

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
Tesis Licenciatura en Trabajo Social

**La participación de las mujeres en el mercado
laboral:
¿construcción de ciudadanía social?**

Ana Laura Martínez
Tutor: Mariana González

2008

“La mujer no solo se hizo para el oficio y el hombre para el trabajo; Nosotras de mujeres trabajamos, hacemos el oficio, muchas veces trabajamos más que el hombre, vamos a la empresa a trabajar, llegamos a la casa a trabajar. Porque muchas veces un día de descanso que le dan a uno, tiene que estar lavando, planchando, corriendo, mirando esto y aquello”.

Yolanda Puyana y Juanita Barreto.

Índice General.

Introducción

1. Las mujeres en el mercado laboral en un contexto histórico	
1.1- Incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.....	5.
1.2- División sexual del trabajo.....	7.
1.3- Diferentes teorías sobre discriminación salarial y ocupacional por género.....	13.
2. Las mujeres en el mercado de trabajo en la actualidad	
2.1- El mercado laboral femenino en América Latina.....	18.
2.2- La situación laboral de las mujeres y el Mercosur.....	21.
2.3- Las mujeres en el mercado de trabajo en Uruguay desde la década del 80 hasta la actualidad.....	22.
2.4- Acerca de la estructura del empleo femenino.....	27.
2.5- Trabajo no remunerado y remunerado.....	31.
2.6- Doble jornada de trabajo de las mujeres.....	36.
2.7- Acerca de la División Sexual del Trabajo en la actualidad.....	37.
2.8 - La calidad de los empleos de las mujeres.....	39.
2.8.1 - ¿Qué sucede específicamente con la calidad del empleo en Uruguay?.....	42.
2.9 – Políticas de igualdad y legislación antidiscriminatoria a nivel nacional e internacional.....	45.
2.10 - ¿Afecta la no inserción en el mercado de trabajo el ejercicio efectivo de la ciudadanía social?.....	48.
3. Análisis del Barrido Otoñal y de los programas laborales de la Casa de la Mujer de la Unión.	
3.1- Programa Barrido Otoñal.....	52.
3.2- Programas de capacitación laboral de la Casa de la Mujer de la Unión.....	55.
4. Conclusiones.....	60.
Bibliografía.....	65.
Anexos.....	70.

Introducción.

El presente trabajo corresponde a la tesis final de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

El interés por la temática elegida se produce a través de la pasantía laboral realizada en el Centro Comunal Zonal 14, como resultado del convenio celebrado entre la Intendencia Municipal de Montevideo y la Facultad de Ciencias Sociales. Durante el mismo, me encontré trabajando con la Comisión de Mujeres de la zona. Existían diversas problemáticas que preocupaban a estas mujeres, entre ellas, y creo que la más importante era la lucha por la discriminación hacia las mujeres. Tal discriminación se hacía visible en muchas modalidades, y las mujeres de la Comisión luchaban contra las mismas permanentemente.

A partir de esta pasantía, entonces, comienzo a preguntarme acerca de la situación de las mujeres en el mercado laboral, cómo y cuándo ellas se van incorporando al mismo. Y de qué manera afecta la división sexual del trabajo a las mujeres. Asimismo creo relevante analizar si varía la inserción de las mujeres en el mercado laboral en función de los estratos socioeconómicos y la edad de las mismas.

A su vez, se pretende indagar acerca de la exclusión de las mujeres del mercado laboral, o sobre la precariedad de las que están insertas y no acceden a un efectivo ejercicio de los derechos ciudadanos. Por último, surgió en mí la interrogante sobre los tipos de discriminaciones que sufren las mujeres en el mercado laboral; y qué ocurre con las leyes existentes en Uruguay para proteger a las mismas en el mercado de trabajo.

De esta manera surge el primer capítulo de la presente tesis, donde se va a estudiar la inserción de las mujeres al mercado de trabajo tal como hoy lo concebimos, a partir de la Revolución Industrial. Asimismo se analizará la división sexual del trabajo en aquel tiempo y las diferentes teorías acerca de la segregación ocupacional y salarial por género.

A continuación, en el segundo capítulo, se tratará de investigar entre otros temas, la situación de las mujeres en el mercado de trabajo desde la década de los 80 hasta la actualidad en Uruguay, no pudiendo dejarse de lado la situación de América Latina en lo que al tema en cuestión refiere. A su vez, se analizará cómo a pesar de que las mujeres trabajan afuera de sus hogares, siguen cumpliendo la jornada de trabajo dentro de ellos, que en ocasiones se torna igual o más larga que la otra, lo que constituiría la doble jornada de trabajo de las mujeres.

Se tratará de responder también a los procesos discriminatorios que sufren las mujeres en el mercado laboral, y las políticas antidiscriminatorias implementadas en nuestro país, ¿son realmente eficaces? A partir de todos los elementos recogidos en los capítulos

previos, se planteará la relación existente entre la inserción en el mercado de trabajo de las mujeres y el efectivo ejercicio de la ciudadanía.

En el tercer capítulo se analizarán dos experiencias de trabajo para mujeres de bajo nivel socioeducativo, como son el Programa Barrido Otoñal de la IMM, y el área de capacitación laboral de la Casa de la Mujer de la Unión.

En un último momento, nos detendremos en las conclusiones, en las cuales se tratarán de sintetizar los principales aspectos que, desde mi perspectiva, tienen que ver con la situación de las mujeres en el mercado de trabajo en la actualidad, y el ejercicio de ciudadanía de las mismas en nuestro país.

CAPÍTULO 1.

Las mujeres en el mercado laboral en un contexto histórico.

En esta primera parte nos situaremos en el proceso de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, que se encuentra relacionado con la Revolución Industrial, que tuvo su origen en Inglaterra a finales del siglo XVIII, y que se fue expandiendo al resto del mundo.

Más adelante, haremos alusión a la división sexual del trabajo, desde la Revolución Industrial hasta hoy. Al hacer alusión a la división sexual del trabajo, ahondaremos en la discriminación ocupacional y salarial por género, estudiando distintas teorías sobre el tema.

1.1- Incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

El trabajo, de acuerdo a como lo concebimos hoy, se desarrolla en su plenitud en el periodo conocido como Revolución Industrial. Los principales rasgos que caracterizan a la nueva industria son: la instauración del trabajo en equipo, la cooperación de los productores, la unión de los productores en función de la producción social, y por último, más producción a menor precio.¹

De acuerdo a Francois Barret las mujeres comienzan a trabajar en la industria en el siglo XIII. Pero a partir del siglo XV, pasan a desempeñar en ella un papel bastante importante.²

La Revolución Industrial produjo un cambio fundamental: la separación tajante entre el lugar de trabajo mercantil y el vinculado al cuidado del hogar. Pero además, la sociedad industrial con la división sexual del trabajo, resuelve la tensión – que se concreta con el uso del tiempo- entre el trabajo productivo, relacionado con el mercado, y el trabajo reproductivo, vinculado con el ámbito doméstico.

A su vez, buscó la incorporación masiva de la mujer a la producción fabril. De esta manera, se creó un proletariado fabril, que tendría un gran peso en el desarrollo de la sociedad.

Al respecto Larguía y Dumoulin expresan *“Todo este proceso de la Revolución Industrial tuvo una influencia particular en la situación de la familia y la mujer: se agudizó la contradicción latente entre las funciones de la mujer en la producción social y su trabajo en*

¹ Kandel, E. “La división sexual del trabajo en el siglo XX” en *División sexual del trabajo. Ayer y hoy. Una aproximación al tema*. Editorial Dunken, Buenos Aires, 2006.

² Barret, F. “Historia del trabajo” en *Esther Kandel. División sexual del trabajo. Ayer y hoy. Una aproximación al tema*. Editorial Dunken, Buenos Aires, 2006.

la reposición de la fuerza de trabajo. Las mujeres fueron arrojadas al mercado laboral; dejaron la casa antes de que la gran industria se hubiera desarrollado al punto de producir una reducción significativa del trabajo doméstico. La jornada industrial de doce horas y más era incompatible con la segunda jornada de trabajo en la casa”³.

La industrialización pide un aumento del nivel cultural de las clases explotadas. Así, la burguesía impulsó la enseñanza básica masiva, que significaba la intervención obligatoria del estado en la formación de la nueva generación de trabajadores/as, que lo compartía con la familia. A través de la enseñanza básica masiva, se les otorga a las niñas la oportunidad de participar en el mundo exterior, compartiéndolo con los varones.

El capitalismo, además, modificó de manera importante el status jurídico de la mujer en el matrimonio. Decía Engels: “al transformar todas las cosas en mercaderías la producción capitalista destruyó todas las relaciones tradicionales del pasado y reemplazó las costumbres heredadas y los derechos históricos por la compraventa, por el ‘libre’ contrato...” “Pero para contratar se necesita gentes que puedan disponer libremente de su persona, de sus acciones y de sus bienes, y que gocen de los mismos derechos. Crear esas personas ‘libres’ e ‘iguales’, fue una de las principales tareas de la producción capitalista”⁴.

El avance de la industrialización representó la socialización de algunas actividades reproductivas que requirieron mayor especialización, aunque la responsabilidad de que tales tareas fueran posibles se encontraba en manos de las mujeres. Es el ejemplo de la educación y la salud, que tienen un componente doméstico y uno público.⁵ La familia también sufre importantes cambios con el pleno desarrollo del capitalismo, pero no así la explotación de la mujer en su seno. La incorporación al trabajo proletario es lo que modifica la situación de las masas femeninas.

Después de la segunda Guerra Mundial, se produce un periodo de rápido cambio que comienza en 1945, donde se incrementa notablemente la participación femenina en el mercado de trabajo.

Por otra parte, en los países de desarrollo reciente y en los enclaves industriales del tercer mundo, florecían las industrias con fuerte participación de mano de obra femenina “En los años cincuenta y sesenta, la misma exigencia de salirse del ámbito doméstico y entrar en el mercado laboral tenía una fuerte carga ideológica entre las mujeres casadas prósperas y de clase media, que no tenía para las otras”⁶. Y entre las mujeres pobres o con dificultades económicas, las mujeres casadas fueron a trabajar después de la década de los

³ Larguía, I y Dumoulin, J. “Aspectos de la condición laboral de la mujer” en *La mujer nueva. Teoría y práctica de su emancipación*. Pp 50. Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, 1988.

⁴ Engels, F. “El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado” en Isabel Larguía Y John Dumoulin *La mujer nueva. Teoría y práctica de su emancipación*, pp 20

⁵ Todaro, R. “Introducción general” en Rosalba Todaro y Sonia Yáñez *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Ediciones Centro de Estudio de la Mujer, pp 22, Chile, 2004

⁶ Kandel, E. “División sexual del Trabajo. Ayer y hoy”. Una aproximación al tema. Editorial Dunken, pp 41, Buenos Aires. 2006.

40 porque sus hijos ya no lo hacían, ya que se veía la necesidad de darles a ellos una educación. La mano de obra infantil había casi desaparecido en Occidente, mientras que se veía la necesidad de darles a los hijos una educación para mejorar las perspectivas de futuro de los mismos. *“Antes los niños trabajaban para que sus madres pudieran quedarse en casa encargándose de sus responsabilidades domésticas y reproductivas. Ahora al necesitar las familias ingresos adicionales, las madres se pusieron a trabajar en lugar de los hijos”*⁷.

Entre 1950 y 1985 se duplica el número de mujeres trabajadoras, tanto en los países desarrollados como en los subdesarrollados. En América latina se eleva de 10 a 32 millones el total de mujeres en el mercado de trabajo y la participación femenina asciende en igual periodo del 20 al 25 por ciento⁸.

1.2- División sexual del trabajo.

La división sexual del trabajo *“refiere a la presencia en todas las sociedades de una inserción diferenciada de varones y mujeres en la división del trabajo existente en los espacios de la reproducción y en los de la producción social”*⁹.

La división del trabajo entre los sexos es suficientemente flexible para adaptarse a cualquier forma de la sociedad de clases, ya sea feudal, capitalista u otra.

Algunas muestras de esta división sexual del trabajo serían: la segregación de las mujeres al trabajo doméstico no remunerado, su menor tasa de actividad laboral, la existencia de ocupaciones “masculinas” y “femeninas”, la distinta distribución de varones y mujeres en ramas y sectores de actividad, y la brecha salarial entre los sexos.

Hirata y Kergoat expresan al respecto *“La división del trabajo entre los varones y las mujeres forma parte de la división social del trabajo. Desde un punto de vista histórico, se observa que la actual estructuración de la división sexual del trabajo (trabajo asalariado/ trabajo doméstico, fábrica – oficina/familia) apareció simultáneamente con el capitalismo, y que la relación salarial no hubiera podido establecerse en ausencia del trabajo doméstico (de paso advertimos que este concepto de ‘trabajo doméstico’ no es ni a-histórico ni transhistórico; por el contrario, su aparición está fechada históricamente). Del nacimiento*

⁷ Tilly; Scott en Kandel, E. “División sexual del trabajo. Ayer y hoy” Una aproximación al tema Editorial Dunken, pp 41, Buenos Aires, 2006.

⁸ Sivad, Ruth. “Women, a world survey” 1985 en Ana M. García Fanelli. *Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género*. Desarrollo económico, vol 29 N° 114, 1989.

⁹ Extraído de María E. Ginés. “División sexual del trabajo” www. Cinterfor.org.uy.

del capitalismo al período actual, las modalidades de esta división del trabajo entre los sexos, tanto en el salariado como en el trabajo doméstico, evolucionan en el tiempo de manera concomitante con las relaciones de producción (...).¹⁰

Se origina en el ámbito familiar, y sufre modificaciones con el desarrollo cada vez más complejo de las sociedades. Marx y Engels comentan respecto a la división sexual del trabajo que *"en el proceso de formación de la sociedad dividida en clases, la familia cristalizó, en un medio de control de la fuerza de trabajo de la mujer y en un medio de acumulación privada"*¹¹.

De acuerdo a estos autores, la división del trabajo descansa sobre la división "natural" del trabajo en el seno de la familia y en la división en la sociedad de diversas familias contrapuestas. Al mismo tiempo se produce una distribución desigual del trabajo y sus productos, cuya forma inicial se encuentra en la familia donde la mujer y los hijos son los esclavos del marido.

No fue por casualidad -dicen Largaía y Dumoulin- que las mujeres son incorporadas a la industria textil y sus derivados, a la industria alimenticia y farmacéutica, y a los servicios como maestras, enfermeras, secretarias, ascensoristas, telefonistas y sirvientas. Dichas actividades constituyen la proyección en la esfera pública de las tareas que cumple la mujer en la familia.

De este modo, sostenemos con Mac Ewen Scott que, *"las mujeres se concentran en aquellas ocupaciones que presentan afinidad con sus roles domésticos: educación y bienestar, cocina, limpieza, costura y compras. Están excluidas de trabajos que involucran poder y prestigio, solvencia económica, iniciativa, creatividad y responsabilidad"*¹².

El trabajo de las mujeres es, en cierta forma, más redituable en estos sectores, porque las mismas estarían dotadas de determinadas "habilidades naturales", "capacidades innatas" y rasgos de personalidad distintos de los hombres. Por ende, las mujeres poseerían una alta habilidad manual, serían dóciles, disciplinadas y contarían con personalidad más adecuada para realizar trabajos tediosos y monótonos.

Dicha división del trabajo, a pesar de arraigarse en la asignación prioritaria de las mujeres al trabajo doméstico, no puede considerarse sólo operativa en lo que refiere a las mujeres, al trabajo doméstico, a la esfera de lo privado o la de la reproducción. Sino que se trata de una problemática que da sentido al conjunto de las relaciones sociales, recubierto por el concepto de división social del trabajo.

¹⁰ Hirata, H y Kergoat, D. "La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio". Asociación de trabajo y sociedad (Argentina). Centro de estudios de la mujer (Chile) y PIETTE del Conicet (Argentina), julio de 1997.

¹¹ Citado por Largaía, I y Dumoulin, J. "Hacia una concepción científica de la emancipación de la mujer" en *La mujer nueva. Teoría y práctica de su emancipación*. Centro Editor de América Latina, pp 11, Buenos Aires, 1988.

¹² Mac Ewen Scout, A. "Desarrollo dependiente y la segregación ocupacional por sexo" en *Desarrollo y Sociedad* N° 13, CEDE, Uniandes. Pp 124, 1984

Siguiendo en la misma línea - junto a Larguía y Dumoulin - ya desde niños tanto el hombre como la mujer reciben, en "miniatura", los instrumentos que utilizarán de adultos. La secreta división del trabajo queda asegurada; el cimiento de la sociedad de clases inalterado, por el reclutamiento temprano de la fuerza de trabajo invisible.

La sociedad patriarcal estableció los roles que las mujeres debían asumir en el seno de la familia, entendiéndolas como seres inferiores, siendo su tarea principal la procreación y la realización de las tareas domésticas.¹³

De este modo, es con el surgimiento de la familia patriarcal, que la vida social queda dividida en dos esferas nitidamente diferenciadas, la esfera pública y la esfera doméstica. Alison Mac Ewen Scott alega: *"Es reconocido que hay una correspondencia entre la división por sexo del trabajo dentro de la familia y el tipo de trabajo que realiza la mujer en el mercado de trabajo, pero esta correspondencia no está bien teorizada"*¹⁴.

Durante miles de años, el trabajo de hombres, era aquel desarrollado en la esfera pública, mientras que el trabajo de las mujeres era el de la reproducción, o sea, aquel realizado en la esfera privada. Así podría decirse que la fuerza de trabajo es el producto invisible del trabajo reproductivo.

Es de esta forma que la incorporación de las mujeres al ámbito laboral se produjo en condiciones desiguales, en situación de desempleo, percibiendo salarios inferiores, falta de experiencia y con la oposición de los hombres a que "sus lugares" fueran ocupados por ellas.

Esta tipificación de trabajos por sexo delimita el patrón de reclutamiento, debido a que los hombres y mujeres no compiten entre sí, inicialmente por los mismos puestos de trabajo. Ya que las mujeres no se presentan para un trabajo masculino a pesar de que posean las calificaciones adecuadas. Y tampoco los hombres solicitan un trabajo de mujer a pesar de encontrarse desempleados¹⁵.

En la sociedad capitalista, las mujeres son incorporadas a la producción en forma contradictoria, ya que si bien son requeridas por sus condiciones manuales, son retribuidas con salarios inferiores. Además, esta incorporación se produce en medio de una sobrecarga permanente, por la existencia de la doble jornada y el cuidado de los niños.

El desarrollo económico tuvo efectos sobre la posición de la mujer. Por una parte, el capitalismo ha creado el problema de la inestabilidad laboral femenina, debido a la separación entre el trabajo y el hogar, y entre la producción y el consumo. Y es así que este proceso coincide con la división sexual del trabajo dentro de la familia - como ya fue

¹³ Beauvoir, S. "El segundo sexo" en Kandel, E. *División sexual del trabajo. Ayer y hoy. Aproximación al tema*. Editorial Dunken, Buenos Aires, 2006.

