



Uruguay

Trabajo, empoderamiento económico y agencia.

La percepción de las mujeres sobre su situación en Uruguay.

Verónica Filardo, Sebastián Aguiar y Soledad Nión



Gabriela Pereira (Chofer de ómnibus)
 Autora: Sandra Araújo
 Serie: Hijas de vidrio
 Colectivo en Blanca y Negra

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. 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. Este estudio fue realizado en Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, Nicaragua, México y Uruguay.

Coordinadora general: Alma Espino

Coordinadora técnica: Soledad Salvador

Autoras: Verónica Filardo, Sebastián Aguiar y Soledad Nión

Esta publicación fue hecha con el apoyo de ONU Mujeres

Corrección de estilo: Carina Gobbi.

Diseño: Alejandra Balboa - 13 Comunicación

Diciembre, 2015

Trabajo, empoderamiento económico y agencia. La percepción de las mujeres sobre su situación en Uruguay.

Verónica Filardo, Sebastián Aguiar y Soledad Nión

Resumen

Desde una perspectiva cualitativa, aplicando fundamentalmente grupos de discusión, en este trabajo se indagan sobre los sentidos atribuidos a las dos dimensiones centrales del empoderamiento económico de las mujeres ocupadas según posición social en el área metropolitana de Montevideo, Uruguay. Se abordan así, en primer lugar, el sentido que se atribuye al trabajo remunerado y las restricciones intrínsecas y extrínsecas que se identifican por el hecho de ser mujer en diferentes momentos: acceso, ingreso, continuidad y carrera; en segundo lugar, la decisión sobre el gasto en los hogares.

En el marco del proyecto que incluye a ocho países de América Latina, se atiende a las diferencias que se encuentran según la categoría ocupacional de las mujeres (asalariadas formales, asalariadas informales; patronas y cuentapropistas). Las trayectorias laborales y las estrategias empleadas en los movimientos ocupacionales remunerados acusan diferencias según la categoría ocupacional, la posición social y la edad de las mujeres participantes del estudio.

Índice

I. Introducción	5
Objetivos.....	6
Estrategia metodológica	6
Las categorías ocupacionales	11
II. Significados del trabajo: limitaciones, ventajas, motivaciones	15
III. El cambio de paradigma	21
IV. Trayectorias y estrategias	27
Empleadas formales prósperas: “la carrera”.....	27
Empleadas precarias e informales: “encontrar un lugar”.....	30
Cuentapropistas: entre “hacer lo que se puede” y “ser una misma”.....	32
Empresarias: “llevar adelante un negocio”	34
V. Diferencias entre hombres y mujeres	38
Restricciones: intrínsecas e impuestas	38
¿Los prefieren rubios?	44
Abuso y acoso.....	46
VI. Factores relevantes en el discurso de las mujeres	48
Los hijos y las hijas.....	48
La pareja	53
El nivel educativo y la edad.....	56
VII. Ingreso al mercado de trabajo, condiciones laborales y carrera	58
Ingreso al mercado laboral.....	59
Condiciones laborales	61
Desarrollo de una carrera laboral	62
La mujer en el medio rural.....	64
VIII. Agencia. Decisión del gasto, otras decisiones	65
IX. Conclusiones	69
Bibliografía	73
Anexo. Minuta del trabajo de campo	75

I. Introducción

En América Latina crece en forma sostenida la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, en una tendencia acompañada de otras dinámicas, demográficas, sociales y culturales. De cualquier modo, el mercado laboral continúa presentando un claro sesgo de género, tanto en la participación laboral como en la calidad de los empleos y las remuneraciones. Estas diferencias no solo se dan con relación a los hombres, sino también entre mujeres, según su nivel socioeconómico y educativo.

La noción de empoderamiento económico hace referencia a “la capacidad para tener éxito y avanzar económicamente, y al poder para tomar y ejercer decisiones económicas” (Golla, Malhotra, Nanda y Mehra, 2011) e implica “la expansión de la habilidad de las personas para tomar decisiones estratégicas para su vida, en un contexto donde esta habilidad les estaba previamente negada” (Kabeer 1999). Esta noción ofrece un marco adecuado para la comprensión de las trayectorias femeninas y, en particular, las restricciones intrínsecas e impuestas (Kabeer 2012) de las que son objeto y que limitan su posibilidad de empoderamiento.

La presente investigación, llevada a cabo en ocho países de América Latina, consta de una etapa cuantitativa y una segunda cualitativa, que se relacionan entre sí y permiten acumular y ampliar los hallazgos. La etapa

cuantitativa, ya realizada (Espino, Galván y Salvador, 2014), brindó información sobre cómo operan para las mujeres las restricciones en la actividad económica, localizando procesos diferenciales acorde con la edad y el nivel de escolaridad alcanzado por ellas, los ingresos del hogar, la composición familiar, las cargas de cuidado de personas dependientes, el estado civil y la situación socio-laboral de la pareja, entre otras variables.

La presente etapa indaga en las significaciones y avanza en el conocimiento sobre los valores individuales, las elecciones y los comportamientos que están por detrás de los recorridos personales y los procesos sociales. El énfasis del estudio cualitativo está puesto en comprender el sentido que tiene para las mujeres el trabajo, a qué atribuyen las decisiones que toman en este ámbito y, desde su experiencia, cómo operan las restricciones a las que alude Kabeer (2012).

Asimismo, acerca a la percepción que ellas tienen sobre las diferencias que existen en el mercado laboral entre mujeres y hombres, si las han experimentado y cómo. Las trayectorias laborales son otro de los centros de interés, como así también el establecer si estas responden a estrategias o a circunstancias que se vivencian como ajenas, fuera del control de las propias mujeres.

Objetivos

Se definen para esta etapa algunos objetivos específicos que se insertan en los objetivos generales del proyecto y se asocian con los distintos capítulos del análisis:

1) Identificar los significados que las mujeres le otorgan al empoderamiento económico y la percepción de los patrones de género, en particular, variaciones respecto a la significación atribuida al empoderamiento económico masculino.

2) Considerar la dimensión temporal en el proceso de empoderamiento económico y las modificaciones que en ese sentido las mujeres perciben en las últimas décadas. Se presta atención a los factores asociados discursivamente como obstáculos y estímulos o condiciones favorables o desfavorables para el empoderamiento económico.

3) Conocer las trayectorias típicas que llevan al empoderamiento económico de las mujeres, considerando las diferentes posiciones sociales y categorías ocupacionales.

4) Profundizar y analizar las perspectivas de las mujeres sobre las diferencias en relación con los hombres en el acceso y la permanencia en el empleo.

5) Indagar las principales restricciones que condicionan la participación laboral femenina, la segregación ocupacional, el trabajo precario y los bajos niveles de ingreso desde el punto de vista de las mujeres.

6) Estudiar la “toma de decisiones”, en particular, en cuanto a la decisión del gasto en el hogar.

Estrategia metodológica

La población del estudio está definida como “mujeres que trabajan en forma remunerada, residentes en Montevideo o área metropolitana, de entre 18 y 65 años”.

El núcleo central de la investigación cualitativa se construyó utilizando la técnica de grupos de discusión, que se basa en las representaciones colectivas y el proceso de su construcción (dialógica, social). El grupo de discusión reproduce en un contexto controlado y artificial (generado por el/la investigador/a y solo a los efectos de la indagatoria) un espacio de construcción de dichas representaciones, en que se intercambian significados, argumentos y/o sentidos comunes, supuestos, discusiones, consensos o disensos. Es una técnica particularmente idónea para la captación de información a la luz de los objetivos que se plantean. De manera complementaria, se realizaron entrevistas a informantes calificadas que aportan un punto de vista específico que enriquece el material generado en los grupos.

La indagación sobre los tres objetivos generales suma la necesidad de considerar las variaciones que se verifican entre las mujeres, por lo que se aplicó la técnica de grupos de discusión en función de un diseño teórico que considera los atributos señalados en el **Cuadro 1**.

Cuadro 1. Contextos analíticos del muestreo teórico

Posición social	Mujeres jóvenes (de 18 a 35 años)	Adultas (de 36 a 65 años)
Posición 1 (NED¹ /NSE² BAJO)	X	X
Posición 2 (NED/NSE MEDIO)	X	X
Posición 3 (NED/NSE ALTO)	X	X

Fuente: elaboración propia

Como se ha documentado extensamente, las diferencias en muchos de los eventos vitales son mayores entre las mujeres que entre los hombres (Filardo, 2010, 2012). Esto requiere poner en el centro de la indagación del empoderamiento económico de las mujeres las diferencias sistemáticas que se dan entre ellas, en función de la posición que ocupan en la estructura social. En tal sentido, el diseño del muestreo teórico distingue las diferentes posiciones sociales y la edad. La combinatoria de ambos elementos seguramente refleje por otro lado las diferencias de calendarios de los eventos considerados como de transición a la adultez (conformación de núcleo familiar propio, edad al tener el /la primer/a hijo/a, edad de salida del sistema educativo, etc.) que a su vez se relacionan con la intensidad de la experiencia laboral y la edad en el momento del primer empleo.

Asimismo, a todas las participantes de los grupos de discusión se les aplicó un formulario sobre trayectoria de empleo, enumerando y calificando cada evento laboral y teniendo en cuenta, en particular, elementos de las relaciones de género en cada caso. La base de datos resultante, con 65 casos y más de 500 "eventos laborales", ordenados por la posición social y la categoría ocupacional de las personas que participaron en la investigación fue muy relevante para el análisis.

La situación en Uruguay

Se hace necesario, especialmente en un estudio multipaís, establecer algunas de las características que definen a Uruguay como sociedad y cómo se expresan las "brechas de género" en el país en los últimos años.

¹Nivel Educativo

²Nivel Socio Económico

Las restricciones que las mujeres enfrentan en el mercado laboral –tanto las vinculadas a leyes, regulaciones y normas institucionales como las que surgen de prácticas y reglas que operan como preferencias (en empleadores, en las familias y en las expectativas sociales de género)– constituyen una de las categorías centrales del análisis. Adquiere entonces relevancia la consideración de las generaciones (las cohortes de nacidas).

La participación en el mercado de trabajo, la escolarización, el acceso y, particularmente, el egreso de la educación terciaria y universitaria han tenido un crecimiento sostenido para las mujeres en las últimas décadas en el país. Asimismo se ha modificado en los últimos 30 años la composición por sexo de la mayoría de las carreras universitarias, lo que sin duda supone un cambio sustantivo en la oferta de trabajo en los rangos de las ocupaciones profesionales.

En este sentido, debe considerarse que las prácticas, preferencias y reglas que operan en ocasiones como preferencias en los/las empleadores/as, en las familias y en las expectativas de género requieren la consideración de las generaciones, dada la magnitud de las transformaciones a las que se alude anteriormente. Sería miope pensar que las prácticas, las normas y las preferencias se mantienen estáticas y operan de la misma forma para todas las cohortes.

Del mismo modo, aun en una misma cohorte de nacidas, las diferencias que se aprecian entre las mujeres según la posición que ocupan en la estructura social son de una magnitud considerable y registran un incremento a partir de 1990 que se mantiene hasta hoy (Filardo, 2015). Por estos motivos la

posición social y la generación ocupan un lugar central en el diseño de la investigación.

Si se toman como fuentes de información la Encuesta Nacional de Juventud realizada en 1990 y la Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud de 2008 y de 2013, es posible afirmar que para las mujeres de entre 15 y 29 años ha aumentado en general la participación en el mercado de trabajo. Sin embargo, el nivel educativo muestra importantes distancias, tanto en los calendarios (la edad del primer empleo) como en la intensidad (la proporción de mujeres de cada nivel educativo que a los 29 años han tenido su primer empleo estable).

Es así que, en 2013, si bien han ingresado al mercado laboral a los 29 años casi la totalidad de las mujeres que alcanzan educación terciaria, entre quienes tienen como máximo nivel de escolarización la educación primaria esa cifra disminuye al 83%. Esto supone que a los 30 años todavía no han experimentado el primer empleo estable el 17% de las mujeres menos educadas, lo que muestra una serie de restricciones al trabajo remunerado que manifiesta un tipo de vulnerabilidad específico. Por otra parte, el inicio de la vida reproductiva de estas mujeres es notoriamente más temprano que en las más educadas. Esto significa que ya en el conjunto de eventos que tradicionalmente se consideran como el pasaje a los roles adultos, las distancias entre las mujeres en función de su nivel educativo son muy relevantes, no solo porque suponen diferencias en los recursos o activos con que cuentan, sino porque sus proyectos vitales y los universos simbólicos también son radicalmente distintos.

Debe notarse además que en el período 1990-2013 las brechas entre sexos, tanto en intensidad como en calendarios de los eventos que constituyen el pasaje a los roles adultos tienden a disminuir, mientras que las brechas entre las mujeres en función de su nivel educativo tienden a aumentar. Esto fundamenta lo que se ha señalado recurrentemente: la perspectiva de género es necesaria pero no suficiente, dado que, por ejemplo, las desigualdades entre las mujeres según su nivel educativo son aún más relevantes que entre sexos (Filardo, 2015).

En la medida en que uno de los factores más determinantes de la posición social que ocupan las mujeres es el nivel educativo alcanzado, cabe hacer algunas puntualizaciones. En primer lugar, en Uruguay las mujeres alcanzan niveles educativos superiores a los de los hombres en las últimas décadas, aunque esto a posteriori no se refleje en la valorización social de las escolarizaciones femeninas, si se considera el valor hora de los ingresos por trabajo que obtienen las jóvenes en relación con la que obtienen los varones con los mismos años de escolarización e incluso con mejores desempeños (Filardo, 2012). Por otra parte, la clara diferenciación en el valor hora por trabajo remunerado en función de los niveles educativos alcanzados y de las trayectorias educativas de las mujeres hace pensar que sí es un factor de alto potencial discriminante dentro de cada una de las categorías de género.

Es importante señalar que en este trabajo se toman en consideración las diferentes posiciones que ocupan las mujeres en la estructura social, ya que al menos como primer esquema analítico, incluso las categorías ocupacionales que funcionan como categoría central en el marco conceptual del proyecto se especifican para cada posición social.

Posición social

Operativamente, la posición social combina el nivel educativo y el socioeconómico. Se tiene en cuenta que existen diferencias con relación a la estructura de oportunidades (Katzman y Filgueira, 1999) según ambos factores, que se retroalimentan a la hora de definir cierta posición social. Así, el tipo de oportunidades en ámbitos como el mercado laboral se diferencia según la posición social, delimitando horizontes y trayectorias diferentes, más allá de las características de las primeras inserciones laborales.

Por ejemplo, considerando el ingreso al mercado de trabajo, el impacto de una contratación temporal, de precariedad –en términos de estabilidad del empleo– en la posición social 1 (NED/NSE bajo) es sustancialmente mayor al impacto de una contratación temporal en la posición social 3 (NED/NSE alto), teniendo en cuenta las oportunidades posibles de amortiguación y de oportunidades a futuro, dado un determinado NED y/o NSE. La calidad de la trayectoria laboral y, en definitiva, de las estrategias y trayectorias de empoderamiento económico no está aislada de la posición social, más allá de que existen puntos de partida laborales aparentemente heterogéneos.

Edad

La edad es el indicador de la cohorte de nacidas (asimilable a generación) y del ciclo de vida. Ambos conceptos tienen relevancia teórica en este estudio en la medida en que la generación marca el contexto social en que se produce la socialización de los individuos. En este caso en particular, pertenecer a una generación en la que la participación en el mercado de trabajo de las mujeres de 18 años es del 40% supone una diferencia sustancial con la pertenencia a una generación en que la participación laboral femenina supera el 70% a esa edad. La dimensión cultural detrás de fenómenos de este tipo debe ser considerada (las explicaciones no se agotan en las dinámicas del mercado de trabajo) y, en ese sentido, la dimensión generacional (como uno de los elementos analíticos centrales) permite el estudio del cambio y de la evolución que se traducirá luego en cifras.

Otras variables

El diseño de los grupos de discusión (GDD) permite establecer criterios de selección de participantes en una combinación de criterios de homogeneidad, esto es, de selección de grupos homogéneos entre sí, y de heterogeneidad, o sea, de selección de personas con determinados criterios para la conformación del grupo.

Según se observa en el Cuadro 1, se determinan seis espacios de propiedades; cada uno de ellos combina los atributos de las dos variables teóricamente señaladas como ejes de indagación y variación discursiva a atender. Se

realizaron seis GDD definidos como homogéneos en función de dichos atributos.

Sin embargo, en cada uno de ellos, se aseguró la variabilidad de las integrantes y su heterogeneidad, en otras dimensiones consideradas pertinentes: tener o no hijos/as, convivencia o no con pareja y, en particular, la categoría ocupacional (asalariada formal, informal, cuenta-propista o patrona), que es la categoría que ordena el estudio multipaís y que constituye el interés analítico comparado.

Por otra parte, la técnica de grupo de discusión –de alto rendimiento en la producción discursiva y de captación en el propio proceso de representación colectiva sobre las temáticas planteadas– se complementó con entrevistas en profundidad a informantes calificadas.

Estas provienen de diversos ámbitos y espacios: académicas, dirigentes de la Plenaria Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) –central única en el país– integrantes de la Comisión de Género y técnicas del Instituto Cuesta Duarte, así como dirigentes sindicales y activistas por los derechos laborales de las trabajadoras rurales.

Las categorías ocupacionales

Las categorías ocupacionales constituyen la categoría central en el estudio del empoderamiento económico de las mujeres. Según Kabeer (1999, 2008, 2012), quien configura la principal referencia conceptual en este tema, estas son las determinantes principales que desencadenan los procesos y las significaciones de ese empoderamiento. Sin embargo, considerando las especificidades nacionales, en Uruguay las categorías ocupacionales muestran una importante diversidad, es decir, presentan una heterogeneidad de situaciones que debe tenerse en cuenta.

Así por ejemplo, en cuanto a las asalariadas formales, en las posiciones sociales inferiores pueden estar empleadas como trabajadoras domésticas en empresas de limpieza o como obreras fabriles de muy bajos requerimientos de calificación; al mismo tiempo, en las posiciones medias predominan las profesionales universitarias (muchas veces con formación de posgrado) en relación de dependencia. Colocar en una única categoría de “asalariada formal” a este conjunto en extremo heterogéneo implica desechar esas diferencias como determinantes de significaciones y de posibilidades de empoderamiento.

De modo similar, entre las asalariadas informales se pueden encontrar en la posición social 1 (inferior) trabajadoras “en negro” (por fuera de la seguridad social, más frecuentes en

el rango de menor calificación e ingresos de las ocupaciones), mientras que en la posición social superior se encuentran contrataciones temporales (a término) en las que no se goza de los beneficios de la seguridad social de un empleo formal –licencia por maternidad, salario vacacional, etc. – pero que permiten un nivel de ingresos alto y mucha flexibilidad. En esta posición superior son frecuentes los contratos por servicios (consultorías de alta calificación, por ejemplo) que, por otra parte, constituyen un mecanismo altamente utilizado por los organismos públicos y configuran una situación completamente distinta. Esta diversidad es análoga en las otras dos categorías definidas en el estudio: las patronas y las cuentapropistas.

En el desarrollo del trabajo de campo, en los grupos definidos por edad y posición en la estructura social, se cuidó particularmente la inclusión de participantes que pertenecieran a todas las categorías ocupacionales y uno de los núcleos de indagación consistió, justamente, en las representaciones sobre el empoderamiento económico de las mujeres, tomando en consideración el hecho de ubicarse en una u otra de las categorías definidas. El tipo de ocupación de las integrantes de los grupos permite ilustrar con claridad las diferencias señaladas, tal como puede observarse en el **Cuadro 2**.

Cuadro 2. Tipo de ocupación de las participantes de los grupos de discusión, según posición social y categoría ocupacional

CATEGORÍA OCUPACIONAL	Posición social BAJA	Posición social MEDIA	Posición social ALTA
ASALARIADA INFORMAL	Moza y cocinera, limpiadora	Peluquera, cocinera, cargos técnicos (agrónoma, psicóloga)	Diseñadora, escritora
ASALARIADA FORMAL	Limpiadora, policía, Programa Uruguay Trabaja; obrera fabril, guardia de seguridad, acompañante (cuidados)	Escribana, comercio exterior, bibliotecóloga, psicóloga, contadora, trabaja en recursos humanos, bióloga, cocinera	Arquitecta, abogada, recursos humanos, licenciada en sistemas, docente
CUENTAPROPISTA	Comerciante, feriante, vendedora, artesana, cocinera	Artesana, vendedora, peluquera, modista	Licenciada en comunicación, diseñadora, repostera, coaching
PATRONA	Limpiadora	Diseñadora, turismo, feriante, artista, dueña de peluquería,	Actriz, licenciada en administración, diseñadora, empresaria, estudio de arquitectura, comerciante, inmobiliaria

Fuente: elaboración propia

En ocasiones es difícil, incluso para las participantes, ubicarse en una u otra categoría. En ocupaciones con bajo nivel de formalidad como aquellas vinculadas a las artes (plásticas, escritoras, diseñadoras) pueden ubicarse como cuentapropistas o como asalariadas informales, en la medida en que en muchas oportunidades sus vínculos suponen relación de dependencia y contratos que no se ajustan a los requeridos para un empleo formal. ¿Cómo establecer con precisión estos límites? Es probable que cualquier definición operativa que se dé en un proyecto para establecer la demarcación de las categorías de todos modos no se corresponda con la apreciación que las propias mujeres hacen sobre su trabajo.

Una misma ocupación (peluquera, cocinera) admite, a su vez, básicamente en función de la posición social en que se ubique la persona, pertenecer a una u otra categoría. Una cocinera puede colocarse tanto como cuentapropista, asalariada informal o empresaria, en función de cuál sea el tipo de clientes al que acceda y el universo simbólico al que adscriba.

Aunque bien es cierto que contar con una certificación de estudios profesionales, particularmente para las universitarias, permite una gama mayor de elecciones con relación a la categoría ocupacional y, probablemente, un tránsito entre ellas (ser arquitecta permite ser dependiente, trabajando en un estudio, o ser cuentapropista, realizando trabajos “particulares”, o ser empresaria, por tener un estudio de arquitectura o ser socia de uno).

Lo mismo ocurre en algunos oficios como peluquería, elaboración de alimentos (repostera, cocinera, chef) o realización de artesanías. Ambos casos son especialmente notorios en la muestra de participantes de los grupos de discusión de este estudio.

Por otra parte, es necesario distinguir el estado (la categoría ocupacional en que se encuentra la participante del estudio en el momento del relevamiento) de la trayectoria ocupacional. Es frecuente que a lo largo de la carrera laboral hayan transitado por diferentes categorías y muchas veces los movimientos son debidos a “estrategias” que se despliegan en función de “restricciones” o “posibilidades”, referidas tanto a situaciones o circunstancias personales como externas, producto del mercado o de la oferta de trabajo. El recorrido por diversas categorías ocupacionales permite a la persona hablar desde su experiencia sobre las ventajas y desventajas de cada una de las categorías, o el mayor o menor ajuste en las diferentes etapas de su vida.

“Desde los 12 años he trabajado de forma ininterrumpida. Han pasado situaciones que de repente en un trabajo cuesta un poquito agrandar. Debido a eso, uno trabaja en un lugar, las fábricas cerraron, estuvieron de paro, ‘tengo que volcarme en un trabajo mejor remunerado y que sea más firme’. Tuve la suerte de poder entrar en la Policía y ahí tuve. Era un trabajo seguro”. (GDD NSE bajo. Adultas).

En otros casos, con recorridos inmóviles, la mención a las categorías remite al conocimiento de la experiencia de otros, la percepción, el “sentido común”, etc.

