio importante de desarrollo personal y empoderamiento.

“Tantos problemas en la casa, uno piensa, los hijos, el marido... la presión me hizo renunciar, porque entre familia y trabajo, la verdad que es presión; cuando uno no está cómodo, no puede llevar los dos ambientes bien. Así que eso me obligó a retirarme... y me dediqué a la casa”. (Bolivia, asalariada formal).

“Ya estaba por terminar [la carrera universitaria, cuando la suspendió]. La tuve a mi bebé y me dediqué a ella por dos años, más o menos, solo a ella y ama de casa. Durante esos dos años me di cuenta que no me gusta ser ama de casa porque me gusta la acción afuera. No quiere decir que no haya cuidado a mi hija ni nada por el estilo, pero realmente no lo disfrutaba”. (Bolivia, asalariada informal).

“Mi esposo y yo volvemos a juntarnos y ya. Cuando mi niña cumplió un año hicimos la fiesta... Entonces él me empieza a decir que ya no trabaje, que me dedique a la niña, a la casa y, bien ingenua yo, me pareció perfecto y lo acepté. Estuve sin trabajar casi un año”. (México, asalariada informal).

El estudio evidencia que la trayectoria laboral de las mujeres tiende a ser más inestable que la de los hombres, lo que se combina con cambios entre categorías laborales (entre asalariada formal, asalariada informal y cuenta propia). Esta movilidad se manifiesta en todos los países, pero es más frecuente en aquellos donde los niveles educativos de las mujeres no son tan altos y las oportunidades laborales son menos atractivas. En el estudio de Bolivia señala:

Esta movilidad se presenta en todos los estratos de ingresos y con independencia de la edad de los hijos, aun cuando hay una clara tendencia a interrumpir la trayectoria laboral por razones de cuidado y retomarla sobre todo bajo la categoría de cuenta propia. (Marco, 2015).

En el caso de Argentina, se distinguen trayectorias: [...] de las mujeres más jóvenes y las de mayor educación, en las que la integración familiar y la maternidad no interrumpen su participación laboral, si bien implican ajustes o cambios. Esto refleja un alto compromiso con la carrera laboral para quienes han logrado acceder a estudios superiores o universitarios y conciben el trabajo remunerado como una fuente de realización personal y autonomía económica. [En cambio] para las mujeres de mayor edad, el nacimiento de los/las hijos/as tendió a interrumpir su trayectoria laboral por algunos o muchos años, respetando los mandatos culturales tradicionales y priorizando la dedicación al hogar y a su rol de madres sobre el trabajo remunerado. Una vez superada la etapa de mayores demandas familiares, tendieron a reintegrarse al mercado, en tanto reconocen que el trabajo remunerado aporta a su autoestima y satisfacción personal. (Sanchís, 2016).

Las entrevistadas revelan restricciones intrínsecas que operan al elegir el tipo de empleo (y con ello el sector de inserción), es el caso de la conciliación como motivo de elección de la ocupación. Asimismo, muestran algunas restricciones impuestas representadas por la razón “disponibilidad”, que sintetiza el hecho de que fue el empleo que encontraron dada su escasa o insuficiente educación formal y en ausencia de otros recursos como capital social. (Marco, 2015).



5. Se reproduce la división sexual de las tareas en el mercado de trabajo

Las oportunidades de empleo que encuentran las mujeres en el mercado laboral están segregadas en función de los roles de género y las concepciones acerca de lo masculino y lo femenino. Las entrevistadas señalan que las mujeres son vistas como más sensibles y débiles que sus contrapartes hombres que, por su lado, son asociados con la fuerza y con cierto carácter dominante:

“Si hay un puesto disponible y hay una mujer para acceder a ese puesto, que esté capacitada para eso, accede el hombre, porque la mujer va a faltar si tiene pibes, va a faltar cuando esté menstruando, cuando esté embarazada, porque se supone, hemos naturalizado que la mujer es la más débil, la más sensible, etcétera, etcétera, está naturalizado”. (Argentina. Grupo focal: trabajadoras asalariadas).

“Si yo tengo un jefe hombre, como soy mujer, me exige menos. Creo que no es que ellos digan que no soy buena, sino más bien son más condescendientes, más protectores. [...] He tenido jefes muy paternos en general, no solo conmigo sino en general con todas las mujeres”. (México, asalariada formal)

“Es complicado, de repente por el tema del hombre que domina. Yo, que estoy en empresa, nos cuesta trabajo subir, no nos dejan, les cuesta trabajo decir ‘la directora’”. (México. Grupo focal: mayores de 40 años).