¹⁴ Mac Ewen Scott, A. "Desarrollo dependiente y la segregación ocupacional por sexo" en *Desarrollo y Sociedad* N° 13, CEDE, Uniandes. Pp 101, 1984

¹⁵ Mac Ewen Scott, A. "Desarrollo dependiente y la segregación ocupacional por sexo" en *Desarrollo y Sociedad* N° 13, CEDE, Uniandes, 1984.

argumentado- donde las mujeres quedan con la responsabilidades primarias del hogar y secundarias en la consecución de los recursos económicos.

Por otra parte, se produjo una creciente división dentro de la estructura ocupacional entre trabajos que requerían una fuerza laboral estable y aquellos que no la requerían.

Por último, el nivel de capacitación para el trabajo se encuentra muy relacionado con el grado de compromiso de la mujer con el trabajo.¹⁶

Para las mujeres, la posibilidad de empleo en lo que hace a la estabilidad es más restringida dentro del sector formal y por lo tanto las mujeres son parcialmente excluidas del mismo. Y, por lo tanto, deben refugiarse en el sector informal, que si bien tiene mayor capacidad de absorción de mano de obra, los trabajos son mal remunerados.

La segregación por sexo no puede considerarse como un efecto de las fuerzas de mercado, entendidas como mecanismos impersonales, sino como un reflejo de una estructura penetrada por valores y normas culturales con respecto al género.

De acuerdo a la autora que se viene mencionando, al estudiar el efecto del desarrollo económico sobre la situación de la mujer, hay que tener en cuenta varios aspectos. Entre ellos, que los cambios estructurales en el mercado de trabajo femenino provienen de los procesos de generación y destrucción de roles ocupacionales femeninos. Otro aspecto sería el efecto de integración de los mercados femeninos y masculinos sobre la desigualdad general entre hombres y mujeres. No sólo se separarían los mercados de trabajo masculinos y femeninos, sino que a lo largo del tiempo se daría poca sustitución de un sexo por otro.

Se planteaba en la década del 80 que, en las distribuciones de roles entre hombres y mujeres en la estructura ocupacional se podrían producir cambios que provienen mayormente por el proceso de nacimiento y muerte de roles reservados para uno u otro sexo, o por la reconstrucción de esos roles.

Mac Ewen Scott (1984) hace alusión a dos implicancias: mejorar la posición de las mujeres dependerían más de los cambios dentro del mercado de trabajo femenino, que de una sustitución de hombres por mujeres, lo que sería una desagregación ocupacional. Cualquier modificación en las características de las mujeres, como sería el nivel de educación, o mayor compromiso con el trabajo, se vería reflejado en la calidad de la fuerza laboral femenina.

La desigualdad entre trabajadores fue, en parte, un reflejo de la desigualdad económica general entre clases ocupacionales y sectores económicos, pero fue también producto de los desniveles en la distribución de trabajos femeninos en la estructura ocupacional.

¹⁶ Ídem. Pp 102.

Las variadas formas de discriminación hacia las mujeres cambian de acuerdo a diferentes sociedades y épocas, bajo la influencia de condiciones específicas de desarrollo, naturales, étnicas e históricas externas. Aunque la condición económica que la determina permanece constante.¹⁷

Uno de los terrenos donde se comenzó a tratar la división sexual del trabajo fue el de la economía política. Los economistas políticos del siglo XIX desarrollaron teorías que habían sido estudiadas por economistas del siglo XVIII. Y pese a algunas diferencias, poseían ciertos postulados básicos comunes.

Entre ellos se hallaba la idea de que los salarios de los varones debían ser suficientes para el sostén de una familia. Al contrario, los salarios de las esposas se suponía que no debían superar lo suficiente para su propio sustento. De este modo, los salarios de los varones eran primordiales para las familias, ya que cubrían los costos de reproducción, en cambio, los salarios de las mujeres eran complementarios, compensaban déficit.

Asimismo para otros economistas políticos debía ampliarse a todas las mujeres la suposición de los salarios de la mujer casada. Según ellos, cualquiera fuera el estado civil de las mujeres dependían de los hombres por naturaleza¹⁸.

Esto último, de acuerdo a los economistas políticos de la época, se constituía en causa y prueba del hecho de que las mujeres eran menos productivas, y pretendían demostrar que no podían trabajar tanto como los hombres. De acuerdo a esta teoría, el salario del trabajador tenía un doble sentido, por un lado, era la compensación de la prestación de su fuerza de trabajo. Pero, por el otro, le daba el estatus de creador de valor en la familia. Ya que la medida del valor era el dinero, y debido a que el salario del padre comprendía la subsistencia de la familia, éste era el único salario que importaba. Ni la actividad doméstica, ni el trabajo remunerado de la madre eran significativos¹⁹.

En la última década del siglo XIX, Sydney Webb establecía que *"las mujeres ganan menos que los hombres no sólo porque producen menos, sino también porque lo que ellas producen tiene un valor inferior en el mercado"*²⁰. Esto debido a que la ganancia inferior generalmente coexiste con una inferioridad del trabajo. Y la inferioridad del trabajo de las mujeres parece influir sobre sus salarios en las industrias.

Al proponer la economía política dos leyes diferentes sobre salarios, o dos sistemas distintos para calcular el precio de la fuerza de trabajo, distinguieron la fuerza de trabajo según sexo, lo que explicaron en función de la división sexual funcional del trabajo.

¹⁷ Larguía, I y Dumoulin, J. "Aspectos de la condición laboral de la mujer" en *La mujer nueva Teoría y práctica de su emancipación*. Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, 1988.

¹⁸ Tomado de Kandel Ester. "División sexual del trabajo. Ayer y hoy" Una aproximación al tema. Editorial Dunken, pp 26, Buenos Aires. 2006.

¹⁹ Idem.

²⁰. idem Pág. 26.

Había feministas (de uno u otro sexo) que exigían que las mujeres tuvieran acceso a todos los empleos y que se les pagara igual salario que a los hombres.

Esto significaba a finales del siglo XIX, en Inglaterra, Francia y EEUU, pedir a los empleadores que pusieran en práctica el ideal de "salario familiar", que fuera suficiente para mantener a la mujer e hijos en el hogar. Pero nunca llegó a ponerse íntegramente en práctica y las mujeres casadas siguieron buscando empleo, la esposa que no trabajaba se convirtió en el ideal de respetabilidad de la clase obrera.

Las mujeres no eran ciudadanas en el siglo XIX, por lo que no tenían acceso directo al poder político, eran consideradas como vulnerables y dependientes, con necesidad de protección. Esta vulnerabilidad de las mujeres era descrita de muchas maneras: en el sentido de que sus cuerpos eran más débiles que el de los hombres, motivo por el cual no debían trabajar tantas horas; el trabajo "pervertía" los órganos reproductores y afectaba la capacidad de procrear hijos; el empleo las distraía de sus quehaceres domésticos; trabajar junto con otros hombres las exponían al peligro de corrupción moral. Las leyes que reducían la jornada de trabajo femenina y prohibían el trabajo nocturno de las mujeres se aplicaban solo al trabajo en las fábricas, y aquellas actividades con predominio masculino. Quedaban fuera de esta normativa muchas áreas entendidas como "femeninas".

De acuerdo a Sonia Yáñez, aquellas mujeres y niños que en la primera fase de la Revolución Industrial entraron masivamente al mercado de trabajo, más tarde fueron expulsadas o segregadas de los puestos de trabajo considerados masculinos. En aquel tiempo la legislación asignaba una distinción entre trabajo masculino y femenino, con el fin de preservar tanto la segregación sexual del mercado laboral como la inequidad de género en el ámbito reproductivo. Permitiendo, de esta forma, que los hombres pudieran reivindicar salarios más altos, desplegándose la norma del salario familiar.²¹

En este sentido, la división sexual del trabajo, de la cual hemos venido refiriendo hasta el momento, constituiría otra manifestación de la discriminación hacia la mujer.

La división sexual del trabajo, *"...dio nacimiento a roles sociales que con el devenir histórico se tornaron opuestos. Esta tipificación actúa hoy como una poderosa coacción ideológica, que no solo oculta parte de la dinámica de la lucha de clases, sino que influye negativamente dentro de la misma"*²².

La organización espacial del trabajo, las jerarquías de los salarios, la promoción y el estatus, la concentración de las mujeres en determinados empleos y en ciertos sectores del mercado de trabajo, constituyeron una fuerza de trabajo sexualmente escindida.

²¹ Citado por Yáñez, S. "La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción" en Rosalba Todaro y Sonia Yáñez *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Ediciones Centro de Estudio de la Mujer, pp 65, Chile, 2004.

²² Idem. Pp 69.

El historiador Hobsbawm, estudia el papel de la mujer en el siglo XX, enmarcándose en el periodo que comprende 1945 – 1990, haciendo alusión a los cambios en las mujeres casadas, la necesidad de participar en el ámbito público, en el campo laboral, el auge del sector terciario, la industria manufacturera y la incorporación a la educación superior. A su vez surge el movimiento feminista, que se va a ocupar de luchar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El mencionado autor expresaba *"la entrada de la mujer en el mercado laboral no era ninguna novedad: a partir de finales del siglo XIX, el trabajo de oficina, en las tiendas y en determinados tipos de servicios, como la atención de centralitas telefónicas o el cuidado de personas, experimentaron una fuerte feminización, y estas ocupaciones terciarias se expandieron y crecieron a expensas (en cifras relativas y absolutas) tanto de las primarias como de las secundarias, es decir, de la agricultura y la industria"*²³.

Los motivos por los que las mujeres en general, y las casadas en particular, buscaron trabajo remunerado, podían deberse a la pobreza, a la preferencia de los empresarios por la mano de obra femenina en lugar de masculina, ya que era más barata, o también al número cada vez más grande de mujeres cabezas de familias. A su vez, en otros casos, puede deberse a la búsqueda de autonomía y realización fuera del ámbito doméstico.

La creciente participación femenina desde 1950 a 1985 se ha caracterizado a su vez por la concentración de las trabajadoras en ciertas ocupaciones, en las cuales son peor remuneradas y con menor estatus que los hombres. Esa diferenciación entre ambos sexos en lo que respecta a ocupación y remuneración creó nuevos patrones de desigualdad social. A continuación se analizarán teorías sobre discriminación salarial y ocupacional entre los sexos.

1.3- Diferentes teorías sobre discriminación salarial y ocupacional por género.

Las mujeres ingresaron al mercado de trabajo remunerado, acompañando también el crecimiento del sector servicios. La participación femenina en los servicios sociales, comunales y financieros se ha caracterizado por ocupaciones de menor status e inferior remuneración que los hombres.

Mills en 1961, señalaba que los puestos más bajos de la "nueva clase media" eran ocupados por los recientes integrantes del mercado laboral, las mujeres y los jóvenes.

²³ Hobsbawm, E. "Historia del siglo XX" en Kandel, E. *División sexual del trabajo. Ayer y hoy. Una aproximación al tema*. Pp 37. Editorial Dunken, Buenos Aires, 2006.

Y bien, este fenómeno de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha modificado las escalas ocupacionales y sus jerarquías internas, debido a que resulta difícil crear una escala única que compartan por igual hombres y mujeres, como consecuencia de la discriminación salarial y ocupacional que sufren las mujeres.

En la década del sesenta, en lo más bajo de dicha escala, se encontraban las mujeres que se dedican a tareas de tiempo parcial y en trabajos no calificados.

En los trabajos de oficina y de comercio, las mujeres se ubicaban en el estrato intermedio entre los trabajadores manuales y no manuales de sexo masculino. Finalmente en los trabajos profesionales, las mujeres con niveles educacionales altos se encontraban en los más bajos niveles del estrato.²⁴

Cabe resaltar que *"La discriminación salarial existe cuando a los individuos de una categoría social se les remunera menos que a otros individuos de distintas categorías sociales por razones ajenas al trabajo que desempeñan"*²⁵.

Por otra parte, otro tipo de discriminación se produce cuando la estructura de trabajos dentro de una organización se conforma segregando a ciertos grupos sociales, por sexo, o por raza, recibiendo un salario inferior.

Existen diversas teorías que explican las productividades del trabajo femenino y del masculino, centradas en los agentes económicos y sus motivaciones, algunas de ellas como la Teoría del Capital Humano y el Overcrowding Approach refieren a diferencias en las productividades del trabajo la brecha salarial que existe entre varones y mujeres. Pero, cada uno de ellos da muchas razones de por qué la productividad del trabajo femenino es inferior a la del trabajo masculino.

Para la Teoría del Capital Humano las diferencias de productividad, y consecuentemente de salarios, se explican por diferencias entre los agentes que afectan la productividad del trabajo: la educación, el entrenamiento y la experiencia en el trabajo.

Dicha teoría trata de explicar la desigualdad de ingresos entre mujeres y varones, por la menor productividad femenina; debido a que las mujeres acumulan menos capital humano, ya que no solo ocupan el tiempo en el ámbito laboral, sino también en el cuidado del hogar.

Dentro de esta teoría, Polachek va a analizar la segregación ocupacional a partir de las decisiones de las mujeres en función de sus expectativas de dedicación al mercado de trabajo. Así, mujeres con menor expectativa de compromiso laboral van a ingresar a ocupaciones de menor atrofiamiento, como serían las ocupaciones de maestras, vendedora, operaria, servicio doméstico, entre otras. Este comportamiento tiende a minimizar las pérdidas asociadas con la participación intermitente en el mercado de trabajo. En cambio,

²⁴ García de Fanelli, Ana M. *Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género*. Desarrollo Económico, Vol 29 N° 114. 1989.

²⁵ Treiman y Hartman, 1981 en *Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género*. Desarrollo Económico, Vol 29 N° 114. 1989.

mujeres con alto compromiso laboral ingresan en tareas profesionales, gerenciales, entre otras.

Otro enfoque dentro de la teoría del capital humano sería el de Becker, quien expresa que "...el prejuicio o 'gusto por la discriminación' afecta las decisiones económicas de los empleadores, los trabajadores y los consumidores en un mercado libre y competitivo".²⁶

De este modo, si el empleador tiene prejuicios respecto de las mujeres sólo las incorporará si la ganancia esperada compensa tal prejuicio. Es un supuesto implícito en esta teoría que las mujeres y los varones tienen igual acceso y oportunidades en el mercado de trabajo. Y, por lo tanto, se ignora la segmentación por sexo en las ocupaciones, al mismo tiempo que la división sexual del trabajo que se produce en lo reproductivo.

Por otra parte, el Overcrowding – approach, se basa en que los empleadores toman sus decisiones discriminando en contra de las mujeres, por lo que prefieren contratar empleados del sexo masculino.

Esta decisión se apoya en la creencia de que las mujeres presentan mayor discontinuidad laboral que los hombres por sus roles domésticos.

En tercer lugar, se puede destacar el Modelo del Monopsonio. Es estudiado por Madden, quien explica la discriminación salarial y ocupacional como un acto racional en función de motivos o intereses de los discriminadores en el ejercicio de su poder económico. El mercado femenino, de acuerdo a esta postura, no es competitivo sino que está controlado por intereses masculinos.

A partir de ella, se puede explicar la división sexual del trabajo en cuanto a que los empleadores deciden la asignación del empleo de acuerdo con algunos argumentos: ciertas ocupaciones son asignadas a uno u otro sexo por razones biológicas. Por otra parte, también van a plantearse condiciones generales de empleo consistentes con el estilo o con el ciclo de vida de cada uno de los sexos. Por último, se van a tener en cuenta ciertas motivaciones y actitudes propias del sexo²⁷.

La discriminación salarial por parte del empleador se entiende porque la oferta de trabajo femenina es menos elástica que la masculina.

Pero, un supuesto implícito en estos tres modelos – a los que se ha hecho mención hasta el momento- es que la participación femenina es necesariamente intermitente por el rol de socialización de los hijos.

²⁶ Becker en García de Fanelli, Ana M. *Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género*. Pp 9. Desarrollo Económico, Vol 29 N° 114, 1989.

²⁷ García de Fanelli, Ana M. *Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género*. Desarrollo Económico, Vol 29 N° 114, 1989

Las mujeres deciden en función de tres dimensiones, a saber: el trabajo en el mercado, el trabajo doméstico y el ocio. Esta característica de toma de decisiones frente al trabajo remunerado, que es diferente en hombres y mujeres, es aceptada como dada.

García de Fanelli analiza también teorías centradas en los mecanismos institucionales. Dentro de las mismas, el enfoque institucional, es el más importante. De acuerdo al mismo, el mercado de trabajo no funciona competitivamente, ya que hay una cantidad de restricciones institucionales que explican la conducta tanto de empleados como de empleadores. Este funcionamiento del mercado laboral va a producir cierta inflexibilidad en la determinación de salarios y las condiciones de empleo. En este modelo, los mercados de trabajo internos se distinguen de los externos. En estos últimos, los precios y las decisiones de empleo y entrenamiento de la mano de obra son consecuencia de comportamientos económicos ligados al funcionamiento competitivo del mercado.

Se hace mención en este modelo a que en el concepto de mercado de trabajo interno, se puede distinguir entre dos tipos de segmentos del mercado de trabajo, que serían, el primario y el secundario.

*“Es la discriminación contra las mujeres en los empleos del mercado primario dominado por los hombres la que desempeña un rol central en la explicación de la discriminación ocupacional y salarial”.*²⁸

Así, la discriminación consistiría en una mayor demanda de trabajadores masculinos en lugar de femeninos en las ocupaciones tradicionalmente masculinas. Y esta reducida demanda de trabajo femenino en el sector de ocupaciones masculinas hace incrementar la oferta de las mujeres dispuestas a desempeñarse en las ocupaciones no demandadas.

Haremos alusión, finalmente, a explicaciones centradas en el proceso de trabajo, de acuerdo a lo que se viene poniendo en cuestión hasta el momento. Al respecto, Benería considera que el enfoque sobre el proceso de trabajo, es más útil que el de los mercados internos, si se pretende descubrir las causas de las estructuras de los empleos, de la división del trabajo entre sexos, entre tareas calificadas y no calificadas, así como también las diferencias de remuneración y la movilidad de jerarquías de las organizaciones y la dinámica en el control del proceso de trabajo²⁹.

Esta autora cree que existe una racionalidad económica en como se determina el empleo de la fuerza de trabajo femenina. Y así resulta posible poner en correspondencia ciertos rasgos o particularidades de la mano de obra femenina con cierta lógica de funcionamiento del capitalismo, pudiendo explicarse, de esta manera, porque las mujeres se concentran solo en ciertas ramas y ocupaciones del mercado de trabajo remunerado.

²⁸ Ídem.