Es por eso que las categorías ocupacionales son apenas una clasificación de la situación en que se coloquen las participantes al momento del relevamiento, o en las que las ubiquen los/las investigadores/as. Reflejan un “estado” pero no podrán razonablemente

atribuirse como “identidad”. Sí es posible es considerar las trayectorias laborales que se experimentan con el fin de identificar regularidades o asociaciones con posiciones o factores que pueden ejercer influencia en los recorridos.

Finalmente, entonces, los grupos de discusión se estructuraron como se muestra en el **Cuadro 3**.

Cuadro 3. Composición de los grupos de discusión

Tramos de edad/ generación	Categoría ocupacional	Posición social		
		BAJA	MEDIA	ALTA
Jóvenes	Empresarias	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3
	Cuentapropistas			
	Asalariadas formales			
	Empleadas informales			
Adultas	Empresarias	GRUPO 4	GRUPO 5	GRUPO 6
	Cuentapropistas			
	Asalariadas formales			
	Empleadas informales			

II. Significados del trabajo: limitaciones, ventajas, motivaciones

No cabe por tanto la definición abstracta de lo que es trabajo (frente a lo que no lo es), sino que sus significaciones son construcciones sociales que implican determinadas relaciones de poder y dominación, relaciones de fuerzas que pueden hacer variar los significados de los conceptos.
(De la Garza, 2001).

A lo largo de la historia es posible distinguir cuatro grandes significaciones relacionadas al trabajo: el trabajo como esfuerzo o sacrificio, como actividad profesional, como mercancía y como “resolución de problemas” (Supervielle, 2007).

Analizando los discursos de las mujeres que participaron en los grupos de discusión, se encuentra la referencia al trabajo como actividad profesional. Esta visión valoriza el trabajo como motor para la realización y construcción de identidad, impartida ya desde el sistema educativo. Hoy en día, cada vez más esta valorización reviste sobre todo dimensiones personales, en una suerte de autoobligación disciplinaria, individual y autoimpuesta, una suerte de vocación en sentido moderno, o sea de realización personal (Supervielle, 2007). Aparece tanto en el discurso de los Derechos Humanos (el derecho al trabajo como ámbito de realización personal) como en los discursos de los diferentes segmentos de la población. Es la visión del trabajo ya impuesta en parte desde la Revolución Industrial, cuando el trabajo era la dimensión central por la cual se estructuraba la identidad de los sujetos.

Los cambios recientes en el mundo del trabajo ajustan esta discusión hacia la pérdida del trabajo como eje articulador de todas las realidades sociales, donde quedaban excluidas del análisis las personas que trabajaban en empleos atípicos y quienes eran emprendedoras, y el trabajo no remunerado. Por tanto, la centralidad del trabajo de la era industrial se relacionaba con una construcción de una identidad colectiva, de pertenecer y realizarse como parte de un colectivo, mientras que en la época actual el trabajo es una fuente de realización personal, que permite ser de manera individual (De la Garza, 2007).

Para analizar los significados del trabajo remunerado, entonces, se tomaron dos dimensiones. La primera es la centralidad del trabajo, es decir, el grado de importancia que este tiene en la vida de una persona, para comparar con el lugar que tienen otras esferas de la vida como la familia, por ejemplo. Y, en segundo lugar, dentro del grado de centralidad se busca determinar cuál es el significado concreto que se le brinda.

En la mayoría de los discursos, las mujeres determinan que es “impensable no trabajar hoy en día.” Por tanto, el trabajo remunerado es central en su vida. Pero esta declaración, que porta consensos entre las participantes de los grupos y entre los grupos, tiene detrás diferentes argumentaciones. Para unas el trabajo remunerado es un derecho adquirido tras una larga lucha que han tenido que batallar las mujeres y, por tanto, es el disfrute del ejercicio de ese derecho, una fuente de realización e independencia de relaciones de dominación que antiguamente operaban sobre las libertades del colectivo femenino. En este sentido tiene un componente tanto colectivo como personal. Varias citas permiten dar cuenta de este proceso. Para comenzar a entrar en el discurso de las mujeres que participaron en la investigación, cabe mencionar algunas de ellas. En los siguientes apartados las citas se utilizarán como ejemplos, seleccionando solo algunas de las posibles. Pero parece pertinente en este primer capítulo incorporar un mayor verbatim que permita introducir la perspectiva de las participantes.

“A veces trabajo, trabajo y trabajo, no sé cuántas horas, porque me encanta”. (GDD NSE Medio. Adultas).

“A mí me encanta trabajar. Trabajo desde hace 10 años; estaba calculándolo. La verdad trabajo porque me hace feliz. En un momento lo creí como una necesidad, pero también tenía 18 años y estás en esa cosa de ‘estoy en el interior, mis padres me mantienen’. En realidad me podrían haber man-

tenido desde el principio pero opté por decir ‘no, ta; me las arreglo yo’. Me vine para acá y me puse a trabajar. Siempre me gustó mucho porque cada experiencia aprendo cosas impensadas, sobre todo con las personas; lo que más me gusta es el intercambio que hay con las personas”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

“Yo digo que trabajo por gusto, en realidad. También lo mío está muy asociado al oficio. Está la peluquera que trabaja todos los días haciendo lo mismo y no se mueve; y está la peluquera que se dedica a la parte artística. Yo soy de esas; siempre estoy buscando un concurso, un círculo artístico de algún lado; estoy buscando siempre algo que me saque del corte de pelo de todos los días”. (GDD NSE Medio. Adultas).

“Capaz haciendo otra cosa que sea más rutinaria lo sentiría más como un peso. Hoy por hoy, a mí me gusta lo que hago y me siento útil”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

“Para mí el trabajo siempre fue vida; la veía a ella (su madre) feliz de hacer lo que hacía, de poder traer a casa lo que traía. Fue el modelo que yo mamé, digamos”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

Así, la noción de independencia manejada por muchas de estas mujeres (sobre todo las de nivel socioeconómico medio y alto) se relaciona con la idea de empoderamiento económico, en el sentido de la habilidad de las personas para tomar decisiones estratégicas para su vida, dado un contexto donde previamente se les negaba como tal

(Kabeer, 1999). La independencia se vincula con el trabajo como un medio para obtener ingresos que permitan decidir sobre su propia vida y, sobre todo, se relaciona con su condición de mujer: ser independientes económicamente de los hombres, ya sean padres, parejas, etc. Esto no quiere decir que no se pueda estar en pareja y ser independiente a la vez.

“Independencia. En mi casa mi esposo trabaja y yo también; pero veo que hay mujeres que no trabajan y estás dependiendo de que te den tu plata y es horrible, es espantoso. Y yo antes de casarme trabajaba, tenía mi plata y no me gusta que me marque ‘esto no lo puedes hacer, aquello...’. Me manejo comprando lo que quiera, con mi plata, y yo que sé, yo lo veo así. Si me falta el trabajo me muero”. (GDD NSE Medio. Adultas).

“Es que es cierto, la autonomía que tenemos con un sueldo... El día que estemos sin un sueldo... Yo me separé y sin un sueldo para mantenerme, dependía del padre”. (GDD NSE Medio. Adultas).

“No me gusta depender de mis padres; si necesito plata para mis cosas no quiero tener que pedírsela a mis padres. Prefiero ganarme mi dinero, comprarme las cosas. Tengo un nene de 5 años y en lo profesional me gusta ser independiente”. (GDD. NSE Medio. Jóvenes).

“O sea, la mujer como independiente; o sea, independiente creo que también significa hacer lo que querés hacer”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

“Sí, cuando me dicen empoderamiento económico me viene como abastecimiento, abastecerse una misma. Posibilidades”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

“La independencia económica, el mantenerse activa, no estar solo para tus hijos, porque es una visión muy parcial de la vida”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

“Te permite, no solo ganar dinero, sino que lo que ganes te permita vivir, tomar decisiones, ser reina de tu vida”. (GDD NSE Alto. Adultas).

“A mí me ha dado libertad. Siempre trabajé y se dio que siempre gané bastante más que mi marido. Y eso me ha dado libertad, hasta el momento que tuve un trabajo, corto, que me despidieron; me volví loca, un año. Un año estuve sin trabajar y pensé que me moría. Entre la casa, los niños, que eran chicos, estaba saliendo de un cáncer, era todo, casi me muero. (...) Entonces, fui agarrando y ta, me sentí libre de nuevo. El hecho de tener mi independencia económica fue fundamental para mi autoestima”. (GDD NSE Alto. Adultas).

Asimismo, aparece la idea de que en el ámbito del trabajo remunerado las mujeres “se pueden sentir igual” a los hombres. Ellas lo expresan como “ser”, más allá de ser mujer, más allá de los roles que se adjudican en el ámbito doméstico.

“Pero es en ese momento que las mujeres profesionales sentimos que somos iguales y que no hay diferencias, es en el trabajo remunerado”. (GDD NSE Alto. Adultas).

“(Es como) que te agarra en otro momento. Pensás que todo está más claro; pero en realidad cuando tenés hijos y estás en tu casa, todo vuelve a ser muy básico y muy simple. En el único lugar donde no tenemos peleas de género, donde nosotras somos jefas de hombres, es en el trabajo”. (GDD NSE Alto. Adultas).

En un segundo sentido, existe la argumentación de que trabajar en forma remunerada es algo intrínseco en su vida, no como el ejercicio de ese derecho logrado sino como una obligación para poder vivir en la sociedad actual. Muy especialmente, en el discurso de aquellas mujeres que tienen hijos/as y que no tienen pareja (muchas de ellas) que provea al hogar, el trabajo es la única opción y, en este sentido, cobra un significado personal, individual, en algunos casos vivido con cierta opresión. Este significado sobre todo es visualizado en las mujeres de nivel socioeconómico bajo de 36 y más años de edad.

“Yo, más que nada, por sacar adelante a mi hija, que quedé madre soltera con apenas un mes la nena; y soy el eje de mi familia que es mi hija. Por ella. De repente si soy yo, estoy sola, con una changuita me arreglo, tengo casa; pero ya con un hijo te implica llevar la vida de otra manera ¿no? Otras responsabilidades con las cuales no cuento con un papá

para ella, con una ayuda aunque sea de mil pesos al mes. Por ella todo”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

“Escucho como si hubiera otra opción. Para mí no hay otra opción. Para mí que no tengo marido, no tengo pareja, nunca se me dio esa opción de vivir de alguien; es una opción que nunca manejé. Para mí es vivir y darte lujos. Pero primero es vivir y después darte lujos”. (GDD NSE. Alto Adultas).

“Yo creo que las mujeres tienen necesidad de trabajar porque la mayoría son madres solteras o... tampoco hay diferencia entre los de las mujeres y hombres, no hay demasiados ingresos. Depende de lo que seas”. (GDD NSE Bajo. Adultas).

“Estoy desglosando lo que tiene que ver con el trabajo; lo veo por ese lado. La necesidad del trabajo, que creo que todas las tenemos, porque no podemos estar sin trabajar, y los frutos de eso que, a base de eso, uno puede lograr ¿verdad?”.(GDDNSE Bajo. Adultas).

Cabe señalar que el trabajo, aun visto como obligatorio, siempre trae consigo el potencial de realización en el discurso de estas mujeres. La posibilidad de desplegar o no dicho potencial tendría mucha relación con factores asociados a su estructura de oportunidades, dado su nivel socioeconómico de origen, su nivel educativo y su biografía laboral. Sin embargo, muchas mujeres de los sectores menos favorecidos encuentran formas de conciliar obligación, independencia y realización.

“Pasaron un montón de cosas de por medio, diagnosticaron a uno de mis hijos con autismo y empezamos a ganar una pensión a plazos. Hoy por hoy trabajo en lo que me gusta hacer, lo que era mi hobby antes, que es lo que puedo hacer en mi casa, que es tejer, coser. En mi caso es por un tema de dignidad y porque necesito dinero. Y es por sentirme útil. Yo cobro alguna plata, pero si bien la plata que yo gano trabajando no me influye mucho lo necesito. Lo necesito como ser humano y, el relacionarse con gente, está bueno. El hecho de generar tu propio dinero, que el dinero no es todo, ayuda. Ayuda un montón pero vos podés tener mucha plata pero no te sentís bien, no te sentís cómoda. Hacer algo, compartir con gente. Bueno y la necesidad del alimento diario, la vestimenta; todo lo que implica la vida”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

“Yo desde que tuve a mi gorda me hizo un clic en la cabeza; tengo mis metas, ahora termino ciclo básico, que lo voy a terminar, y quiero aprender a diseñar ropa. Estoy ahorrando, quiero poner mi local, tener lo mío. Que el día de mañana, cuando yo falte, mi hija tenga lo que yo le dejé; para no tener que ir ahorrando, que ella tenga el futuro seguro”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes.)

Marginalmente, se encuentran algunos discursos aislados en los que se fantasea con la posibilidad de no trabajar para conseguir mayor tiempo de ocio y/o dedicación a la familia. Pero no se da ningún ejemplo ni diseño de estrategia para poder concretarlo

y por tanto no pesa en la centralidad del trabajo para ninguna de las mujeres que participaron en los grupos.

“Yo, obvio, me gusta trabajar y lo hago con adolescentes. Pero si fuera por mí, estaría en mi casa, haciendo mis cosas. Estoy trabajando y me gusta, lo hago de la mejor manera posible, pero si me puedo quedar en mi casa, hacer otra cosa, estar con mis amigas o irme de viaje, lo haría, feliz de la vida. Como quiero llegar a ciertos objetivos, voy a laburar todos los días, con mi motivación. Quiero comprar mi casa, quiero viajar, quiero tener mis hijos y por eso lo hago. Lo que veo de diferencia con mi marido es que le dedica mucho a su trabajo porque no tiene ese deseo de volver a casa. Está bien llegar a tal hora, pero es como... veo la diferencia con mis amigas, disfrutamos más del encuentro, de juntarnos a merendar y los hombres no lo tiene tanto y pueden hacer el trabajo tranquilo”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

Cabe señalar que estos significados son fuertemente compartidos por las mujeres de las diferentes categorías ocupacionales analizadas. En el caso de las mujeres del medio rural, el trabajo forma parte de su vida desde que nacen. Desarrollan trabajos productivos no remunerados en sus hogares desde temprana edad y luego salen –muchas veces en relación con el proyecto de pareja– a trabajar en las mismas actividades productivas o similares, ya sea en el propio hogar o en forma remunerada fuera de su casa ³.

³Se toma aquí la entrevista a una dirigente sindical de trabajadoras rurales; no obstante ello está documentado abundantemente en estudios sobre vida campesina en América Latina y en las investigaciones sobre producción rural familiar en Uruguay (Rossi y Courdin, 2013; Rossi, 2015).

En este caso, el trabajo es algo que no se elige necesariamente, viene dentro de “lo que le toca a una”.

Como se verá más adelante, en el último apartado de este documento sobre decisión del gasto como una de las dimensiones del empoderamiento, al entender de la dirigente rural entrevistada, el trabajo remunerado en la mayoría de estas mujeres refuerza las relaciones de dependencia con patrones/as y con parejas, y su significado no se reflexiona ni se cuestiona. Sin embargo, existen investigaciones que permiten ver la heterogeneidad que se presenta también entre las mujeres rurales, señalando “cambios” en esa pretensión homogeneizadora de la condición de mujer rural. Rossi y Courdin (2013) y Rossi (2015) señalan, por ejemplo, diversas estrategias que despliegan las mujeres en las unidades de explotación familiar para su empoderamiento económico, aunque inmersas en el habitus campesino.

Acorde con lo que los datos cuantitativos reflejan para Uruguay, los diferentes discursos señalan que las mujeres de los contextos socioeconómicos desfavorecidos y aquellas del medio rural son quienes aún presentan mayores dificultades y manifiestan un retraso relativo respecto a los avances en las políticas de género orientadas a su empoderamiento económico. Es decir, cuentan con ingresos económicos provenientes de sus trabajos, pero muchas veces estos no son suficientes para poder cambiar algunas dimensiones de su vida (situación habitacio-

nal, situación conyugal, mejora de las condiciones de vida de sus hijos/as, por ejemplo) por medio de un trabajo de calidad (la mayoría de estas mujeres considera por diversos motivos que están en situación de precariedad laboral) y que en definitiva les brinde una mayor capacidad de agencia.

III. El cambio de paradigma

Desde el punto de vista de las mujeres hubo un evidente cambio de paradigma en su relación con el mundo del trabajo y el empoderamiento en las últimas décadas.⁴ Por supuesto, se siguen identificando numerosas situaciones de segregación de las mujeres en los espacios de trabajo. Siguen detectándose problemas en ambientes masculinizados, escepticismo, competencia, dificultades o negación en el acceso a cargos de decisión, acumulación de responsabilidades o situaciones de acoso. Pero se coincide en los grupos en una suerte de inflexión. ¿Cuándo tuvo lugar esa transición? En grandes rasgos, puede situarse a la salida de la dictadura. Las generaciones mayores vieron el cambio, lo vivieron en carne propia; las personas de más de 60 años tomaron una decisión al entrar al mundo del trabajo, que en ocasiones todavía generaba resistencias, más o menos evidentes:

“Por suerte que de a poco, o rápido, está cambiando. Como que la mujer se está

animando hacer muchas más cosas. Yo porque veo a mis hijas, yo soy sesentona y ellas tienen cuarenta años y se anima, hacen cosas solas. A nosotras nos costó mucho más”. (GDD NSE Alto. Adultas).

Así, las más mayores ya ven el cambio: “Las chiquilinas que vienen ya están en cosas que son de hombres”; ven consolidado en las nuevas generaciones el empoderamiento económico de las mujeres:

“Sucede lo que no sucedía antes. Los hombres dicen ‘fulanita de tal es un buen partido’ porque tiene un buen trabajo; funciona también así”. (GDD NSE Alto. Adultas).

Es evidentemente una inflexión paradigmática que trasciende lo laboral, aunque este trabajo se concentre en ese terreno; así, una persona de 55 años apunta:

“Mi hermano no levantaba un plato de la mesa y se lo teníamos que levantar las

⁴La noción de paradigma, propia de la filosofía del conocimiento y difundida por Kuhn (2004), se ha vuelto demasiado recurrente. Esto sucede por su indudable valor heurístico y por lo oportuno de la entrada en escena en la discusión concreta sobre los modos de conocer de la ciencia, pero tiene consecuencias negativas: en particular implica que el concepto se desdibuja desde su intención inicial, más precisa, apropiada solo para los grandes ciclos epistemológicos de algunas ciencias. Pese a esta concesión, la enorme difusión del concepto permite aplicarlo superficialmente para comprender los enfrentamientos entre maneras de ver el mundo, tanto en la ciencia como en la sociedad.

mujeres. Está cambiando eso de la elección. (...) Yo tengo dos hermanos varones y me acuerdo que mi papá 'no hagas eso, es tarea de mujer, no vas a barrer'. Mi hijo barre, sabes cómo, toda la casa". (GDD NSE Medio, Adultas).

Por su parte, las personas de alrededor de 40 años ya encuentran que la inflexión, el cambio de paradigma, sucedió antes de ellas. Y las personas de 30 o menos ya fueron socializadas en contextos en que era normal que la mujer trabajase y buscase su empoderamiento económico. Así, entre las jóvenes ya se narra con ajenidad la exclusión de la mujer del terreno laboral, pero se acuerda en que es un proceso reciente: "Mi abuela se peleaba con mi abuelo porque quería ir a trabajar; es una historia muy reciente" señalan por ejemplo las más jóvenes de nivel económico medio, que se definen como herederas del cambio en el empoderamiento económico de las mujeres. Entre las jóvenes de nivel alto también se acuerda: "Veo es de mucha igualdad, una cosa conjunta, que los dos están en la misma, mucha paridad en la pareja; haciendo un corte en mi generación". Las más jóvenes ya fueron socializadas en un contexto de "madres trabajadoras":

"Yo me crié con mi mamá sola y era luchadora, que agarra... me acuerdo de chica que era vendedora ambulante en aquel momento y me decía 'dale' y me calzaba la mochila y me agarraba las bolsas, nos íbamos a Chuy, comprábamos las cosas, volvíamos en el ómnibus. Cuando fueron pasando los años

me aprendí a atar la túnica sola, a comer sola, hacía los deberes sola. Porque ¿mamá qué estaba haciendo? Estaba trabajando. Y cuando llegaba fin de mes, me sentaba a la mesa y me decía 'este es el sueldo que tiene mamá; estas son todas las cosas que tenemos que pagar; vamos a cubrir acá, vamos a cubrir acá'. Entonces, desde chica aprendí eso. Fue el modelo que yo mamé, digamos". (GDD NSE Medio. Jóvenes).

En las posiciones económicas inferiores también se destaca el cambio paradigmático en el empoderamiento femenino y una secuencia temporal similar. Entre las más mayores, la inflexión fue vivida en carne propia:

"Ahora ha cambiado mucho. Antes había que agachar la cabeza. Ahora hay derechos. (...) Antes se daba lo de atender al hombre y el hombre tenía ese tipo de cosas. Yo creo que, hoy por hoy, no se ve tanto. El tema es que yo no veo tanto, de repente, que hagan las cosas a la par; sí que haya un apoyo y colaboren". (GDD NSE Bajo. Adultas).

Ellas "hicieron el cambio", socializaron a sus hijos/as de una manera diferente, más respetuosa:

"Yo a mi hijo le enseño que no debe ser así; que él como hombre, cuando vos te casás con alguien estás formando una sociedad, las cosas son parejas para los dos: vos tenés que tender la cama, los dos; cocinar". (GDD NSE Bajo. Adultas).

Entre las más jóvenes de posición económica inferior, de cualquier modo, en ocasiones se cuentan choques con las generaciones anteriores, que no aceptan lo que ellas ya ven como natural:

“Yo en mi casa vivo con mi tía y ella tiene 64 años; está con la mentalidad de antes. A mí me dice ‘no, que trabaje tu compañero y tú te quedas con los niños’ y yo le digo ‘no estamos en la época tuya, ya pasó; estamos en el siglo XXI y las mujeres también trabajan’”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

De cualquier modo, se los comprende: “Vos sos otra generación, ellos son de otra generación y no los vas a cambiar, no lo borrás así nomás”. No es que haya una total igualdad de condiciones; algunas mujeres destacan que “aunque hayan cambiado un montón de cosas, estamos muy lejos de ser iguales”, pero la mayoría está de acuerdo en que el cambio en su generación está consolidado; se apunta por ejemplo que “la mujer ahora está a la misma altura que el hombre”, en cuanto a la posibilidad de trabajar e incluso en los ingresos:

“Hoy en día la mujer trabaja igual o más que un hombre y gana más, a veces. La mujer hoy en día es independiente, sabe, yo llevo adelante mi familia y mi casa. O sea, trabajo doce horas pero, bueno, no me falta nada, tengo todo; pero ¿por qué? Porque trabajo. Antes la mujer, mi abuela, no trabajaba y mi abuelo era un tiro al aire”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

Así, en todas las posiciones sociales se señala que, pese a que persiste cierta discriminación estructural, hay cambios muy relevantes:

“Sé que, sobre todo en algunas áreas y conceptos, tiene que ver con la remuneración y el reconocimiento, a lo intelectual a lo directamente ligado con el poder, lo veo con mucha claridad. En cambio yo trabajando en ANTEL de teleoperadora, me presenté a un concurso que había que ser mujer para ir. Si no eras mujer, no podías ir; se podría decir que es al revés, que ahí los relegado son los varones”. (GDD NSE Medio. Adultas).

Las mujeres destacan varias políticas estatales y de los lugares de trabajo que impulsan esa mayor equidad de género en el terreno laboral, con implicancias más cotidianas. Y estas políticas son unánimemente apreciadas: se reconocen sus efectos, que tienen resultados positivos no solo para el ingreso al trabajo sino también y, particularmente, en la cotidianidad laboral:

“Es maravilloso cuando empiezan a entrar mujeres y cómo cambia. Porque si hay una normativa de ayuda, no estás sólo, sino que empiezan a ingresar, cómo cambian las chicas; hay que ir peleando. (...) que la empresa decide entrar en eso ayuda muchísimo. Que esté la sala para amamantar, para cuidados; esas cosas hay que valorarlas y como que bueno apoyar todo lo que se puede hacer”. (GDD NSE Medio. Adultas).