Las relaciones en el ámbito laboral son afectadas por roles y estereotipos, así como el acceso femenino a ciertos puestos de trabajo, por ejemplo, los que implican capacidad de liderazgo. En este sentido, tanto el liderazgo como la capacidad de negociar y de emprender de las mujeres son muchas veces menoscabados:

“El que se encarga de lidiar con todos los empleados es

él porque tiene más carácter que yo”. (Bolivia, cuentapropista con personal a cargo).

“Hay trabajos que sí son específicamente para hombres, hay gente que... no sé, si vas a negociar un contrato con una mujer, ni pensarlo”. (México. Grupo focal: hasta 40 años).

“Cuando hay que firmar, en todos los negocios, a pesar que todo lo negocie la mujer, el que toma las decisiones, el que tiene conocimiento, lo que sea, el que está arriba siempre es un hombre”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico alto, jóvenes).

Cuando las mujeres se insertan en ambientes masculinizados se suele mencionar que sus pares masculinos establecen relaciones de paternalismo y condescendencia con ellas; en otros casos, las entrevistadas manifiestan haber sufrido acoso o maltratos:

“Yo trabajé mucho tiempo en una obra con hombres, o sea, me siento a la par, a la misma altura, para hacer lo que sea. Pero como que siempre estaba eso: ‘Ay Fulana, ¿quierés que te levante el casillero porque capaz no podés?’ Puedo levantar ese casillero y cuarenta casilleros más, no necesito de un hombre; esas cosas se notan. O el típico comentario de, hay hombres y una sola mujer, y se vuelca eso y no, no lo puede limpiar ningún hombre, ¡tiene que venir la compañera porque es mujer!”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico bajo, jóvenes).

“Como llegaba yo temprano siempre veía la forma de ir a molestar y puras invitaciones... Yo trataba de sobrellevar mi trabajo, pero no puedes trabajar con alguien que nada más te está acosando, te está vigilando a ver a qué hora estás sola, a qué hora te sales o te topa en un pasillo sola y ya te empieza a molestar... Me molestó muchísimo todo eso y lo que hice fue salirme y me fui... Yo nunca he visto, en el tiempo que estuve ahí, que algún gerente se fuera por acoso; más bien se iban las empleadas”. (México, cuentapropista).

Dado que los hombres brindan mayor dedicación al trabajo remunerado que al no remunerado y que las mujeres dividen su tiempo entre ambos, se encuentra fuertemente instalada la idea del multitasking (multitarea) como una capacidad casi exclusivamente femenina. Este es quizás uno de los estereotipos menos problematizados por las mujeres entrevistadas: lo consideran un atributo innato, no aprendido, que las diferencia de los hombres. Sin embargo, muchas aceptan este atributo a su pesar, ya que identifican que las desigualdades de género se desprenden de este, tanto en los hogares como en el mercado laboral:

“Las mujeres tenemos una ventaja. Podemos estar en la computadora, atendiendo al hijo, cocinando, hablando por teléfono, en un solo rato. Los hombres son solo de hacer una cosa, nosotras podemos hacer miles de cosas. Yo puedo estar hablando con usted, hablando por teléfono y escribiendo”. (Ecuador, cuentapropista).

“Los hombres no tienen la capacidad de hacer muchas cosas a la vez. La mujer tiene que trabajar y si está en la casa está viendo la estufa, la lavadora, el niño... El hombre nomás una sola cosa hace, es inútil”. (México. Grupo focal: hasta 40 años).

“Nosotras podemos estar en millones de cosas a la vez. Es la discusión que siempre tengo con mi marido. Mi marido se va, muy trabajador, yo lo admito, es muy trabajador, pero `vos te vas a las 6 de la mañana y volvés todos los días a las 9 de la noche. Te fuiste a las 6, cerraste la puerta y te olvidaste. Vos no sabes si los niños van al colegio, si llevan la comida, si desayunan, si tienen médico, oculista, pediatra, neumólogo”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico alto, adultas).

6. Discriminación

Muchas de las mujeres entrevistadas de los distintos países manifiestan haber sufrido discriminación en el mercado laboral para conseguir un empleo, permanecer en él, lograr un ascenso o un aumento salarial. Específicamente, son numerosos los relatos que hacen referencia a la discriminación en casos de embarazo:

“Me trató peor que mi papá, no le pareció, le molestó que yo hubiera salido embarazada tanto que me dijo ‘recuérdese que la secretaria anterior se fue porque quedó embarazada’”. (El Salvador, asalariada formal).