²⁹ ídem

Para Benería, la segregación y discriminación ocupacional responde tanto a factores económicos como ideológicos. Para la explicación de la segregación ocupacional debe vincularse la realidad económica (la lógica del capitalismo) con la construcción social del género (el patriarcado).

El análisis de la segregación y la discriminación ocupacional requiere no adentrarse solo en la estrategia de los empleadores al maximizar las ganancias, debe tenerse en cuenta además, que las condiciones bajo las cuales las mujeres ofertan su trabajo es diferente a las de los hombres, como se ha venido analizando a lo largo de esta primera parte del presente trabajo.

De este modo, se afirma en la misma línea que *“Existe una construcción social de la mujer como trabajadora en el ámbito de instituciones tales como la familia, el sistema educativo y los sistemas de entrenamiento. Por otro lado, tampoco se debe omitir que también existe un proceso de construcción del género dentro del proceso de trabajo(...) la posición de las mujeres dentro de la estructura ocupacional no puede simplemente inferirse del análisis de la división sexual del trabajo en el interior de la familia sino que se debe analizar el proceso mismo del trabajo”*³⁰.

Cabe resaltar que a pesar del alcance y los problemas de cada una de las explicaciones o teorías que se expusieron, son positivas tanto para modelos económicos como para los sociológicos, debido a que refieren sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y la desigualdad social incorporando la importancia de la discriminación.

³⁰ Beechey en García de Fanelli, Ana. M. *Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género*. Desarrollo Económico. Vol 29 N° 114, 1989.

CAPÍTULO 2.

Las mujeres en el mercado de trabajo en la actualidad.

En este segundo capítulo, analizaremos la situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo en América Latina, y específicamente en Uruguay, desde la década de los 80. Cómo las mujeres se van incorporando al mercado laboral a partir de esta década, qué actividades se encuentran desempeñando; cómo se manifiesta la División Sexual del Trabajo en la actualidad, las leyes antidiscriminatorias que existen en nuestro país, y el ejercicio o no de los derechos ciudadanos de las mujeres que se encuentran excluidas del mercado laboral, así como aquellas que se encuentran insertas precariamente.

2.1- El mercado laboral femenino en América Latina.

Para profundizar en el mercado laboral femenino en América Latina en las décadas del 80 y 90, creo que es necesario enmarcarnos en el contexto económico, social y político imperante en América Latina en esas décadas.

Las economías de los países del Cono Sur, comprendiendo a Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, experimentaron transformaciones durante los años 90. Este nuevo escenario se encuentra determinado por el proceso de globalización (conteniendo un fuerte componente de regionalización), privatización y liberalización económica. Asimismo, en este contexto, aunque la creación de nuevos empleos está determinada en gran medida por la evolución del producto, la relación entre ellos se ha debilitado como consecuencia de los requerimientos de un mundo más competitivo e integrado³¹.

Así, cabe resaltar que, *“El proceso de globalización en el que están inmersos los países provoca profundas transformaciones y en algunos sirve como excusa para legitimar cualquier tipo de medida económica, política o social que se tome. Así se explican el desempleo, la disminución de los salarios reales, el deterioro de las condiciones de trabajo, etc. Las formas y organización del trabajo de los países de la región, sufren y están sometidas a enormes transformaciones. La composición de la fuerza de trabajo se ha modificado; cada vez es menos estable y permanente”*³².

³¹ Marinakis, A. "Género, Pobreza y Empleo en los Países del Cono Sur: Interrelaciones y Estado de Situación". OIT, Santiago de Chile, 1999.

³² Heller, Lidia. "El empleo femenino en los noventa ¿nuevos escenarios, nuevas ocupaciones? El caso Argentino" en Aguirre, R y Batthyány. *Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur*. OIT. Cinterfor. Montevideo. 2001.

A raíz de ello, en el mercado de trabajo se ha visto modificada la oferta y la demanda de trabajo. Del lado de la oferta laboral, uno de los cambios más significativos, es el aumento de la tasa de participación laboral femenina. Pero, este aumento de puestos de trabajo para las mujeres, no fue suficiente para absorber toda esa oferta laboral, y este excedente se va a manifestar en el desempleo. De esta forma, podría decirse que las economías en los años 90, presentan un déficit crónico en la generación de empleos, ya que en el momento en que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo masivamente, las perjudica en especial³³.

En lo que refiere a las dimensiones sociales de la globalización, entre las principales suelen destacarse las nuevas regulaciones de las relaciones laborales, que ha traído consigo la integración económica y la globalización de mercados.

Estudios que se han realizado sobre inserción y capacitación laboral de las mujeres, han denotado que en las sociedades de América Latina, el mercado de trabajo sigue dividido entre tareas masculinas y tareas femeninas.

Las mujeres se han incorporado activamente al mercado de trabajo en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe durante las últimas décadas de este siglo que se fue. Más específicamente, de acuerdo a un estudio de CEPAL, en América Latina la mayor parte de las mujeres comienza a trabajar en la década de los ochenta, como consecuencia del empobrecimiento de las familias. Además, se encuentra la necesidad de producir aumentos en los ingresos monetarios debido a la crisis de la deuda externa que sufrió la región³⁴.

Otros factores tienen que ver con procesos como la rápida urbanización, la racionalidad que rige las actuales formas de economías, el aumento de los niveles educativos de las mujeres, así como el derecho de las mujeres de participar en el mercado laboral.

De este modo, esta masiva incorporación de las mujeres ha involucrado cambios en lo que tiene que ver con las relaciones económicas y sociales de nuestras sociedades, no significando en muchos casos cambios en las condiciones laborales de las mujeres.

Para las mujeres salir de su condición de inactividad es considerado como un indicador de avance de su condición de género, ya que les permite iniciar un proceso de empoderamiento económico.

Se señala al respecto que *"en las áreas urbanas de Argentina, Brasil y Uruguay el número de mujeres incorporadas al trabajo durante los noventa superó al de los hombres. De tal modo, el aumento de la tasa global de participación laboral que se produjo en los*

³³ Marinakis, A. "Género, Pobreza y Empleo en los Países del Cono Sur: Interrelaciones y Estado de Situación". OIT, Santiago de Chile, 1999.

³⁴ Heller, Lidia. "El empleo femenino en los noventa ¿nuevos escenarios, nuevas ocupaciones? El caso Argentino" en Aguirre, R y Batthyány. *Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur*. OIT. Cinterfor. Montevideo, 2001.

*cinco países en la década de los noventa se explica casi exclusivamente por el aumento de la participación femenina*³⁵.

Esta incorporación de las mujeres al mercado laboral se presenta como una tendencia a largo plazo y de carácter estructural. En el caso de los modelos de comportamiento de los jóvenes, se percibe que los proyectos laborales son cada vez más centrales en la vida de las mujeres, y por ende, su tasa de participación laboral continuará en ascenso.

Esta tendencia a largo plazo se estableció como una presión muy grande en el mercado laboral de los años 90, porque la entrada masiva de mujeres se encontró con una barrera en el modelo de crecimiento que genera poco empleo, ya que era inferior al crecimiento de la fuerza de trabajo.

Pero la incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha sido solo un aumento cuantitativo, sino que ha traído un cambio cualitativo en cuanto a formas y modelos de participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Por ende, el ciclo de vida familiar relacionado con la edad, estado civil, el número de hijos de las mujeres, pierde importancia para la incorporación de las mujeres al mercado laboral, fundamentalmente entre las mujeres más educadas.

La tasa de participación laboral de las mujeres en el Cono Sur, presenta patrones diferentes de acuerdo al nivel socioeconómico. De esta forma, las mujeres provenientes de hogares de menores ingresos, van a tener mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo, y sus niveles de participación van a ser menores que los de aquellas de niveles socioeconómicos más altos. La significativa reducción de la pobreza en estos países, se apoyó en mayor parte en el empleo de los hombres y no en la incorporación de las mujeres.

En lo que refiere al modelo de participación femenina ha cambiado también, aumentando el número de horas dedicadas al trabajo remunerado, la continuidad de las trayectorias y el número de años de vida laboral. Al mismo tiempo, la composición de la fuerza de trabajo femenina está sufriendo cambios: hace 30 años el perfil de la mujer trabajadora era una mujer joven, soltera, sin hijos y con poca educación.

Arriagada afirma que esta creciente participación femenina en el mercado de trabajo, es mayor aún, si se tiene en cuenta que hay importantes magnitudes de trabajo femenino que no se mide ni se considera en las cuentas nacionales, produciéndose un subregistro de la mano de obra de las mujeres.

En la misma línea, Benería, realiza un estudio donde constata que *"la subestimación de la contribución femenina a la economía ha afectado particularmente a cuatro áreas de actividad: producción de subsistencia, trabajo no remunerado, producción doméstica y*

³⁵ Valenzuela, M. "La situación laboral y el acceso al empleo de las mujeres en el Cono Sur" en *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. OIT, Chile, 2000.

tareas afines y trabajo voluntario (...) tendencia a subestimar la fuerza de trabajo femenina en lo que a producción de subsistencia se refiere y en las actividades no remuneradas, mientras que en la producción doméstica y en el trabajo voluntario se ha suscitado un problema conceptual, al no considerarse este tipo de actividades como 'económicas'"³⁶.

Al hacer mención a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo en América Latina, creo pertinente referir a la incidencia que tiene en el mismo el MERCOSUR, que constituiría la búsqueda de nuevas modalidades de inserción internacional, frente a los problemas y desafíos que la globalización económica, comercial y financiera ha planteado para los países de la región.

2.2- La situación laboral de las mujeres y el MERCOSUR.

Los mercados de trabajo en la región, han sufrido una serie de cambios dirigidos a la búsqueda de competitividad, abaratando los costos laborales y la introducción del cambio tecnológico. Al mismo tiempo, se constata también una creciente tendencia a la flexibilidad laboral ligada a la normativa, institucionalidad y política laboral, y a la capacidad de adaptarse al cambio de recursos humanos que requieren las empresas.

Todo ello ha afectado a muchos sectores de trabajadores/as, deteriorando la calidad de los empleos, aumento del subempleo, y la precariedad, manifestada a través de empleos inestables y la ausencia de cobertura de seguridad social, entre otros factores.

Existen diferencias entre los países de la región en lo que hace a actividades, dinámicas productivas y desarrollo tecnológico, dando lugar a desplazamientos de actividades y a modificaciones en la cantidad de puestos de trabajo, desequilibrios en el mercado laboral, sea por el nivel de demanda o en sus características (calificación, habilidades y competencias).

Con respecto al mercado laboral, como ya se dijo anteriormente, se puede constatar la participación creciente de las mujeres, tanto en el ámbito internacional como regional. A pesar de ello, es posible verificar serios desequilibrios, en lo que hace a normas de inserción laboral femenina y masculina, como a la retribución percibida por ambos sexos.

En lo que respecta al proceso de integración económica regional y la consideración de sus impactos sociales, en particular sobre las relaciones de género y la situación de las mujeres, los avances son insuficientes. Es decir, en el tratamiento de los temas laborales en la órbita de la estructura institucional del MERCOSUR, la perspectiva de género ha sido casi inexistente.

³⁶ Benería en Arriagada, I. "Chile y Uruguay en los noventa: cambios en el mercado laboral urbano por género" en Aguirre, R y Batthyany, K. *Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur*. OIT. Cinterfor. 2001

Sin embargo, aparecen algunas manifestaciones que buscan cambiar esta situación, como resultado de acciones emprendidas desde los ámbitos oficiales que se ocupan de la situación de las mujeres en cada uno de los países y desde la sociedad civil a través de las organizaciones no gubernamentales, el Grupo Mercado Común, creó la Reunión Especializada de la Mujer con el objetivo de contribuir al desarrollo social, económico y cultural de las comunidades de los países miembros.³⁷

Se producen una multiplicidad de interrogantes respecto a los impactos de los procesos que viven las economías, el empleo y la fuerza de trabajo femenina en la región, denotándose la necesidad de visibilizar esta problemática. Se plantea la necesidad de reconocer la coexistencia en el mercado laboral de diferentes realidades y entre ellas, las de mujeres y hombres.

Hay autores que consideran que *“el desafío actual más importante para las mujeres trabajadoras consiste en lograr la igualdad en las relaciones laborales, o más específicamente, la igualdad de oportunidades y de trato (...) Ese desafío se plantea con o sin Mercosur, pero seguramente se vuelve más complejo en la perspectiva de una integración regional”*³⁸.

2.3- Las mujeres en el mercado de trabajo en Uruguay desde la década del 80 hasta la actualidad.

Las características del mercado de trabajo se encuentran determinadas por un conjunto de variables de distinto tipo: demográficas, productivas, económicas y culturales. Particularmente en Uruguay, dichas características se han ido conformando en el largo plazo, de acuerdo a la evolución de cada una de las variables. Por ende, para referirnos al mismo, es preciso aludir a la situación económica, política, productiva y social de nuestro país, para poder entender la dinámica del mercado de trabajo en las décadas del 80 y 90.

En la década de los ochenta en Uruguay, puede sostenerse con Prates, que se vivía una etapa de crisis, que alcanzaba por lo menos tres décadas. De acuerdo a la autora, se reconocen entre 1974-1986 tres subetapas. *“La primera de “crecimiento prestado y autoritarismo”. La segunda de “apertura política y recesión” y la tercera de “reactivación económica y democracia”*³⁹.

³⁷ Espino, A. “El Mercosur y el impacto del comercio en la situación de las mujeres en el comercio laboral. Una propuesta de indicadores”. En Aguirre, R y Batthyány, K. *Trabajo, género y ciudadanía*. OIT. Cinterfor. 2001

³⁸ Márquez, M. “Las mujeres y el Mercosur. Aportes para una perspectiva de género”. Gretrnu. Ediciones Trilce. s/d.

³⁹ Prates, S. “Participación laboral femenina en un proceso de crisis” en Aguiar, N. *Mujer y crisis. Respuestas ante la recesión*. Dawn/Mudar. Editorial Nueva Sociedad. Venezuela. Pp 77, 1990.

Al agotarse el modelo de crecimiento económico (modelo de sustitución de importaciones), le sigue un proceso extenso de estancamiento económico. En el plano político social dicho estancamiento se ve acompañado de la alta emigración internacional, polarización político social, guerrilla urbana, entre otros.

Se podría decir que se trató de una crisis de legitimidad, en el sentido de que las disputas políticas mantenían sin cambiar las condiciones limitantes de la producción capitalista. Desde otra perspectiva, esta crisis aparecía como una crisis de gobernabilidad en la cual los diferentes sectores políticos no pudieron manejar recursos institucionales para mantener la crisis en un entorno tolerable. Este período se cierra con el golpe de estado de 1973, aunque ya desde 1968 eran claros los signos de agotamiento del modelo, y de gestión de un modelo autoritario.

Siguiendo con Prates *"Durante la primera etapa del régimen de facto (1973-1979) la economía experimenta una recuperación (el PIB crece a una tasa anual de 5% entre 1974-1979, registro muy superior al del período 1955-1973). (...) La estrategia seguida buscaba reconvertir la estructura económica buscando booms y recesiones sectoriales, afectando negativamente, en particular, a los sectores productivos volcados al mercado interno. Deterioro salarial y desocupación sectorial constituirían dos instrumentos poderosos para movilizar una fuerza de trabajo "disciplinada"*"⁴⁰

En esta primera etapa es en la que se puede visualizar el primer gran impulso de las mujeres hacia el mercado de trabajo. Las jornadas laborales se incrementaron y las familias articularon estrategias de múltiples generadoras de ingresos. En las mismas, las mujeres jugaron un rol protagónico. Se comportan como un "trabajador adicional", experimentando una alta tasa de desocupación, y al mismo tiempo, una mayor persistencia en el ritmo de decrecimiento del desempleo. El deterioro salarial estimuló la oferta de fuerza de trabajo femenina, jugando un importante papel el modelo exportador de manufacturas, tanto en la demanda de fuerza de trabajo femenina como en la definición de su perfil.

Es preciso resaltar con Prates que *"la respuesta laboral de la mujer a la crisis social del período 1974-1980 no parece resultar entonces de un creciente sentimiento de autonomía o status, sino que parece responder a un aumento de la desesperación nacida del deterioro del ingreso familiar. El nivel de aspiraciones respecto a la calidad de reproducción de la fuerza de trabajo se hallaba amenazado"*⁴¹.

La autora mencionada distingue una segunda etapa que se inicia en 1980, y que en lo político constituye una etapa de "deshielo", con el plebiscito constitucional, siendo

⁴⁰ Ídem.

⁴¹ Prates, S. "Participación laboral femenina en un proceso de crisis" en Aguiar, N. *Mujer y Crisis. Respuestas ante la recesión*. Dawn. Mudar. Editorial Nueva Sociedad. Venezuela, 1990. Pág. 82.

derrotados los militares y al que le siguen las elecciones internas de los partidos políticos no proscritos (1982).

En esta etapa, la sociedad civil comienza a movilizarse. Movimientos como el de "ollas populares", cooperativas de salud y consumo, se crean procesando demandas y demostrando su perfil social. Asimismo, diversos grupos y organizaciones de mujeres hacen aparición pública después de décadas de silencio⁴².

Por otra parte, el salario real se veía fuertemente deteriorado, acompañado de una fuerte tasa de desocupación para las mujeres. A pesar de estas altas tasas, las tasas de actividad femenina mantienen su tendencia ascendente, no dando lugar a caracterizar el comportamiento laboral de la mujer como el correspondiente al del trabajador desalentado.

Entre 1981 y 1982 frente al crecimiento de la desocupación, la respuesta laboral de las mujeres en Montevideo, se dirigió al Servicio Doméstico. Ya que en periodos recesivos las mujeres logran ocupaciones que aparecen como "no adecuadas" para los hombres, tanto desde su perspectiva como de la de los empleadores, encontrándose dentro de estas ocupaciones, el servicio doméstico, en lo que respecta a la demanda y la oferta de trabajo⁴³. En esta década, además, con la expansión manufacturera, el trabajo fabril tuvo preeminencia en ramas como la confección, los tejidos de punto, el calzado.

En este sentido, el creciente proceso de incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el acceso a salarios de una parte importante de las trabajadoras en este proceso de crisis, pareciera que estimularía un proceso de individuación de la mujer que permitiría sedimentar un proceso de redefinición de la "identidad femenina" constituida sobre sus propias bases. Este proceso la distancia de una "identidad relacional", relacionada a los status derivadas de las relaciones de parentesco, en particular con los miembros masculinos de su grupo primario⁴⁴.

Se afirma de acuerdo a la autora que *"el trabajo de mercado femenino presenta condiciones en Uruguay capaces de estimular procesos liberadores de la mujer y de asumir una tendencia irreversible, porque define su dinámica en el entorno de una sociedad que experimentó un proceso de intenso desquiciamiento, de ruptura de manos de referencia y grupos de participación"*⁴⁵.