De cualquier modo, pese a este acuerdo, aparecen algunos matices que merecen un análisis específico. Como señalan ellas mismas: “Hay que ver de qué manera se van dando los cambios ¿no?”. En tal sentido se señalan tres aspectos:

1) Entre las mujeres adultas, aparecen diferencias regionales: el cambio de paradigma fue más tardío en el interior del país, donde hay una mayor escasez de alternativas. De este modo, pese a su eventual trayectoria de emancipación más lenta, las mujeres adultas de diferentes posiciones económicas apuntan en general que el cambio sucedió antes de ellas:

“Creo que eso no es de nuestra generación; a los 18 te invitaban a trabajar. Terminaste de estudiar, a trabajar. La cuestión era en qué trabajar”. (GDD NSE Medio. Adultas).

Pero aparecen aún, en particular entre las mujeres que provienen del interior del país, restricciones a la libertad, fuertes decisiones impositivas propias del “paradigma derrocado”:

“En mi caso, yo no me propuse trabajar, porque a mí me enseñaron desde muy chiquita, me mandaron... mis padres viven en el campo, de toda la vida fueron productores rurales y no había diferencia sexual ni de género en cuanto al trabajo ¿no? Pero así mi madre, siempre quiso que yo estudiara porque no quería que yo trabajara en el campo. Esa era su primera premisa. Entonces, a los 9 años me anoté a un colegio, de una mujer, de pupila; ha sido un tema impor-

tante, de terapia, porque ¡claro! 9 años y sentirte autoexpulsada de la familia, a estudiar; uno de niña no lo entiende”. (GDD NSE Medio. Adultas).

En el mismo sentido, entre quienes provienen de centros poblados más pequeños, se señala en su infancia una escasez de opciones que determinaba las alternativas: maestra, policía.

“En ese momento no había sexto año de Economía; quería hacer Ciencias Económicas acá, en Montevideo. ‘Vos tenés que ser maestra, porque queda más cerca’. Porque magisterio quedaba en Rosario ¿no? Se podía viajar inclusive hasta en moto ¿no? ‘Yo no quiero ser maestra’. ‘Vos tenés que ser maestra’. Resultó que fue una gran pelea, de meses, hasta que terció una tía mía, que vive acá en Montevideo, y dijo: ‘yo me llevo a la nena’ y ahí fue que yo logré llegar a Montevideo ¿no? Entonces el gran dilema era otro: en qué. Porque allá todo el mundo era maestra o policía. Yo tengo 45 años, soy hija de la dictadura”. (GDD NSE Medio. Adultas).

Algo similar sucedía incluso en las ciudades más grandes del interior: opciones limitadas que en muchos casos redundaban en viajar a la capital en busca de alternativas:

“Yo me vine porque no quería ser lo que había en Paysandú; no me veía tampoco ahí, no me encontraba, me encontraba en el conflicto de que no podía terminar el liceo. Me quedaban dos materias y no podía terminar; hasta que resolví venirme, venirme sola sin apoyo”. (GDD NSE Medio. Adultas).

El obstáculo en los primeros momentos de la imposición “hegemónica” del nuevo paradigma era en qué trabajar, cuáles eran las tareas “habilitadas”. En particular, las alternativas de formación y de ingreso al mercado de trabajo eran escasas. Como señalan irónicamente: “Es que los call center recién ahora entraron”.

2) Entre las mujeres adultas pero sobre todo las más jóvenes de nivel económico medio y alto el cambio se reconoce, pero aparecen discursos que lo califican de “hasta excesivo”. De este modo, consideran que trabajar es “lo natural”, pero varias jóvenes insisten en que el cambio se ha “pasado de rosca”:

“La mujer de un tiempo atrás empezó hacer mucho esfuerzo, pelear por un lugar, poder votar, tener esto, tener lo otro. Ahora yo creo, demostramos que podíamos hacer lo que queremos, ta; ahora vamos a ser. Siempre existió, o yo lo sentí así, esa lucha continua de ‘queremos ser; queremos la igualdad con el hombre’. Y no, ni loca; yo no quiero ser igual al hombre ni quiero ser igual a otra mujer. O sea, quiero ser yo y ser feliz con lo que hago yo. Entonces, eso me parece que ahora está, no lo recrimino ni lo critico, por supuesto porque contextualizado históricamente fue súper importante, pero hoy en día veo muchas cosas que se piden, por un lado, igualdad en esto y en lo otro, y por otro lado, estamos haciendo cosas para ser diferentes. Entonces, ¿es igualdad o diferencia? Vamos a ponernos de acuerdo porque ¿qué queríamos? ¿Ser gerentas generales de los gerentes de las multinacionales? Ta, lo conse-

guimos ¿Qué queríamos, hacer la carrera que queríamos? Somos reconocidas; hay mujeres ingenieras hay mujeres... en la Policía, en el ejército, en cosas como, que hace un tiempo atrás podía ser impensable, las mujeres tienen su lugar. O sea, hay mujeres a cargo de un país ¿qué más? Bueno, hasta acá, lo podemos hacer. ¿Lo queremos? ¿Lo hicimos porque queríamos o para demostrarle algo a alguien? (¿Cómo que la humanidad se pasó de rosca? se le pregunta). Sí, se pasó de rosca; tal cual. Hoy en día me parece que hay como una vuelta de la mujer a sus vínculos, sus raíces, tipo ‘mi mayor proyecto va a ser mi familia’ y no por eso tengo que decir, porque ta, está buenísimo ser la crack del universo, viajarte todo y ta, pero ¿tus hijos quién los cría?”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

Ante este cuestionamiento, la alternativa de consenso es que debería existir la posibilidad de optar con total libertad, profundizarse en el empoderamiento femenino en ese sentido:

“A mí me parece que esa opción de ‘yo me quiero quedar en mi casa’ está buenísima, pero tiene que ser una opción”. (GDD NSE Alto. Adultas).

Una manifestación similar aparece en cierto cansancio de la “política de género”, cuya importancia de cualquier modo es claramente subrayada:

“La política de género, la política de género’ que te atomiza. No es que te atomice, es que durante miles de años las mujeres murieron e hicieron miles de cosas para que, por lo menos, hoy se llegue a hablar de eso”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

3) En todas las posiciones sociales, se menciona que aún persisten resistencias, vestigios del paradigma anterior. En particular, las resistencias se sitúan en cuatro terrenos. En primer lugar, en el acceso a los cargos más importantes, por ejemplo en los directorios y espacios de decisión:

“Somos tres jefes mujeres y una gerenta; el resto son todos hombres. Con el tiempo va a ir cambiando, pero es como que cuesta. (...) Trabajo en el Poder Judicial, soy asistente de un tribunal; en el tribunal donde yo trabajo son dos mujeres y un varón. Pero la Suprema Corte de Justicia son todos varones y van a seguir siendo todos varones”. (G2) (GDD NSE Medio, Jóvenes).

En segundo lugar, la discriminación persiste en algunas áreas y rubros:

“Yo trabajo con informáticos, o sea, el 80% son hombres. Ahora sí, cada vez hay más mujeres en todas las áreas; pero en los años de antes, sí era más complicado hacerte escuchar, que tus ideas valieran”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

En tercer lugar, específicamente, como se profundiza más adelante, en el momento del embarazo aún falta avanzar y aparecen resistencias, aunque se destaca que las cosas están cambiando:

“Yo creo que va cambiando. Yo hace 10 años que estoy en la misma empresa y veo que va cambiando. Yo tengo jefes que dicen que ‘yo una mujer no tomo porque se va a embarazar, se va air con el hijo’. Lo escuchás”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

En un sentido similar, en las posiciones económicas inferiores se presentan limita-

ciones en el potencial de empoderamiento derivadas de la posición de madre:

“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”. (GDD NSE Bajo. Adultas).

Por último, particularmente entre las más jóvenes, se narran anécdotas de acoso, tema en el que se profundiza más adelante.

En este marco, el cambio paradigmático hacia un mayor empoderamiento femenino se interpreta generalmente como un proceso en construcción, en avance, en el cual en los niveles económicos medios y altos se destaca en particular la mayor capacitación de las mujeres:

“Creo que estadísticamente está demostrado que las mujeres terminan más carreras que los hombres. Entonces se va a empezar a ver eso, que van a empezar a ganar más porque va a haber más profesionales mujeres que profesionales hombres. Entonces, cuando venga el recambio en las empresas que hace 30 años que está el tipo, no porque está capacitado para ocupar el puesto en el que está, va a empezar el recambio. ‘Vo, mirá, esta mina está mucho más capacitada que ese’. Se va a ver más”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

“En todos los rubros; en informática también. Empezás a mirar y hay más mujeres en las facultades de ingeniería y todo. Más mujeres se están formando y tienen ganas de formarse. Entonces, ta, eso está bueno”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

IV. Trayectorias y estrategias

Como se señaló, la investigación se concentra en cuatro categorías ocupacionales: empleadas formales, empleadas informales o precarias, patronas y cuentapropistas. A continuación se presentan algunas características de cada uno de los cuatro conjuntos: específicamente se profundiza en las trayectorias y estrategias más típicas de las mujeres que ocupan actualmente una de esas categorías ocupacionales.

Estos cuatro grandes conjuntos son con claridad más homogéneos en su interior que en relación con los demás, pero también, evidentemente, presentan cada uno a su vez enormes variaciones y asociaciones en sus características concretas, con base en factores “objetivos”, como las circunstancias del rubro de desempeño o la situación económica del país, y también “subjetivos”, derivados de cada historia y proceso personal, de cada situación.

Antes de comenzar la consideración de las trayectorias y estrategias en cada posición, cabe reiterar la relevancia de un tercer grupo de factores, reseñados al principio: los “posicionales”, particularmente relevantes en términos sociológicos, como el nivel socioeconómico y la edad. Así, por ejemplo, dentro de las “empleadas formales” pueden distinguirse tres tipos: las empleadas en empresas privadas de primer nivel o en cargos gerenciales; las empleadas en cargos estatales –en la Universidad o en empresas públicas–; y las empleadas formales más precarias. Algo similar sucede entre las “patronas”, entre las que es posible distinguir las empresarias exitosas y las que llevan su propio negocio, y las “cuentapro-

pistas”, entre las que se encuentran las más prósperas, las *free lance* y un segundo grupo más precarizado. También la edad es absolutamente determinante en las vivencias de acceso, permanencia y ascenso en el mercado de trabajo, y las eventuales salidas, que son etapas totalmente distintas. Además, cada cohorte es socializada en nuevos contextos y, como se ha visto, en las últimas décadas ha tenido lugar una inflexión en el empoderamiento económico de las mujeres que impacta de forma distinta en las diferentes edades.

Empleadas formales prósperas: “la carrera”.

Se ha señalado que pueden distinguirse, en función de su discurso, tres grandes tipos de empleadas formales: las públicas, las empleadas en cargos gerenciales y las más precarias. Sobre todo en los dos primeros grupos, pese a sus diferencias, aparece una misma trayectoria, que las propias mujeres denominan “la carrera”.

La carrera comienza con una formación específica. Así, altos cargos en empresas como UTE, ANTEL, BPS, BROU o grados altos en la Universidad, comparten ciertas características con las empleadas en empresas de alto nivel: en todos los casos son profesionales, con estudios universitarios, que con una alta especialización y una fuerte motivación realizan una trayectoria ascendente algunas veces con obstáculos y otras, con mayor facilidad.

“Empecé a trabajar porque me interesaba desarrollar unos temas de Facultad; cuando me dediqué a eso, dirigí mi carrera a esa cuestión. Se fue generando en conjunto una forma de vida. Pero no empecé ‘voy a buscar un empleo’, no era consciente. A veces trabajo, trabajo y trabajo, no sé cuántas horas, porque me encanta. Entonces no sé si hay algo de todo eso en el trabajo, de independencia, de fuente de ingresos; todo ese tipo de cosas opera sí... La remuneración, claro que sí”. (GDD NSE Medio. Adultas).

La mayoría de ellas provienen de hogares con clima educativo alto o medio, o de familias que les brindan impulso, que facilitaron sus recorridos, marcados además por un mandato social. Así, narran con transparencia el recorrido esperado para ellas:

“Terminás el liceo, hacés la facultad; terminás la facultad, te ponés a trabajar, te casaste, tenés hijos y todo eso se tiene cumplir”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

El ingreso al mercado de trabajo suele tener lugar luego de los estudios y ser por concurso, aunque en ocasiones también incide el apoyo de personas cercanas. Algunas tienen experiencias laborales anteriores, pero en la mayoría de los casos los empleos se concentran en la carrera, marcando una relativa estabilidad del rubro, aunque en particular en las empleadas de empresas privadas es mayor el número de trabajos en lugares diferentes. Tras un proceso de crecimiento, se asciende y se logran cargos de responsabilidad:

“Trabajo en la empresa DUCSA, que es la distribuidora uruguaya de combustible, en el

área de recursos humanos, soy empleada y, bueno, me encargo en una instancia de la parte de selección y en los procesos que se hacen en la empresa”. (GDD NSE Medio. Adultas).

En general se encuentran satisfechas con sus logros:

“Todos mis trabajos fueron muy buenos; trabajé con buenas empresas internacionales, y lo nacional también”. (GDD NSE Alto. Adultas).

En la percepción de las relaciones con los hombres en sus trabajos, es determinante el rubro de inserción. Así, investigadoras, despachantes de Aduana, informáticas, se encuentran con una mayor hostilidad:

“En Aduanas, en el puerto, en los depósitos (...). También en cuanto al léxico que uno utiliza; yo era más fina, más femenina. Ahora no cuido para nada las palabras, digo cada palabra... que no las decía cinco años atrás. Es una forma de decir ‘vo, tené cuidado conmigo, no te metás porque yo también hablo como vos. Yo digo las mismas palabras y peores que vos’. Es todo un tema. Es un mecanismo de defensa”. (GDD NSE Medio. Adultas).

Por supuesto, la carrera requiere una importante cantidad de sacrificios en la vida de las mujeres para lograr esos requerimientos y una fuerte apuesta a la dedicación centrada en el trabajo, que si se acompaña de una apuesta familiar, absorbe toda la vida de la persona:

“Si vos te podés dedicar exclusivamente a tu trabajo, seguramente esos ascensos sean más fáciles, y si pensás que tu familia es la prioridad, entrás en ese embudo”. (GDD NSE Medio, Jóvenes).

Es particularmente mencionado, en especial entre las más jóvenes, el retraso de la maternidad y la dificultad de, además de su exigente trabajo, administrar una familia:

“Viajes para allá, para acá. Una amiga mía viaja todo el tiempo, pero ta, no tiene hijos ni nada”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

Entre las más mayores, la relación entre la carrera y los/las hijos/as, la familia, no es sencilla, implica ajustes y negociaciones en el caso de que haya una pareja en el hogar y, particularmente, en hogares monoparentales, como se señaló, supone un enorme esfuerzo, casi sobrehumano, que ellas narran con naturalidad.

Cabe señalar un momento, presentado en varias trayectorias, de abandono de la carrera, que puede suceder por varios motivos: crisis económicas, accidentes de diversos tipos, hartazgo. Siempre implica fuertes adaptaciones, que pueden tener mejores o peores resultados:

“Empecé de encuestadora y acabé de jefa de administración. Me despidieron cuando tenía 53 años; estaban en crisis y despidieron a la

gente que ganaba más. Era una edad difícil; pero me las arreglé, me acostumbré a hacer sacrificios”. (GDD NSE Alto. Adultas).

Muchas mujeres encuentran que, particularmente en esos ambientes, deben adaptarse para no ser avasalladas por los hombres, que son clara mayoría:

“Las mujeres que están ejerciendo cargos gerenciales, en lo general, tienen ese síndrome de masculinización en el poder”⁵. (GDD NSE Medio. adultas).

En ocasiones se caricaturiza esta figura, que pierde el espíritu colaborativo, más femenino: “Empiezan a tener comportamientos masculinos; te hablan mal, te ordenan, te maltratan. El espíritu colaborativo, que hablaba ella, ese fin femenino que de repente todas las mujeres nos buscamos ‘ta, como es mujer seguro que me va a entender’. No, no te entiende. Es como hablar con un hombre con pollera”. (GDD NSE Medio. Adultas).

De las 10 personas que, en este estudio, pueden inscribirse en esta posición, las empleadas en empresas públicas o la Universidad presentan un número mucho menor de eventos laborales, solo alguno ocasional acompañando los estudios; luego se insertan en las empresas donde continúan. Por su parte, las empleadas en el sector privado tienen trayectorias de mayor variación de empleos, pudiendo encontrarse un conjunto de ellas que presenta una trayectoria de mayor movilidad laboral.

⁵El tema de la “masculinización del poder”, tal como aparece en el grupo de discusión, fue incluido deliberadamente en una de las entrevistas a informantes calificadas. Se muestra un acuerdo absoluto con este término y ese concepto.

Asimismo, las mujeres que se insertan en el sector público mencionan antecedentes de discriminación en el trabajo, aunque en general son versiones menos dramáticas que las que se expresan en el sector privado, como la competencia o la desconfianza.

Empleadas precarias e informales: “encontrar un lugar”

Otro conjunto de trabajos formales, que aparecen mayormente en los niveles económicos bajos y medios, implica trayectorias laborales más heterogéneas que las anteriores y acerca discursivamente a las empleadas informales o “en negro” a las empleadas más precarias, aunque sean contratadas formalmente. Son trayectorias menos homogéneas que “la carrera”, pero con algunas características definitorias: en general se hacen sin estudios universitarios concluidos y suelen ser de origen temprano:

“Sí, siempre trabajé; no quise estudiar y, a los 18, dejé quinto año biológico porque uno se pone rebelde en la adolescencia y no quiere estudiar más. ‘¿No querés estudiar más?: trabajás’; a los 18 no estudié. Siempre tuve, desde los 18 trabajo. A los 25 tuve a la nena y ahora tengo que seguir trabajando”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

El ingreso al mercado de trabajo tiene lugar por diversos mecanismos: en ocasiones por concurso, más frecuentemente a través de una búsqueda de empleo y presentación de currículos, o por personas conocidas. Asimismo, la acumulación de experiencia en

determinados rubros o las trayectorias ascendentes son menores que en quienes hacen carrera. Se caracterizan por una mayor movilidad o fragilidad y una más fuerte necesidad de adaptación; como expresa una mujer de posición económica media con crudeza:

“La vida es paciencia; como un chicle, uno aprende a amoldarse, en el lugar donde estés; ¡no te queda otra!”. (GDD NSE Medio Adultas).

En las posiciones económicas medias aparece un conjunto de trayectorias más prósperas, con empleos formales a medio camino con la trayectoria anterior, “microcarreras”, por ejemplo especializaciones, tecnicaturas y formaciones específicas: cocineras en colegios, secretarias, vendedoras. Cuanto más consolidadas y teniendo en consideración el rubro de desempeño, son más estables. Asimismo, entre la población más joven de posiciones económicas medias, estos empleos formales de menor nivel pueden ser pasos anteriores a la realización de carreras en empresas privadas.

Por supuesto, la mayor diferencia entre las empleadas informales y las formales es la mayor desprotección de las primeras:

“Yo he trabajado mucho y tengo muchas amigas igual que yo, que no sabemos qué jubilación vamos a tener. Y una ya empieza a pensar en eso porque ¡ta! la edad nos hace pensar mucho en resolver cómo”. (GDD NSE Medio. Adultas).

En particular en las posiciones económicas más bajas, este tipo de trabajos –los empleos precarios o “en negro” – no obedecen tanto a la vocación o a intereses específicos, sino a la necesidad de trabajar, la mayor parte de las veces, por la familia:

“Soy madre soltera. Tenía que trabajar para mantener a mis hijos. Una amiga hizo lo mismo. Vivía en Colonia, se vino a trabajar en SECOM y a una casa de salud; dejó la casa de salud. Hacía doble horario al principio para mantener a los hijos”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

Suelen ser trayectorias muy sacrificadas:

“Empecé a los 12 años; estaba yendo a la escuela cuando empecé a trabajar. En ese tiempo estaba mi mamá muy enferma; mi padrastro, que fue como mi padre y le debo todo a él, que también estaba muy enfermo, jubilado y eso. Como yo ya estaba para dejar la primaria, tenía opciones. Por gente conocida, me iba a ayudar a una señora mayor que cocinaba para una fábrica, ayudaba en todo lo que tenía que ver con la limpieza y ese tipo de cosas. En las vacaciones, mirando diarios y esas cosas, todo por mí, conseguí para cuidar niños. Fui a una casa, con cama, no sé qué decía el llamado; me instalé en esa casa a cuidar a los niños por todas las vacaciones. Ya más grande, a los 17, pude entrar en una fábrica metalúrgica, trabajé, hasta los 18, 19. Pasé por varias fábricas de costura; pasé por varios lados trabajando, hasta encontrar esto”. (GDD NSE Bajo. Adultas).

Muchas veces son empleos muy precarios, en una relación de dependencia que fuerza a aceptar términos de contrato y trabajo injustos:

“Yo hace un tiempo trabajé en un bar, específicamente entré como limpiadora. Necesitaba trabajar, estaba sola con mis hijas, muy mal económicamente y consigo, por el marido de una amiga, para trabajar en un bar. Empiezo como limpiadora; el primer día ya ‘¿No te podés quedar (nombre) un cachito en la barra?’ (...) ¡Y todo por el mismo sueldo! Y cumplía muchísimas funciones. A veces, porque saben que la persona necesita del trabajo”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

En contadas oportunidades, especialmente en los niveles económicos medios, desde este lugar puede saltarse a la trayectoria de la carrera, pero esto exige enormes sacrificios y muchas veces pueden surgir obstáculos:

“Se me ocurrió estudiar, después que entré en el último trabajo definitivamente; tomé coraje y entré en la Facultad de Derecho a hacer relaciones laborales. Mis hijos faltaban al liceo, estaban en cualquiera. Pensar en esa etapa: la madre estudiaba y los hijos perdían el año en el liceo. Yo salvaba con 12 la materia y la directora del colegio me llamaba para decirme que mi hijo tenía ocho bajas; fue muy trágico para mí. En ese momento mi pareja me dijo ‘bueno mi amor, si tenés problemas con tus hijos, capaz lo que tenés que hacer es dejar de estudiar’”. (GDD NSE Medio Adultas).

En forma inversa, frecuentemente se llega a esta posición por un “desenganche” de la trayectoria de la carrera, previsible dada su enorme exigencia. Aparece también el papel de las parejas, que “piden” a las mujeres que dejen de trabajar:

“Yo tengo el caso de una de mis hermanas, que el marido le pidió que dejara de trabajar cuando tuvo sus hijos; estaban en una muy buena posición económica y, ta, terminó todo horrible. Dejó de trabajar, se separó y hoy mi hermana vive con sus hijos. Además, había hecho una carrera, era licenciada en comunicación, y estaba en un trabajo en el que ella estaba encantada; pero era un tipo súper manipulador y mi hermana accedió a hacerlo y se dedicó a tener hijos, era tremenda madre. Ahora se separaron, hace unos años, y él no le pasa plata; ella tiene que salir a trabajar, agarra lo que puede y está todo el día fuera de su casa”. (GDD NSE Bajo Jóvenes).

De las 26 empleadas que no ocupaban cargos gerenciales en empresas públicas o privadas de alto nivel, 12 eran empleadas formales y 14 eran empleadas informales en el momento de realización de los grupos. Los calendarios de ambos conjuntos –las empleadas formales y las informales– presentan una alta movilidad laboral y un ingreso temprano al mercado de trabajo, tanto anterior cuanto menor es la moratoria social que habilita a estudiar, muy relacionada con la edad y, sobre todo, con el nivel económico.