“A mi jefe no le gustó que yo hubiera salido embarazada. O sea, yo no entré embarazada a mi trabajo, no estaba embarazada cuando entré a trabajar. A ellos no les gustó, la persona que era mi jefe prácticamente me dio a entender que yo no podía regresar ya al trabajo [después del período de descanso por maternidad] porque al parecer ellos ya no me iban a querer”. (El Salvador, cuentapropista).

“A mí me echaron cuando estaba embarazada... no había llegado a los tres meses. Yo no quería decir nada, pero se me notaba, estaba engordando demasiado. No quería decir nada y me dijeron que me iban a dejar sin trabajo porque ya había terminado el contrato. Pero, en realidad, una compañera me dijo: ‘La jefa me preguntó si estabas embarazada’”. (Uruguay. Grupo focal nivel socioeconómico bajo).

“A mí me negaron tres ascensos en el Banco, porque, o estaba embarazada, o estaba en horario maternal”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico medio, adultas).

Más allá de las actitudes de los/las empleadores/as ante el embarazo, las entrevistadas interpretan que la discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral, en general, tiene base en el estereotipo de madre como mujer-cuidadora mencionado antes. Esto tiene su correlato para ciertos puestos de trabajo en la preferencia de los/las empleadores/as por contratar hombres, incluso frente a las mujeres que no son madres ni necesariamente tienen planeado serlo en el mediano plazo:

“Tengo la entrevista con ella [quien iba a ser su jefa] y estaba todo perfecto, me dice que después me van a contactar para hacer los estudios pre-ocupacionales. Y después finalmente me dicen que no, que no me van a contratar. Yo me entero por este cocinero amigo que era porque yo era mujer, tenía 25 años y me acababa de casar, por lo tanto, en menos de un año

iba a tener un hijo, que eso iba a ser un problema para ellos. Fue la primera vez que me sentí discriminada. Lo cierto es que tardé seis años en tener un hijo, además no tenía planes de tener hijos, ella ni me preguntó”. (Argentina, emprendedora).

“Me ha dado mucha pena y me ha afectado mucho como mujer, que cuando querían contratar mujeres para entrar a trabajar, tenía yo, como médico, que asegurarme que no esté embarazada. Por los beneficios sociales y por la baja, que son tres meses en total. Entonces, las empresas tratan de no contratar mujeres... nos perjudica porque no quieren contratarnos, o preguntan cuántos años tienen, o si es casada, cómo se cuida, con qué se cuida, si piensa tener hijos”. (Bolivia, asalariada formal).

“Creo que a los 30 años tenés mucho menos chance siendo mujer; o a los 35, lo que sea, tenés mucho menos chance de conseguir trabajo que un hombre. Porque ya te ven que vas a ser mamá”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico alto, jóvenes).

En los casos en que las mujeres tienen bajo su cuidado personas dependientes con problemas de salud o discapacidad, mantener sus empleos es un desafío. La discriminación que ejercen los/las empleadores/as se ve reforzada y si no contemplan las necesidades de las mujeres (sobre todo en términos de tiempo), puede resultar en su salida del mercado laboral:

“En esa oportunidad me tuve que retirar porque tenía una bebé que la tenía muy enferma, entonces pasaba pidiendo permiso, pasaba en el hospital, la tenía que llevar a controles seguidos. Y a consecuencia de eso me empezaron a decir que no estaba trabajando bien, que estaba descuidando mi trabajo, que mucho hablaba por teléfono, entonces ellos me retiraron, ellos me despidieron. Y el año pasado me volvieron a hablar porque mi bebé falleció, entonces...”. (Bolivia, asalariada informal).

“Pero después de los seis meses [de que nació el hijo] me salí de trabajar porque tenía muchos problemas. Se me murió el niño. Y el niño estaba bien grave en el hospital y no me querían dar permiso”. (El Salvador, trabajadora por cuenta propia).

“Nació mi hijo con una discapacidad y dije no puedo, y era secretaria de un escribano; tenía mis ocho horas y me daban cuatro. Pero si tenía que ir a psicomotricista, a fonoaudiólogo, no le salían los núcleos en las caderitas, era todo un drama que no podía”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico medio, adultas).



Recuadro 2

Significados del empoderamiento económico: la voz de las mujeres

- **Autoestima**

“A mí me ha dado libertad. Siempre trabajé y se dio que siempre gané bastante más que mi marido... El hecho de tener mi independencia económica fue fundamental para mi autoestima”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico alto, adultas).

- **Espacio de relacionamiento y socialización**

“Yo estoy muy contenta con lo que hago y lo hago con mucho cariño y me permite conocer y relacionarme con la gente y eso es maravilloso”. (México. Grupo focal: mayores de 40 años).

