



MujerAhora

BREVES REFLEXIONES

MUJERES Y EMPLEO EN LA ACTUALIDAD



Si bien existe la percepción de que en nuestro país se ha avanzado en los últimos años en términos de equidad de género, se observa que existen diferencias estadísticas significativas entre hombres y mujeres en cuanto a la integración en el mercado de trabajo consecuencia de los diferentes roles que desempeñan unos y otras tanto en el ámbito familiar como en el ámbito social y laboral.

Del análisis bibliográfico sobre sociología de género y sociología del trabajo entre ellas, un diagnóstico realizado en Uruguay por el Banco Mundial surge que el mundo productivo se encuentra y entrelaza con el mundo reproductivo en la vida de las mujeres. Y cómo las responsabilidades familiares coexisten con aspiraciones de progreso o de mejoramiento de las condiciones de empleo, así como con sus proyectos personales de autonomía. Considerando que “las mujeres” no son un grupo social homogéneo, me propongo también reflexionar sobre esta realidad desde una perspectiva interseccional.



El informe muestra que la mayoría de las barreras que tienen las mujeres para su integración al mercado de trabajo están vinculadas con la maternidad y con las tareas de cuidado. En todos los tipos de dificultades mencionadas hay diferencias a favor de los varones: las mayores dificultades que surgen del estudio son “dificultad para cuidar a los niños” (opina el 56,6% de los varones y el 59,1de las mujeres), “bajos salarios” (opina el 55,6 de los varones y el 55,8 de las mujeres) y “empresarios no contratan mujeres con niños” (opina el 46,6 de los varones y el 47,2 de las mujeres).

Sin embargo hay otras razones identificadas donde las diferencias son aún mayores entre lo que declaran varones y lo que declaran las mujeres: “alto nivel de desempleo” (21,2% - 32,2%), “falta de educación o entrenamiento” (30,6% - 41,8%), “discriminación por estar en edad fértil” (34,3 % - 39,5%)y “horario flexible” (38,4% - 42,9%).

Estos datos nos llevan a la conclusión de que la maternidad es una limitante de la autonomía económica y desarrollo personal de las mujeres.

En Uruguay se han realizado acciones impulsadas por organizaciones feministas y se han generado políticas públicas[1] orientadas a valorizar las tareas de trabajo no remunerado que desarrollan en general las mujeres, así como favorecer su inclusión en el mercado de trabajo; los roles domésticos o del mundo privado siguen siendo asumidos por ellas ubicándolas en un lugar menos privilegiado en cuanto posibilidades de mejoramiento de sus condiciones laborales, de formación, capacitación y de uso del tiempo:

“...cuando las mujeres de las familias son las principales proveedoras del bienestar, éstas deben excluirse del mercado laboral o bien enfrentar mayores dificultades que sus pares masculinos para conciliar trabajo productivo y reproductivo”



Como sabemos, la emergencia de nuevos modelos y formas de organización del trabajo que inician a fines el Siglo XIX, tuvo como consecuencia el aumento de las exigencias de capacitación, formación de mano de obra, capacidades y habilidades para manejar tecnologías y procesos de trabajo más calificados (Pucci, 2020).

¿Cómo conviven las exigencias del mercado laboral actual con el papel de las mujeres en la sociedad donde asumen el peso del trabajo no remunerado en sus distintas modalidades: trabajo doméstico, cuidados familiares, trabajo voluntario o de servicio a la comunidad?

Seguramente esta convivencia en algunos casos sea posible gracias a la delegación parcial de las actividades de cuidado, ya sea contratando una niñera o cuidadora o apoyándose en la familia extendida o en la pareja cuando está presente. Estas mujeres sin duda tendrán mayores posibilidades que otras de insertarse y desarrollarse en el mercado laboral. Pero el conflicto maternidad-trabajo no solo opera en las dificultades para desarrollarse laboralmente por las exigencias de la maternidad, sino a la inversa, también en la imposibilidad de desarrollo en la esfera maternal por las exigencias de éxito laboral y profesional.

Esta disyuntiva es vivencia propia solo de las mujeres.

En el mercado de trabajo se observa una gran segregación ocupacional (tanto horizontal como vertical) a la vez que importantes desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Las consecuencias de estas diferencias laborales se manifiestan a todos los niveles: económico, social, laboral, familiar, de salud, etc, quedando siempre las mujeres en una situación de desventaja.