La discriminación por género que denuncian en los trabajos es alta, en particular cuando son más jóvenes o en los primeros empleos,

pero también asociada a condiciones de explotación ante la precariedad o la necesidad de mantener el trabajo.

Cuentapropistas: entre “hacer lo que se puede” y “ser una misma”

Se menciona al final del apartado anterior una circunstancia, la desprotección, que es un factor que unifica a las empleadas informales con las cuentapropistas. Es muy frecuente, en las conversaciones entre ellas sobre el trabajo, este tipo de debate:

“Llegar acá y tratar de conseguir un empleo público (risas), ‘tenés que entrar, te va a dar seguridad’. Sí claro, yo no entiendo todo eso, no tengo seguridades. Claro, no tengo un sueldo seguro que cobro todos los meses, soy independiente. Tengo ese ‘amoldarme’, que me falte, que no llegue; llega un momento que puede llegar a ser muy molesto que a los 42 años, casi 43, una se pone a pensar jah, cuatro paredes! Pero ta. A veces piensas ¿no habrán tenido razón con el empleo público? Pero no, si hubiera tenido un empleo público, no sería yo”. (GDD NSE Medio. Adultas).

Las protecciones sociales se echan en falta al momento del embarazo, en la ayuda al acceso al trabajo, en la ausencia de seguro de desempleo, de licencias y aguinaldos, de jubilaciones. Se establecen dos respuestas durante estas discusiones. Hay cuentapropistas que lo son porque lo eligen y otras, porque no tienen otra alternativa. Estas últimas son las más afectadas, las que viven esa situación con mayor dramatismo. Entre las primeras se señala, por ejemplo:

“Yo estuve la mayor parte de mi vida en trabajo formal, con horarios normales. Y después opté por el independiente, formal, pero es independiente y no tengo, como decías, la seguridad del sueldo a fin de mes, del aguinaldo, las vacaciones pagas. Nada de eso. Pero me da la libertad de horarios, de entrar, salir, y para justamente no tener que rendir cuentas, organizarme mi agenda yo, parar cuando tengo que llevar a mi hijo a algún lado, cuando lo tengo que... no sé. Durante todo su crecimiento estuve, pude estar; cocinar, organizar la agenda de tarde o más de nochecita. Tener la libertad esa no lo cambio hoy por nada. ¡Ni el empleo público! Hasta el día de hoy, mi madre, yo tengo 51 años, y me dice ‘¿cuándo vas a conseguir un empleo?’. Para ganar menos o lo mismo, tener que pagarle a alguien, estar ocho horas en un lugar ¡ni loca! Pero, ta; también es difícil eso, acostubrarte a estar ahí navegando”. (GDD NSE Medio. Adultas).

Esa libertad es particularmente elogiada por las mujeres de las posiciones económicas medias, que eligen ese camino en busca de un mayor desarrollo personal e incluso de alternativas laborales en rubros como la comunicación o el diseño en las edades más jóvenes:

“Yo digo que trabajo por gusto, en realidad. También lo mío está muy asociado al oficio. Está la peluquera que trabaja todos los días haciendo lo mismo y no se mueve; y está la peluquera que se dedica a la parte artística. Yo soy de esas; siempre estoy buscando un concurso, un círculo artístico de algún lado; estoy buscando siempre algo que me saque

del corte de pelo de todos los días. A mí me apasiona mucho mi trabajo y me llama lo que hago, me encanta y le puedo dedicar horas. También eso, en algún momento, me trajo problemas de que, bueno, restaba tiempo a otras cosas. Pero, igual, me identifica mucho”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

Muchas veces el trabajo por cuenta propia obedece a una vocación, a la búsqueda de poder desarrollarse en un área; son mujeres “emprendedoras”:

“Fue bastante complicado cuando empecé con el tema de la ropa, que empecé vendiendo en un garaje. Me di cuenta que con una cuadra, mis vecinos, no me iba a dar de comer mucho. Así que fui a la feria, a la del Parque Rodó. Ahí conocí un mundo, me asustaban los feriantes, se enojaban; yo venía contenta y siempre había uno que te ponía el puesto más adelante. Ahí ‘lo que pasa es que yo voy sola y que soy mujer y que tengo una edad’ entonces, ta, empecé a elaborar eso: ‘yo, me quiero ganar mi lugar acá; yo me lo quiero ganar, nadie va a venir a ser amable y decirme: mujer, usted no puede con todo eso, con el físico que tiene no va a poder poner la carpa’”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

También, entre las adultas, aparece un conjunto de cuentapropistas que eligieron dejar de lado la trayectoria de la carrera o al menos la acumulación en rubros específicos, ya fuera porque eran más propios de la edad joven, por la aparición de nuevos intereses o posibilidades, o por la búsqueda de una mayor autonomía:

De las 18 mujeres cuentapropistas que participaron en la investigación, cinco eran de nivel económico alto, ocho de nivel económico medio y cinco de nivel económico bajo. Entre las primeras hay un promedio bastante concentrado, alto, de cinco trabajos anteriores al actual: por lo general son trayectorias que derivan del cuentapropismo o de líneas de trabajo freelance. En los niveles económicos medios la situación es heterogénea, pero predomina un menor número de empleos: es una opción tomada en un momento anterior de la trayectoria laboral. En los niveles más bajos la edad ejerce una fuerte diferenciación: entre las personas más jóvenes parece ser una opción actual, tomada entre otras por necesidad o posibilidad tras tener varios empleos, más que entre los jóvenes de cualquier otra categoría, mientras que en las de mayor edad es una opción que se volvió definitiva antes en sus calendarios, como segundo o tercer trabajo de sus trayectorias.

Empresarias: “llevar adelante un negocio”

La trayectoria empresarial en las mujeres exige, como todas las anteriores pero en forma enfáticamente destacada, un enorme sacrificio. Muchas de ellas son historias ejemplares de superación, apuesta y esfuerzo:

“Yo hace 14 años que no tengo vacaciones porque no tengo vivienda propia, tengo que alquilar; estoy comprando el local, tengo que pagar, además de todas las contribuciones.

No tengo aguinaldo, no tengo vacaciones, no tengo esto, no tengo lo otro. Soy una esclava del trabajo”. (GDD NSE Medio Adultas).

En general, además, su desarrollo profesional tiene lugar en entornos hostiles, ante la suspicacia y con la competencia de los varones:

“Y a los 20 años estaba casada y mi marido me decía ‘tú no podés llevar un negocio adelante; no podés, sos mujer’. Entonces, por años, compartí eso, que era el negocio, yo trabajaba y él llevaba el negocio. Cuando me separé él me dijo ‘no vas a poder con el negocio, sos mujer’ Hace ocho años que estoy separada y sigo con el negocio adelante”. (GDD NSE Alto. Adultas).

Aunque por supuesto también aparecen numerosos casos de colaboración y emprendimientos en conjunto o con mucho apoyo:

“Vivo con mi esposo; estamos casados hace 36 años y hace 35 años hicimos un emprendimiento que seguimos hasta ahora. Él vendía telas por kilo, al por mayor, y con los sobrantes de tela me dijo: ‘ponete, vamos a empezar a vender telas’. Y, desde la fecha hasta ahora, siempre vendimos telas. A medida que se fue formalizando, fuimos importando; hicimos líneas, nos fue bien, luego con la tapicería, los uniformes; y ahora, telas de fiesta”. (GDD NSE Alto. Adultas).

En la gran mayoría de los casos, la trayectoria de empresaria o patrona se lleva adelante con entusiasmo:

“Soy comerciante, hago uniformes para empresas y ahora traje dos importaciones, una de zapatos y otra de bazar. Estoy encantada de laburar mucho, me encanta. Mi historia es: en el 2000 quedé viuda en un accidente de tráfico; mi hija estuvo internada, dos años en silla de ruedas y hoy está bárbara”. (GDD. NSE Alto. Adultas).

En muchas oportunidades también se sigue una vocación y se busca un desarrollo profesional y personal:

“Porque la peluquería es la universidad de la vida; siempre digo ‘escucha’. Tengo muy buen equipo, humanamente excelente y ahora estoy en un proyecto, a mis 67 años, que quiero poner un lugar de aprendizaje en peluquería”. (GDD NES Alto. Adultas).

En forma recurrente, señalan que les “encanta” lo que hacen:

“Si dejara de gustarme, no me importaría ser asalariada. No va por ahí, por mi condición; soy dueña porque me encanta lo que hago y jugamos por ahí. Creo que va más por ahí, que el día que me aburra, que espero no sea nunca”. (GDD NSS Alto. Adultas).

Aunque implica enormes sacrificios:

“¿Y un mes cerrar? No puedo. (Se le recuerda que tiene personas a su cargo) Sí; pero yo no existo. Por suerte amo lo que hago, si no, no podría estar”. (GDD NSE Medio. Adultas). De cualquier modo, varias empresarias expresan también preocupación ante cierta desprotección social:

“Mi empresa se termina conmigo. Pero un empresario que se jubila, que tiene asalariados; tiene otras desventajas”. (GDD NSE Alto Adultas).

En las posiciones económicas inferiores, las empresarias o patronas obedecen a trayectorias de acumulación, que permiten dar un salto:

“Yo desde que me conozco trabajo de doméstica; desde que tengo 14 años he trabajado. Yo vivía en Melo, mi familia es muy pobre, siempre tuve que trabajar y lo único que sé hacer es esto. Tengo sexto año de escuela, más nada; hace tres años, con una persona que estaba trabajando me dijo: ‘ponete la empresa, si vos trabajás muy bien’. Ahí puse la empresa y me ha ido bastante bien. Tengo un sueldo mejor de lo que tenía antes, con el que le puedo pagar el colegio a mi hijo, mi hija puede seguir estudiando. Pero claro, trabajo yo todo el día, de lunes a sábado sin descansar nunca; si sale algo un domingo, voy un domingo, no tengo ningún problema” (GDD NSE Bajo. Adultas).

También herencias o negocios familiares permiten continuar acumulaciones en trayectorias empresariales menos prósperas:

“Tengo un negocio de frutas y verduras que me dejó mi papá; al principio fui empleada, muchos años de empleada, y ta, luego mi padre estaba remayor y me lo dejó a mí. Yo lo tenía junto a mis hermanos que ahora cada uno se fue a su lugar y yo me quedé sola al frente, con empleados, con chofer; con todo, con todo lo que conlleva hacer las compras, ir al mercado. Todo, todo, yo”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

Ellas mismas reconocen que las condiciones de partida son determinantes para poder llevar adelante emprendimientos y también lo son en sus trayectorias:

“Sin duda yo tenía suerte que nunca me había faltado la comida; sí me tuve que sacrificar para conseguir mis logros. Pero al venir de un lugar afortunado pude pensar algunas cosas, hacer algunos caminos que quizás otras no pueden hacerlo”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

Las 10 empresarias que participaron en la investigación presentan una trayectoria laboral más corta. Salvo excepciones más propias del nivel económico bajo, donde se da la consolidación de trayectorias cuentapropistas, o entre las empresarias que han ido variando de rubro, en general la cantidad de trabajos antes de consolidarse es algo menor al de las demás categorías. Como entre las cuentapropistas de nivel bajo y entre las empleadas en cargos secundarios, hay una cierta alternancia entre categorías: algunas salidas de “la carrera” en las posiciones superiores, experiencias de cuentapropista antes de llegar a ser patrona.

Cabe señalar que el emprendedurismo y la apuesta al trabajo por cuenta propia refieren, en la mayoría de los casos, a la opción de encontrar estrategias para compatibilizar los tiempos del trabajo con los de la dedicación a los/las hijos/as y la familia.

“Mi experiencia cuando estuve embarazada, que tuve los dos embarazos muy seguidos, estaba en una empresa familiar. Tenía un cargo importante, de mucho trabajo; con la segunda, mientras estaba amamantando, era una época

de zafra, de mucho trabajo, y me afectó muchísimo el amamantar. Para mí era difícil; tenía seis horas, pero al final me acababa quedando ocho porque tenía cosas que hacer y era como un intercambio. Recuerdo esa época como tener que sacrificar una cosa con otra y decir ‘tengo que dirigir esto’. Y 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. Es redifícil. Disponibilidad horaria, igual trabajás cuatro horas y no ganás nada”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

“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. ‘Bueno, dejo esto un poco, las acuesto, las doy de comer; después sigo cosiendo’. Sería bárbaro. Obviamente uno se da sus tiempos. 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. La persona que te contrata a alguien paga para que se cumpla una función; no les interesa si vos vas con una pierna menos o no”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

También hay limitaciones en el mercado laboral y en el desarrollo de diferentes categorías ocupacionales, con relación a características que se les adjudican a las mujeres. En particular, para ser empresaria:

“Si sos emprendedora... pero la mujer es menos segura y eso tampoco vende”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

Lo anterior muestra que por más que se den instancias de reflexión los discursos estereotipados de género están fuertemente internalizados por las mujeres sin diferencias esenciales marcadas por el nivel socioeconómico o la edad. Solo en el caso de mujeres con mayor nivel educativo y/o de algunas emprendedoras, se aprecia cierto quiebre en el discurso con relación a dichos estereotipos:

“Tiene que ver con que la mujer lo permite. ‘Tengo que cobrar menos porque soy mujer’. ¡No! Me tiene que pagar lo mismo. Está asumido que en un mismo puesto el hombre siempre va a ganar más”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

Otra cuestión está relacionada con la legitimidad de la mujer a la hora de llevar adelante emprendimientos. En general, se asocia dicha condición ocupacional a los hombres; sin embargo, las mujeres identifican ventajas asociadas a esta categoría de ocupación que hacen que la prefieran:

“Yo ahora, pensando en mi rubro, tengo un hostel y en la práctica, en el trabajo y yo como empleadora, con el personal, y creo que el resto de empresas lo manejan de la misma manera. Además, estamos asociados, creamos una Cámara de Hostel en Uruguay e integro la Comisión Directiva y son todos hombres. Debo ser de las que más labura. Igual, muy buena onda ¿no? Pero sí, es real, son todos hombres, hay unos 20 hostel en Montevideo; prácticamente todos, menos tres, están liderados por hombres”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

“Yo los dos (trabajos) que tengo son independientes, si no trabajo, no... Ahora me planteo ser madre y nosotros en casa estamos ahorrando para ese momento ¡porque es así! No tenés chance”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

“Yo, con un socio, tuvimos una reunión con unos clientes, en la reunión el otro era un hombre y jamás me miró a mí. Y yo le hablaba ‘y no sé qué, no sé cuánto’, y hacía (gesto). ¡Pero yo te pregunté!: ¿por qué le estás mirando a él?’. Esas cosas uno lo percibe. A veces, lo de ser mujer, lo intento dejar de lado, como que no pasa nada, eso que decían de las actitudes más masculinas, de ir a luchar”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

“Yo como empresaria mujer no vendo, trabajo como empresaria sola, trabajo en el exterior, yo aquí, me da cosa decirlo”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

“Que es redifícil, también. Tengo amigas que tiene rebuenos trabajos, que es difícil también que la pareja las entienda, las acompañe, les diga ‘hacé lo que te gusta, nos sacrificamos el tiempo. Hay muchas barreras ahí, la familia: ‘¿qué vas a ponerte un kiosquito para vender?’. Siempre son cositas. Cuando vos tenés una idea, a mí me da la sensación de sos una colgada o pobre”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

“Pero, me parece, que las mujeres empresarias no tienen la personalidad tan débil. Porque, por algo quieren ser empresarias”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

V. Diferencias entre hombres y mujeres

Uno de los principales núcleos de interés analítico reside en cuáles son los elementos relativos al trabajo remunerado en que las mujeres reconocen diferencias con los hombres. Atraviesa todas las posiciones sociales el señalamiento de la existencia de hijos/as (o a la posibilidad de tenerlos/as) como lo que marca condiciones particulares para las mujeres. En este sentido, todos los grupos de discusión debatieron sobre este aspecto, que fue asimismo señalado en las entrevistas a informantes calificadas. Según los discursos de las participantes del estudio, tener hijos/as afecta a las mujeres y no a los hombres en sus posibilidades y condiciones de trabajo remunerado, tanto en términos de oferta (para poder trabajar fuera del hogar y en qué condiciones) como en términos de demanda (para ser contratadas, por las preferencias de los/las empleadores/as).

Restricciones: intrínsecas e impuestas

La de *estructuras de restricción* (Kabeer, 2012) es la conceptualización que ha sido priorizada por el proyecto multipaís, en la medida que se propone como un factor determinante de la inequidad de género en el mercado laboral. Se distingue entre restricciones intrínsecas e impuestas.

Sanchís y Katzkowicz (2014:3) definen las restricciones intrínsecas como:

“Las normas, las creencias y los valores que caracterizan los comportamientos y las relaciones sociales y familiares, configurando

modelos dominantes que adjudican a mujeres y hombres roles y responsabilidades distintas. Generalmente, las actividades asociadas a los modelos femeninos se colocan en posiciones menos jerarquizadas y se les otorga un valor inferior. Esas construcciones de género definen la distribución del trabajo reproductivo, el desempeño de hombres y mujeres en el ámbito productivo y la segregación del trabajo en el mercado laboral, como la adjudicación diferenciada de determinadas actividades y el reconocimiento de calidades y capacidades diferentes a hombres y mujeres”.

Las restricciones impuestas son aquellas que operan en los ámbitos institucionales (Estados y mercados) que funcionan como portadores de género en tanto reflejan y reproducen ideas preconcebidas sobre la masculinidad y la femineidad, tomándolos como aspectos dados en las reglas, los procedimientos y las prácticas, y no como construcciones sociales. Algunos ejemplos son las preferencias para contratar personas de un sexo para ciertas actividades; regulaciones legales para el acceso a recursos (créditos, tierras, capital).

La categoría *multitasking* o multitarea resulta frecuente y adquiere predominio en los discursos de las mujeres participantes del estudio. Se vincula en gran medida a lo que Kabeer (2012) señala como restricciones intrínsecas, en la medida que son las que se desprenden de las creencias y valores que definen las relaciones sociales, en particular las relaciones de género que tienen expresión en el plano laboral.

Es posible a su vez distinguir diferentes aspectos en esta categoría:

1. Multitarea en las actividades laborales remuneradas. En varias oportunidades, aunque fundamentalmente en las actividades remuneradas de menor calificación, las mujeres señalan que se les asignan tareas que no son las que su cargo tiene como prescritas (como ir a buscar al hijo del jefe a la escuela, limpiar si fuera el caso). Se interpreta que esto responde al hecho de ser mujer, y que no tiene un correlato similar en el caso de los hombres.⁶

2. Las mujeres atienden lo doméstico y sobre todo los asuntos vinculados a los/las hijos/as mientras trabajan en forma remunerada. La responsabilidad que se asigna a las mujeres sobre el ámbito del hogar y reproductivo no se suspende mientras trabajan fuera de casa, lo que conduce a una atención doble y simultánea al espacio doméstico y laboral. Narraciones en que esto ocurre o se menciona se distribuyen en forma similar por tramos de edad y en las diferentes posiciones sociales a las que pertenecen las mujeres que formaron parte del estudio.

3. Multitarea como capacidad, como atributo de las mujeres y no de los hombres. Se entiende que esto es un diferencial de género, en gran medida “naturalizado”, tanto en el mercado laboral (forma parte de las expectativas asociadas a las mujeres en tanto empleadas) como en el autorreconocimiento de las mujeres de esta capacidad.

Las restricciones impuestas son aquellas que resultan de las instituciones “portadoras de género”, es decir, las que reproducen los modelos y estereotipos de género como si fueran naturales, o productos de reglas y procedimientos. Tal podría ser el caso de lo que las empresarias en particular mencionan con frecuencia como una regla a la que se enfrentan: “los negocios no son para mujeres”. En varias oportunidades esto es visto como una restricción impuesta, que por otro lado permite identificar un conjunto de estrategias que las mujeres despliegan para enfrentarla.

Se aprecian algunos matices considerando la posición social de las mujeres: en las posiciones más bajas se acusa mayor competencia entre las mujeres (madres) por los puestos de trabajo, probablemente por aquellos de menor calificación y notoriamente segregados por sexo, mucho más que en el caso de las posiciones altas.

“Además yo creo que los tres meses de prueba para contratarte, siempre hay alguien más que necesita; siempre hay una madre más que necesita trabajar. Por ejemplo, en el súper o lo que sea que vayas a trabajar, el hombre es como que tá, está ahí siempre trabajando, pero hay muchas más mujeres necesitando trabajo”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

⁶Más allá del valor que esto tiene en la investigación, no puede inferirse que el fenómeno no se dé en el caso de los varones, que no formaron parte de la investigación como participantes. Es probable que se registren situaciones similares en el caso de los varones en el ámbito laboral, también asociadas a estereotipos de género; por ejemplo que se espere que sea un varón el que “ayude” a cargar algo de peso, o al traslado de cosas, o a cambiar un enchufe, o a “arreglar” algo eléctrico que se descomponga. Este tipo de situaciones que eventualmente pueden ser frecuentes en espacios laborales, no son detectadas en el discurso de las mujeres, ni pueden ser captadas en el diseño de este trabajo en la medida en que no se entrevistaron varones.

Este tipo de puestos de trabajo, de baja calificación y bajos ingresos, que son predominantemente ocupados por mujeres, parecen tener una rotación mayor que se expresa en los relatos como producto tanto de restricciones internas como externas. En cuanto a estas últimas, “los tres meses de prueba”, como se expresa en el testimonio anterior, parecen constituir un mecanismo (aunque no esté convalidado formalmente) que opera como restricción. Remite a lo que en el mismo grupo se coloca como una mayor dificultad de las mujeres (con relación a los varones) no solo para conseguir un trabajo, sino particularmente para mantenerlo:

“Diferencias en lo económico, las hay. Saben que hay muchas mujeres que son cabeza de familia hoy por hoy y necesitan trabajo. El hombre da media vuelta y consigue trabajo en otro lado, y la mujer capaz también pero le cuesta mucho más mantenerlo, mantener una estabilidad porque hay muchas más mujeres que hombres y hay como más competencia”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

El cuidar el trabajo en ocasiones se expresa como “terminás haciendo más tareas que para las que fuiste contratado”. Abundan los relatos ilustrativos de esta situación:

“O sea era limpiadora, moza de barra, después seguí siendo algo así como un cadete, hacía los mandados, era responsable por el depósito, hasta iba a buscar a la hija de mi patrón al colegio, que quedaba a media cuadra, sacaba a la nena en Halloween a pedir caramelos porque el papá no podía... O sea, como que ya... ¡Y todo por el mismo sueldo! Y cumplía muchísimas funciones. A veces porque saben que la persona necesita el trabajo.... ‘Rendí, rendí’ y cuando uno dice ‘no, mirá, no puedo hacerlo’, como que no les importa absolutamente nada, aunque les hayas sacado las papas del fuego mil veces”. (GDD NSE Bajo. Adultas).

También se relata entre las participantes más jóvenes del NSE bajo que la división del trabajo en términos de las actividades está “naturalizadas”, tanto por hombres como por mujeres:

“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, ¿querés 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!”. (GDD, NSE Bajo. Jóvenes).