Por último, una tercera etapa, que constituiría la reactivación económica, que se verá acompañada de una leve recuperación del salario real. Esta etapa, se encuentra bajo el régimen democrático formal (1985); el sindicalismo vuelve a actuar y se establecen los

⁴² Idem.

⁴³ Idem.

⁴⁴ Idem. Pp 89-90.

⁴⁵ Prates, S. "Participación laboral femenina en un proceso de crisis" en Aguiar, N. *Mujer y crisis. Respuestas ante la recesión*. Dawn/Mudar. Editorial Nueva Sociedad. Venezuela. Pp 90. 1990

Consejos de Salarios, tripartitos (con representación sindical, empresarial y del Estado) que se transforman en un espacio de negociación de los sectores asalariados en 1986.

En este periodo, las organizaciones de mujeres se expanden y cristalizan. Se crea una comisión de Mujeres con un discurso claramente definido, que se encarga de organizar el primer encuentro de mujeres sindicalistas en 1986.

En la etapa de los 70 al 90 adquiere gran importancia la participación laboral de la mujer, que va a modificar la estructura del empleo en tanto se feminiza fuertemente la población económicamente activa.

Por ende, puede establecerse que el crecimiento de la población económicamente activa (PEA) en el Uruguay en el periodo de 1986 a 1999 aumentó de 40.4% a 48.5%, sobre la base del aumento de la participación laboral femenina⁴⁶.

En la década del 90 los principales objetivos de la política económica fueron el descenso de la inflación, el ajuste en las cuentas fiscales y externas y la profundización de la apertura comercial, para mejorar la asignación de recursos. A comienzos de esta década se inicia un plan de estabilización de precios y de mejoramiento de cuentas fiscales. Además de que se implanta una estrategia para combatir la inflación.

A comienzos de 1991 se firmó el tratado de Asunción mediante el cual Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay se comprometieron a conformar el Mercosur. La actividad económica entró en una fase de crecimiento hacia 1991, que se extendió hasta 1994.

De esta manera, los efectos del plan de estabilización, sobre el nivel de actividad se dieron a través de la expansión de la demanda interna, en lo que refiere al consumo privado, ya que aumentaron los salarios reales, remuneraciones fijas, y por el abaratamiento de los productos importados. Pero, entre fines de 1995 y mediados de 1996, la economía entró en una breve fase recesiva con caída de la producción que se acompañó por altas tasas de desempleo.

La reforma del Estado es considerada uno de los pilares básicos del ajuste estructural. Esta se explica por la necesidad de lograr una mayor eficiencia y flexibilidad del sector público para adecuarse a las nuevas modalidades de inserción internacional, y de disminuir los costos que afectan la competitividad. En lo que refiere al empleo, los impactos más significativos derivaron de la aplicación de algunas leyes destinadas a disminuir el tamaño del Estado.

A su vez, la descentralización de negociaciones salariales ha sido uno de los cambios importantes de la década de los 90. Las mismas pasaron a realizarse a nivel de cada empresa o rama, sin intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en representación del Poder Ejecutivo.

⁴⁶ Amarante, V y Espino, A. "La evolución de la segregación laboral por sexo en Uruguay (1986-1999)" En: Instituto de Economía. Serie Documentos de Trabajo DT 3/01. 2001. Pp 2

Hay autores que encuentran que la variación de la tasa de actividad femenina entre 1987 y 1997 se debe a un aumento en la participación en si misma, lo que sugiere un cambio en la conducta de las mujeres uruguayas, más que modificaciones en la estructura poblacional. Pero el nivel educativo presenta un patrón diferente, *"ya que la variación en la estructura poblacional explica en forma importante el cambio en la tasa de participación agregada cuando se analiza esta variable"*⁴⁷. Se constata que el incremento de la participación femenina se dio entre las mujeres de nivel educativo medio, considerando a aquellas que cursaron secundaria. Las mujeres de nivel educativo bajo, o sea, las que cursaron primaria, no ha aumentado, y las de nivel educativo alto, que presentan educación terciaria, ya presentaban altas tasas de actividad laboral.

Al respecto *"a mayor nivel educativo, la tasa de participación femenina es más alta, e incluso, entre quienes completan la educación terciaria, ésta es prácticamente similar entre uno u otro sexo"*⁴⁸.

De acuerdo a Rosario Aguirre, las mujeres activas que han accedido a niveles secundarios y universitarios, tienen ventajas con respecto a los hombres desde hace tiempo. La feminización de la matrícula universitaria es cada vez más alta. Este fenómeno del aumento de la instrucción femenina se produce en diferentes ritmos en todos los países. En 1981, en Uruguay, la población activa masculina urbana con trece años y más de educación era del 7.2%, mientras que la femenina era de 13.4%. En 1998, la masculina aumentó a 11.9%, y la femenina al 20.4%.⁴⁹ Mientras que en el año 2004, la población activa femenina con trece y más años de educación era de 71%; y la masculina de 82%.

Esta feminización de la educación superior, puede vincularse a transformaciones culturales sobre el papel de las mujeres, y también a las dificultades de acceso al mercado laboral en sociedades donde se cree que la educación es un canal importante de inserción ocupacional y de ascenso social.

Como ya se explicó anteriormente, las mujeres que provienen de los hogares con menores ingresos, tienen más dificultades para ser incluidas en el mercado de trabajo. Al respecto, se señala que distintos factores económicos, familiares, sociales y culturales, entre los cuales pueden destacarse los bajos salarios que se perciben en los sectores en que podrían trabajar en función de los niveles educativos alcanzados, la falta de oportunidades de capacitación, la carencia de servicios de cuidado para los niños más pequeños y para los más viejos, explica que las mujeres pertenecientes a estos hogares tengan más dificultades para realizar trabajos fuera del hogar.

⁴⁷ Amarante, V y Espino, A. "La evolución de la segregación laboral por sexo en Uruguay (1986-1999)". Instituto de Economía. Serie documentos de trabajo DT 3/01. Pp 3. Noviembre de 2001.

⁴⁸ Idem.

⁴⁹ Información extraída de CEPAL, 2000.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en las dos últimas décadas, se ha visto acompañada por la disminución promedio de las brechas de ingresos entre hombres y mujeres. La permanencia de estas brechas se encuentra asociada a la segregación ocupacional y a la discriminación laboral.⁵⁰

Tendencias que han sido analizadas hasta el momento como incremento en la participación laboral de las mujeres y la reducción de la brecha en las remuneraciones por sexo, de acuerdo a Espino (2003) llevan a pensar que los ingresos femeninos constituyen una parte más importante del ingreso dentro del hogar. Y por ende, la tendencia a creer en los ingresos femeninos como complementarios dentro del hogar, probablemente no se vea sustentada en la actualidad⁵¹.

No sólo se expresan diferencias en el comportamiento laboral de hombres y mujeres en las tasas de participación, sino también en las formas de inserción laboral.

La distribución de las mujeres por tipo de ocupación muestra que la tercera parte de las mujeres ocupadas se encuentran en servicios personales y ocupaciones afines, seguido por comerciales y vendedores, gerentes, administradores y funcionarios de categoría directiva. También se encuentra una alta proporción de mujeres entre profesionales y técnicos.

Las características del trabajo desarrollado en las actividades que tienen que ver con servicios personales y ocupaciones afines están vinculadas a aprendizajes realizados por las mujeres como parte de la socialización de género; y a su vez, pueden identificarse con los estereotipos que suelen manifestarse por parte de los empleadores en relación a las denominadas cualidades femeninas⁵².

2.4- Acerca de la Estructura del Empleo Femenino.

Como consecuencia de la evolución de la economía de las dos últimas décadas en América Latina y del nuevo escenario mundial la estructura del empleo se ha visto modificada, pero impactando de diferente manera en los diversos grupos de trabajadores.

Algunas de las modificaciones producidas son: la creciente informalización del empleo, y nuevas y cada vez más difusas fronteras entre el sector formal e informal. La informalización se ha visualizado en el sector formal y se tradujo en un aumento de la

⁵⁰ Espino, A. "El aporte de las remuneraciones femeninas en los hogares y sus efectos en la distribución del ingreso". Instituto de Economía, Serie de documentos de trabajo, Marzo de 2003.

⁵¹ Idem, Pp 2.

⁵² Amarante, V y Espino, A. "La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados (1990-2000)". Instituto de Economía. Serie Avances de Investigación, DT 05/02. Pp 9. Setiembre de 2002.

precariedad en este sector, que se manifiesta a través del aumento de la inestabilidad y de la falta de cobertura de la seguridad social. Además, otro de los cambios en la estructura del empleo tiene que ver con la cada vez mayor presencia de las mujeres en el sector terciario.

La idea de sector informal fue desarrollada en la década de los setenta por OIT, para hacer referencia a un sector compuesto por actividades marginales que proveen ingresos y redes de seguridad para los trabajadores menos calificados. La informalidad implica además, trabajos de baja productividad en segmentos marginales de la economía, involucrando a unidades económicas de subsistencia, con escasa o nula capacidad de inversión. Como consecuencia, el sector informal remite a los ocupados con ingresos insuficientes en actividades de baja productividad, pero funcionales al resto de la economía.

El trabajo informal tiene efectos sobre diferentes áreas, tales como la vida de la sociedad y no sólo sobre la económica. Los empleados por cuenta propia o trabajadores independientes, generalmente no tienen ninguna clase de protección frente a la enfermedad, los accidentes laborales o cualquier otro hecho que les impida desarrollar su trabajo en condiciones normales.

Otra conceptualización considera a la informalidad como *“el conjunto de actividades generadoras de ingresos provenientes de relaciones de trabajo no reguladas legalmente cuya función común es aliviar (mitigar) desde el punto de vista de las empresas, las consecuencias del proceso de proletarización (...) la función paliativa se efectúa en dos sentidos: a) por medio del acceso al consumo de la clase trabajadora (...) b) dejando de lado los niveles de salario mínimo y los pagos indirectos vía prestaciones sociales.”*⁵³

A partir de la década del 90, diversos organismos internacionales como OIT, OCDE, FMI, Banco Mundial, decidieron adoptar un concepto coordinado de sector informal. La cuantificación del empleo informal incluye las siguientes categorías: servicio doméstico, auto empleo (excluyendo administradores y profesionales), trabajo familiar no remunerado y trabajo en pequeñas empresas que tienen menos de cinco empleados.

El Estado ha tenido un rol importante en el incremento y en la persistencia de tales relaciones informales de trabajo. Por una parte, por medio de políticas económicas que inciden en los niveles de ocupación e ingresos y empuja a sectores de trabajadores a incorporarse en relaciones de este tipo. Por otra parte, a través de ciertas prácticas institucionales que hacen inefectivos los mecanismos de protección laboral, asegurando su permanencia⁵⁴.

⁵³ Aguirre, R. “Relaciones informales de trabajo: marco conceptual y principales características” en *El trabajo informal en Montevideo*. Ciedur. Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo, Uruguay. Pág. 15, 1986.

⁵⁴ Idem. Pp 15.

En los años 90 aumenta la informalización de empleos tanto de hombres como de mujeres. Y por lo tanto una proporción mayoritaria de los nuevos empleos para ambos sexos se crean en el sector informal. Para el caso de los hombres, la mitad de los nuevos empleos se generaron como autoempleo, bajo la forma de trabajo por cuenta propia.

En cambio, para las mujeres, el incremento de trabajadores por cuenta propia fue moderado. El servicio doméstico fue el que aumentó a un ritmo superior.

A fines de la década del 90 en América Latina, más de la mitad de las ocupadas se encontraba en el sector informal. De esta manera *"en la región las mujeres están sobre representadas en el sector informal o, en otras palabras, existe una brecha de informalidad entre hombres y mujeres"*⁵⁵.

El informalismo en Uruguay es un rasgo de carácter estructural, que no ha tenido cambios significativos durante los ciclos económicos. A su vez, la formalidad no es siempre sinónimo de garantía de protección social, a pesar de que aumenta muchísimo la posibilidad de tenerla. Situación que afecta por igual a hombres y mujeres.

Además, los ingresos de los trabajadores informales son reducidos y sujetos a grandes variaciones. En cuanto a las horas trabajadas, gran parte de ellos prolongan su jornada por encima del límite legal de 48 horas.

La calidad del empleo de las mujeres en el sector informal es inferior a la de los hombres, debido a que: perciben ingresos inferiores, se encuentran sobre representadas en los sectores más precarios, ya sea el servicio doméstico y los/as trabajadores/as familiares no remunerados.

Es claro que existe una relación directa entre informalidad y desprotección social, ya que una de las características del empleo informal es justamente la falta de protección social. En 2005, casi el 28% de los trabajadores es al mismo tiempo informal y no tienen cobertura de la seguridad social⁵⁶.

La informalidad se concentra en aquellos trabajadores que tienen menor nivel educativo, como consecuencia de la relación positiva entre los años de estudio y la posibilidad de acceder a un empleo formal, tanto para los hombres como para las mujeres. A pesar de ello, se puede comprobar como a igual nivel de escolaridad, la proporción de hombres ocupados en el sector formal es mayor que para las mujeres. Esto estaría significando que las mujeres necesitan más años de estudio para lograr insertarse en el sector formal.

⁵⁵ Abramo, L y Valenzuela, M. "América Latina: Brechas de equidad y progreso laboral de las mujeres en los 90", OIT, ACTRAV, AECI. Pág. 34. s/d.

⁵⁶ Información extraída de página Web "Economía y Mercado", en entrevista realizada a V. Amarante y A. Espino acerca de su publicación "Informalidad y protección social en Uruguay. Elementos para una discusión conceptual y metodológica".

De acuerdo a datos de la Encuesta Continua de Hogares 2005, la composición del empleo informal se desagrega de la siguiente manera: "Asalariados privados" constituyen el 34,3%; "trabajadores cuenta propia con local" 26%; luego los "trabajadores cuenta propia sin local" el 19,8%; "Servicio Doméstico" 16,9%; por último, los patrones constituyen el 3,0% de los empleados informales.⁵⁷

El sector formal, como dijimos, en este último tiempo se está caracterizando por la precariedad. El trabajo precario, es aquel que presenta un fuerte componente femenino, y se destaca en general por ser discontinuo en el tiempo, y no regulados por leyes laborales, asumiendo en algunos casos el carácter de clandestino. Dentro de los denominados "trabajos precarios" se ubican el servicio doméstico, el trabajo a domicilio, el trabajo por cuenta propia y en microempresas.

El trabajo a domicilio – de acuerdo a Benería y Roldán- responde a un criterio de producción flexible que representa una estrategia para la generación de ingresos de los trabajadores. Mediante el sistema de trabajo a domicilio y otras formas de subcontratación las empresas formales eluden el cumplimiento de disposiciones sobre salarios mínimos y pagos indirectos vía prestaciones sociales, facilitándose la adaptación de actividades formales a las fluctuaciones en el mercado.

Podría ser considerado un trabajo asalariado con la diferencia de que se realiza en un lugar ajeno a la empresa, el hogar del trabajador, no es estable en el tiempo y se paga a destajo. Las actividades tradicionales que generalmente constituyen el trabajo domiciliario son confección, calzado, textiles, cuero, tabaco y otras⁵⁸.

Por otra parte, existe la categoría de las/os trabajadoras/es por cuenta propia, pudiendo ser muy variadas, ya que pueden abarcar desde la profesional independiente (doctora, dentista, entre otras) hasta la vendedora ambulante, cuyo trabajo podría ser semiclandestino.

La precariedad de esta categoría podría estar dada – a excepción de las profesionales independientes- por la ausencia de seguridad social, vacaciones, licencia por maternidad o enfermedad, u otros beneficios a los que acceden las trabajadoras asalariadas.

Otro de los cambios en la estructura del empleo, como se dijo previamente, tiene que ver con la presencia cada vez mayor de las mujeres en el sector terciario. En lo que refiere al proceso de tercerización de la economía ha sido más acentuado entre las mujeres, alcanzando a la casi totalidad de los nuevos puestos generados para las mujeres en la

⁵⁷ Información extraída de Encuesta Continua de Hogares 2005. En: Ídem

⁵⁸ Benería, L y Roldán, M. "Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México". El Colegio de México. Fondo de Cultura Económica /Economía Latinoamericana. 1992.

década de los noventa. En este sentido, las mujeres están muy fuerte y crecientemente concentradas en este sector.

En Uruguay, el peso de este sector --que incluye los servicios comunales, personales y sociales, el comercio, transporte y comunicaciones y electricidad, gas y agua- en el empleo femenino es superior al promedio regional. Las trabajadoras en servicios personales, empleadas de oficina, vendedoras y profesionales y técnicas representan más del 60% del empleo femenino.

El empleo femenino en sectores no tradicionales se encuentra creciendo de manera significativa, y se ha observado una pérdida de importancia del empleo industrial, que afecta tanto a los hombres como a las mujeres. Con la caída del empleo industrial se han visto perjudicados tanto los hombres como las mujeres en nuestro país.

Asimismo, la agricultura está adquiriendo creciente importancia en el empleo femenino, mientras expulsa hombres del sector. Esto no significa que los hombres sean reemplazados por mujeres, sino que éstas se han ido incorporando a la agroindustria, feminizada y en expansión, en tanto ha disminuido la ocupación masculina por la caída de la agricultura tradicional.

2.5- Trabajo no remunerado y remunerado.

Las transformaciones que se vienen suscitando en el mercado laboral -como ha sido analizado en puntos anteriores-, acompañados por cambios que se procesan en las familias tienen consecuencias en la vida social y económica. Estas transformaciones plantean la necesidad de obtener información sobre el uso del tiempo, ya que tanto las personas como los hogares deben cubrir una compleja combinación de actividades, ya sea dentro del mercado, como en las familias y las comunidades.

Los cambios en las familias latinoamericanas se han producido en gran parte por la incorporación acelerada de las mujeres al mercado de trabajo remunerado, como ya se ha establecido a lo largo de este trabajo. Este proceso no ha tenido su contrapartida en la participación masculina en las actividades domésticas no remuneradas, asociadas a la reproducción cotidiana de los hogares y al cuidado de la salud familiar, de los niños y de las personas adultas mayores.

En el sector doméstico, o en el no mercantil, se producen relaciones sociales fundamentales para la preservación de la vida y la socialización de sus miembros, siendo estas relaciones sociales menos visibles. Como ya fuera analizado en el primer capítulo este trabajo reproducido de las mujeres, a pesar de ser de gran importancia en los hogares, se torna invisible para la economía. La invisibilidad del trabajo doméstico en las estadísticas

oficiales se debe a que el concepto de producción se asimila con el de producción de mercado, y el de trabajo con el de empleo. Por ende, no se considera "trabajo" la producción de bienes y servicios que tiene lugar en la esfera familiar.