Ser mujer no depende de menstruaciones, vestuarios, orientación sexual...es una identificación, un sentirse, un querer ser, un no poder ser a veces. Ser mujer se construye en una relación social entre lo público y lo privado, entre el mundo productivo y reproductivo. Las mujeres no deciden libremente. En términos de trabajo no deciden si quieren trabajar de forma remunerada o en forma independiente ni el número de horas que desean hacerlo, porque está vigente aún el mandato social de que deben ser las principales responsables de los trabajos del hogar (Aguirre -Ferrari)

A veces pueden decidir ser madres o no, pero generalmente no son libres de elegir cómo vivir la maternidad y cómo usar su tiempo. Esta tensión entre trabajo doméstico - cuidados y empleo determina en gran medida la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Pero “las mujeres” no son un grupo social homogéneo y sus expectativas sobre la maternidad y el trabajo varían según condiciones como clase social, raza, nivel educativo, edad, etc. Por lo tanto no es una tensión experimentada de igual forma por todas las mujeres porque difiere entre clases sociales producto del desigual acceso a salarios, educación, condiciones de empleo, redes de cuidado, nivel educativo; pero podemos afirmar de acuerdo a las estadísticas, que no se han logrado eliminar los obstáculos para igualar las condiciones de las mujeres frente al mercado de trabajo respecto a los hombres.

Los modelos actuales de trabajo, ¿ponen en consideración la realidad de las mujeres en relación al trabajo remunerado y sus experiencias conciliando empleo, crianza de hijas e hijos y demás tareas del ámbito familiar? ¿Cómo se garantiza el derecho a elegir de las personas y al mismo tiempo se asegura la subsistencia y bienestar a los miembros de la familia? ¿En las negociaciones colectivas, se tiene en cuenta cómo las mujeres se enfrentan a dos mandatos incompatibles en términos de equidad de género? Si incorporamos la perspectiva de interseccionalidad, ¿se hace el esfuerzo de entender la exclusión en términos de clase social, ascendencia étnica racial, generacional, diversidad sexual, nacionalidad, lugar de residencia y discapacidad?



Desestimar todas estas condiciones supone no considerar que existen diferentes puntos de partida a la hora de insertarse en un empleo o generar un emprendimiento. Por el contrario, incorporar la perspectiva interseccional en la reflexión significa echar luz sobre las distintas realidades de las personas en cuanto a las oportunidades y el acceso a la formación, capacitación y al mercado de trabajo. El reconocimiento de las dificultades que tienen las mujeres para encontrar y sostener empleos y el reconocimiento de todas las asimetrías y brechas de género es fundamental para intervenir responsablemente hacia el cambio.

Al referirnos a “las mujeres” y a “los hombres” es importante trascender las identidades asociadas al sistema de género binario y al concepto naturalista de heterosexualidad así como reflexionar en clave interseccional.. La realidad muestra que las mujeres y más aún las mujeres trans sufren las inequidades del mundo laboral; que además las mujeres afro, indígenas, migrantes y pobres tienen menos oportunidades de acceder a empleos de calidad y salarios dignos, que las y los jóvenes sufren más que nadie la desocupación y precarización laboral - el desempleo juvenil acompañó el movimiento general de la tasa global entre 2005 y 2016 (Fernández, T. 2018) -, pero también existe una discriminación por edad para mujeres mayores de 40 años.

Es decir que todas las mujeres ven potenciados sus obstáculos por la suma de sus desventajas debido a cada una de estas condiciones.

Limitaciones para la inserción laboral como bajos salarios o la condición de ser madres o de estar en edad de serlo son asuntos de las reivindicaciones de género en las cláusulas de negociación colectiva. La negociación colectiva supone una herramienta que apunta a generar igualdad de oportunidades y de condiciones laborales. Sin embargo esta estrategia no se visualiza como un mecanismo de compatibilización de la vida familiar y laboral de las personas. Alma Espino plantea que “...son pocos los avances que se presentan en la negociación colectiva de la región en términos de acción positiva para el empleo femenino; menos aún son los progresos desde una perspectiva que considere a las trabajadoras y los trabajadores en sus roles en el mercado y la familia.” (Espino, A., 2011). No existe un escenario favorable para tales reivindicaciones, entre otros motivos por la escasa presencia de mujeres en los procesos de negociación producto de las interrupciones de sus trayectorias laborales y a la mayor frecuencia de inserciones laborales precarias o informales.