Ahora bien, en la posición baja, además del género se identifican otros factores más relevantes a la hora de conseguir, mantener o ascender en el trabajo remunerado. Tales factores son la edad y el nivel de escolarización alcanzado. Esto se verifica para todas las categorías ocupacionales, en las asalariadas formales en el sector público (policía), en las asalariadas informales (limpiadora) tanto en el caso de quien tiene una empresa unipersonal como limpiadora como en el de aquella que montó un emprendimiento de limpieza (tiene una empleada). De todas formas, como se visualiza claramente en este grupo, más allá de las categorías ocupacionales, los trabajos que realizan son considerados de baja calificación y de bajos ingresos. Las restricciones que se identifican en la demanda de trabajo respecto a los requerimientos de la edad para la realización de estas actividades laborales sonson señaladas con énfasis. Asimismo se aprecia la valorización de los estudios como el mecanismo social que habilitaría condiciones favorables:

“Yo creo que las mujeres tienen necesidad de trabajar porque la mayoría son madres solteras o... tampoco hay diferencia entre los de las mujeres y los hombres, no hay demasiados ingresos. Depende de lo que seas. También yo creo que después de determinada edad las opciones se te diluyen ¿no? No es lo mismo si te quedás sin laburo, por equis razón, a los 25 que a los 40. A los 40 ninguna empresa te va a tomar, a no ser que sea para limpieza, cuidado de enfermos. Yo por ejemplo, la que trabaja conmigo tiene 66, para jubilarse. No la tomaba nadie. La señora es recumplidora, rebien. Pero con 45 ya no te toman. A los 25; mirás los diarios y siempre pone de 18 a 25, y vos decís ‘¿y yo?’. Da pánico, te tenés que agarrar de lo primero que venga, te sirva o no. Bueno, la base de estudios. Pero nosotras, que ya somos grandes, de repente no la pudimos tener, por equis motivos. Es lo que pasaba en mi tiempo; en el momento en que ingresé en la Policía, con sexto año de escuela se podía ingresar. Hoy por hoy ya cambió; la persona que no ha tenido la posibilidad de estudios buena, se le dificulta hasta poder ingresar a la Policía”. (GDD NSE Bajo. Adultas).

No es un dato menor que en este grupo la “necesidad de trabajar” se enuncie asociada a la condición de madre soltera, aunque probablemente referida al estado conyugal sin pareja. De hecho, varias participantes, al momento del relevamiento, están solas con sus hijos/as a cargo. Asimismo, como ha sido documentado reiteradamente, los modelos tradicionales de relaciones de género son más resistentes en los sectores sociales de menores recursos y, particularmente, de bajos niveles de escolarización (Filardo, 2010, 2012, 2015).

En cambio, entre las mujeres de posición social alta se relatan otras experiencias y se identifi-

can posiciones discursivas diferentes. Aunque no es la opinión de la mayoría, como se señaló, se escucha quien dice que es “en el trabajo remunerado” donde hombres y mujeres son iguales o fungen incluso como superiores:

“En el único lugar donde nosotras somos jefas de hombres es en el trabajo”. (GDD NSE Alto. Adultas).

Este enunciado provoca discusiones y emergen diferentes argumentos. Se logra distinguir en función del tipo de actividades (profesionales) en que están involucradas las mujeres. Una arquitecta, dueña de un estudio relata:

“En obra sí se siente diferencia. Es complicado lidiar con ese rubro. Igual no es lo mismo como ven ellos a una mujer que viene por una cuestión de mando. En el momento que agarran confianza son muy confianzudos. Con un hombre no, como un hombre no tienen ese descaro. Nunca sentí, sé que lo hay. No es lo mismo los obreros en grupo que por separado. Ahí tenés la cosa de funcionamiento de mando”. (GDD NSE Alto. Adultas).

Asimismo los cuestionamientos son del orden de las responsabilidades y obligaciones que las mujeres contraen simplemente por el hecho de ser madres, que no se equiparan en su compatibilidad de roles en los hombres por ser padres. Aunque en esta posición social no cuestionen el mantener el puesto de trabajo –como se manifiesta en el caso de las posiciones sociales bajas–, sí afectan las condiciones del desempeño laboral y de las exigencias que presentan para las mujeres. La idea de la multitarea que caracteriza a las mujeres según ellas mismas lo expresan, en contraposición a los varones, aparece en todas las categorías ocupacionales de este grupo de

discusión de posición social alta. Es interesante que es en este grupo donde se expresa tanto la idea de una brecha de ingresos por sexo (para los mismos cargos) como la situación inversa en términos de pareja (“mamá gana más que papá”). En cualquiera de las situaciones, el tener “la cabeza dividida” entre el trabajo y la casa es el factor común.

“Quizá a ti te pase pero no es general. Aun siendo profesionales, si ella tuviera un socio hombre, el tiempo que tú le podés dedicar a tu negocio o el tiempo que, hablo de tiempo no de dinero. El tiempo de la mujer, en iguales condiciones, el tiempo, la dedicación, incluso la remuneración entre un hombre y una mujer en el mismo cargo, haciendo las mismas tareas, es distinto. La dedicación que una mujer puede tener, que tiene dos niños en su casa o que tiene que ir a buscar al niño que tiene toda esa preocupación, no es la misma dedicación que un hombre que, quizá ayude mucho en su casa pero no tiene la cabeza dividida en otras preocupaciones domésticas, digamos. 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 sabés si los niños van al colegio, si llevan la comida, si desayunan, si tienen médico, oculista, pediatra, neumólogo, son asmáticos...’”. (GDD NSE Alto. Adultas).

Surge asimismo durante la discusión el reconocimiento de que uno de los agentes de reproducción de las diferencias entre hombres y mujeres son las propias mujeres, aceptando eficientemente ese “mandato social” que aparece como una práctica normativa, aun en si-

tuaciones en que no se registre el correlato de esa norma que es que el varón “gane más”:

“Mamá hace de todo y gana más que papá. Mamá hace de todo. Y cuando pido un poco de tiempo... hoy las chicas me llamaron de la escuela, dos veces. Tenía una reunión de trabajo. ‘Mamá no puede salir. Llamá a papá que yo no puedo salir’. Y salió mamá. Entonces no creo que haya igualdad, en mi caso personal, es muy grande el machismo, es una cosa que está tan... Y también creo que está en nosotras”. (GDD NSE Alto. Adultas).

Este aspecto de las mujeres, siendo un andamiaje para la reproducción intergeneracional de los modelos de género tradicionales (aunque en el discurso sean “progresistas” y “feministas”) detectados en la práctica cotidiana es reiteradamente señalado en las entrevistas con informantes calificadas, particularmente con respecto a las expectativas generadas para los hijos varones en sus comportamientos y prácticas con sus parejas. En las posiciones medias, el mandato social como madres también se enuncia:

“Yo, esas cosas que hablo, no hablo a nivel personal. Particularmente una pareja extremadamente presente, estuvo. Pero sí va para esas cosas; es la sociedad. Está mal visto que un tipo diga: ‘No, no dejo de trabajar porque tengo que cuidar de mis hijos’”. (GDD NSE Alto. Adultas).

“No sé si se lo plantean. Hace mil años que no voy a una entrevista, pero en un momento te lo preguntaban: ‘Si estabas en pareja, cuándo pensabas ser madre’. Eran preguntas que no te tendrían por qué hacer”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

Ahora bien, tanto como las restricciones internas, para conseguir un trabajo o para mantenerlo, se identifican restricciones externas, propias del funcionamiento del mercado laboral, ajenas a las mujeres trabajadoras.⁷

Entre las mujeres de clase alta se señala la preferencia por sexo para la contratación de trabajos, o sea, se expresa el reconocimiento de la segmentación por sexo para el desempeño de determinadas actividades:

“Si bien no se discrimina, no se puede, cuando tú vas a un aviso de trabajo en un diario, está pegado, según el tipo de trabajo, el género que están buscando”. (GDD NSE Alto. Adultas).

Asimismo, las diferencias por sexo se verifican en las diferentes fases del mercado laboral, para el ingreso, para los ascensos y para mantener el trabajo. En este sentido, en los discursos de las mujeres emerge la idea de que las restricciones que enfrentan las mujeres varían según la edad:

“En el primer trabajo no, a la hora de entrar a trabajar, no. Pero cuando trabajaba en el banco (da un nombre), que fue cuando quedé embarazada las dos veces, a mí me negaron tres ascensos en el banco (repite el nombre) porque o estaba embarazada o estaba en horario maternal”. (GDD NSE Medio. Adultas).

Por último, es preciso señalar que en todos los grupos existe un consenso respecto a la

capacidad incuestionada de las mujeres de ser multitarea y de que la responsabilidad de los/las hijos/as en todas las posiciones sociales supone una carga mayor que para los hombres, lo que permite constatar la doble jornada laboral (que suma las horas de trabajo remunerado y no remunerado) que realizan las mujeres. Esto hace que una de las participantes del grupo de discusión de la posición baja concluya que las mujeres trabajan más que los hombres a lo largo de su vida:

“Yo cuando me refiero al trabajo me refiero a todo el trabajo desde que me levanto hasta que me acuesto. Y ahí hay una gran diferencia con las madres, trabaja mucho más la mujer que el hombre. Primero en sus vidas, en toda su vida”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

Se alude a la “responsabilidad” como el factor que explica la diferencia de exigencias que el trabajo remunerado supone para hombres y mujeres. Si bien durante la jornada de trabajo remunerado las mujeres están siendo evaluadas por su desempeño, en una dura competencia para mantener el puesto de trabajo –tal como se relata–, las exigencias continúan al llegar a casa, en donde espera la jornada de trabajo no remunerado. Las diferencias con los varones se encuentran allí, entonces, mientras ellos pueden llegar cansados y acostarse, ellas llegan a seguir trabajando:

⁷Aunque, como se verá, no necesariamente ajenas a las mujeres empleadoras de cualquier posición social.

“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”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

¿Los prefieren rubios?

Como se mencionó, el tener hijos/as es identificado como una de las condiciones que discriminan a las mujeres con relación al acceso al mercado de trabajo. Es más frecuente esta restricción entre las mujeres de posiciones sociales más bajas, que son quienes sufren en mayor medida la pregunta sobre si tienen hijos en las entrevistas de procesos de selección para un puesto laboral.

Sin embargo, aun en esta posición social, las que son clasificadas como empresarias, reconocen que su práctica es preferir mujeres que no tienen hijos/as. Se reconocen (desde la propia experiencia) las dificultades que se enfrentan desde el rol de madres para desempeñar el trabajo y, por tanto, la preferencia se expresa en evitar la contratación de empleadas con hijos/as.

“Cuando tenés hijos chicos... Un amigo mío dice que cuando tenés que contratar gente con hijos chicos, ‘lleva diez días y te falta cinco porque el hijo está enfermo’. Pero la mayoría te miente, ese es el tema. Cuando vas a contratar a alguien decís, ‘pa, tiene hijos’. Mi hija me odia, pero si tiene hijos no quiero, no me cumple”.⁸ (GDD NSE Bajo. Adultas).

La misma idea se repite en la empresaria de posición social alta:

“Desde el punto de vista de la empresa, como empresaria, no es lo mismo contratar a una mujer que a un hombre, porque la mujer te falta los nueve meses de embarazo. Sé la crítica, pero me ha pasado con una de las empleadas. Para la empresa es mucha plata. Antes de tomar una empleada, tenés que fijarte bien en qué posición está en su vida personal, la edad que tiene y a lo que aspira”. (GDD NSE. Alto. Adultas).

Una empresaria relata el caso de una empleada que tuvo licencia médica durante el embarazo (ocho meses), licencia maternal luego de nacido el hijo, medio horario mientras correspondía lactancia y, por fin, renunció al momento de tener que retornar al puesto en condiciones “normales”. En ambos casos mencionan ser conscientes del cuestionamiento que esta preferencia supone o incluso emerge el debate interno o con personas significativas, al reconocer esa práctica como empleadoras: “mi hija me odia” o “sé la crítica”. Aun así, fundamentan desde su experiencia el mayor riesgo de incumplimiento que atribuyen a las mujeres que son madres (“me ha pasado con una de las empleadas”, “no me cumple”), y los costos que ello tiene para la empresa (“para la empresa es mucha plata”, “lleva diez días y te falta cinco porque tiene el hijo enfermo”).

Lo interesante es que aun en el caso de las mujeres que trabajan como asalariadas esa preferencia produce empatía y hasta se justifica:

⁸Esta participante tiene una empresa de limpieza, en la que trabajan ella y una empleada; ambas realizan tareas de limpieza.

“Aparte que, cuando volvé a trabajar, sin tener hijos, ya te preguntan ‘¿por qué no trabajaste durante tanto tiempo?’. Si fuiste madre es obvio que te van a decir ‘¡Ah!’. ¡No, pero imagínate el empleador! ‘Esta mina estuvo cuatro años siendo madre, el nene a la primera de cambio se enferma: no va a venir a trabajar’. Nadie toma como opción que un tipo pueda dejar de trabajar, es obvio que es la mujer, es obvio. Soy yo la que tiene que poner en la balanza mi trabajo o el nene”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

“Es más el tema que hablamos de tener hijos. Yo tengo una amiga que está casada, no tiene hijos y le han rechazado pila de veces porque ta, tiene treinta y algo. ‘Voy a dejar de poner casada en el currículum’ me dijo. Ojo, que también hay gente que se busca un trabajo, se mete en el trabajo para quedarse embarazada. Que las hay. Mucho, muchísimo. Ahí se fue, se certificó y ya no la echás hasta después de un año y medio. El sistema es malo; está bien por algunos lados pero por otros...”. (GDD NSE Alto. Adultas).

De todas formas, estas preferencias a favor de los hombres no conducen a consenso. También surgen discursos de empresarias que prefieren contratar mujeres:

“En realidad, para mí, es mucho mejor tener mujeres que hombres; la mujer es mucho más responsable en su trabajo. Si bien yo tengo hoy tres mujeres que me trabajan medio horario; todo surgió, justo, por los hijos. En vez de perder tres buenas personas que trabajan bien, tenés media asistencia en el trabajo. Eso te complica igual, porque la coordinación de ‘bueno, a ver si esta llega a esta hora y la otra’.

A veces se te cruza un poco; pero en realidad no faltaron nunca. Hace muchos años que están conmigo; son colaboradoras al firme. He tenido hombres, pero con los hombres hay que estarles arriba; no hay manera; hombres hombres y homosexuales también. La mujer tiene otra responsabilidad con la familia y otra responsabilidad con su trabajo. Sí que hay hombres y mujeres que están para la chiquita, que a ver qué puedo, qué ventajita, qué esto y lo otro. Para mí es fundamental, cuando entra alguien, con quién vive, en qué trabaja, inclusive en qué trabajan los hermanos, los padres, el núcleo familiar. Tengo gente que ha rotado mucho, generalmente era cajera, feriante. En general la mujer es... tendría que tener hombres, porque agrada mucho en una peluquería tener hombres. Pero no es así”. (GDD NSE Alto. Adultas).

“A mí me pasa un poco como a (menciona a la empresaria de la peluquería). Ahora estamos contratando y nos pasa al revés. En realidad, tendemos a preferir a las mujeres en el trato al público y en el trato con nosotros también. Bromeamos con que estamos muy cargados de testosterona y que hay que contratar mujeres, que vamos hacer una pasarela para que desfilen los pretendientes. Tenemos que contratar mujeres”. (GDD NSE Alto. Adultas).

Sin embargo, aun en las empresarias más exitosas que tienen proyectos de nuevos emprendimientos se reconoce un diferencial con los hombres. Si bien prefieren contratar mujeres como empleadas porque son más responsables, a la hora de elegir inversores o socios se prefieren varones y además, jóvenes:

“Hoy por hoy, el proyecto este, que la gestación fue mía, los inversores que elegí son hombres. ¿Por qué? Porque yo sabía que habiendo hombres atrás mío, el proyecto tenía otro revestimiento. Yo sola, como mujer, incluso dentro del ámbito profesional, no iba a tener esa energía, ese carácter. Eso es muy de la edad, de nuestra generación. Las jóvenes no son así ahora, me parece. Pero hoy en día es muy importante que, dentro de una empresa, no es lo mismo una empresa de mujeres, que lo hemos dicho acá, sin parar, el cotilleo, cualquier cosa, porque las hay; a un lugar, a una empresa que pueda llegar a ser de nombre y sólida, solo con mujeres no es que no se pueda, te cuesta mucho más. Yo, a esta altura de mi vida, no quiero trepar la montaña si no estoy acompañada de un hombre. Que no es un hombre, es un socio; es más joven que yo”. (GDD NSE Alto. Adultas).

Abuso y acoso

El abuso es otra de las características marcadas como diferencial en el trabajo para las mujeres frente a los varones. Esto está mucho más presente en los estratos bajos, y refiere tanto a lo que se espera de una mujer empleada (que realice muchas más tareas que las prescritas para su puesto)⁹ como los abusos sexuales o de poder.

“Yo voy a contar de una muchacha que yo tuve en un edificio de Pocitos, que a veces, no quieren casa de familia y quieren edificio de Pocitos. A la chica le pasó que el supuesto archi-

tecto la quiso abusar a la chiquilina. Yo como intermediaria en ese momento, con mi pareja de ese entonces, te quedás con un problema y no sabíamos qué hacer. Yo no estaba ahí y es muy difícil comprobar lo que dice uno y lo que dice el otro”. (GDD NSE Baja. Adultas).

En los relatos, las situaciones de abuso no se restringen a las que ocurren en el lugar de trabajo. También se alude al control y la violencia que sufren las mujeres de parte de las parejas con relación al trabajo, aunque no solo se acota al plano laboral remunerado. La aparición de menciones a estas situaciones se da en todos los grupos y recorre todas las posiciones sociales:

“En mi caso, por ejemplo, el padre de las nenas mías, él no le servía nada de lo que hiciera, todo era poco, todo estaba mal; yo tenía que estar adentro, no quería que saliera a ningún lado. Yo estuve cinco años sin trabajar por problemas, como ella, de que no querían que lo hiciera. A mí mi marido me dijo ‘tenés que trabajar porque si no, no funciona’. (...) Mi marido trabajaba y ganaba muy bien; pero yo tenía que salir a trabajar, no quería que me quedara en casa, al revés, y lo de él era de él y lo mío también era de él. El sueldo que yo tenía, el fijo, tenía que pagar las cuentas de mi casa; él ganaba 10 veces más que yo. Yo tenía que pagar la cuota de la casa, la luz, el teléfono, el surtido y lo que fuera; con lo otro me arreglaba para otras cosas. Era muy gurisa y fue muy difícil salir de esa situación”. (GDD NSE Bajo. Adultas).

⁹ Este tema ya fue desarrollado en el punto anterior.

Surgen también formas sutiles de violencia, que podrían denominarse “las babas”, en relación con el código in vivo “los viejos babosos”, aunque no se refieren solo a viejos. Las actitudes de los hombres en el trato con las mujeres en los espacios de trabajo, aunque no puedan encuadrarse en la figura jurídica de acoso, están muy presentes en los relatos, más aún en el caso de las mujeres jóvenes. Estas formas de relacionamiento conducen a cuidados y precauciones que las mujeres toman en la forma de vestir para ir a trabajar, en los comportamientos en el lugar de trabajo, en prestar extrema atención a las señales que pueden llegar a dar y a cuándo y cómo poner límites. Esto sucede particularmente entre las mujeres jóvenes, de todas las posiciones sociales:

“Voy de deportivo porque es incómodo que te miren viejos babosos”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

“O, como mujer, tenés que entrar con un límite. A mí me pasa en uno de los laburos, en El Abrojo, que es de extrema vulnerabilidad, hasta 28 años. Algunos en algunos casos, en años anteriores, eran más grandes que yo, y eso, que hay que poner límites; que soy mujer, que soy igual y hay un tema de respeto como persona, que hay que marcarlo. En realidad me sale, pero me embola también tener que marcar un límite; que soy referente educativa o docente y eso es como, desde el lado de la mujer. Veo a compañeros varones que no les pasa; que nadie les dice nada”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

“Hay aspectos que son muy relevantes; por ejemplo, cómo te tenés que vestir, la incomodidad de cómo te están mirando, si los entrevistadores son hombres o no”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

“Ahí tenés otra diferencia más. El hecho de que tú tengas que cambiar tu vestimenta solamente por el hecho de trabajar con hombres ya es una diferencia grande”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

“El comentario chabacano dentro del trabajo, el hecho de que vos tengas que cambiar tu forma de vestirme, que dices ‘ta, cambio para que no me rompas las pelotas’; pero ¿por qué vos tenés que dejar el pantalón ajustado, porque vas a provocar, porque vas a insinuar? Yo no voy a insinuar, me gusta vestirme así. Ahí ya hay una diferencia. Hay un montón de diferencias; si nos ponemos a contar no nos alcanza la noche”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

VI. Factores relevantes en el discurso de las mujeres.

Las mujeres que participaron en la investigación insistieron en dos factores que encuentran medulares para su empoderamiento económico y en sus trayectorias de empleo, tanto en el acceso y en la permanencia, como en sus condiciones o en las posibilidades de ascenso.

1) En primer lugar, con enorme centralidad, sitúan el papel que en su vida laboral juegan los/las (eventuales) hijos/as y los embarazos. Un importante conjunto de anécdotas y reflexiones apunta en este sentido, mostrando las numerosas consecuencias y posibilidades de articulación de estos dos mundos vitales.

2) En segundo término, la pareja, la ausencia de ella o los procesos de establecimiento o conclusión de las uniones son también circunstancias que adquieren una fuerte centralidad en la narración de las mujeres. En relación con esto, los divorcios, las separaciones y la viudez envuelven un conjunto de circunstancias específicas.

También es posible situar el nivel educativo y la edad, que aparecen en el discurso en ocasiones como factores independientes que tienen efectos específicos en las trayectorias laborales y en el empoderamiento económico; en otros momentos se plantean combinados con el sexo. Se establecen distinciones entre ser “mujer-joven” en el mercado de trabajo, o diferencias entre las mujeres de bajos capita-

les educativos y los hombres en iguales condiciones.

Estos factores tienen importantes consecuencias en las que todas las mujeres están de acuerdo. Queda expuesto del análisis una dinámica del mercado de trabajo, un mecanismo, que establece una mayor fragilidad de las mujeres con relación a los hombres: estos factores afectan como dificultades específicas para un efectivo empoderamiento económico, que a veces determinan salidas temporales del mercado laboral y, cuando suceden, restan posibilidades, ya que el reingreso no es sencillo.

Los hijos y las hijas

Implica un enorme esfuerzo articular la maternidad con los/las hijos/as. Pero las mujeres lo logran, superando obstáculos impensados:

“Y no sé cómo hice para tener a los hijos esas ocho horas, pero salió bien”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

Es evidentemente un desafío en términos temporales, que implica en todas las oportunidades un fuerte ajuste:

“Es una contradicción del trabajo que va en contra de la sobreexigencia de correr todo el rato”. (GDD NSE Medio. Adultas).

A juicio de las mujeres, este es el factor que más diferencia entre sexos en el mercado de trabajo y es también el que concentra la mayor parte del debate durante los grupos de discusión:

“Yo creo que a veces la diferencia se da justamente por la maternidad”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

En comparación con los hombres, les demanda una estructura temporal y de vida diferente:

“Yo creo que la mujer trabaja muchísimo más porque el hombre no tiene, por ejemplo, la obligación de levantarse, etc. Yo ahora vivo sola con mis hijos, pero antes vivía en pareja. Por ejemplo, yo me levantaba a bañar a los mellizos, a llevarlos a la escuela, ir y venir; cuando no trabaja ¿no? Y estaba embarazada de la bebida chica. Hacía todo, todo lo que se hace como si fuera un cronómetro. Ese era mi trabajo, 24 horas al día, porque ese trabajo, el de ser madre, es todo el día. Ese trabajo no lo hacen todos los hombres”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

Esta situación de desfase aparece en todas las posiciones sociales, pero es referida con mayor intensidad por las madres de posiciones económicas y de edades inferiores y medias.