- **Libertad, autonomía, independencia económica, emancipación de la pareja**

“Un trabajo... es garantía y también aleja de la pobreza... no dependo del varón, eso es lo importante, tampoco permito, si me maltrata lo boto pues porque tengo un ingreso fijo de respaldo, eso me da seguridad... Si tuvieran las mujeres trabajo, yo creo que ninguna soportaría la violencia, el maltrato...”. (Bolivia, asalariada formal).

“Las mujeres antes tenían que soportar porque los maridos las mantenían, y tenían que estar en la casa y por lo tanto aguantaban que el hombre le pusiera el gorro, que el hombre le pegara... El día de mañana, esté o no esté [el marido], mi vida no se va a ir al hoyo, me da tranquilidad, o sea como que siento que no lo necesito. Lo necesito porque somos una familia y porque lo quiero, pero no lo necesito porque mi vida económicamente se vaya a despedazar. Esa dependencia influye mucho la toma de decisiones”. (Chile, asalariada formal).

“Ganar mi dinero y no dejarme de nadie ni de nada, para empezar ni de él [se refiere al marido] que siempre me humillaba y me pisoteaba, siempre; toda la vida ha sido una vida muy fea y ahora no, ya ni él ni nadie lo va a hacer”. (México, empresaria).

- **Modelo para los/las hijos/as**

“Que no haya una madre en la casa en bata, cocinando y nada más. No quiero dar esa imagen de dependiente, es horrible... Un buen ejemplo de mujer que yo le quiero dar a mi hija, la madre que gana su plata, que hace lo que le gusta, que es feliz, que puede estar en la casa pero también puede trabajar”. (Argentina, cuentapropista).

- **Espacio de desarrollo personal (más allá de lo económico), de proyección de su propia vida**

“Me parece absolutamente necesario tener una actividad, un oficio, un trabajo, porque claramente empodera”. (Chile, asalariada formal).

“[El trabajo significa] la independencia económica, el mantenerse activa, no estar solo para tus hijos, porque es una visión muy parcial de la vida”. (Uruguay. Grupo focal: nivel socioeconómico alto, jóvenes).

- **Sacrificio**

“Yo pienso que ahora la educación es fundamental, yo a mis hijos les digo ‘hijos, ustedes tienen que proyectarse’... yo no quiero que ninguno de mis hijos termine trabajando como yo... pegado en una máquina todo el día, toda una noche para darles qué comer”. (Chile, asalariada informal).

REFLEXIONES FINALES

La investigación desarrollada en estos ocho países –que si bien presentan similitudes también muestran marcadas diferencias– permite confirmar que hay desigualdades de género que se mantienen y se reproducen en el mercado laboral, y son producto de restricciones intrínsecas e impuestas.

En particular, se identifica que las restricciones impuestas son las que tienen mayor relevancia para explicar las brechas de género en el conjunto de los países. Ello tiene relación con la ausencia de estrategias de políticas públicas que busquen redefinir las normas e instituciones que rigen actualmente, que gobiernan las prácticas en el mercado laboral y los usos y las costumbres de los responsables de las políticas públicas (Espino y Salvador, 2016).

Más allá de los avances en la inserción laboral femenina, también hay frenos que dificultan su permanencia y su ascenso dentro del mercado de trabajo. La concepción de que la responsabilidad por el cuidado de los/las hijos/as y del hogar le corresponde a las mujeres sigue siendo asumida tanto por los miembros del hogar y las familias, así como por los/las empleadores/as y los tomadores de decisión. De esa forma, se siguen reproduciendo las desigualdades de género en el mercado laboral, manteniendo la sobrerrepresentación femenina en el segmento informal de empleo, la segregación ocupacional (con relación a las tareas y responsabilidades que se le son asignadas y las categorías que ocupan: patrona, asalariada, cuentapropista), las brechas de ingresos y las horas de trabajo remunerado. A su vez, se mantienen prácticas discriminatorias que, generalmente, se suponen superadas por la vigencia de leyes que las sancionan.

Las mujeres evidencian que para tener mejores oportunidades de empoderamiento económico es relevante poseer mayores niveles educativos que les permitan garantizar el acceso a empleos de calidad, con mayores ingresos y beneficios sociales. También perciben la necesidad de eliminar los estereotipos y las brechas de género atendiendo a los mecanismos implícitos de discriminación que provienen del mercado y las instituciones.

El empoderamiento económico no se limita al acceso a ingresos propios y su libre disponibilidad, sino que incentiva e incrementa la capacidad de las mujeres de elegir y construir su trayectoria laboral con márgenes amplios de autonomía y elección, según sus aspiraciones y expectativas. (Sanchís, 2016).