Se da una especie de espiral entre escasas de oferta laboral - mujeres dispuestas a aceptar bajos salarios y peores condiciones laborales - exigencias del mercado de trabajo en cuanto a capacitación y formación técnica - aumento de mujeres en ámbitos informales de empleo - ausencia de mujeres en espacios de negociación colectiva.

Podemos suponer que las mujeres insertas en el mercado de trabajo continúan trabajando en espacios laborales con predominancia de la perspectiva masculina, donde, a menudo, se las estigmatiza por ocupar trabajos de bajos salarios (“cambiar la plata”, cuando se tiene que pagar el cuidado), trabajar sin horarios flexibles (“dejando” a familiares sin cuidado materno), no contar con capacitación ni competencias transversales, y sobre todo SER MUJER y ser un recurso en edad fértil.

El cambio cultural sucede sigilosamente, por las políticas orientadas hacia ello pero además por las conductas y las transgresiones que las mismas personas construyen en las relaciones sociales.

Lo público y lo privado, lo productivo y reproductivo puede ser un campo abierto, permeable y transitorio, pero si, y solo si, cambian las representaciones sociales de género.

Las resignificaciones más que darse en un nivel personal deben poder entenderse por toda la sociedad como un problema estructural donde ambos espacios están claramente diferenciados por el género y consiste en hacer visibles las creencias, los valores, los supuestos ideológicos que construyen, con base en las diferencias biológicas, las desigualdades sociales entre mujeres y varones. El conocimiento de estos elementos es clave para su transformación y su consideración en las políticas públicas que promueven la equidad de género.

(1) Políticas orientadas a la familia, incluyendo la prestación de cuidados accesibles y de calidad para los niños, licencias parentales compartidas y subsidios por hijos (“Jugar un partido desigual” 2020)


Bibliografía de referencia

- Aguirre, Rosario. (2009a). Una nueva mirada sobre las desigualdades de género: el trabajo no remunerado y el uso del tiempo. El Uruguay desde la sociología VII. Montevideo: DS-FCS-UdelaR.
- Aguirre, Batthyány, Genta, Perrotta. Los cuidados en la agenda de investigación y en las políticas públicas en Uruguay. Revista Iconos. Quito, Año 2014.
- Batthyány, Karina (editora) Los tiempos del bienestar social. Género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay
- Espino Alma, y De Los Santos, Daniela. Pandemia, políticas públicas y desigualdades de género en Uruguay,
- Espino Alma. Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas? Publicado en Nueva Sociedad, 2011.
- Pucci, Francisco y Quiñones, Mariela. Uruguay: políticas públicas y regulación laboral, Año 2015.
- Pucci, Francisco (2020) Los vínculos entre la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo y la sociología del trabajo uruguaya En: Serna, Miguel y Botinelli, Eduardo (2020)
- Tabaré FERNÁNDEZ, Agustina Marques , LORENZO, VIRGINIA (2018) Educación media técnica y la inserción laboral entre los 16 y los 25 años en uruguay. Un estudio con base a los microdatos del panel PISA 2003-2012 Laboratorio Revista de Estudios sobre Cambio Estructural y Desigualdad Social, v.: 28 p.:114 - 143, 2018 Instituto Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Argentina



COOPERATIVA MUJER AHORA
MARZO 2022

 San José 1436 C.P. 11.200 Montevideo – Uruguay

 (00598) 2- 9039019

 cooperativamujerahora@gmail.com

 www.mujerahora.org.uy

Giselle Rodríguez Arévalo- Educadora Social y estudiante avanzada de Sociología (FCS-UDELAR). Educadora Sexual y Facilitadora en Sexualidad, Género y Diversidad. Coordinadora y docente en la Cooperativa Mujer Ahora.

Revisión Técnica General: Comisión Directiva de la Cooperativa Mujer Ahora

Diseño: Animala

Apoya: Fondo Global de Mujeres

El análisis, afirmaciones y conclusiones contenidas en esta publicación reflejan exclusivamente la opinión y el accionar de nuestra organización y sintetizan la labor que ejecutamos con el objetivo de lograr la transformación urgente y necesaria que permita avanzar en términos de justicia e igualdad, en definitiva, de desarrollo democrático. Todo el contenido de **“MUJERES Y EMPLEO EN LA ACTUALIDAD- BREVES REFLEXIONES”** es reproducible total o parcialmente, o más bien, necesariamente reproducible, bastando para ello citar la fuente.