“Yo tengo un horario, trabajo cortado, entonces me levanto, les llevo a la escuela, vuelvo, me voy a trabajar, los voy a buscar a la escuela, vuelvo, tiendo las camas, termino de hacer esto, lo otro. Los días que no trabaja le digo

‘¿no hiciste nada?; ‘lo que pasa es que los chiquilines llevan tiempo’; ‘¿y cómo yo puedo?’. Porque yo vengo y tengo los mandados, hago esto y lo otro; con el perro, con la ropa, con todo”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

Las consecuencias de los/las hijos/as en las trayectorias laborales y el empoderamiento económico son variadas. Es un factor determinante a la hora de conseguir trabajo:

“A mí me ha pasado que me rechazan por la maternidad”. (GDD NSE Alto. Adultas).

“A mí me echaron cuando estaba embarazada. Me dijeron que era por reducción del personal. A mí también; pero, en realidad, 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’”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

Incluso la mera eventualidad de que la persona pueda embarazarse juega en contra:

“Yo tengo una amiga que está casada, no tiene hijos y le han rechazado pila de veces porque ta, tiene treinta y algo. ‘Voy a dejar de poner casada en el currículum’ me dijo’. (GDD NSE Alto. Adultas).

En numerosas oportunidades se denuncia que fueron despedidas por estar embarazadas:

“A mí me despidieron por estar embarazada. Estaba trabajando en una empresa de congresos y ta, quedé embarazada. No hacía un año que estaba trabajando, estaba a full trabajando, tuve que hacer reposo y, básicamente fue ‘si estás embarazada no me servís’. Y me asignaron unas tareas, que eran como un despido, y bueno, arreglé; pero fue un despido. ‘Embarazada y con hijos no me servís para trabajar’. Porque para el empleador, sinceramente, es un clavo, es una complicación”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

Por otra parte, muchas veces para las mujeres es necesario abandonar el mercado de trabajo. En particular, en caso de tener varios/as hijos/as:

“Yo dejé un trabajo porque tenía a mi hijo de un año y el más chico amamantándolo”. (GDD NSE Medio. Adultas).

Tener hijos/as implica casi objetivamente una competencia entre compromisos, entre dedicaciones, entre mundos y, ante la disyuntiva, suele priorizarse la familia. Las propias mujeres en cierto modo lo comprenden:

“Porque si se enferma el hijo, la que falta es la mujer. Si se embaraza, me va a faltar seis meses la mujer. Yo prefiero que venga un hombre”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

Y evalúan que en la competencia en el trabajo con los hombres, este factor es determinante: “Las madres, los nueve meses que dura, están alejadas del trabajo, es un problema. Tú te

quedas embarazada y es un problema para la empresa. Son nueve meses que estás para atrás de cualquier hombre”. (GDD NSE Alto. Adultas).

Asimismo, las mujeres acuerdan en que las implicancias en las trayectorias laborales de tener hijos/as son diferentes en función del momento vital en el que se encuentren:

“No es lo mismo tener los hijos a los 15, 20, cuando recién arrancás; de repente no tenés ciertos conceptos tan claro, o sí, no sé. Mi madre me tuvo con 21, ponele, y la experiencia es muy diferente a la mía, de tener hijos casi a los 40. Ya que no sabes que querés; estás como en otra etapa de la vida, no sé cómo explicarme”. (GDD NSE Alto. Adultas).

Existen diferentes respuestas y tácticas para articular, aunque en general las mujeres de las distintas posiciones sociales están de acuerdo en que “al tener un hijo te cambia la prioridad”. El trabajo mantiene una mayor centralidad, en algunos casos, en aquellas personas que trabajan por vocación, con un fuerte compromiso:

“Yo trabajé hasta el último día”. (GDD NSE Medio. Adultas).

En otros casos se prioriza el trabajo, en general argumentando en el bienestar de los/las hijos/as:

“Eso lo sabemos las mujeres que hemos tenido que lucharla solas. De repente, desde afuera se ve ‘esta mujer que pasa trabajando todo el día, que los hijos, que esto, que lo otro’. Yo, lamentablemente, he tenido que pasar por varias etapas y, dentro de esas etapas, ha sido

sido dejar muchas horas a mis hijos solos; siempre había una conexión, un vecino, gente bien que me los vichaba, que cuidaba que estuvieran bien. Es la única manera de poder tener algo. Para la mujer que la lucha sola es la única manera de poder tener algo". (GDD NSE Bajo. Adultas).

Del mismo modo, es un evento central a la hora de desarrollar una carrera, de permanecer en el empleo, en varios momentos y aspectos, el mantenerse en el trabajo, atender emergencias como enfermedades, conseguir guardería, etc.:

"Me empezaron a generar problemas después que tuve a mis hijos, los mellizos. Se me terminó la pasantía y empecé a repartir currículos como administrativa y, cuando decía que tenía mellizos, que tenían 5 meses, como que el tema de ir a un trabajo con un bebé recién nacido no te toman, por más currículo que tengas, no te toman. Con el tema de los niños se te dificulta muchísimo, mantener el trabajo, por las enfermedades de los chiquilines. Yo he tenido problemas básicamente por eso. Y porque, ta, hay que conseguirle una guardería, se le consigue a veces a medias; conseguís para uno y para otro no. A mí me pasó que conseguí lugar para uno; entonces, no llevo a ninguno porque ¿qué hago con el otro? En el bolsillo no lo puedo llevar al trabajo. Se tiene en cuenta eso, si sos madre, para hacerte una entrevista". (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

En otras oportunidades, tener hijos/as implica seleccionar trabajos específicos, de horarios acotados y menor estabilidad y proyección, más frágiles, o conseguir lugares donde dejar a los/las niños/as:

"Yo ahora trabajo cuatro horas porque los horarios no me dan y soy sola, sola. Los tengo que dejar solos en las vacaciones para ir a trabajar y un trabajo de ocho horas no puedo. Para mí es lo que hay. Tienen 14, 11 y 4". (GDD NSE Bajo. Adultas).

"El adolescente va al liceo de mañana y los otros dos van tiempo completo. Pero si yo quiero buscar un trabajo de seis horas o siete, porque ocho no puedo, sola no me da". (GDD NSE Bajo. Adultas).

Yo tengo que trabajar de noche porque también todos mis hijos estudian. Bueno, yo estoy muy cerca del cuadro de fútbol, tengo ocho hijos. La mayor tiene 31 años y tres nenas; después un varón de 28; uno de 27, otro de 23, una de 18, una de 15, uno de 10 y otra que va a cumplir 12. Estoy sola". (GDD NSE Bajo. Adultas).

Así, como sintetizan en forma elocuente:

"El simple hecho de ser mujer y tener hijos es una desventaja". (GDD NSE Bajo. Adultas).

Pero también es necesario destacar que, por otra parte, en varias oportunidades se considera que los/las hijos/as son un motor, un estímulo para trabajar:

"Para mí los hijos, para una mujer, son el motor, muy importante. Un antes y un después. (Se le pregunta para qué es importante). Para que la mujer se realice, vaya a trabajar y se anime y dé lo mejor". (GDD NSE Alto. Adultas).

Se narra como “un clic en la cabeza”:

“Yo desde que tuve a mi gorda, me hizo un clic en la cabeza; yo tengo mis metas, ahora termino ciclo básico, que lo voy a terminar, y quiero aprender a diseñar ropa. Ahora estoy ahorrando, quiero poner mi local, tener lo mío. Que el día de mañana, cuando yo falte, mi hija tenga lo que yo le dejé; para no tener que ir ahorrando, que ella tenga el futuro seguro”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

Los/las hijos/as suponen una responsabilidad: “Si uno toma la responsabilidad de la crianza de los hijos, uno la toma”. En los niveles socioeconómicos inferiores, particularmente, esta inflexión se menciona en forma recurrente, por la falta de alternativas accesibles. Es que en estas posiciones se plantea: “Si yo no voy a trabajar, ellos no van a comer” (GDD NSE Alto. Adultas). Es una obligación de “darlo todo”, que se acentúa en las madres que viven solas con sus hijos/as:

“Pasa que, si tenés hijos, tenés la obligación de darlo todo, evidentemente si tenés hijos y se enferman, sos sola. En mi caso yo soy sola, ¿qué te queda por hacer? Yo para trabajar, mis hijas tienen 8 y 6 años, quedan solas hasta que yo llego a las cuatro de la tarde. A él me lo cuida una muchacha, que tengo que pagar. Por ella ya no me da el sueldo, no me vale la pena salir a trabajar; para eso me quedo”. (GDD NSE Bajo. Adultas).

“Yo, más que nada, por sacar adelante a mi hija, que quedé madre soltera con apenas un mes la nena; y soy el eje de mi familia que es mi hija. Por ella. De repente si soy yo, estoy sola, con una changuita me arreglo, tengo casa; pero ya con un

hijo te implica llevar la vida de otra manera ¿no? Otras responsabilidades con las cuales no cuento con un papá para ella, con una ayuda aunque sea de mil pesos al mes. Por ella todo”. (GDD NSE Bajo. Adultas).

Por su parte, en las posiciones económicas medias y superiores y, particularmente, en las trayectorias que se han denominado como “la carrera”, el tener hijos/as es muchas veces postergado:

“Yo que me voy con mis amigas de facultad o que nos juntábamos, hay un tercio que decidió no tener hijos, por h o por b”. (GDD NSE Alto. Adultas).

“Cambió; también en lo de tener hijos. No digo que sea lo más común, pero tengo un número importante que decidió, por a o por b, que entró en facultad, por esto, por lo otro, porque cambiaron de pareja, tiene 40, 41, 42, 39, y no está en sus planes por ahora. Alguna ya lo descartó. De repente pasa a ser, no sé si está bueno, pero si es decisión propia, sí. Es verdad que, de repente, hay generaciones o las más nuevas, más jóvenes, sí postergan su maternidad por el desarrollo laboral. Como las de ahora que las hay, que lo han postergado o deciden no tener hijos”. (GDD NSE Bajo. Adultas).

La pareja

Por una parte, estar en pareja permite compartir las responsabilidades, un "alivio", aunque con algunos matices y relativizaciones ocasionales:

“(Se les pregunta: Han mencionado a la pareja; ¿tener pareja cambia la cuestión laboral, tener un trabajo, separarse, cambiar, volver a estar en pareja?; ¿les parece que afecta su determinación, su trabajo o no?) Alivia compartir un poco (contesta una de las integrantes del grupo, y otra:). Alivia compartir los gastos (risas). Alivia todo (contesta otra). El trabajo quizás es más porque le tenés que cocinar, etc. triple jornada”. (GDD NSE Medio. Adultas).

En algunos casos, los hombres comparten gran parte de las tareas, pero en general la mayoría corresponde a las mujeres:

“Yo quiero decir que los hombres no son todos iguales. Yo estuve con uno que se preocupaba más”. (GDD NSE Alto. Adultas).

De cualquier modo, la pareja implica una apuesta y proyecciones que objetivamente compite con el mercado de trabajo:

“Una cosa es pensarte uno sola y otra, muy distinta, pensar en pareja. Pero cualquier cosa que hagas no es igual. Una persona que quiere tener una familia no puede trabajar las 24 horas del día. Por ejemplo, lo que yo hago, en los locales comerciales, yo trabajaba mil millones de horas. Cuando decidí convivir dije: ‘ta, tantas horas no puedo trabajar; si no, no puedo compartir con el otro’. Y es bastante difícil, a veces, porque seguís un poquito y ahora un poquito y no

tenés a nadie que te dice ‘che, se acabó tu jornada laboral’. Entonces seguís y seguís”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

“Para mí, debo decir que sí. Por ejemplo, yo para hacer mi posgrado, después la investigación; en mi pareja o en mi familia toca médico una vez cada uno. Pero ese acompañamiento, esa construcción, a mí me permitía investigar en mi trabajo y también tenía un compañero con el que podía hacerlo”. (GDD NSE Medio. Adultas).

Además, muchas veces la pareja es también un impulso y un estímulo:

“(Cuando estuvo trabajando) freelance, mi pareja me apoyó, me dijo ‘si te gusta, si estás yendo a trabajar feliz, dale’ (contesta una de las integrantes del grupo). A mí también (contesta otra integrante; y otra:). A mí también, tenemos al lado, laburar, tipo ‘¡vamos!’”. (GDD NSE Alto, Jóvenes).

“Yo a mi esposo lo conocí, yo tenía 20 y él 18; recién empezaba a trabajar y nos vinimos a vivir juntos. Quedé en seguida embarazada. Él ganaba cuatrocientos pesos por mes; pagamos las cuentas justitas y el guiso de arroz todos los días y buñuelos de dulce de leche. Sí o sí tenía que trabajar. ‘Para que esto funcione, ya con un hijo y otro en camino, tenés que trabajar’. El lapso de espera fue el embarazo y los seis meses de espera y de ahí no hemos parado. Con el tercero trabajé hasta los ocho meses; trabajaba poco, con esta familia que me ayudaba mucho. Iba cuando podía; trabajé hasta los ocho. Cuando nació Marcos, mi hijo que tenía 19 años se encargó de cuidarlo porque en ese momento estaba estudiando y le daba para que lo cuidara y yo pudiera seguir estudiando. Siempre tuve que trabajar”. (GDD NSE Bajo. Adultas).

Quienes no están en pareja concuerdan:

“De a dos sería más fácil”. (GDD NSE Medio. Adultas).

En ocasiones aparece, en las posiciones económicas medias y superiores, la percepción de que están competencia, en cuanto a su desarrollo laboral, con sus parejas:

“Sí, una competencia más con el padre, sí; como una además compartíamos, soy reincidente con los colegas; en el primer y segundo caso de mis hijos, los padres, había cosas que yo no vi en ese momento, las vi después. Haberlas visto en ese momento hubiera sido demasiado triste. Como una especie de permanente y sutil socavamiento de mi progreso”. (GDD NSE Medio. Adultas).

En las posiciones económicas medias e inferiores, en particular, aparece una situación de dependencia y, como se señaló, a veces un machismo que se plasma en que los hombres impiden el desarrollo profesional y el empoderamiento económico de las mujeres:

“Estuve en pareja con otro hombre, colombiano, muy bueno, muy machista también, que me decía que... ‘quedate en la casa’. Quería que me quedara en la casa; hasta que no lo aguanté más y me fui”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

“Yo vivo con un muchacho y ninguno de mis horarios le gusta. Primero empecé a las 6 de la mañana y tenía que acompañarme a la parada y se levantaba muy temprano. Después empecé de 10 a 6 y no le gustaba porque le cortaba todo el día. Y ahora de 2 a 10 y tampoco le gusta, porque cuando llego ya está descansando”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

“En mi caso, por ejemplo, el padre de las nenas mías, él no le servía nada de lo que hiciera, todo era poco, todo estaba mal; yo tenía que estar adentro, no quería que saliera a ningún lado”. (GDD NSE Bajo. Adultas).

Este aspecto suele ser resistido:

“Él me dice: ‘No amor; yo toda la plata te la dejo, vos no trabajes’. No es solo el hecho de que me quede en casa todo el día con los niños. Tengo el nene grande y el de 5. Empecé a trabajar a los 15 con mi hijo chico y estoy acostumbrada a trabajar. Por eso, cuando él me dice ‘no, quedate amor’ llega un momento que empezamos a discutir; no quiero estar encerrada, no me gusta, no quiero estar ‘a ver si puedo comprar un par de botas’, ‘tenemos que ver porque están las cosas de los nenes de la escuela’. No sé, tener un poco de independencia, tener lo nuestro, por más que compartas las cuentas”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

También en las posiciones de edades superiores de los niveles económicos más altos aparecen trayectorias similares, con menos frecuencia pero con idéntica intensidad:

“Uno también alarga las situaciones de inestabilidad de pareja porque ‘¿qué voy a hacer yo?’, ganando y manteniendo la casa sola prácticamente; ‘¿qué voy a hacer yo con tres hijas, sin el padre?’. Hasta que un día dije ‘ya está’; mis hijas tenían 15 años y 20. Me fui a una casa con mis tres hijas”. (GDD NSE Alto. Adultas).

Divorcios y separaciones

Como se ha señalado, muchas veces las mujeres son, en alguna medida, dependientes de sus parejas si no trabajan. Esta situación es determinante en el caso de divorcios o separaciones, que dejan a la mujer particularmente expuesta:

“Yo me separé y sin un sueldo para mantenerme, dependía del padre”. (GDD NSE Medio, Adultas).

En cualquier caso, aunque las mujeres trabajen, este evento determina en gran medida su trayectoria laboral:

“(Ante la pregunta: Y ¿qué pasa cuando las mujeres cambian de situación conyugal, se separan, se divorcian?) Se desbarata todo. En mi casa también mi madre dejó de trabajar, vivíamos en el campo y, en un momento, mis padres se separaron y mi madre se puso a cocinar tortas, medialunas, y las vendía por el Prado. Yo vendía paltas en la feria de verduras; iba sola con una bolsa de paltas. Ta, se tuvo que manejar. Mi padre desapareció. (Otra integrante del grupo contesta:) Te cambia la vida porque, aun cuando tenés una buena situación económica, se reduce a la mitad tu ingreso. Y más grave cuando no podés ¿no? Porque ahora decíamos ‘no largamos el trabajo ni a palos’; yo creo que también, y aquí hago un corte con el interior, las mujeres de mi edad no son las que trabajan, la mayoría. Creo que aquí en Montevideo está más instaurado salir a trabajar; en el interior, por la vida, criar a los hijos, qué se yo”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

Muchas veces se logran acuerdos amigables, que las mujeres consideran equilibrados:

“Es decir, nadie le pasa plata a nadie; los chiquillines pasan cuatro días conmigo, cuatro días con él, siempre, siempre, siempre, no falló nunca. Entonces todo era a medias, lo que son gastos, era a medias. Gastos de educación, salud, odontólogo, lo que fuera”. (GDD NSE Medio. Adultas).

También en numerosas oportunidades se da un abandono que deja a las mujeres solas y muy vulnerables, con un exceso de responsabilidades:

“Lo que pasa con las mujeres, si tenemos hijos, estamos solas, separadas, en mi caso el padre es muy así, desaparece, y me hago cargo de todo”. (GDD NSE Alto. Adultas).

Esta situación se agrava al agregarse otros problemas:

“Al ser muy joven y todos esos problemas de violencia doméstica, me fui quedando; después pude salir y agarré lo que había, limpiar. Y limpiar, limpiar, limpiar y así pude; ahora tengo mi casa, ahí vivo y crío a mi hijo”. (GDD NSE Bajo. Adultas).

Con enorme sacrificio, logran salir adelante:

“Bueno, cuando me separé me quedé con mis hijas, y antes también, sosteniendo a la familia. Mi familia es a la que le debo, también, mi trabajo, el haber podido sostener a mi familia y haber salido para adelante”. (GDD NSE Alto. Adultas).

En ocasiones, poco numerosas, las mujeres incluso logran fortalecer su carrera laboral:

“Tuve tres hijos seguidos; me mantuve medio así. Cuando me separé, el haber mantenido eso fue lo que me permitió el empezar de la nada, armar mi empresa. Ahora, tras cinco años, logré, fue como una oportunidad”. (GDD NSE Alto. Adultas).

“Por suerte tuve la inmobiliaria porque, gracias a eso, yo mantuve a mis hijos, me divorcié del padre, tres hijos. Después me casé de nuevo, pero no tuve más hijos con él. Pero sí, mantenerlos gracias a la inmobiliaria y porque podía tenerla en mi casa. Arreglaba los horarios como a mí me convenía; con mis hijos los iba a buscar, los traía, los veía. A veces tenía que trabajar en algo importante y bueno, me las arreglaba. Pero era la forma de trabajar y ser madre lo mejor posible, ¿no? Tampoco es ‘mamá está, pero estoy trabajando’. Es bárbaro, es mucho”. (GDD NSE Alto. Adultas).

La viudez representa un desafío con características similares:

“En mi caso, él pagaba la casa, pero la plata mía era mía. Yo trabajaba pero no para bancar los gastos de la casa. Cuando quedé viuda, de un día para otro pasó, encima él era contador público independiente, todo se volatilizó en segundos, el motor de mis hijos, yo tenía que salir fuera a lo que sea. No podía permitir que quedara así; los colegios privados a los que iban, fui al INAU para pedir; o sea, todo. Todo lo que fuera por mis hijos, total... con un metro cuadrado me servía”. (GDD NSE Alto. Adultas).

Surgen en los discursos relevados otros factores vinculados a crisis o situaciones límites que las

mujeres participantes de los grupos han tenido que pasar en el curso de su vida. Se dan situaciones tales como tener hijos/as con capacidades diferentes, con los múltiples requerimientos que ello trae aparejado:

“A mí me pasó lo mismo. 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”. (GDD NSE Medio. Adultas).

El nivel educativo y la edad

Las mujeres que participaron en el estudio reconocen los efectos del “ser mujer” como restricción que opera a la hora de emplearse; sin embargo, también aluden a otros factores que juegan su rol, como el nivel educativo y la edad. Más aún, relatan sus experiencias cuando algunos de estos atributos se combinan; en particular se marca el hecho de ser mujer joven y con capacidad o jerarquía para indicar formas, procedimientos de trabajo o, simplemente, con poder de mando frente a hombres con más edad y años de trabajo:

“Estamos diciendo: ‘Bueno sí, reconocemos que hay discriminación de género, pero sumado a otros factores’”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

“Todos eran hombres; yo llamaba para que me hicieran algo, me lo hacían mal, tenía que volver a llamar, hasta un día me dijeron: ‘Vo, pendeja insolente, yo soy ingeniero y tengo 40 años, ¿vos con 19 años me vas a venir a decir lo que tengo que hacer?’. ‘Sí, porque lo estás haciendo mal y no me importa que seas ingeniero; hazlo bien o llamo a alguien’”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

“Yo creo que todos esos factores, como el rubro o la edad, pueden ser un poco más pesados incluso. O que parte mucho más desde la mujer, como decías antes, ‘nosotras somos como remachistas’. Porque desde el momento en que nosotras decimos ‘las mujeres, las mujeres’, estamos metiendo dentro de la misma bolsa; no estamos diciendo que sea por personalidades, por edades, por rubros. Porque no sé si este estudio se está haciendo igual pero con hombres”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

“Yo sí porque el trabajo es de hombres. Yo tengo que ir al mercado y en el mercado son todos los hombres, mayores, algunos de la edad de mi padre. Me ven a mí, capaz que negocian algún precio y no me toman en cuenta. Soy mujer y soy chica para ellos. Con los empleados me pasa lo mismo. Por ejemplo, ahora tengo un chofer que tiene casi 60 años y le cuesta que una muchacha de 27 de diga: ‘Mirá, esta tabla no va; ponela así y no sé qué; saca’; y él me dice: ‘Sí, pero yo tengo experiencia’. ‘Ta, pero a mí las manzanas acá no me gustan’. Por eso, en mi trabajo, sí. Cuando voy al mercado, cuesta; no me toman en cuenta, no me tienen respeto”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

“A mí, además de ser mujer y trabajar con todo varones, yo tenía, cuando me dieron la jefatura, 26 años. Entonces era ‘esta pendeja que me va a decir’”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

“Mi experiencia es al visitar a los socios: ‘¡Ah! Además de linda sos inteligente’; y miles de frases, que te miren y...”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

En el discurso de las mujeres, el nivel educativo y la edad en ocasiones se visualizan como más determinantes que el sexo para producir diferencias en el acceso o ascenso en los trabajos. En

particular, se marca que esto “está cambiando” y para las nuevas generaciones es lo que pesa más. La mención de estos factores se produce en todos las posiciones sociales:

“Ella decía que en el grupo de amigas de ella todas ganan más que sus maridos. Pero yo le hacía la pregunta ‘¿tus amigas tiene una profesión, un estudio?’. Eso que planteaba ella hace un rato; ‘sí’, me dice; ‘y ¿sus maridos?’. Algunos no. Entonces, por eso capaz notás la diferencia salarial, no por una cuestión de hombre o mujer”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

“Que cuando una recién ingresa al mercado laboral lo que te juega en contra, o lo que te puede llegar a jugar en contra, no es tanto el género, sino la inexperiencia, que eso se da por igual en los dos lados. Sí es verdad que hay carreras y perfiles que son mucho más tradicionales, computación, abogacía, a veces contadores; pero, en realidad, si uno lo mira desde el punto de vista de la organización, reclutando gente que precisa, el factor género no debería ser una desventaja, que te juegue en contra cuando estás buscando trabajo. Sí pueden entrar otros factores como la inexperiencia que, en general cuando uno busca su primer trabajo, puede ser lo que más juegue en contra”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

“Yo, de las personas que me tocaron en suerte o mala suerte, no sé, nunca vi una falla en el tema laboral. Siempre fueron personas que trabajaron y, al menos el tiempo que vivieron conmigo, trabajaron en el mismo trabajo; siempre se manejaron así. Sí he visto, digamos, de repente, por mis hijos y eso, que también tienen un tema que creo que cuesta, que tiene que ver con la edad. Veo que no toman tanto en cuenta el estudio, como sí la edad”. (GDD NSE Bajo. Adultas).