El tiempo social del trabajo es más amplio que el correspondiente al trabajo remunerado realizado para el mercado. Los niveles de bienestar de las personas y de las sociedades se sustentan tanto en el aporte del trabajo que se realiza en el ámbito de las relaciones privadas, como en la esfera pública del trabajo y en las organizaciones sociales. A través de la historia, hombres y mujeres han tenido diferentes experiencias de estructuración del tiempo, debido a normas culturales y prácticas socialmente aceptadas.

En la actualidad, las mujeres latinoamericanas buscan trabajo remunerado porque lo necesitan, pero también porque quieren, lo que explica que a pesar de la precariedad del empleo femenino, ellas prefieren continuar en el mercado de trabajo con el fin de potenciar su autonomía económica. El crecimiento de la PEA femenina ha mantenido similares características independientemente del grado de crecimiento económico de los países.

Además de tener un efecto positivo en los ingresos, la autonomía económica de las mujeres favorece su empoderamiento porque incrementa su capacidad de elección y acción, y fortalece ciertas dimensiones subjetivas que las hacen sentirse menos vulnerables.

Podría decirse, teniendo en cuenta comentarios de la CEPAL, que las mujeres latinoamericanas contribuyen de manera significativa a la reducción de la pobreza, pero sufren con mayor severidad sus efectos, lo que las incentiva para acceder al mercado de trabajo.

Cabe resaltar que para analizar el trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres se tomará en cuenta una investigación acerca del Uso del Tiempo y trabajo no remunerado. Para dicha investigación se realizó una Encuesta en Montevideo y área metropolitana en el año 2003. A través de la misma, se busca analizar la participación en el trabajo no remunerado, tanto de las mujeres como de los hombres que viven en pareja, teniendo presente el tiempo que dedican a su participación en el mercado de trabajo.

Pues bien, comenzaremos analizando el trabajo remunerado de las mujeres en nuestro país, expresando que en Montevideo, el 60% de los varones y el 40% de las mujeres trabajan en forma remunerada.

De acuerdo a la Encuesta realizada en Montevideo y el área metropolitana sobre el uso del tiempo y trabajo no remunerado, *"el alto porcentaje de responsables del hogar que realizan actividades laborales simultáneamente con las tareas domésticas sugiere que difícilmente se puede tener actividad laboral en la casa sin que se superpongan actividades domésticas y de cuidados"*⁵⁹.

⁵⁹ Aguirre, R; Batthyány. K. "Uso del tiempo y trabajo no remunerado. Encuesta en Montevideo y área metropolitana 2003". UNIFEM. Universidad de la República. Pp 44. 2005.

El trabajo remunerado en el hogar; que en la Encuesta mencionada significa si los responsables del hogar aceptaría trabajar a veces en la casa si el centro de trabajo lo permitiera; no es una opción clara para la mayoría de los montevideanos/as responsables del hogar. Tanto las mujeres como los hombres responsables de las tareas del hogar desearían trabajar más horas de forma remunerada.

Aún así, *“la distribución desigual del acceso, el uso y el control de los recursos productivos (trabajo, tierra, capital, información, nuevas tecnologías, recursos naturales, viviendas) explica las limitaciones que tienen las mujeres para generar ingresos (en especial para emprender iniciativas empresariales) y obtener beneficios acordes con los aportes que realizan, así como para incorporarse a los procesos de movilidad ascendente”*.⁶⁰

El recurso económico más importante al que pueden acceder las mujeres es el trabajo remunerado, al cual ingresan en condiciones de elevada desigualdad como ya hemos estado visualizando a lo largo de este trabajo.

A su vez, la libertad de realizar tareas remuneradas está afectada por las tareas que deben cumplir los miembros que están a cargo de actividades no remuneradas, que son en general mujeres.

Se cree que los procesos de empobrecimiento de las mujeres están relacionados con la dedicación a actividades no remuneradas y con la escasez de tiempo.

En Uruguay, las trabajadoras que son madres, han desarrollado complejas estrategias de cuidados familiares para incorporarse al mercado de trabajo formal o informal, debido a las dificultades de acceso a los cuidados de carácter institucional o familiar.

Al mismo tiempo, la medición del trabajo no remunerado permite visualizar la división sexual del trabajo dentro de las familias, y lo tanto, es un importante factor para comprender las limitaciones que tienen las mujeres para el efectivo ejercicio de sus derechos sociales, económicos y políticos.

El tiempo destinado por las mujeres al trabajo no remunerado afecta oportunidades de desarrollar sus capacidades en la dimensión personal (formación, descanso, auto cuidado) y social (participación social y política).

De acuerdo a la encuesta realizada en Montevideo y área metropolitana sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado, puede establecerse que la dedicación horaria al trabajo no remunerado varía de acuerdo al sexo del responsable. Mientras los hombres dedican promedialmente 31 horas semanales, las mujeres dedican 50 horas semanales.

Esta distribución varía en función de los niveles socioeconómicos: de acuerdo , en el nivel socioeconómico más bajo, las mujeres jóvenes que son las que tienen a cargo más niños pequeños, dedican más horas al trabajo no remunerado.

⁶⁰ CEPAL. *Capítulo III: Pobreza y desigualdad desde una perspectiva de género*. En: "Panorama social de América Latina 2002-2003". Pág 136. Naciones Unidas, Santiago de Chile, marzo de 2004.

Por otra parte, en el estrato más alto, las mujeres que se dedican en mayor número a las actividades no remuneradas son las que tienen entre 30 y 39 años, probablemente debido a que la maternidad es más tardía y a que existe una dedicación mayor a tareas de formación que en los otros estratos⁶¹.

Las mujeres que viven en pareja registran un incremento de trabajo no remunerado de 26 horas semanales, con respecto a las que viven solas. Y como consecuencia de la existencia de un hijo, a las mujeres que trabajan les supone un incremento de 16 horas semanales de trabajo no remunerado.

La sobrecarga de trabajo no remunerado no sólo depende de la presencia de hijos o hijas, sino que hay una fuerte incidencia de la división sexual del trabajo en el hogar, independientemente de la presencia de hijos.

La dedicación de varones y mujeres a las tareas domésticas es distinta, tanto como el reparto que los/as responsables hacen de ellas en los hogares. En este sentido, las mujeres responsables asumen las tareas domésticas en mayor proporción y cuentan con menor colaboración de otros miembros para realizar tareas tales como: organizar y distribuir las tareas, lavar y planchar, confeccionar y arreglar la ropa, cocinar. Los responsables hombres, por su parte, realizan en general reparaciones dentro del hogar, las compras, la cría de animales y las gestiones fuera del hogar. En lo que hace a las tareas que tienen marcas femeninas, tienden a ser realizadas por otros miembros del hogar o se sustituyen por bienes y servicios adquiridos en el mercado.

En conclusión, podría expresarse que el trabajo no remunerado realizado en los hogares, no sería una actividad marginal, sino que destina en tiempo una porción importante que el destinado al trabajo remunerado. Es preciso que el trabajo no remunerado sea valorado como una actividad humana destinada al bienestar personal, familiar y social. Este tipo de trabajo se encuentra desigualmente distribuido. Constituyéndose en una actividad primordialmente femenina, aunque no exclusivamente.

Se distinguen cuatro modalidades de trabajo no remunerado, a saber: el trabajo de subsistencia, el trabajo doméstico, el de cuidados familiares y por último, el voluntario o al servicio de la comunidad, que serán analizados a continuación.

Pues bien, comenzaremos con el trabajo de subsistencia, estableciendo que dicha modalidad de trabajo no remunerado circunscribe a toda la producción realizada en el hogar, ya que una vez producidos podrían cambiar de destino e intercambiarse en el mercado. Excluyéndose todos los servicios producidos en el hogar (salvo los servicios domésticos remunerados) que se consumen en el momento de su producción, ya que si se les admitiera

⁶¹ Aguirre, R; Batthyány, K. "Uso del tiempo y trabajo no remunerado. Encuesta en Montevideo y área metropolitana 2003" UNIFEM. Universidad de la República. 2005

desaparecería la población inactiva. El interés por estas actividades desarrolladas por las mujeres se produce a partir de la expansión de la pobreza en las áreas urbanas, como una forma de contribuir al bienestar de las familias de las familias en el marco de la preocupación por las denominadas “estrategias de sobrevivencia”.

En lo que respecta al trabajo doméstico, una distinción importante es la que refiere al cumplimiento por los integrantes del hogar en forma no remunerada y al trabajo doméstico asalariado, que continua ocupando a una parte importante de la población femenina.

El trabajo doméstico familiar se define como *“el conjunto de actividades de producción de bienes y servicios destinados al consumo directo de una unidad familiar, este trabajo descansa mayoritariamente en las mujeres, en especial en las amas de casa quienes tienen a su cargo, tareas indirectas en el proceso de trabajo tales como gestión, administración y dirección; tareas directas de producción y transformación de bienes y servicios para el consumo familiar, y tareas afectivas y de socialización”*⁶².

Puede contratarse servicio doméstico para la realización en la casa de alguna o todas las tareas, pero difícilmente ellas puedan ser totalmente sustituibles. El acceso a sustitutos del servicio doméstico depende de la existencia de trabajadoras domésticas asalariadas, del nivel de sus salarios y de la capacidad económica de los hogares para contratarlas.

En la misma línea, la distribución de tipo tareas en las que participan varones y mujeres en el interior de los hogares sigue claramente líneas de género. De este modo, las actividades que en mayor proporción realizan las mujeres están relacionadas a la producción de servicios para el hogar, mientras que las actividades que en mayor proporción realizan los varones son servicios de apoyo (compras, gestiones), a excepción de realizar tareas en el hogar.

Por su parte, el trabajo de cuidados familiares es definido como la acción de cuidar a niños, enfermos o personas adultas o ancianas dependientes para el desarrollo y el bienestar de su vida cotidiana. Aunque implica un trabajo material, no debe dejar de reconocerse el aspecto afectivo y emocional que conlleva. Dicha actividad puede realizarse ya sea dentro de la familia, o puede ser encomendada a otras personas ajenas a la familia, pudiendo remunerarse o no, constituyéndose redes de intercambio y solidaridad entre los miembros de las familias, y entre éstas y otros integrantes de la vecindad. Las mujeres dedican promedialmente más tiempo que los hombres a las tareas de cuidados infantiles.

En el ámbito público, el déficit de cuidado se ve en la insuficiencia de atención que prestan las políticas sociales a la situación de las madres, de los ancianos, de los enfermos, de los impedidos. Actualmente en Uruguay, existe un déficit de cuidados importante, pero no ha impactado en cifras, porque hay en nuestro país una generación de mujeres que amortiguan

⁶² Medel, J. “El trabajo gratuito de las mujeres” en *Visibilización del aporte de las mujeres a la economía del país*. Centro de Estudios de la Mujer. Pág 35. agosto de 2004.

este impacto. Son mujeres de 55 años o más que no están incorporadas al mercado de trabajo remunerado (las amas de casa) y que responden a estas necesidades de cuidado insatisfechas de diversas maneras. Aunque de acuerdo al aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo, este efecto amortiguador desaparecerá en pocos años.

Por último, haremos mención al trabajo voluntario, que es aquel que se presta a los no familiares, por medio de una organización ya sea laica o religiosa. Podría comprender actividades similares a las que se prestan en el sector mercantil y otras que pueden asimilarse a las actividades domésticas o de cuidados, que se realizan en todos los casos sin remuneración. Podemos afirmar junto con Aguirre y Fassler que, el trabajo comunitario desarrollado por gran cantidad de mujeres no tiene ningún tipo de recompensas, materiales ni simbólicas. De acuerdo a ellas, sería deseable que este tipo de trabajo generara prestigio y algún tipo de beneficios sociales.

Finalizando, creo pertinente hacer referencia a que las mujeres han desempeñado tres funciones básicas tradicionalmente, a saber: gestación de nuevas vidas; prestación directa de todos los servicios básicos a la sociedad a través de los hogares, tales como la alimentación, salud; y por último, la cohesión afectiva.

Estas funciones siguen siendo básicas, a pesar de determinados cambios tecnológicos y organizativos de la sociedad, que han afectado de forma directa a las mujeres. Se pretende mantener la sociedad abierta a las mujeres en sus nuevos papeles sociales, sin desligarse de las funciones tradicionales, llevándolas a la doble jornada de trabajo, que en ocasiones se torna interminable.

2.6- Doble jornada de trabajo de las mujeres.

Tomando a María Angeles Durán, *"la doble jornada es pura y simplemente explotación y no puede enmascararse bajo el argumento de que se trata de una opción voluntaria. Muchas mujeres la asumen como el precio de su libertad personal, pero no puede perdurar como solución satisfactoria a nivel individual ni a nivel colectivo"*⁶³.

Actualmente, y de manera creciente, las mujeres tratan de relacionarse individualmente con el sistema económico, político y administrativo. Pero su acceso al mercado de trabajo se encuentra muy complicado por la carga de trabajo no remunerado que se les asigna socialmente.

⁶³ Durán, María Ángeles. *Uso del Tiempo y trabajo no remunerado*. En: "Género y desigualdades sociales: Alain Touraine en la Universidad" Revista de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología N° 18, Setiembre 2000 Pp 56.

En Uruguay, las trabajadoras que son madres han desarrollado complejas estrategias de cuidados familiares para incorporarse al mercado de trabajo formal o informal, debido a las dificultades de acceso a los cuidados de carácter institucional o familiar⁶⁴.

Aguirre y Batthyány, al respecto, plantean que los tiempos de trabajo no remunerado de los varones y las mujeres que viven en hogares biparentales, con respecto a su dedicación al trabajo remunerado, visibilizan la relación entre el trabajo remunerado y el no remunerado.

Los datos del estudio sobre Uso del Tiempo y trabajo no remunerado que se citó en el apartado anterior, muestran que en los hogares biparentales, la participación femenina en el trabajo no remunerado familiar es mayor que la masculina, hasta para aquellas mujeres que trabajan a tiempo completo o se encuentran sobreocupadas. Lo mismo ocurre para las mujeres responsables de hogar que trabajan a tiempo parcial o son subempleadas.

*"La situación más grave se da en el caso de las mujeres que trabajando a jornada completa, o que están sobreocupadas, realizan semanalmente un promedio de 46 y 38 horas de trabajo no remunerado respectivamente mientras que los cónyuges en esa situación realizan solo un promedio de 20 y 15 horas, según estén ocupados a tiempo completo o sobreocupados"*⁶⁵. Y por ende, las mujeres le dedican un 40% de horas semanales promedialmente al trabajo no remunerado que los hombres en igual situación laboral.

A partir de estos datos expuestos, se pone de manifiesto que las mujeres que viven en hogares biparentales, tienen grandes dificultades para participar de trabajos remunerados. debido a la desigual distribución de la carga de trabajo con respecto a los hombres.

En este sentido, el ingreso de la mujer al mercado de trabajo remunerado, hace que ella deba conciliar inmediatamente la responsabilidad doméstica con el trabajo remunerado.

Pero esto no modifica la división del trabajo en el interior del hogar, produciéndose una desigual distribución de la carga global de trabajo, que estaría constituido por la suma del trabajo remunerado y el no remunerado entre varones y mujeres, y que estaría directamente relacionado con la división sexual del trabajo.

2.7- Acerca de la división sexual del trabajo en la actualidad

La división sexual del trabajo es considerada como una impronta sociocultural, que tiende a tipificar roles distintos en la esfera de lo público y de lo privado.

⁶⁴ Aguirre, R; Bathyány, K. "Uso del tiempo y Trabajo no remunerado. Encuesta en Montevideo y área metropolitana 2003. UNIFEM. Universidad de la República. 2005

⁶⁵ Aguirre, R y Batthyány, K. "Uso del tiempo y trabajo no remunerado. Encuesta en Montevideo y área Metropolitana 2003". UNIFEM. Universidad de la República. Pág. 54. 2005

A la mujer se la ubica “naturalmente”, como ya hemos podido analizar, directa o indirectamente, en el seno de la familia, o sea, el ámbito de lo privado, desarrollando actividades vinculadas con la reproducción biológica y social. Esta naturalización, a la que se hace alusión, legitima desigualdades sexuales en la sociedad, más allá de la familia y se vincula a otras relaciones y prácticas sociales de dominación y explotación.

De este modo *“la asignación del centramiento de las mujeres en un espacio predeterminado produce en todos los actores sociales, trabajadores hombres y mujeres, empleadores, etc, una suerte de configuración ‘velada’ que resulta difícil de desentrañar”*⁶⁶.

La asimetría entre hombres y mujeres, tiene que ver con que los hombres no realizan trabajo doméstico, mientras que las mujeres que tienen trabajo asalariado además realizan el trabajo doméstico dentro de los hogares, y por lo tanto, los hombres no hacen cosas que las mujeres hacen.

Las mujeres en general se emplean en tareas que tienen que ver con el hogar, la educación de los hijos, temas de salud, bienestar social e higiene. Han sido impulsadas a interesarse por temas específicos dentro de la sociedad relacionados con el hogar. El papel de los varones, por el contrario, comprende la vida pública, dominada por los negocios, la economía, la industria, la energía, las relaciones internacionales, la política y el gobierno. La estructura tradicional de la sociedad fomenta la participación masculina en la vida pública y desanima a las mujeres a dejar el hogar o a perseguir carreras no tradicionales dentro del empleo femenino.

De acuerdo a Batthyány, estos elementos de los cuales se viene haciendo alusión constituyen las bases subjetivas de la división sexual del trabajo que se vuelven elementos objetivables en el marco de los sistemas de género⁶⁷. El concepto de “contrato de género”, apunta al hecho de que en cada contexto nacional existe un consenso sociocultural en lo pertinente a las normas de interacción entre los sexos. Effinger⁶⁸ establece cuatro indicadores que deben tenerse en cuenta para analizar la naturaleza del contrato de género en cada sociedad, a saber: el primero tiene que ver con los campos sociales que constituyen las esferas principales de la integración social de los hombres y las mujeres. El segundo indicador es el grado de institucionalización tanto de la igualdad, como de la desigualdad, como la complementariedad entre los sexos.

El tercer indicador tiene que ver con el campo social al cual se le asigna el cuidado y la educación de los niños en forma prioritaria (esfera pública/esfera privada).

⁶⁶ lens, I. "El empleo en tiempos de cambio. Desigualdades genéricas en la inserción ocupacional del sector terciario" en *Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur*. OIT. Cinterfor, 2001. Mtdeo. Pág. 107

⁶⁷Batthyány, K. *Género y cuidados familiares ¿quién se hace cargo del cuidado y la atención de los niños y los adultos mayores*. En: Fassler, C. "Familias en cambio en un mundo en cambio". Ediciones Trilce, S/d

⁶⁸ Pfau – Effinger, B. "Modernisation, culture and Part-Time work" 1993. Citado por: Batthyány, K. *Género y cuidados familiares ¿quién se hace cargo del cuidado y la atención de los niños y los adultos mayores?* Fassler, C. "Familias en cambio en un mundo en cambio". Ediciones Trilce. s/d.