VII. Ingreso al mercado de trabajo, condiciones laborales y carrera

La primera dimensión que se trabaja en este capítulo refiere al acceso al ámbito laboral y, más específicamente, al mercado de trabajo, donde se incluyen requisitos de postulación, procesos de selección, estereotipos asociados y las restricciones que se imponen a la mujer en esta etapa.

Luego, se plantean un conjunto de dimensiones significativas relacionadas a las condiciones laborales. Y, dentro de ellas, se distinguen dos grandes grupos: las condiciones de empleo y las condiciones de trabajo. Las primeras son principalmente aquellas cuestiones que regulan la situación laboral, como el sistema de determinación del salario, el tipo de contrato y la carga horaria. También se asocian a esta subdimensión aquellos aspectos de estabilidad y seguridad en el empleo, como así también las características del mercado laboral. Por su parte, en este análisis las condiciones de trabajo incluyen aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo mismo, el conjunto de factores que lo envuelven: condiciones sociales, organización y distribución de la carga de actividades, entre otros.

Por último, se encuentra la dimensión que refiere a la carrera o trayectoria laboral: vías de ascenso, oportunidades de movilidad dentro de una misma organización o en el mercado de trabajo. Se trata de una movilidad tanto vertical como horizontal, que se relaciona en gran medida con la posibilidad de desarrollar un proyecto personal a través del trabajo, es decir, la posibilidad de

contar con un empleo satisfactorio y acorde a las expectativas (sea por vocación, sea por la formación desarrollada).

Tanto en los grupos focales como en las entrevistas, se observa cómo las mujeres identifican y vivencian las “restricciones impuestas” en el mercado de trabajo de acuerdo a ideas preconcebidas sobre la femineidad que las ligan de manera directa a la maternidad, el cuidado de los/las hijos/as, y al tipo de actitudes y comportamientos como “el cotilleo” o el “chusmerío”.

En términos generales, dichas restricciones operan en el ingreso al mercado laboral (oportunidad de emplearse), en el desarrollo de una carrera (poder trabajar en rubros hasta ahora masculinizados, ascender jerárquicamente), en el acceso a condiciones laborales acordes a las expectativas (salario según actividades desempeñadas, horas trabajadas, buenos tratos, respeto, entre otros). También se encuentra en el discurso de estas mujeres que estos estereotipos son reproducidos y utilizados por empleadores/as (hombres y mujeres), compañeros/as de trabajo, pareja, familiares, médicos/as pediatras, incluso entre ellas mismas, sobre todo en lo ligado al desarrollo de una carrera laboral.

A continuación se desarrollarán algunas de las ideas volcadas por las mujeres con relación al ingreso al mercado laboral, las condiciones de trabajo y el desarrollo de una carrera.

Ingreso al mercado laboral

En este punto se observan cuestiones tanto de ingreso al mercado laboral como de acceso a un puesto de trabajo u ocupación en concreto. Tal como se vio en puntos anteriores, el ingreso al mercado laboral se da tanto por deseo de tener “libertad” y autonomía, como por necesidad.

El acceso a un puesto, para todas estas mujeres, supone en primer lugar lidiar con la idea de que ser mujer se asimila a una maternidad potencial y que eso sea un aspecto que se valore negativamente a la hora de contratarlas. Esta representación se encuentra presente sobre todo en el discurso de las mujeres más jóvenes:

“Yo tengo compañeros jefes que están buscando gente y dicen ‘yo mujeres no quiero’. Y ¡claro! Porque si se enferma el hijo, la que falta es la mujer. ‘Si se embaraza, me va a faltar 6 meses la mujer. Yo prefiero que venga un hombre’”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

“No, al contrario. El simple hecho de ser mujer y tener hijos, es una desventaja”. (GDD. NSE Bajo Jóvenes).

“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”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

El acceso a un puesto u ocupación no necesariamente se da de manera igual entre mujeres de diferentes niveles socioeconómicos. En el caso de las mujeres de niveles socioeconómicos bajos y, en algunos casos, de niveles medios, el

acceso a un puesto se relaciona con trayectorias laborales más precarias, iniciadas a temprana edad, en las que se accede a empleos de menor calificación. En este caso, el acceso a un empleo se da por capital social cercano, y allí se valora lo que pueden ofrecer en cuanto fuerza de trabajo ligada a ocupaciones más (estereo)típicamente femeninas: limpieza, tareas de cuidado, venta de ropa, peluquería, entre otros.

Es en el acceso a un puesto laboral donde las mujeres de estos niveles vivencian las mayores restricciones, sobre todo por el tipo de trabajo al que acceden, incluso, tal como se ha mencionado, para estas mujeres no habría oportunidades de vivenciar el trabajo como un ámbito de realización personal, pues se vive como una obligación. En su mayoría no manifiestan tener un proyecto laboral ligado al desarrollo personal, al disfrute, como una opción. Aun cuando el hecho de trabajar de forma remunerada se convierta en una elección, no parece que necesariamente se elija dónde o en qué trabajar.

“Yo tengo solo uno y mi marido no existía. La plata era de él, la mía era de él y dejé a mi hijo solo, enfermito, mi madre no me lo cuidaba, quedaba solito de aquí para allá. Usaba un sueldo para pagarle algo y es lo que me arrepiento, haberlo dejado tanto tiempo solo, no haberlo disfrutado, no haber estado con él en montones de cosas. Vas a sentir culpa siempre; si no trabajás, los tenés muertos de hambre, mal arreglados, sin educación; si trabajás y les das educación, alimentación, también sos mala madre. Siempre nos tenemos que sacrificar. Eso lo sabemos las mujeres que hemos tenido que lucharla solas. De repente, desde afuera se ve:

'Esta mujer que pasa trabajando todo el día, que los hijos, que esto, que lo otro'. Yo, lamentablemente he tenido que pasar por varias etapas y, dentro de esas etapas, ha sido dejar muchas horas a mis hijos solos; siempre había una conexión, un vecino, gente bien que me los vichaba, que cuidaba que estuvieran bien. Es la única manera de poder tener algo. Para la mujer que la lucha sola es la única manera de poder tener algo. (Otra participante del grupo afirma:) En mi caso yo soy sola ¿qué te queda hacer? Yo para trabajar, mis hijas tienen 8 y 6 años, quedan solas hasta que yo llego a las cuatro de la tarde. A él me lo cuida una muchacha, que tengo que pagar. Por ella ya no me da el sueldo, no me vale la pena salir a trabajar; para eso me quedo". (GDD NSE Bajo. Adultas).

En otro extremo, cuando se analizan muchos de los discursos de estas mujeres también se observan cuestiones ligadas a estereotipos sobre características naturalizadas, preferidas en las mujeres, que promueven su "éxito" en el mercado laboral, sobre todo aquellos relacionadas a "formas de ser": confiable, responsable, con capacidad de resolución de problemas y de ser multitarea, entre otras.

"Yo digo que las mujeres tenemos la capacidad de hacer muchas cosas a la vez; estar en el teléfono, estar en la impresora, en el mail, te levantas porque se cayó un no sé qué. Tenemos como esa habilidad; que viene de nosotras mismas". (GDD NSE Medio. Jóvenes).

"Yo que vendo comida capaz que sí; porque como la mujer es la que cocina. Es más fiable comprarle comida a una mujer". (GDD NSE Medio. Jóvenes).

"En eso está el tema de resolver las cosas; cómo las mujeres resolvemos las cosas, las decisiones inmediatas que tomamos, tanto en el laboral como en... (...) De repente hay un problema o quieren cambiar un procedimiento 'Tal o la otra ¿pueden venir?'. Nos consultan a nosotras. (...) Más tímidas o menos tímidas, todas tenemos eso de ir para adelante, de resolver, de siempre tener el as bajo la manga. Yo lo veo por ahí". (GDD NSE Medio. Jóvenes).

"Por ejemplo, lo que nosotros hacemos, que damos clase de cocina para niños, la mayoría de las personas con las que trabajamos son mujeres. Primero porque la mayoría que estudia magisterio son mujeres; a mí me encantaría tener más hombres trabajando. Pero muchas cosas, como que la figura de la mujer es mucho más maternal, más allá de si son madres, tienen como un trato. Cada una tiene su característica distinta, digamos, pero para determinadas cosas me parece que la mujer tiene determinadas cosas que... No sé si ventajas; no entiendo bien la pregunta como... Porque desventajas sí, me parece más clara de explicar". (GDD NSE Alto. Jóvenes).

"También al hombre se le ve como más chanta que a la mujer; y a mí, eso es lo que yo siento. Como que la mujer tiene más credibilidad en algunos casos y el hombre como '¡pah, capaz que me puede cagar!'" (GDD NSE Alto. Jóvenes).

"En realidad, para mí, es mucho mejor tener mujeres que hombres; la mujer es mucho más responsable en su trabajo". (GDD NSE Alto. Adultas).

"Lo que pasa es que yo creo que la mujer tiene grabado, más patente, el tema de lo que es la responsabilidad". (GDD NSE Bajo. Adultas).

Por su parte, los concursos públicos y/o de méritos operarían como mecanismo de garantía de igualdad de condiciones entre sexos a la hora del acceso a un puesto de trabajo:

“En mi trabajo la mayoría son mujeres, todas las jefas son mujeres. Dirige un hombre por un tema político. Hay un director general que es mujer. Yo en mi trabajo no siento esa diferencia; siento otro tipo de diferencias. Los concursos son iguales; no hay diferencias”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

La preferencia por los hombres se intensifica en aquellos rubros masculinizados como así también en el acceso a cargos de jerarquía. Por tanto, el rubro de actividad representa un factor importante a la hora de entender las diferentes vivencias de estas mujeres:

“Yo hay rubros que no conozco, pero en mi caso que trabajo con turismo y algunas otras cosas más, es indistinto el género; de hecho estamos empataados en la cantidad de hombres y de mujeres. Pero me parece que sí, cuando hablabas de la industria farmacéutica y, ni hablar, del comercio que creo que está un poco...”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

“Pero igual hay diferencias; en el rubro que vayas habrá diferencias, hay cosas que ¡sí que hay diferencias! Si vos tenés que andar muy tarde en la noche por tu trabajo o en algún lugar en particular, no es lo mismo que ande un hombre a que ande una mujer. Pero hay cosas que ta, que me parece que entrar en la diferencia de género para que todos podamos tener iguales derechos u oportunidades”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

“Yo creo que hay (diferencias), pero depende del tipo de trabajo. De repente, si sale que tiene que

levantar cajones de verduras en un supermercado, prefieren un varón”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

“Sí, porque la mujer se ha metido en muchos lugares que antes era imposible pensar que iban a estar. Pero, me parece, que la diferencia que hay entre el hombre y la mujer ha hecho que a la mujer todo le cueste el doble solo por el hecho de ser mujer. Ahora está que abrieron más la cabeza, o ganamos nuestro lugar en muchos lugares, pero siempre pasó que a la mujer le cuesta mucho más que a un hombre” (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

Condiciones laborales

Un aspecto importante de las condiciones laborales se relaciona con la formalización del contrato laboral y las contrapartidas que de dicha situación se derivan. Acorde a los datos cuantitativos para Uruguay, correspondientes a la fase anterior de este proyecto (Espino, Galván y Salvador, 2014), las mujeres participantes de los grupos pertenecientes a niveles socioeconómicos bajos sostienen que tienen dificultades para insertarse en empleos de calidad, formales y/o estables. En este sentido, se encuentra que al tener hijos/as esta situación se ve aún más afectada y a veces se prioriza la “salarización de la informalidad” como estrategia para obtener mayores ingresos. Se aceptan empleos con peores condiciones, atendiendo a su “empleabilidad sentida”, es decir, a cómo perciben su estructura de oportunidades en el mercado laboral.

“Yo, la mayoría de trabajos que tuve, eran informales; casi nadie me ponía en caja”. (GDD NSE Bajo. Adultas).

“Muchas veces pasaba que, si no te ponían en caja, te pagaban más. ¿Para qué quería estar en caja? Te compensaba la plata que ganabas. Hoy en día depende también de la edad que tengan tus hijos. Hoy en día, si vos estás en caja, tenés el famoso derecho al FONASA, vos y tus hijos pueden tener la mutualista. Si no estás en caja, tu hijo no tiene nada”. (GDD NSE Bajo. Adultas).

En el caso de las mujeres de nivel socioeconómico medio o alto, la informalidad tiene una connotación más estratégica y no es vista como un problema hasta la llegada de la instancia de la maternidad o del retiro del mercado laboral.

Por su parte, en relación con las horas de trabajo, en el caso de las mujeres de nivel socioeconómico bajo, habría algunas expresiones de subocupación ligadas a la falta de posibilidades de contar con apoyo para el cuidado de los/las hijos/as. Es decir, de contar con servicios o personas cercanas que puedan brindar cuidado a sus hijos/as y de ese modo poder extender su jornada laboral. La subocupación reproduce su nivel de precariedad en el mercado laboral (subocupación, bajos salarios, imposibilidad de tener un trabajo que les guste, por ejemplo) y la imposibilidad de contar con ingresos que permitan trascender su situación social específica.

Por otro lado, en las mujeres de niveles medio y alto –tanto jóvenes como adultas– se observa que aquellas características que en algunos casos propiciarían su acceso al empleo (responsabilidad, capacidad, multitarea) llevan a que se les sobrecargue de tareas y responsabi-

dades en comparación a sus pares hombres. Es decir, a igual puesto y remuneración, las mujeres deberían realizar mayor variedad de tareas y asumir una más amplia gama de responsabilidades. Y ello representa para estas mujeres que sus ingresos sean menores que los de los varones, si se utiliza como “variable de ajuste” la cantidad de tareas y responsabilidades que, a igual puesto, ellas asumen diferencialmente.

Otra cuestión significativa a la hora de evaluar las condiciones laborales de estas mujeres está relacionada con sus experiencias directas o indirectas de diferentes tipos de abusos en el trabajo.¹⁰ En sus discursos, las mujeres relatan varias historias de acoso sexual en el trabajo por parte de jefarcas o de compañeros, que son reconocidas por el resto de las mujeres participantes que las escuchan. Es algo que no genera sorpresa en los grupos, es algo naturalizado para quienes cuentan y para quienes escuchan, es parte de lo que les sucede a las mujeres en el ámbito laboral.

Desarrollo de una carrera laboral

En todos los casos se encuentra que en el mercado laboral en general hay una preferencia por los hombres no solo para el acceso a los empleos o las ocupaciones, sino que la asociación de la mujer a la maternidad (siendo la maternidad visualizada como algo que obstaculiza el buen desempeño laboral) implica que sea muchas veces “descartada” para los ascensos. Esto se da más allá de los desempeños laborales, las capacidades y las calificaciones para el cargo que puedan tener las mujeres.

¹⁰ Este tema fue tratado en el apartado sobre las diferencias entre hombres y mujeres.

“Trabajo en el Poder Judicial, soy asistente de un tribunal; en el tribunal donde yo trabajo son dos mujeres y un varón. Pero la Suprema Corte de Justicia son todos varones y van a seguir siendo todos varones porque, en realidad, hace embudo en función de cuánto le dedicás al trabajo. Entonces, si vos te podés dedicar exclusivamente a tu trabajo, seguramente esos ascensos sean más fáciles, puedas llegar más fácil a ese tipo de ascensos y si pensás que tu familia es la prioridad, no entras en ese embudo”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

“El techo invisible es cuando las mujeres pueden crecer hasta cierto lugar. Llega un punto que los lugares de jerarquía no pueden acceder por méritos propios, sino por las circunstancias, son ámbitos machistas; sobre todo acá. Bueno, lo que pasa en la empresa, a nivel corporativo está visto como un gasto. 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”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

“En general somos más mujeres que hombres en arquitectura, en el ejecutivo éramos cuatro mujeres y tres hombres, en las comisiones éramos más mujeres, en las clases éramos más mujeres, pero después, así pensando un poco en los que conozco dónde trabajan, y, los dueños son hombres”. (GDD NSE Alto. Adultas).

En la mayoría de los casos, se justifica/naturaliza dicha preferencia por los hombres a la hora del desarrollo de una carrera laboral, ligada a restricciones relacionadas con la incompatibilidad de los requisitos para ese desarrollo con tener una familia, más específicamente, hijos/as:

“Para los hombres es más fácil porque no tiene responsabilidades; no tienen que amamantar, cumplir un horario. Por más que tengan un hijo, es la mujer la que lo va a amamantar”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

“Y por eso llegan a sueldos mejores; obviamente la mujer no se puede comprometer si quiere tener hijos y una familia. Para mí sí implica, que tenés que estar ahí si se enferma. Entonces, no te dedicás completamente. Si no tenés a nadie que dependa de vos, en el trabajo te dedicás de otra manera”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

“Yo creo que, cuando vas a cambiar de posición, dentro de un mismo trabajo, toman en cuenta también la carrera que tuviste ahí en ese trabajo. Pero, igualmente, creo que el género influye muchísimo, más allá que vean que trabajás ahí, pero hay un hombre que más o menos tiene las mismas cualidades, creo que generalmente siempre eligen al hombre, por eso, por la maternidad”. (GDD NSE Alto. Adultas).

“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”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

“En aquello que requiere muchos viajes, muchas horas, las mujeres que van creciendo y van teniendo hijos y ta, quedan fuera. Por el tiempo”. (GDD NSE Alto. Adultas).

La mujer en el medio rural

El contexto geográfico de residencia y de empleo también sugiere algunas especificaciones relativas a las condiciones de trabajo de las mujeres. Según la entrevista a la dirigente femenina más destacada del medio rural, la trabajadora rural trabaja en tareas típicamente productivas de manera no remunerada en su hogar desde joven y luego ingresa al mercado de trabajo asalariado para encargarse, sobre todo, de tareas típicamente femeninas en el medio rural (limpieza, cuidado de niños/as, atención de animales domésticos). Empero, dicho ingreso se da de la mano del contrato a “la pareja”, es decir, de la contratación de su compañero-marido para realizar tareas productivas fuera del ámbito doméstico y, por contrapartida, se la “contrata” indirectamente para actividades en el ámbito doméstico del “patrón”.

Según la dirigente, en este contexto es común que se contrate formalmente solo al hombre e incluso sea a él a quien se le paga el total del salario, quien queda con la potestad de dividirlo (sin tener información de cuánto es el ingreso que corresponde a cada uno). Por tanto, el trabajo remunerado en este medio se da en un marco de dependencia doble: de la trabajadora hacia el/la contratante y de la trabajadora hacia su pareja hombre.

En este caso, los períodos de inactividad también están fuertemente marcados por el inicio de la fecundidad y por el desestímulo de los/las empleadores/as a contratar mujeres con hijos/as, y aún más con hijos/as sin pareja. Por el contrario, la mujer en pareja tiene más probabilidad de conseguir un empleo “remunerado”.

Los contratos son “de palabra” y por tanto existen dificultades para delimitar las tareas para las que se les contrata; así es que siempre se termina agregando más tareas a la mujer “asalariada” en el medio rural, que atiende tareas domésticas de sus empleadores/as al tiempo que incorpora tareas de índole productivas.

En este sentido, la legislación no se puede aplicar –según la entrevistada– a la realidad de la trabajadora rural en estas situaciones, que por costumbre legitima dicha realidad y no se apropia de sus derechos formales. Esto marca una brecha de inequidad significativa entre hombres y mujeres en este medio, y entre mujeres del medio urbano y el medio rural en el nivel de empoderamiento económico y en su potencial de desarrollo.

Diferente es el caso de emprendimientos de gran escala insertos más recientemente en Uruguay, donde las mujeres que se desempeñan en la actividad de la agroindustria forestal, por ejemplo, desde muy jóvenes se insertan en actividades de vivero (sobre todo mujeres de pequeñas localidades). Sin duda se registran además variaciones según el tamaño de la explotación en la que se trabaje, la sazonalidad o contratación permanente y el rubro productivo.

VIII. Agencia. Decisión del gasto, otras decisiones

La noción de agencia en el presente estudio se relaciona con la posibilidad de decidir, entre otras cosas, sobre el destino de los ingresos recibidos del mercado laboral.

En relación con los gastos del hogar, debido a las diferencias salariales, las parejas adoptan estrategias para enfrentarlos que implican responsabilidades diferentes para hombres y mujeres. Sin embargo, en términos generales en estas mujeres que trabajan de forma remunerada lo que no varía es que “los gastos de una los paga una”.

“No, los gastos se arregla él; el agua, la luz son caros y a mí no me sirve. Las tarjetas son de los dos; mis gastos me los pago yo, eso sí”. (GDD NSE Medio. Adultas).

De igual forma, los gastos relacionados con cuestiones ligadas a la masculinidad deben ser afrontados –según las mujeres participantes de los grupos– por sus parejas hombres:

“El auto; el auto es un tema tremendo en una pareja. Es como; él me habla de las llantas y yo le digo: ‘Mi negro, el tema de las ruedas cuesta’. ‘Y vos tenés 20 pares de zapatos en el ropero y esto es lo mismo’. El auto es un nene, es un hijo; come, le das de todo. Y se te rompe el auto y vas tres cuadras con él a arreglarle la caja de cambios; no sé. ‘Vos tenés que pensar que si se me rompe el auto ya son tres palos’. Y no sé cómo hace con la

tarjeta de crédito todo el tiempo; no entiendo su estado de cuenta. ‘¿Lo podemos mantener al auto? Si lo podemos mantener, si no vamos en el bondi’. Viste, es muy difícil. Le he llegado a decir ‘buscate otro trabajo para mantener el auto’”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

“En las cosas de la casa hay unas como más de mujer y otras de hombre. Ponele, yo hubo un momento que le dije ‘¿puedes parar de comprar almohadones?’ porque tenemos...”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

Por tanto, hay gastos compartidos relacionados con la vida en pareja, del hogar, y gastos asociados a los estereotipos de género, que son independientes:

“Para mí hay diferencias de género en eso. Generalmente somos más las mujeres las que compramos las cosas de la casa y ellos consiguen un taladro”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

Otra dimensión de análisis se relaciona con quién toma la decisión del gasto. Según lo señalado por estas mujeres, tradicionalmente la decisión la toma el varón o la mujer previa consulta a algún referente masculino, en gran medida porque tiene una mayor legitimidad social que le atribuye dicho poder. Ese poder se traslada incluso a los ingresos de sus parejas mujeres (sean laborales o de otra índole). Así lo señalan los primeros discursos que se disparan al consultar al grupo sobre este tema:

“Si bien todas las que estamos acá trabajamos y lo vemos así, tiene que hacerse la pregunta. Porque aun así, si la mujer tiene mayor poder adquisitivo por herencia y el tipo trabaja por un sueldo menor, igual parecería que las decisiones están más legitimadas cuando las toma él; o él toma decisiones sobre la plata de la mujer, la herencia. Aun cuando la chica tiene dinero, me parece que falta el empoderamiento económico; es decir, estar legitimada para disponer. Los gastos los maneja el hombre, hasta en los matrimonios progre”. (GDD NSE Alto. Jóvenes).

“Mi marido trabajaba y ganaba muy bien; pero yo tenía que salir a trabajar, no quería que me quedara en casa, al revés, y lo de él era de él y lo mío también era de él. El sueldo que yo tenía, el fijo, tenía que pagar las cuentas de mi casa; él ganaba diez veces más que yo. Yo tenía que pagar la cuota de la casa, la luz, el teléfono, el surtido y lo que fuera; con lo otro me arreglaba para otras cosas”. (GDD NSE Bajo. Adultas).

De todas formas, si bien se considera que en la sociedad son los hombres quienes determinan en mayor medida los gastos del hogar y/o de la pareja, esto es algo cuestionado de manera consensuada por la mayoría de las mujeres que participaron de los grupos. Sobre todo, lo son por aquellas que son de edades más avanzadas, sean asalariadas o cuentapropistas. Parecería que luego, cuando se habla de la situación/experiencia personal, el discurso cambia y se pasa a una idea que oscila entre si son decisiones compartidas o que la mujer toma sola (sea por opción o no).

En términos generales, se ve que los ingresos y la decisión y ejecución de los

gastos son compartidos por el núcleo de pareja:

“Mi situación es que mientras estuve casada las decisiones eran compartidas, eran los ahorros de los dos. En el momento en que me separé y me divorcié, pasé a tomar todas las decisiones de todo lo que tenía que ver con mi propio ingreso. Al no depender del ingreso del otro, tomo las decisiones sobre mis propios ingresos. Pero cuando estuve casada, las decisiones sobre mis propios ingresos eran compartidas”. (GDD NSE Alto. Adultas).

“Por el tema de la casa hace muchos años quela estamos luchando y recién el año pasado pudimos comprarla gracias a un préstamo que le dieron a mi esposo por la parte militar. Seguimos pagando como si fuera un alquiler, pero ahora es nuestra. Eso no influyó mucho en nuestra economía; pagamos 10.000 pesos de alquiler y ahora pagamos 10.000 pesos de cuota de la casa. El auto fue una necesidad porque mi esposo trabaja muchísimo. O sea, necesita el auto para trabajar, sí o sí. Había que comprarlo y se maneja. Tenemos un trabajo, que yo genero, donde los sábados vamos los dos, limpiamos un edificio y de esa plata se saca la cuota del auto. Y así con todo nos manejamos”. (GDD NSE Bajo. Adultas).

“En el caso que los ingresos son desproporcionados, se siente mucho la presión y la tensión entre la pareja. Yo no estoy en convivencia, pero estaba con una pareja con la que, sí, tengo un sueldo mayor. Aparte, siempre te estaba frenando, típico de ‘ah, no, yo no pago y no comemos’. Vivíamos tomando mate en la plaza hasta que ¡por favor! Se da mucho”. (GDD NSE Medio. Jóvenes).

Ahora bien, cuando la mujer percibe mayores ingresos que su par varón, ello es un elemento que brinda poder y que pesa a la hora de volcar la balanza en las discusiones sobre los gastos. No parece que necesariamente sucedería lo mismo a la inversa:

“En esta sociedad machista, que en mi caso personal es muy machista, la cuestión es eso de ‘yo me voy a trabajar, vos encárgate absolutamente de todo’. Con los niños me pasa lo mismo, vos decidís todo, si yo los cuido, si yo; si yo hago todo, yo tengo el poder. Hay mujeres, hablando con amigas, ni del estrato más alto ni del más bajo, que hay un problema con las mujeres poderosas: no todos los hombres toleran de la misma manera a las mujeres poderosas y hay hombres que les cuesta mucho estar en una situación donde la mujer gana más. Eso lo sentí en carne propia; no ahora, pero mi pareja anterior... eso se repite un montón”. (GDD NSE Alto. Adultas).

El significado de fuente de independencia atribuido al trabajo remunerado que se menciona en el capítulo II se traslada a la posibilidad de decidir sobre esos ingresos que este trabajo les provee. En este sentido, cobra vigor la idea de agencia en estas mujeres asociada al trabajo remunerado como un mecanismo de empoderamiento.

“Sí. Pero yo ya separé eso de que él ponía porque es mi casa, son mis cosas; de un extremo me fui al otro. De ser muy así, que me ponían la pata en la cabeza, me fui al otro. Estás viviendo en mi casa, colabora y todo. (...) La comida o algún gasto extra, si queremos comprar algo de la casa, ya está

todo puesta la casa; eso sí, tenemos hasta un proyecto de un auto, pero eso se verá. Los gastos de la casa los pago yo. (...) En mi caso, yo tengo dos tarjetas de crédito; él tiene las suyas. Yo pago mis tarjetas y él paga las de él. Ha habido veces que a él no le ha alcanzado y yo le he pagado una tarjeta de crédito y, al otro mes, ‘corazón, devolveme la plata’. Vicios tuyos, está todo bien, pero...”. (GDD NSE Bajo. Adultas).

“Por ejemplo, teléfono fijo no tenemos, son celulares. Yo pago el mío. Lo que es el surtido de la casa, los dos; un poco más yo que él, pero ta, los dos. (...) -No me gusta tener una persona dentro de mi casa que controle mis horarios, ni mis salidas, ni la plata que gano, ni quien entra, quien sale, quien me llama, quien me manda mensajes. Siempre fui así; soy muy independiente. Siempre he trabajado y he trabajado muchísimo, al punto de poder sustentar yo mi casa, mis cuentas, mis hijas, comer lo que se me cante, así cobre y se me va toda la plata en cuentas. Les compro las cosas a mis nenas, aunque yo no me compro un par de medias, pero digo ‘ta, terminó el mes, ya pagué todo; estoy pronta para la próxima’. O sea, yo sola me encargo de mí misma, no necesito un tipo al lado mío. Hace tanto que vivo sola, que me gusta estar así”. (GDD NSE Bajo. Jóvenes).

No obstante, entre las mujeres de contexto socioeconómico medio y bajo, muchas sienten el “peso” de la decisión del gasto, por no tener con quien consultar sobre la forma de distribuir sus ingresos, que en su mayoría son escasos. Aquí se aprecia parte del argumento para la significación del trabajo como obligación, como ineludible.

“En el caso mío, todo sale de mí. Todo sale de mí porque soy sola, tengo los menores a cargo y una que cumplió hace poquito 18 años y ya está buscando trabajo. El alquiler, la casa está a nombre mío, así que el alquiler sale de mi sueldo; los gastos de la casa, todo sale de mi sueldo y el alimento y la vestimenta. Bueno, tengo una pequeña pensión, que le corresponde al varón más chico, que se la dejó el padre; ese dinero en general lo uso para eso, si es para él, vestimenta de él o de mi otra nena, todo tema que necesiten, lo que tiene que ver con el estudio, materiales que vienen necesitando. Después todo sale de mí”. (GDD NSE Bajo. Adultas).

También aparecen otros actores relacionados con la decisión del gasto, vinculados a los efectos de diferentes políticas públicas de acompañamiento a las mujeres asalariadas madres que enfrentan dificultades económicas.

“Donde yo estoy ahí en la pensión, son asistentes sociales que trabajan por el INAU, porque yo tenía el lanzamiento en diciembre, en la casa que yo estaba ocupando, y yo me presenté con todos los papeles con ellas. Allí empezaron un seguimiento conmigo y con mis hijos”. (GDD NSE Bajo. Adultas).

En suma, quién aporta al hogar y la decisión del gasto son dimensiones que se vivencian como potenciadoras del empoderamiento de estas mujeres, pero con segmentaciones de en qué se gasta asociadas a estereotipos de género. Las más jóvenes, de contexto socio-

económico alto y medio, parecen tener una concepción de las decisiones relacionadas con gastos e ingresos que tienden a construir agencia de manera compartida, consensuada. Mientras que las mujeres más adultas conciben indiscutiblemente la decisión del gasto dentro de su postura de independencia respecto a los hombres.

IX. Conclusiones

El objetivo de esta investigación es acercarse a las percepciones y significaciones del empoderamiento económico de las mujeres insertas en el mercado de trabajo. En el diseño de esta fase de la investigación se han considerado como contextos de análisis las posiciones que se ocupan en la estructura social (a partir del nivel socioeconómico y educativo) y la edad (que indica sobre las generaciones). Adicionalmente, las categorías ocupacionales, que configuran el centro de atención para todos los países que integran el proyecto, son consideradas en todos los contextos del muestreo teórico. De esta forma, el análisis permite la comparación por posición social de las mujeres, por categoría ocupacional (al interior incluso de cada posición) y por la edad.

El trabajo es significado como el vehículo para el empoderamiento económico por las mujeres que participaron del estudio. Sin embargo, adquiere diferentes sentidos, en función de la posición en el espacio social en que se ubiquen. Así, las representaciones en torno al trabajo, en función de la técnica utilizada, se van construyendo en los grupos homogéneos de posición y edad, emulando el proceso de conformación de los universos de sentido en el plano societal. Para las mujeres de mayor nivel educativo y socioeconómico se asocia a la idea de realización personal, de disfrute, así como es fuente de independencia, libertad y autonomía en la toma de decisiones. En cambio, en las de menor nivel socioeconómico,

si bien también mencionan estos atributos, se encuentra tensionado con la idea de una obligación, que no siempre está exenta de cuotas de sacrificio. Particularmente esta tensión se encuentra entre aquellas mujeres de posiciones más desaventajadas en la estructura social, a cargo de hijos/as y sin otra fuente de ingreso que la que deviene de su propio trabajo.

En la medida que las trayectorias laborales adquieren centralidad en el estudio, se construyen trayectorias típicas para cada una de las categorías ocupacionales: empresarias, cuenta-propistas, asalariadas formales e informales. Se detectan regularidades y similitudes en los recorridos de las mujeres que al momento del relevamiento se ubican en alguna de ellas.

En el capítulo “Cambio de paradigma” se enfoca la evolución temporal que en el plano social ha tenido el tema género y su reflejo en el discurso de las mujeres participantes del estudio. Así, el empoderamiento económico de las mujeres se asocia también a un cambio estructural de enorme magnitud, como su ingreso aluvional a la educación terciaria, el incremento sostenido de sus tasas de actividad, su participación en el mercado de trabajo y la feminización de muchas ocupaciones que “antes” eran ocupadas predominantemente por hombres. Aunque se mantienen vigentes algunos parámetros de división sexual del trabajo, también se visualizan variaciones que

las mujeres más jóvenes en particular acusan, tanto en los relatos respecto a las generaciones anteriores como en sus propias prácticas. También se manifiesta en el discurso de las mujeres adultas respecto a los cambios que perciben en sus hijas e hijos. Este capítulo aborda, desde las narraciones de las mujeres participantes del estudio, cómo son vividas y experimentadas las variaciones que en el contexto sociohistórico tienen lugar. Los relatos acercan la percepción del cambio social que se procesa y su repercusión en la vida cotidiana de las mujeres. Se pone de relieve entonces la pertinencia y relevancia del análisis generacional.

Aún frente a esos cambios reconocidos, las diferencias entre varones y mujeres en el mercado laboral tienen una presencia y reflejan una nitidez abrumadora en la identificación que hacen las participantes de los grupos de discusión. Pueden apreciarse, a partir de sus relatos, las restricciones impuestas e intrínsecas (Kabeer, 2012) que las mujeres vivencian en su actividad laboral remunerada. Se asocian principalmente a la compatibilización del rol de madres y trabajadoras, en las preferencias en la contratación vinculadas a la existencia de hijos/as o a la eventualidad de tenerlos/as. Se presentan descarnadamente los procesos de discriminación que sienten o han vivido, de tensiones en los lugares de trabajo y también las estrategias que despliegan para sobrellevar la marca de “ser mujer”, “ser madre”, “tener hijos”. Sin duda también en este caso se aprecian diferencias sustantivas según la posición social que ocupen las mujeres y se registra cómo una de las estrategias utilizadas es

también la categoría ocupacional en que se ubiquen.

Se identifican, en los discursos producidos, una serie de factores que determinan tanto las trayectorias laborales (remuneradas) como el empoderamiento económico de las mujeres. Estos pueden tener mayor o menor peso en diferentes momentos de la historia laboral —el ingreso, la permanencia o el ascenso—, así como pueden determinar los cambios de categorías ocupacionales. Entre otros se mencionan los/las hijos/as (como hilo medular recurrente), las relaciones de pareja (tanto el inicio de las uniones como su disolución), así como circunstancias personales que imprimen inflexiones en diversos planos vitales, entre ellos el trabajo remunerado y la carrera laboral. Una de las diferencias notorias en los discursos la constituye la autodenominación “soy sola”, que marca un diferencial importante con relación al trabajo, a los/las hijos/as y a cómo se encare la vida, que requiere explicitación en la mayoría de los casos.

Se manifiestan diferentes momentos vinculados a la participación laboral de las mujeres que connotan de diferente modo el hecho de ser mujer trabajadora. El ingreso al mercado de trabajo, la continuidad en un puesto y las posibilidades de ascenso señalan manifestaciones discursivas diferenciadas por edad y posición social. En este apartado se aplica un zoom en el análisis de algunos de los emergentes de los discursos tales como la naturalización de los estereotipos de género, su cualificación, sus mecanismos de reproducción, y cómo se expresan en el ámbito

laboral y cómo los vivencian las mujeres. En particular, se manifiestan algunos conceptos que son transversales a las posiciones sociales y a la edad de las mujeres, aunque se aprecian distinciones (eventualmente sutiles) que pueden señalarse. Ejemplo de ello es la noción multitarea (multitasking) en el trabajo remunerado. Se puede distinguir un primer sentido que alude a lo que las mujeres “hacen”: lo que se denomina multitarea, en la medida en que se realizan actividades que no son las que están prescriptas en su cargo (como limpiar si fuera necesario, o llevar los/las hijos/as del jefe a la escuela, etc.) y que se vinculan con el hecho de ser mujer. Esta noción aparece fuertemente asociada a las ocupaciones de rango menor, de poca calificación. En segundo lugar la idea de multitarea remite a que durante la jornada de trabajo remunerado las mujeres no se desprenden de sus obligaciones relativas al ámbito doméstico y, particularmente, las relativas al cuidado de sus hijos/as (son las que atienden si llaman de la escuela, o hacen el seguimiento en caso de enfermedad, etc.). En tercer lugar, la noción de multitarea aparece asociada naturalmente al género femenino, al “ser mujer”. Se connota como un atributo que ellas reconocen como propio (de ellas y del género) y que tiene su reflejo asimismo en el mercado laboral.

Vale mencionar también que el capital educativo también constituye un factor percibido como potenciador del empoderamiento económico y que funciona como un diferencial intragénero. Con frecuencia, en los relatos de las mujeres que participaron del estudio, el nivel educativo alcanzado y la valorización que este adquiere en el mercado de trabajo es referido para diferenciar trayectorias, carreras y oportunidades laborales.

En el último apartado se analiza la segunda dimensión del empoderamiento económico: la relacionada con la decisión del gasto y la capacidad de agencia de las mujeres. Nuevamente en este caso uno de los cortes fundamentales remite a convivir o no con una pareja. La distinción “soy sola” supone la completa responsabilidad, tanto en la generación del ingreso como en la decisión del gasto. En cambio, en el caso de las mujeres que conviven con una pareja (hombres), la negociación y los arreglos de qué gastos corresponde a quién revela en los relatos variaciones (se comparte todo, se dividen los gastos, los ahorros son compartidos, etc.), aunque el mero hecho de ser receptoras de ingreso por trabajo las califica para negociar. Sin embargo, se relatan experiencias –por lo general referidas al pasado– en que el tipo de arreglos no admite a la mujer como decisora del gasto, lo que se revela como un elemento que pesa en la decisión de continuar con la pareja.

Entre las mujeres de mayores capitales socioeconómicos y educativos se habla de la dificultad de los varones de ser pareja de “mujeres poderosas”, que ganan más que ellos y toman decisiones con autonomía e independencia. Asimismo, en varias ocasiones se menciona el cambio que aparece como significativo una vez que el vínculo de pareja se disuelve y pasan a controlar todas las decisiones económico-financieras del hogar. Entre las mujeres que tienen posiciones socioeconómicas y educativas menores, surgen referencias a los recursos de protección social de los que hacen uso, pero vale hacer notar que el acceso y la gestión de estos recursos suponen asimismo capacidad de agencia.

Asimismo, la generación a la que pertenecen las mujeres sugiere matices en el tipo de arreglos con la pareja que defienden, consistentes con el cambio de paradigma que se ha analizado, y probablemente también con “el tiempo de exposición” a estos arreglos y sus consecuencias (duración de las parejas). Entre las más jóvenes y de sectores medios y altos se construye una idea de agencia compartida, mientras que entre las mujeres de mayor edad se enfatiza en la independencia en las decisiones sobre el gasto.

Bibliografía

DE LA GARZA, Enrique (2001). "Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo", en Enrique De la Garza y Julio C. Neffa (coords.), El futuro del trabajo-el trabajo del futuro. Buenos Aires: CLACSO.

DE LA GARZA, Enrique (2007). "La evolución reciente de los significados del trabajo en los enfoques contemporáneos". Revista de Trabajo, nueva época, año 3, n. o 4, pp. 37-51.

Disponible en:

http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2007n04_revistaDeTrabajo.pdf
octubre, 2015.

ESPINO, Alma, Estefanía Galván y Soledad Salvador (2014). ¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres. Montevideo: CIEDUR.

FILARDO, Verónica (2010). Transiciones a la adultez y educación. Cuadernos del UNFPA, año 4, n o 5. Serie Divulgación. Montevideo: UNFPA.

FILARDO, Verónica (2012). Distancias intra-generacionales. Jóvenes en Uruguay (1990-2008). Cuaderno Mirada Joven n ° 1. Montevideo: INJU-MIDES.

FILARDO, Verónica (2015). Cambios y permanencias en las transiciones a la vida adulta de los jóvenes en Uruguay (2008-2013). Cuadernos Temáticos de la ENAJ n o 1. Montevideo: INJU-MIDES.

GOLLA, Anne Marie, Anju Malhotra, Priya Nanda and Rekha Mehra (2011). Understanding and Measuring Women's Economic Empowerment Definition, Framework and Indicators. International Center for Research on Women (ICRW). Disponible en <http://www.icrw.org/sites/default/files/publications/Understanding-measuring-womens-economic-empowerment.pdf>

KABEER, Naila (1999). "Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment". Development and Change, 30(3):435-464. July. The Hague: Institute of Social Studies.

KABEER, Naila (2008). Mainstreaming Gender in Social Protection for the Informal Economy. London: Commonwealth Secretariat.

KABEER, Naila (2012). Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and Enterprise Development. School of Oriental and African Studies, UK. SIG Working Paper 2012/1. Ottawa: IDRC-DFID.

KATZMAN, Ruben y Carlos Filgueira (1999). Marco conceptual sobre activos, vulnerabilidad y estructura de oportunidades. Montevideo: CEPAL.

KUHN, Thomas (2004). La estructura de las revoluciones científicas. México D. F.: Fondo de Cultura Económica.

ROSSI, Virginia (2015). Prácticas de resistencia de la producción familiar en el agro uruguayo. Tesis de Doctorado. Estudios Sociales Agrarios, Centro de Estudios Avanzados, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina (en prensa).

ROSSI, Virginia y Virginia Courdin (2013). Estrategias de género y habitus campesino en Uruguay, un enfoque etnográfico. En VIII Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales. Disponible en CD-Rom. ISSN: 18513794. Buenos Aires: UBA.

SANCHÍS, Norma y Noemí Katzkowicz (2014). Argentina. Obstáculos para la inserción laboral equitativa y el empoderamiento económico de las mujeres. Montevideo: CIEDUR-Lola Mora.

SUPERVIELLE, Marcos (2007). "La evolución del concepto de trabajo y su relación con los derechos humanos". Documento elaborado para la actividad Construyendo el Futuro con Trabajo Decente. Montevideo: MTSS.

Disponible en <http://www.mtss.gub.uy/documents/11515/4d324b36-bf18-4a0f-ae42-9a1d4e074785>

Anexo. Minuta del trabajo de campo

El trabajo de campo tuvo como objetivo concretar la formación de seis grupos de discusión con mujeres que desempeñaban en ese momento algún tipo de trabajo remunerado. El reclutamiento procuró convocar a mujeres representativas de las categorías ocupacionales definidas: patronas, cuentapropistas, asalariadas formales y asalariadas informales; y contar con participantes con y sin hijos/as, en pareja y sin pareja.

Finalmente, los grupos de discusión se estructuraron como se muestra en el Cuadro A 1.

Cuadro A 1. Estructura de los grupos de discusión (GDD)

	BAJA	MEDIA	ALTA	
PATR.				JÓVENES
CTAPR.				
ASAL.				
E. INF.				
PATR.				ADULTOS
CTAPR.				
ASAL.				
E. INF.				

De acuerdo a los requerimientos establecidos, la mujeres reclutadas fueron agrupadas con base en dos criterios: nivel socioeconómico (NSE) bajo, medio y alto, y edad (de 18 a 35 años y de 36 a 65 años).

El reclutamiento comenzó con las mujeres de nivel socioeconómico medio y alto. Se elaboraron listas

de posibles participantes, recurriendo a diversas redes sociales. Para la categoría patronas se identificaron emprendimientos reconocidos por ser llevados a cabo por mujeres y se buscó establecer contacto con sus responsables.

Para el reclutamiento de mujeres de nivel socioeconómico bajo, se estableció contacto en primera instancia con organizaciones sociales y programas estatales que trabajan directamente con esta población. Particularmente se contactó a Jóvenes en RED (MIDES), al Centro de Referencia Local Ciudad Vieja (INAU), a CEDEL Carrasco Norte (Intendencia de Montevideo), a la ONG El Abrojo y la ONG Juventud para Cristo. Responsables de estas organizaciones llevaron a cabo el primer contacto con potenciales participantes y posteriormente enviaron una lista con los datos de mujeres interesadas en participar en la investigación. A partir de estas listas se contactó a las mujeres telefónicamente para confirmar que cumplían con el perfil requerido y brindarles los detalles para concurrir al grupo.

Cuadro A 2. Detalle de los grupos de discusión realizados

Grupo	Perfil	Cantidad de participantes
GRUPO 1	NSE Medio Edad: 35 años y menos	11
GRUPO 2	NSE Medio Edad: 36 años y más	12
GRUPO 3	NSE Alto Edad: 35 años y menos	10
GRUPO 4	NSE Alto Edad: 36 años y más	10
GRUPO 5	NSE Bajo Edad: 35 años y menos	10
GRUPO 6	NSE Bajo Edad: 36 años y más	10

Asimismo, se realizaron entrevistas a informantes calificadas: una dirigente de la Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA), una dirigente de la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad Sexual del PIT-CNT, una sindicalista de AEBU, técnicas con vinculación al tema de género del Instituto Cuesta Duarte y académicas. En las entrevistas se utilizó una pauta guía con temas relacionados a lo ya indagado en los grupos de discusión y flexibilidad para integrar nuevos temas que a entender de la entrevistada fueran relevantes para la temática en cuestión.

El trabajo de campo tuvo lugar en los meses de agosto y setiembre de 2015. Los grupos de discusión se realizaron en la sala con cámara

Gesell del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la UDELAR. Para el reclutamiento se contó con la colaboración de Beatriz Irisarri, quien realizó el contrato inicial con las participantes de los grupos. Asimismo se contactó, para la captación de algunos de los contextos (posiciones y edades), a ONG que trabajan con poblaciones vulnerables y que desarrollan programas dirigidos a mujeres de posición social baja y son menores de 35 años. La desgrabación del registro de las sesiones de los grupos estuvo a cargo de Eva Fernández, pasante internacional en CIEDUR.