Por último, el cuarto indicador, es la importancia relativa de la vida en pareja con otros tipos de modos de vida⁶⁹.

Battyanyhy realiza un estudio acerca de este tema en Uruguay, señalando que el primer indicador sería de tipo tradicional, ya que la división sexual del trabajo ubica a las mujeres en las áreas femeninas del mercado de trabajo, mientras que en el ámbito privado se encuentran a cargo de la reproducción social.

En lo que refiere al segundo indicador, en Uruguay el grado de institucionalización es aún bajo, a pesar de que los avances en los últimos años han sido importantes.

El tercer indicador en nuestro país, señala que la responsabilidad del cuidado de los niños más pequeños, es casi exclusivamente responsabilidad de la esfera privada, existiendo una mínima oferta pública para la atención de este sector infantil.

Con respecto al cuarto indicador, en Uruguay, las familias nucleares han perdido fuerza en las últimas tres décadas, con respecto a otros modelos de convivencia y organización familiar, aunque sigue siendo el modelo predominante.

Otro punto que tiene relación directa con la división sexual del trabajo, como ya se ha analizado, es la segregación sexual. De este modo, se dan modalidades de acceso diferencial al mercado de trabajo de hombres y mujeres, en Uruguay, y se evidencia la segregación sexual del mercado laboral, en tanto selecciona personas de un determinado sexo para algunas ocupaciones. La segregación sexual es posible percibirla en la vida laboral al poder identificar ocupaciones mayoritariamente femeninas o masculinas.

Al respecto, ¿qué sucede con la calidad de estas ocupaciones que son mayoritariamente femeninas?

2.8- La calidad de los empleos de las mujeres.

Para comenzar con este punto, considero relevante en un primer momento exponer un concepto de calidad de empleo. Se entiende al mismo como *"el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores"*⁷⁰.

Si bien este tema no es nuevo, la mayoría de los estudios que lo usan explícitamente fueron realizados en la década de los setenta en países industrializados. En la década de los ochenta, dicho concepto recibe menos atención. Pero en la década de los noventa,

⁶⁹ *Ídem.*

⁷⁰ Reinecke, G y Valenzuela, M. "La calidad del empleo: un enfoque de género" en *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile.* OIT, Pág. 29, Chile, 2000.

surge un renovado interés por este tema debido a las denominadas "formas atípicas de empleo"⁷¹.

En América Latina, el análisis de la calidad del empleo ha resultado importante con respecto a los cambios económicos y sociales que se han procesado en la década del noventa. Los procesos de ajuste económico y de reestructuración que causaron cambios de magnitud en la composición del empleo por rama de actividad económica, categoría de empleo y status contractual, han afectado la calidad del empleo de distintos grupos y categorías de trabajadores.

Cabe resaltar también que los cambios en la organización productiva y en los sistemas de organización del trabajo a nivel de las empresas, han producido cambios en la estabilidad del empleo, en la definición de tareas, en la intensidad del trabajo, en el nivel de responsabilidad de los trabajadores y en los sistemas de pago⁷².

En relación a lo que se viene hablando Altimir expresa que "*hay crecientes bases para sospechar que la nueva modalidad bajo la cual las economías están funcionando y las nuevas reglas de política pública determinan mayor desigualdad de ingreso y situaciones de empleo más precarias que en el pasado*"⁷³.

En este marco, se ha puesto énfasis en la necesidad de incorporar los elementos que contribuyan a identificar la calidad de los empleos de las mujeres desde una perspectiva de género. Los ingresos de trabajo constituyen un indicador obvio, en este sentido. Los ingresos se encuentran determinados por factores productivos y no productivos, y en lo que refiere a las mujeres se encuentran afectadas por la segmentación ocupacional por sexo del mercado de trabajo⁷⁴.

Otra dimensión tiene que ver con los beneficios no salariales. Refiere a aquellos ingresos no monetarios que pueden ser otorgados de manera voluntaria de parte del empleador, formar parte de un convenio colectivo o ser obligatorios por ley.

A su vez, la regularidad y confiabilidad del trabajo y de los ingresos constituyen otro indicador para medir la calidad del empleo. Cada vez son más cotidianas situaciones de trabajo inestable, ocasional, temporal y de plazo fijo que no son opciones elegidas por los/as trabajadores/as; el riesgo y los costos de fluctuaciones de la demanda recaen sobre el trabajador/a y no sobre el empleador. Por otra parte, en algunas actividades, que son mayoritariamente femeninas, se trabaja con sistemas de pago por rendimiento, lo que genera alto grado de incertidumbre en lo que al salario refiere.

⁷¹ Ídem. Pág. 30.

⁷² Reinecke, G; Valenzuela, M. *La calidad del empleo: un enfoque de género*. En: "¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile. OIT. Chile, 2000.

⁷³ Altimir, O. "Distribución de ingreso y pobreza a través de la crisis y el ajuste". Revista de la CEPAL, N° 52. 1994. Citado por Reinecke, G; Valenzuela, M. *la calidad del empleo: un enfoque de género*. En: ¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile. Pág. 32. 2000

⁷⁴ Ídem.

El cuarto indicador tiene que ver con el status contractual. Los diferentes contratos conllevan diferentes derechos frente al empleo y los empleadores.

Otra de las dimensiones es la Protección social, son derechos de los trabajadores tales como la protección contra despido arbitrario, el sueldo mínimo, el descanso semanal, la licencia por enfermedad y maternidad, la jornada diaria, vacaciones, seguros contra accidentes, seguros de desempleo.

Representación de intereses y organización es otra de las dimensiones. Los derechos sindicales y la capacidad de organización y negociación colectiva tienen un importante rol en el fortalecimiento del sujeto más débil de la relación laboral y en la protección de la calidad de sus empleos⁷⁵.

La jornada de trabajo, puede tomarse como otro indicador a través del cual medir la calidad del empleo. Los cambios en la organización del mismo, han provocado una flexibilización de la jornada de trabajo. En el caso de las mujeres que desempeñan tareas domésticas en sus hogares se debería intentar medir su dedicación horaria a esas tareas. Ya que, en la misma línea, *“el número de horas trabajadas (y la consiguiente proporción del tiempo dedicado a otros aspectos de la vida personal) afecta la salud física y mental de los trabajadores y la calidad de vida personal y de sus familias”*⁷⁶. Este tema de la jornada de trabajo de las mujeres fue analizado en uno de los apartados previos de este trabajo, en el cual se analiza la doble jornada de trabajo de las mujeres. Expresándose que al mismo tiempo que cumplen su jornada en el mercado de trabajo formal o informal, les espera en sus hogares otra jornada, que en ocasiones se torna más larga que la anterior. Y que les es asignada socialmente.

A su vez, otra dimensión es la intensidad del trabajo, que depende la organización del mismo. También influye en la calidad del empleo el ambiente social del trabajo, que refiere a las posibilidades del trabajador de desarrollar sus habilidades y necesidades sociales, en un ambiente de respeto a su dignidad, libre de violencia y malos tratos.

Otra dimensión está comprendida por el papel en las decisiones respecto al trabajo, se refiere a la capacidad de los trabajadores para tomar decisiones sobre su propio proceso de trabajo. Al mismo tiempo, las posibilidades para el desarrollo de capacidades personales y profesionales, así como la creatividad, constituye otra dimensión. Y por último, el interés del trabajo, que sería la apreciación por parte del trabajador respecto de si el trabajo es monótono o interesante.

En el próximo apartado se intentará analizar estas dimensiones para medir la calidad del empleo a nuestro país, y ver qué sucede con ellas.

⁷⁵ Idem.

⁷⁶ Idem. Pág. 40.

2.8.1 ¿Qué sucede específicamente con la calidad de empleo en Uruguay?

En un primer momento, debe aclararse que algunos de los indicadores a través de los cuales se mide la calidad del empleo, ya fueron analizados previamente, y son aquellos que tienen que ver con la estructura y evolución de la Población Económicamente Activa, con los ingresos de los trabajadores, las características del empleo y del desempleo.

También se utilizan para medir la calidad del empleo indicadores que muestran las formas de inserción laboral y exclusión, que se encuentran relacionadas con la tasa de empleo por sector económico y tipo de ocupación, y la distribución por tipo de ocupación, que fueron considerados en momentos anteriores del presente trabajo.

Ahora pasaremos a analizar aquellos indicadores que se utilizan para detectar la calidad del empleo y que no se han profundizado en las secciones previas. La insatisfacción con el empleo, que se mide a partir de los ocupados que buscan otro empleo como complemento del que ya tienen o para sustituirlo, ha ido aumentando en los últimos diez años tanto para los hombres como para las mujeres en nuestro país⁷⁷.

A su vez, deben tenerse en cuenta las condiciones de trabajo, riesgos, enfermedades y accidentes de trabajo. Al respecto, las leyes más importantes en la materia son la ley que institucionaliza el Banco de Seguros del Estado con el cometido de prevenir, proteger y reparar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Dicha normativa sobre prevención de accidentes de trabajo y reglamentaciones sobre seguridad social refiere a los establecimientos públicos y privados industriales, comerciales, y de servicios. Además, el Banco de Previsión Social mediante los seguros de enfermedad otorga distintas prestaciones, es quien presta a las asalariadas privadas las prestaciones de maternidad y prestaciones complementarias como contribuciones en dinero para lentes, prótesis, internación psiquiátrica por determinados plazos, medias de descanso para trabajadores/as que trabajan de pie. En la misma línea, se presta asistencia materno infantil a las beneficiarias de asignaciones familiares; se realiza la rehabilitación médica de los trabajadores/as que presentan enfermedades congénitas. Al Banco de Previsión Social acceden de la misma manera hombres y mujeres, y dentro de las mujeres, no solo aquellas que se encuentran dentro del sector formal.

La Jornada y el lugar de trabajo son fundamentales también a la hora de medir la calidad del empleo de las mujeres, en nuestro país la jornada de trabajo es de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Una alta proporción de mujeres se desempeña como trabajadora unipersonal, en el propio o en otro domicilio. Por lo tanto, las mujeres tienden a

⁷⁷ Aguirre, R; Espino, A. "Uruguay: el mercado de trabajo y la calidad del empleo de las mujeres". En: Valenzuela, M; Reinecke, G. *¿Más y mejores empleos para las mujeres? la experiencia de los países del Mercosur y Chile* Oit. Santiago de Chile, 2000.

desempeñar sus tareas en espacios de trabajo aislados en mayor proporción que los hombres. Cabe resaltar que la Encuesta Continua de hogares no obtiene demasiada información respecto a las condiciones de trabajo por parte de los trabajadores/as.

En lo que refiere a los indicadores de acceso de las mujeres a la capacitación, la DINAE (Dirección Nacional de Empleo) posee como principales objetivos elaborar políticas de empleo y desarrollar acciones que ayuden a una mejor situación laboral del país. Para el cumplimiento de sus objetivos, DINAE cuenta con el apoyo y asesoramiento de la JUNAE (Junta Nacional de Empleo) tiene dos líneas de trabajo que son la orientación laboral y la formación profesional, que se respaldan en la investigación permanente tanto a nivel nacional como territorial. Sus áreas de trabajo son la investigación, la orientación laboral y la formación profesional.

A través de estos organismos se dictan cursos de capacitación tanto a hombres como para mujeres de todas las edades. Analizándose la distribución de hombres y mujeres por tipo de curso, se puede constatar la segregación ocupacional que se reproduce entre los mismos, ya que mientras los hombres tienen un espectro más amplio, las mujeres se encuentran concentradas en cursos considerados socialmente aptos para ellas. Proimujer, es un programa dirigido especialmente a mujeres, que elabora desde hace tiempo, aunque ahora se encuentra sin funcionar, distintos cursos destinados a mujeres con determinadas características. En general mujeres con bajo nivel socioeducativo y económico, que por lo general no tienen experiencia laboral previa.

Por último, el último indicador a través del cual se analiza la calidad del mercado de trabajo en Uruguay es el de Organización Sindical y Representación de Intereses. Cabe resaltar que la integración de las mujeres en el movimiento sindical a nivel de cargos de dirección es limitada hasta en los gremios que ellas tienen una alta participación.

"La inserción de los intereses de las mujeres o de género a nivel programático se ha dado con altibajos a instancias de la Comisión de Mujeres del PIT CNT y, en algunos casos, donde existen comisiones de mujeres en los sindicatos de base"⁷⁸.

Uno de los factores más determinantes de la calidad de empleos de las mujeres es la segmentación ocupacional por sexo. Y es por ello que deberían promoverse normas y prácticas que aseguren mayor transparencia, igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de contratación y promoción.

Otra dimensión que apunta a definir la calidad de los empleos de las mujeres en nuestro país tiene que ver con las discriminaciones que las mismas sufren en el mercado laboral. Los procesos de exclusión del mercado de trabajo y del empleo, y el complejo

⁷⁸ Aguirre, R y Espino, A. "Uruguay: el mercado de trabajo y calidad del empleo de las mujeres" en *"¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. Pág.399 OIT, Chile, 2000.

paquete de discriminaciones impiden el pleno goce de derechos reconocidos o la conquista de nuevos derechos.

Existen estereotipos de género que afectan a las mujeres y que producen diversas prácticas discriminatorias hacia ellas. Se define estereotipos de género al “conjunto de características que la sociedad espera de una mujer o de un varón. (...) el femenino acepta como pertinente la pasividad y la dependencia”⁷⁹.

Estos estereotipos no son fijos, ya que se modifican en función de los diferentes valores y creencias culturales y sociales. Así los estereotipos pueden ser simultáneamente verdaderos y falsos. Son verdaderos en el sentido de que representan algunas características del grupo, mientras que son falsos, porque la selección de las particularidades presenta una distorsión del grupo. En consecuencia, no tiene la misma representación social una persona que desde joven trabaja fuera de su hogar y se dedica muy poco al trabajo doméstico, que otra que ha pasado gran parte de su vida en el ámbito privado vinculada al cuidado del hogar y la crianza de los hijos.

A pesar del avance de las mujeres en el acceso al mercado de trabajo, ellas han tenido algunos costos sociales, como podría ser la persistente desigualdad en la remuneración entre ambos sexos, mujeres que se insertan en trabajos de tiempo parcial y con poca estabilidad, trabajos ocasionales, subcontratados o domésticos. O sea que persisten y aparecen nuevas prácticas discriminatorias, como la doble jornada de trabajo; minoría de mujeres en puestos que implican toma de decisiones; mayores oportunidades para las mujeres en los llamados empleos femeninos, que son socialmente menos valorados que los masculinos. Estas prácticas discriminatorias responden a la representación social que tiene que ver con que la remuneración de las mujeres es complementaria de la de sus maridos.

Al respecto, se puede hacer alusión a diversas prácticas discriminatorias: en un primer momento a prácticas discriminatorias por motivos de sexo, que refiere al acoso sexual en el trabajo, donde está en juego la discriminación sexual. También prácticas discriminatorias por el estado civil y por tener hijos, ya que persiste la creencia de que las mujeres presentan mayor discontinuidad laboral que los hombres por sus papeles domésticos y el papel que se les atribuye en la socialización de los hijos.

Otra práctica discriminatoria se manifiesta en el hecho de que las mujeres ocupan puestos de menor nivel jerárquico de las distintas organizaciones económicas. Por otra parte, se produce discriminación indirecta que afecta gravemente la igualdad de oportunidades y de trato, sobre todo lo que tiene que ver con la segregación no profesional basada en el sexo. Esta práctica genera la creencia de que existen “empleos femeninos” y

⁷⁹ Montenegro, C y Molina, G. “Prácticas y representaciones discriminatorias en el mundo del trabajo” en *Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur*. OIT, Cinterfor, 2001. Pág. 244. Montevideo.

“empleos masculinos”, considerando las cualidades de cada sexo, que ya fueron analizadas previamente⁸⁰.

A pesar de que lo se ha venido analizando hasta el momento debe señalarse que existen cambios o modificaciones de los derechos de las mujeres en el mundo del trabajo, producto de la lucha de organizaciones de mujeres por la igualdad de trato y oportunidades. Cambios en los derechos de las mujeres en el mundo del trabajo también a través de organizaciones internacionales que por medio de sus convenciones y normativas internacionales han puesto de manifiesto que por medio de sus normas y principios internacionales de trabajo, se podría ofrecer una fuente de legitimidad para aquellos grupos que pretenden reafirmar los derechos de las mujeres trabajadoras. Dichas convenciones y principios nacionales e internacionales serán analizados en el próximo apartado.

2.9- Políticas de Igualdad y legislación antidiscriminatoria a nivel nacional e internacional.

A pesar de que Uruguay adoptó tempranamente una legislación de protección a la mujer trabajadora, no ha resultado una ventaja comparativa en el momento de erradicar la discriminación por sexo en el lugar de trabajo.

“En lo que refiere al ámbito laboral, en 1914 se legisló respecto a accidentes de trabajo, en 1915 se limitó a ocho horas la jornada de labor, en 1918 se aprobó la “Ley de la silla”, en 1919 se establecieron pensiones a la vejez, en 1920 se fijó el descanso semanal y en 1923 se reglamentó el salario mínimo rural”⁸¹

Con respecto a la igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en el mundo del trabajo, en 1989 se sancionó la ley 16.045, prohibiendo todo tipo de discriminación en cualquier sector o rama de actividad laboral. Esta ley fue reglamentada en 1997, a través del decreto 37/97 que incluye dentro de la prohibición de discriminación al sector público y al privado, al mismo tiempo, plantea una determinación sobre el acoso sexual como una grave forma de discriminación, creando una comisión interinstitucional con específicos cometidos. Como puede denotarse dicha ley demoró muchos años en reglamentarse, siendo esto un requisito fundamental para que se aplique.

La Inspección General del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social desarrolla un importante papel en el combate a la discriminación en relación con el mecanismo que prevé la ley 16.045. Es aplicable a las denuncias de discriminación que violen el principio de

⁸⁰ Montenegro, C; Molina, G. *Prácticas y representaciones discriminatorias en el mundo del trabajo*. En: Aguirre, R; Bathyány, K. “Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono sur. OIT. Cinterfor. Montevideo, 2001.

⁸¹ Payssé, S. *Comisión Tripartita de igualdad de oportunidades y trato en el empleo*. En: Aguirre, R; Bathyány, K. “Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur. OIT. Cinterfor. Montevideo. Pág. 374. 2001.

igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos. En su artículo 2, establece como prohibición la realización de convocatorias, selección o designación de personal que directa o indirectamente, establezcan exigencias relacionadas con el sexo. En el artículo 6 se establece que el Estado y los medios de Enseñanza deberán realizar campañas educativas necesarias para propiciar en todo el país el interés y la comprensión de los problemas que afectan a las trabajadoras, fomentar la toma de conciencia de éstas y los empleadores, y la supresión de los factores que impidan que las trabajadoras desarrollen óptimamente sus capacidades.

Además, ha adquirido gran importancia los avances logrados por la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, que expresa el compromiso y voluntad de los actores sociales para erradicar la discriminación, así como promover la igualdad en el trabajo por medio del diálogo social. Dicha comisión Tripartita se encuentra conformada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, representantes del Instituto de la Familia y la Mujer que dejó de existir en el 2005 (actualmente es el INAMU (Instituto Nacional de las mujeres)), las cámaras empresariales y el PIT-CNT. *"Desde la Comisión se han generado propuestas de políticas públicas y reformas legales, se ha construido una agenda común tripartita, que se plasmó en el Plan de Igualdad de Oportunidades en el empleo, presentado en setiembre de 2004 y se ha recogido en el Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos"*⁸².

Por otra parte, y en el mismo sentido, fue promulgada la ley 16.063 de 1989 en la legislación Uruguaya, que aprueban los Convenios Internacionales destinados a garantizar determinados derechos humanos fundamentales, los Convenios N° 100, 111 y 156 de OIT, que ya fueron explicados previamente.

Por otra parte, se destaca la aprobación en marzo de 2007 de la ley 18.104 sobre "Igualdad de Derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República". A través de esta ley se espera que se haga efectivo el consenso global sobre la necesidad de provisiones legales específicas con respecto a la no discriminación y la igualdad en el trabajo, expresado desde 1989 con la ley 16.045, previamente analizada. En el artículo 4 de la Ley 18104 *"El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y derechos deberá: a) Garantizar el respeto y la vigilancia de los derechos humanos de las mujeres conceptualizados como derechos civiles, políticos, económicos, sociales, y culturales, aplicando y desarrollando una legislación igualitaria. B) promover la ciudadanía plena, garantizando el ejercicio igualitario de los derechos; la inclusión social, política, económica y cultural de las mujeres, así como su participación activa en los procesos de desarrollo. C) promover cambios culturales que permitan compartir en condiciones de igualdad el trabajo*

⁸² Ídem. Pág. 3.

*productivo y las relaciones familiares y aseguren el acceso equitativo de hombres y mujeres a los procesos de innovación, ciencia y tecnología en los planes de desarrollo*⁸³.

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo, organismo especializado de Naciones Unidas, se encarga de formular políticas y programas internacionales de promoción de los derechos humanos fundamentales, de mejoramiento de la calidad de vida y del trabajo, y de incrementar las posibilidades de empleo. Para ello ha recogido en Convenios Internacionales de trabajo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades: el N° 100 y el 111.

En Uruguay se están llevando a cabo iniciativas para erradicar la discriminación, a través de la ratificación de diversos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo: se han ratificado el convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, el 103 sobre protección a la maternidad, 111 que refiere sobre no discriminación en el empleo y la ocupación y 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

Por su parte, el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, refiere a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. A través del mismo se trata de corregir los decretos de los Consejos de Salarios en los que persisten criterios discriminatorios tales como la denominación en femenino de ciertas actividades: oficial, contadora, mucama, secretaria, lavandera, operaria volante, etc. Además se pretende reparar la subrepresentación de mujeres en los Consejos e incluir cláusulas generales de igualdad⁸⁴.

El Convenio N° 111, refiere a la no discriminación en el empleo y ocupación. En su artículo 1 plantea que a partir de este Convenio, será considerado discriminación: "a) *cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;* b) *cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados*"⁸⁵.

Por su parte, el convenio N° 156, refiere a los trabajadores con responsabilidades familiares. Se plantea la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno u otro sexo con responsabilidades familiares. Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se

⁸³ Tomado de "Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. Políticas públicas hacia las mujeres 2007-2011/Uruguay". Uruguay. Pág. 102. 2007.

⁸⁴ Tomado de OIT. "Desafíos para la igualdad en el trabajo: Uruguay". En: OIT Notas *Trabajo decente y equidad de género en América latina*. S/d.

⁸⁵ García, S. "Mujer, Empleo y no discriminación desde la perspectiva del Derecho Internacional de los derechos humanos". Pág 205. idem

agravan en el caso de que poseen responsabilidades familiares. Cada Estado deberá implementar en su política nacional, que las personas consideradas en el presente convenio que desempeñen o deseen desempeñar un trabajo, ejerzan su derecho a realizarlo sin por ello ser objeto de discriminación, de manera que no haya conflictos entre sus responsabilidades familiares y las profesionales.

Para lograr esto último, se pretende desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados para asistencia a la infancia y la asistencia familiar.

2.10- ¿Afecta la no inserción en el mercado de trabajo el ejercicio efectivo de la Ciudadanía Social?

Los avances -a los que hemos venido haciendo alusión en el recorrido de esta tesis- en los niveles educativos y en la participación en el mundo del trabajo, no se han reflejado en el acceso de las mujeres a una ciudadanía plena. De esta manera, el logro de la igualdad formal no se traduce cabalmente en el efectivo ejercicio de los derechos y en prácticas igualitarias. Se produce una contradicción entre la igualdad política formal y las desigualdades materiales, en el sentido de que la inclusión de las mujeres en la ciudadanía política y civil, no se ha relacionado con la ciudadanía social vinculada al trabajo, tampoco con la política, ya que son muy pocas las mujeres que en nuestro país acceden a cargos de representación política.

Así, la ciudadanía no es sólo un status legal definido por un conjunto de derechos y responsabilidades, sino que es también la pertenencia a una comunidad política. Las mujeres, aún se sienten excluidas de la "cultura compartida", no sólo a causa de su identidad socioeconómica sino también a causa de su identidad sociocultural, que sería su diferencia. Aquellas mujeres que no trabajan, estarían por fuera de la identidad socioeconómica, al igual que de la sociocultural por no participar plenamente de los espacios de toma de decisiones.

El concepto de ciudadanía es histórico, ya que va cambiando de acuerdo a las particularidades de los contextos en que se inserta, adquiriendo en cada uno de ellos un carácter propio, inclusivo de ciertos sujetos, y excluyente de otros.

La mayor parte de los ensayos sociológicos parten de Marshall en 1949, quien estudió la noción de ciudadanía compleja. Demuestra cómo los derechos civiles, políticos y sociales se constituyen históricamente, formando la base de la ciudadanía moderna. Este autor expone la importancia de la ciudadanía social, conformada por los derechos a la instrucción, el bienestar y la seguridad, que son definidos en relación al nivel de vida de cada comunidad política. Pero además de derechos, la ciudadanía social implica

obligaciones, tales como pagar impuestos, trabajar, enviar a los niños a la escuela. Los derechos sociales son conquistados en Europa en el siglo XX, luego de los derechos civiles y políticos. De esta manera, derechos y deberes ciudadanos son las dos caras de la construcción de una nueva sociedad.

“La idea fundamental de Marshall es que las igualdades básicas de los ciudadanos en las democracias occidentales contemporáneas sirven tanto para atenuar como para consolidar las desigualdades entre las clases sociales”⁸⁶. A pesar de que estas ideas de Marshall aparecen retomadas por muchos otros autores, persiste la interrogante acerca de si la igualdad en los derechos de ciudadanía contribuye realmente a la igualdad de oportunidades.

Teniendo presente el contexto de América Latina, el concepto de ciudadanía no puede ser separado tanto de las condiciones históricas como de la realidad actual de la región, a la que se suman la diversidad de los niveles nacionales. Así, los desiguales procesos de modernización y de expansión del proyecto cultural de la modernidad fueron desplegados de manera inconclusa, teniendo como base una multiplicidad de culturas. Y es debido a ello, que la ciudadanía puede ser vista como una construcción sociocultural nunca acabada, con fracturas, retrocesos, pero al mismo tiempo recuperación de contenidos perdidos, que poco tienen que ver con la categorización brindada por Marshall⁸⁷.

Al respecto, varios autores conciben al desarrollo de la ciudadanía como resultado de la lucha de la clase obrera o como una estrategia de la clase dominante para atenuar la conflictividad. Incluso los derechos pueden surgir de prácticas de difusión que actúan desde el exterior a través de organismos internacionales y estimulada por actores locales, tales como organizaciones no gubernamentales, sindicatos.

En referencia a lo que se viene tratando, cabe resaltar que se estaría frente a una ciudadanía que interroga las relaciones de dominación, tal como fue analizado por Arendt. Dicha autora entiende la ciudadanía como un espacio de construcción de lo público, y cuya concepción de la política se encuentra basada en la idea de ciudadanía activa, dando valor e importancia al compromiso cívico y al diálogo colectivo en todos los temas que afecten a la comunidad política⁸⁸. Para Arendt *“los espacios públicos cobran existencia siempre que los ciudadanos se agrupan por el discurso y la acción, confiriéndole poder a esa acción”⁸⁹*.

⁸⁶ Aguirre, R. “Trabajo y ciudadanía de las mujeres en Uruguay”. Pág 72. Revista de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología. N° 18, Setiembre 2000. Montevideo.

⁸⁷ Provoste, P; Valdez, A. “Democratización de la gestión municipal y ciudadanía de las mujeres: sistematización de experiencias innovadoras” Programa Ciudadanía y Gestión Local de la Fundación Nacional para la superación de la pobreza. Fundación Ford. Chile, 2000.

⁸⁸ Arendt, Hanna. “La condición humana” Paidós, Barcelona, 1993. Citado por: Provoste, P; Valdez, A. “Democratización de la gestión municipal y ciudadanía: sistematización de experiencias innovadoras” Programa Ciudadanía y Gestión Local de la Fundación Nacional para la superación de la pobreza. Fundación Ford. Chile, 2000.

⁸⁹ Idem.

Y es por ello que el espacio público se convertiría en el lugar donde la ciudadanía comienza a surgir.

De acuerdo a Arendt, la reactivación de la ciudadanía en el mundo moderno, depende no sólo de la recuperación de un mundo común y compartido, sino también de la creación de espacios públicos para que los individuos puedan expresar sus identidades y establecer relaciones de reciprocidad y solidaridad.

La ciudadanía activa guarda relación con ser sujetos de derechos, al mismo tiempo de ser sujetos de la construcción pública común; o sea, ser actor en la creación de espacios, intereses, imágenes y discursos públicos, con sentido de identidad, pertenencia a una determinada comunidad política, existiendo entre los miembros relaciones de interdependencia, responsabilidad, solidaridad y lealtad. Esta ciudadanía activa a la cual se ha venido aludiendo, resulta de importancia para gran parte de los movimientos feministas contemporáneos, porque pone acento no sólo en la igualdad de acceso a los derechos (que se correspondería con la posición más pasiva de Marshall), sino además en el protagonismo público de las mujeres en el rol de actrices sociales y políticas, y en las restricciones que se les imponen para lograr ser iguales en el espacio público dominado por los hombres.

Me parece relevante retomar la siguiente expresión *"la historia de las luchas sociales de las mujeres (...) puede interpretarse como una tendencia a incrementar el ejercicio futuro de la ciudadanía, destacándose el papel protagónico de las luchas y acciones de las mujeres por ampliar sus derechos, cuya única constante es, siguiendo a Arendt, 'el derecho a tener derechos'⁹⁰*. A partir de lo expuesto, resultaría difícil para las mujeres que no se encuentran insertas en el mercado laboral logren el ejercicio de una ciudadanía activa, o de ningún otro tipo. No lograrían una ciudadanía activa en el sentido de que al no participar en el mercado de trabajo ya sea formal o informal, muchas veces las mujeres se quedan en sus hogares, como ya se vio a lo largo de la tesis, cumpliendo con las tareas dentro de sus hogares, en la esfera privada, y no se involucran en la esfera pública. Y así se torna complicado poder crear espacios públicos comunes con otras personas, ya sean mujeres o no, dificultando que puedan luchar por sus propios derechos, e incluso, continuando en una posición de inferioridad con respecto a los hombres en el espacio público.

Se ha podido apreciar que las mujeres trabajadoras que además son madres, tienen dificultades para lograr ejercer los derechos consagrados legalmente y avanzar en sus carreras laborales. Los problemas para relacionar la vida familiar con la laboral, marca una diferencia radical entre los trabajadores y las trabajadoras, además las dificultades para visualizar e interpretar como discriminaciones aquellas prácticas que tienen un sustento en

⁹⁰ Provoste, P y Valdez, A. "Democratización de la gestión municipal y ciudadanía de las mujeres: sistematización de experiencias innovadoras". Programa Ciudadanía y Gestión Local de la Fundación Nacional para la superación de la pobreza. Fundación Ford. Chile, 2000.

la sospecha de falta de cumplimiento de las tareas debido a las responsabilidades familiares, que aparece claramente en los relatos de los trabajadores y trabajadoras⁹¹.

Entonces con respecto a la pregunta que nos planteamos acerca de si ¿afecta la no inserción en el mercado de trabajo el ejercicio efectivo de la ciudadanía social? Podemos concluir que sí, y no sólo ello, ya que como vimos a pesar del aumento de actividad de las mujeres en el mercado de trabajo aún persisten situaciones de discriminaciones que las mujeres uruguayas insertas en el mercado laboral sufren todos los días en sus lugares de trabajo. Discriminaciones en muchos sentidos, desde la mala calidad de los empleos de muchas mujeres, hasta determinadas situaciones de abuso sexual, de autoridad que muchos empleadores ejercen sobre sus empleadas.

A pesar de que como ya fue expresado, Uruguay adoptó legislaciones antidiscriminatorias de forma temprana con respecto a la región, todavía queda mucho por hacer para que las mujeres accedan a un efectivo ejercicio de la ciudadanía social en nuestro país.

⁹¹ Tomado de Casa de la Mujer. "Trabajo y género. Una apuesta a la construcción de ciudadanía". Cinterfor. S/D

CAPÍTULO 3

Análisis del Barrido Otoñal y de los programas laborales de la Casa de la Mujer de la Unión.

A continuación se analizarán dos experiencias orientados a mujeres de sectores populares, en general con bajo nivel educativo y socioeconómico, lo que disminuye las posibilidades de insertarse en el mercado de trabajo. Como consecuencia, en general, no poseen conocimiento acerca de sus derechos y deberes, por lo que podría decirse que estarían ante un ejercicio de la ciudadanía incompleto o insatisfactorio. Se trata de las experiencias: Programa Barrido Otoñal financiado desde la Intendencia Municipal de Montevideo, y el que lleva adelante La Casa de la Mujer de la Unión, más específicamente su área de capacitación laboral. Debe resaltarse que la metodología para realizar el estudio de ambas experiencias es diferente, ya que en lo que refiere al Programa Barrido Otoñal se realizó en base a una sistematización, mientras que para el estudio de la Casa de la Mujer de la Unión se realizaron entrevistas a la Coordinadora de la Institución María Teresa Mira y a la encargada del área de capacitación laboral María José Doyenart.

A través del análisis de estas experiencias se intenta analizar cómo ambas a través de la creación de fuentes de inserción laboral, con todo lo que ello trae aparejado a nivel personal y social, han logrado que las mujeres adquieran un mejor ejercicio de ciudadanía.

3.1- Programa Barrido Otoñal.

Este programa surge como respuesta al proceso de empobrecimiento sostenido de las mujeres de sectores populares, *"donde la conjugación de variables como la jefatura de hogar con niños menores a cargo, con redes familiares empobrecidas, bajo nivel de escolarización y una socialización donde priman pautas estereotipadas de género dificultando el crecimiento personal de la mujer fuera del ámbito doméstico, van disminuyendo las posibilidades de freno de esta 'caída libre' hacia la exclusión y la indigencia"*⁹².

Dicho programa surge en el año 2002, en realidad como una experiencia piloto, que en los sucesivos años va adquiriendo permanencia, y transforma la experiencia piloto en un programa estable que forma parte de las políticas de género de la IMM.

⁹² Bonino, M; Goiriena, E. *Programa Barrido Otoñal. Aportes para políticas de género e inclusión social*, Secretaría de la Mujer, IMM, Montevideo. Pág. 29.

El programa es implementado por Ongs, con la coordinación de la Comisión de la Mujer y la Unidad de Convenios Educativos de la División Limpieza. Esta última aporta desde su especialización en limpieza urbana con capacidad operativa para la planificación de las tareas, supervisión y realización de servicios complementarios, a lo que suma además una vasta experiencia de organización de servicios de limpieza coordinando con proyectos sociales⁹³.

Las beneficiarias son aquellas mujeres en situación de pobreza, mayores de 18 años, que sean jefas de hogar con niños menores a cargo, que se encuentren desempleadas, y con un nivel educativo que no supere los 9 años de escolaridad. A través del Programa Barrido Otoñal acceden a un empleo formal por cinco meses con los correspondientes beneficios sociales. La tarea consiste en el barrido de veredas, limpieza de cordones, entorno de los árboles y papeleras municipales, que oscilan entre las 5 y 7 cuadras por mujer.

Pero además, el programa pretende brindarles una propuesta educativo-laboral, que consiste en dos elementos: la experiencia laboral y aprendizaje de las competencias básicas para la búsqueda y mantenimiento de una oportunidad laboral. Asimismo brindar recursos para el sostén y reinserción en las redes sociales familiares y comunitarias, lo que debería impedir una mayor pauperización de las mujeres de sectores empobrecidos.

En lo que hace a la elaboración de las propuestas educativas pedagógicas, las instituciones relacionadas con el programa van ajustando no sólo las temáticas abordadas sino también la metodología diseñada, a partir del perfil de las mujeres beneficiarias y el análisis de las situaciones de vida, necesidades sentidas, y la búsqueda de estrategias de problematización del cotidiano, para el reconocimiento de "nuevos derechos" hasta el momento no identificados por cada mujer. *"Esto implica un proceso de empoderamiento y resurgimiento del ámbito privado al público, con la posibilidad de identificar situaciones personales con las inequidades de género que social, cultural y económicamente atraviesa a las montevideanas y a las mujeres en general"*⁹⁴.

De este modo, se trabaja desde lo más básico como puede ser la tramitación de la documentación de identidad, carne de salud, hasta la reinserción en la educación formal. Ha habido otras mujeres que han estudiado informática, como una nueva herramienta para la inserción laboral, por ejemplo.

Otro punto relevante corresponde al conocimiento y ejercicio de derechos ciudadanos. Entre las propuestas para este aspecto se incluyen: analizar su condición de género, debatir acerca de lo que implica, responder o no al rol asignado socialmente por el hecho de ser

⁹³ Idem.

⁹⁴ Bonino, M; Goiriena, E. *Programa Barrido Otoñal. Aportes para políticas de género e inclusión social*. Secretaría de la Mujer. IMM. Montevideo. Pág. 61.

mujeres. Asimismo, las tensiones existentes entre los roles de mujer, trabajadora y el rol materno, requieren de una problematización individual y grupal que no es sencilla. En ocasiones, se repite la situación de culpabilización por la salida de sus hogares y la separación de los niños, sobre todo cuando los/as hijos/as son pequeños/as⁹⁵. Esto tiene que ver, desde mi perspectiva, con que la sociedad tiende a crear en las mujeres esa culpabilización cuando intentan formar parte del espacio público a través de la inserción en el mercado de trabajo. Ya que de acuerdo a la División sexual del trabajo las mujeres deberían quedarse en sus hogares, ocupándose del cuidado de sus hijos, así como de las tareas de limpieza.

A su vez, se realizan dinámicas de trabajo sobre derechos laborales directamente, pero también las obligaciones y responsabilidades comprometidas. También en lo que al mundo laboral refiere se desarrollan diversas propuestas vinculadas a la capacitación técnica inicial en oficios, brindando nuevas posibilidades de inserción laboral. Se incursiona también en lo que tiene que ver con la seguridad laboral. Por último, la propuesta incluye distintos aspectos relacionados a la búsqueda de empleo, además del análisis de proyectos de producción o servicios. Creo que es muy interesante que desde este Programa se las eduque en cuanto sus derechos y obligaciones, porque como ha sido analizado, las mujeres son víctimas de discriminaciones en el mercado de trabajo, y de esa forma pueden intentar luchar contra las mismas, ya sea a nivel individual como colectivo. Asimismo, es positivo dicha educación sobre sus derechos y deberes, porque el desconocimiento de los mismos es mayor entre estas mujeres, de bajo nivel socioeconómico y educativo.

De acuerdo a las sistematizaciones realizadas se comprueba que las propuestas educativas- laborales de Barrido Otoñal tienen una serie de impactos en las mujeres beneficiarias: a nivel de la autonomía económica, la autonomía socio cultural, la autonomía física, la autonomía política, y la mejora en la satisfacción de las necesidades básicas⁹⁶.

En conclusión, de acuerdo al material analizado, podría afirmarse que el Programa Barrido Otoñal genera cambios en las mujeres. Se destaca por parte de ellas, la gran valoración que le dan a los cambios en relación a su desarrollo personal, en lo que tiene que ver con la mayor autoestima, fortaleza, seguridad, capacidad. En un segundo plano, se constatan los cambios que tienen que ver con su vinculación y relacionamiento con el entorno, que son parte de cambios a nivel subjetivo, cambios en valores y actitudes. De esta forma, se argumenta que las mujeres perciben su desarrollo personal como el cambio más importante.

Por otra parte, en lo que refiere al desarrollo de los derechos ciudadanos de las mujeres, la mayor conciencia en cuanto a derechos, se adquiere en lo que refiere al derecho

⁹⁵ Idem

⁹⁶ Idem.

a la igualdad de oportunidades en el empleo. Se señala desde el Programa Barrido Otoñal el aprendizaje que significa reconocerse con derechos como trabajadoras o con derecho a un tiempo propio, con derecho al esparcimiento. Por el contrario, hay dos áreas de derechos donde se torna más difícil obtener resultados, que son el de la salud sexual y reproductiva (No fue posible que las mujeres se tornen concientes de sus derechos a este nivel, a pesar de que tuvieron consultas ginecológicas y talleres de reflexión) y la relacionada con la autonomía política, o sea, su participación en grupos y organizaciones de mujeres, vecinales, políticas. En lo que respecta al área de salud sexual y reproductiva, la no obtención de resultados, de acuerdo al estudio analizado podría tener que ver con que los instrumentos evaluativos utilizados (que fueron entrevistas individuales y cuestionario autoadministrado) no hayan sido adecuados, o con que los cambios a este nivel exigen mayores tiempos de reflexión.

Por su parte, en lo que refiere a la esfera de la autonomía política de las mujeres, la no obtención de resultados, tendría que ver con que esta área implicaría un cambio mayor para las mujeres de estos sectores, ya que no sólo se trataría de un cambio de conciencia, sino de disponibilidad de tiempos y energías en mujeres que de acuerdo a su perfil aún están con hijos a cargo.

3.2- *Programas de Capacitación laboral de la Casa de la Mujer de la Unión.*

Para conocer acerca de los programas de Capacitación Laboral de la Casa de la Mujer mantuvimos una entrevista con la Coordinadora María Teresa Mira y la encargada del área de capacitación laboral María José Doyenart.

Ellas planteaban que los cursos de la Casa de la Mujer se encuentran planteados en base a varias líneas: por un lado, los cursos de Proimujer, dirigidos a las mujeres de entre 24 a 55 años. En segundo lugar, hay otra línea de capacitación a jóvenes de ambos sexos, de entre 18 a 29 años. Por último, hay una tercera línea que tiene que ver con diversos micro emprendimientos destinadas a mujeres. En lo que respecta a la tercera línea al momento de realización de la entrevista se estaba realizando un proyecto sobre limpieza con la iniciativa de las mujeres participantes de formar una cooperativa para después presentarse en diversas licitaciones. Por último, se encuentra dentro del área de capacitación laboral, lo que tiene que ver con rutas de salida del MIDES. También desde hace muchos años la Casa de la Mujer de la Unión se encuentra trabajando en el Programa Barrido Otoñal.

Los cursos de capacitación laboral de Proimujer son cursos cortos, en los cuales se capacita en un área ocupacional. La idea es poder brindar herramientas que mejoren la

empleabilidad y que les permita acceder al mercado de trabajo. Esto implica herramientas técnicas, pero sobre todo habilidades, hábitos laborales, manejo de las situaciones conflictivas, de las negociaciones, de las organizaciones familiares, siendo todos estos aspectos muy importantes en lo que respecta a las mujeres participantes de los cursos, que muchas veces no tienen trayectoria laboral y por ende desconocen determinadas actitudes que deben adquirir una vez que ingresan al mercado de trabajo.

En los cursos de capacitación se trabaja en un módulo de taller ocupacional, que tiene tres pilares, que tienen que ver con el conocimiento personal, fortalezas y debilidades para poder asumir entre unas y otras; el otro es el conocimiento del contexto, del entorno, qué situaciones fortalecer, qué redes generar. Por último, conocer el mercado de trabajo, fundamentalmente lo que tiene que ver con la oferta existente a nivel del mercado en el rubro que se están capacitando.

La propuesta metodológica trata de trabajar lo grupal y lo individual de manera que se retroalimenten. De esta forma, se apunta al trabajo grupal no para que se conviertan en un grupo de amigas, sino para que vayan aprendiendo a manejarse en las relaciones colectivas, enfocado al mercado de trabajo. Ya que una de las dificultades del trabajo con las mujeres tiene que ver con poder comprender que existen relaciones diferentes a la que se mantiene con la familia, con los vecinos. O sea aprender a separar las relaciones del espacio privado de las del espacio público. La situación es muy distinta para los trabajadores, siendo ésta una de las situaciones de discriminación hacia las mujeres que no permite que las mismas logren un efectivo ejercicio de la ciudadanía social.

Del mismo modo, se trabaja el tema de los derechos y deberes que poseen como ciudadanas, o sea, que comprendan que tienen derecho a reclamar ciertos derechos pero también deben cumplir deberes como ciudadanas. Como ya se explicó en el caso del Programa Barrido Otoñal, resulta muy interesante que las mujeres adquieran el conocimiento de sus derechos y deberes para intentar en la medida de sus posibilidades, que se hagan efectivos.

A su vez, en lo que tiene que ver con los convenios, se trata de que sea un trabajo más prolongado, desarrollando una tarea más concreta, realizando un acompañamiento para prepararlas para una inserción laboral posterior. Entonces ahí, de acuerdo a las entrevistadas, el énfasis está puesto en poder fortalecer a las mujeres participantes.

Luego de los cursos, en la parte que corresponde a la inserción laboral, que tiene que ver con la búsqueda de trabajo, poder empezar a moverse, y a trabajar en un lugar, entendiendo que hay relaciones laborales y relaciones personales. En esta etapa de los cursos, el seguimiento se realiza “cuerpo a cuerpo” y ahí aparecen algunas complejidades, que tienen que ver con los boicots de los familiares, los boicots que ellas se realizan a sí mismas, ya que hasta el momento el único rol que tenían asimilado era el de amas de casa.

Para ellas es muy difícil salir a trabajar y dejar a sus hijos con otras personas, como vimos previamente, se producen culpabilizaciones cuando dejan ese rol de amas de casa.

Desde la Casa de la Mujer se ha pretendido romper con los estereotipos de segregación laboral, realizando cursos en áreas no tradicionales para mujeres. Ejemplos de ello han sido cursos de reparación de veredas, pintura, y carpintería, siendo algunos más exitosos que otros. Además, se ha estado capacitando a hombres en áreas tradicionalmente femeninas, como puede ser el cuidado de enfermos, resultando exitoso ya que ya hay algunos hombres trabajando.

Creo que este quiebre con los estereotipos de segregación laboral que se pretende hacer es de suma importancia, ya que contribuiría a que tanto los hombres como las mujeres, logren comprender y entender que las mujeres pueden realizar tareas de hombres y al revés, o sea, los hombres realizar tareas de mujeres. Contribuyendo a un poco de igualdad entre los sexos, y que tanto hombres como mujeres puedan comenzar a, o al menos intentar, cambiar determinados estereotipos que la sociedad nos impone desde los comienzos de la Revolución Industrial, como hemos estudiado a lo largo de esta tesis.

En estos cursos de capacitación laboral en áreas no tradicionales preocupa a la Institución la informalidad que existe para los hombres en las profesiones de albañilería, pintura y carpintería, siendo aún más complicado lograr un empleo formal en estas profesiones para las mujeres. Ya que como planteamos en el capítulo 2, existe una brecha de informalidad entre mujeres y hombres.

Estas experiencias fueron valoradas positivamente por la Casa de la Mujer de la Unión, ya que se pudo demostrar a las y los participantes que pueden y tienen las condiciones físicas para aprender esa clase de oficios.

Por otra parte, durante el año 2007 se realizaron en esta Organización dos cursos altamente innovadores. Uno de ellos tuvo que ver con entrenamiento laboral, se dirigía a mujeres mayores de 35 años que tuvieran alguna experiencia laboral previa, pero que se encontraron sin trabajar durante un periodo. Se intentaba que ellas logran recuperar redes laborales, volver a contactarse con el mercado de trabajo, o sea, que el curso se enfocaba más al trabajo de taller y no tanto en lo técnico. Aunque tenía tres ejes de capacitación técnica, a saber: servicio de acompañantes, fábricas u operarias, atención al cliente y venta en locales. Para la realización de la misma, se trabajó directamente con representantes empresariales de cada uno de los sectores, para que estuviera vinculado a lo que es la realidad del mercado de trabajo.

Asimismo se realizó una práctica laboral en cada uno de los lugares de trabajo, que sirvió no sólo para que las participantes se vieran trabajando, sino además para que los empresarios las vieran a ellas trabajar y evaluaran su rendimiento. De esa forma la práctica laboral es un

puente entre las dos partes, una parte educativa muy importante en los cursos, y el contacto con la empresa o recomendación.

El otro curso realizado estuvo enfocado a mujeres víctimas de violencia doméstica que ya tuvieran un proceso de acompañamiento de alguna Institución especializada en el tema, y que lo mantuvieran durante el curso. Este se trató sobre instalación de alarmas, y duro nueve meses con encuentros tres veces por semana.

Al respecto plantean que *“fue un desafío que tuvo como cosa muy buena que en realidad en el proceso de trabajo con las mujeres, cuando hacen el clic en empezar a cuestionarse y por lo tanto, están haciendo el análisis de todo el proceso personal de que lugar quieren ocupar y que lugar ocupan en la sociedad, para fortalecerse, pensar en hacer un trabajo que tradicionalmente es de hombres como que hace mucho más fuerte esa decisión”*.⁹⁷

Ahora se está en la parte de seguimiento laboral de las mujeres que terminaron el curso; Pudiendo establecerse que algunas de ellas se encuentran trabajando en instalación, mientras que otras lo hacen en mantenimiento y atención al cliente.

Se valora este curso muy positivamente ya que era un debe del área de violencia doméstica, que recibía las situaciones de violencia doméstica fuertemente asociadas a la necesidad de trabajar.

Al igual que el Programa Barrido Otoñal, se logran cambios a nivel personal, en lo que refiere a la autoestima, cuidados personales, higiene, y el logro de cierta autonomía económica, afectiva y sociocultural.

A otro nivel, aprenden a diferenciar las relaciones personales de las relaciones laborales; así como amplían las redes de contacto, y los cursos se han transformado en muchas ocasiones en puentes de inserción laboral.

Pero a pesar de ello, se reconoce que las condiciones del mercado de trabajo si bien han mejorado no son buenas para las mujeres, no son buenos los sueldos, el trato que se le da a un hombre y a una mujer sigue siendo distinto en el trabajo. Y las discriminaciones de género aún persisten. Cabe resaltar que el trato en el lugar de trabajo es uno de los aspectos más importantes para ellas cuando se les pregunta acerca de las condiciones de trabajo.

Desde la Organización se tienen algunos desafíos, tales como la necesidad de políticas reales de inserción laboral, que apunten a la equidad entre los sexos. Asimismo, es necesario que las mujeres puedan acceder a empleos decentes, y de esa forma lograr la igualdad de oportunidades. La apuesta a lograr y potenciar mecanismos de generación de

⁹⁷ Extraído de la entrevista realizada a María Teresa Mira y María José Doyenart de la Casa de la Mujer de la Unión. Enero de 2008.

ingresos no sólo permite disponer de recursos económicos que sustenten necesidades básicas, sino que potencia relaciones sociales y construcción de autonomías.

Desde la Casa de la Mujer de la Unión se entiende que el espacio de trabajo aporta a la constitución de la identidad social de las mujeres, ya que implica el manejo de relaciones laborales, el aprendizaje de negociación y manejo de la frustración. Cuando las personas no se encuentran participando en el mundo del trabajo, hay códigos, información que son parte de la vida social que se van perdiendo. Entonces, puede denotarse como el trabajo involucra diversas áreas vinculadas directamente con la identidad. El trabajo les permite a las mujeres la participación en otros espacios públicos, involucrándose en la "cultura compartida" a la que refiere Arendt, y que permite el goce de la ciudadanía activa, a través de la cual las mujeres se encuentran con redes de reciprocidad, solidaridad, respeto, luchando por sus derechos a todo nivel.

Otro de los desafíos es el logro de la autonomía económica, desde los inicios de la Casa de la Mujer se pensó en promover el trabajo. De acuerdo a la coordinadora de la Institución *"el trabajo era una base concreta para ir generando y transitando experiencias que pudieran consolidar la autonomía de las mujeres, su independencia. Si no dispone de un ingreso, el poder del cual ella dispone es menor. Siempre en el plano de la negociación, en el plano de la autoestima, el poder generar un autosustento era una base material para su autonomía global"*⁹⁸. Esta autonomía económica se complementa con la autonomía personal, que hace que las mujeres sean menos vulnerables, y es parte de un todo, que lleva a que logren el goce de una efectiva ciudadanía.

⁹⁸ Extraído de "Trabajo y género. Una apuesta a la construcción de ciudadanía" Casa de la Mujer Documento elaborado por Valeria Coccaro y María José Doyenart, bajo la coordinación de María Teresa Mira. Pág. 61

CAPÍTULO 4.

Conclusiones.

Las mujeres se encuentran en el mercado laboral desde los comienzos de la humanidad, pero en el trabajo tal como lo concebimos hoy, desde la Revolución Industrial.

De esta manera, las mujeres comienzan a adquirir un papel importante en la Industria Moderna a partir del siglo XIII. Es en este periodo que el trabajo mercantil comienza a separarse del trabajo desarrollado en el hogar.

Después de la segunda Guerra Mundial, se produce un rápido cambio que comienza en 1945, en el cual se incrementa notablemente la participación femenina en el mercado de trabajo. Al mismo tiempo, en los países de desarrollo reciente y en los enclaves industriales del tercer mundo se crean numerosas industrias con fuerte participación femenina.

De acuerdo a Juana Barreto *"la incorporación de la mujer al trabajo remunerado representa incursionar en un espacio que le fue ajeno durante siglos en que el único lugar socialmente permitido a la mujer era el hogar, y significa responder a demandas ligadas al hecho de ocupar un espacio construido a la medida de los hombres (...) en el cual se mira a si misma, como una intrusa y se ve obligada a legitimar constantemente en su presencia en él"*.⁹⁹

Como hemos visto en el recorrido de esta tesis, la situación de las mujeres en el mercado de trabajo en la actualidad no es la misma para todos los estratos socioeconómicos, ni tampoco para los diferentes grupos de edad. Ya que, cuanto mayor nivel educativo y menor edad, más posibilidades de insertarse en puestos del mercado laboral de mejor calidad, sucediendo esto en mayor medida para las mujeres que los hombres. Pero las mujeres de los sectores más pobres, no han corrido con esta suerte, ya que el libre juego del mercado ha castigado a este sector. La tasa de actividad de las mujeres más pobres es menor que en otros sectores, aunque aumentó considerablemente en los noventa¹⁰⁰.

La segregación y la discriminación ocupacional se encuentran relacionadas con factores económicos e ideológicos. Y de esa forma, para lograr explicarlo debe vincularse la realidad económica con la construcción social del género.

Si bien la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral ha significado cambios en lo que hace a las relaciones económicas y sociales, no se ha traducido en modificaciones en lo que a las condiciones laborales refiere.

⁹⁹ Barreto Juanita. "Mujer y trabajo. Realidades, contradicciones y retos". En: Revista de la Facultad de Trabajo Social U.P.B N° 8, 1991. Pp 19-20.

¹⁰⁰ Aguirre, R. "Ciudadanía Social y el trabajo de las mujeres en el contexto de la globalización. Apuntes para la formulación de políticas alternativas" En: León, M. "Mujeres y trabajo: cambios impostergables". S/d

Las mujeres se encuentran sobre representadas en el sector informal (esto quiere decir que del total de mujeres, hay un porcentaje superior en este sector si se lo compara con el del total de hombres). Y es por ello que puede afirmarse que existe una brecha de informalidad entre hombres y mujeres. A su vez, la calidad del empleo de las mujeres en dicho sector es menor que la de los hombres, debido a que perciben menores ingresos, y se encuentran en gran número en los sectores más precarios del sector informal.

En la misma línea, se pretendió estudiar lo que tiene que ver con el trabajo no remunerado de las mujeres, dentro del cual se enumeran cuatro modalidades: el Trabajo de subsistencia, el de cuidados familiares, el servicio doméstico y lo que tiene que ver con el trabajo comunitario. Este trabajo no remunerado realizado dentro de los hogares, que es considerado en ocasiones marginal, se torna más prolongado en término de horas de dedicación que el remunerado en ocasiones. Y por supuesto, que es menor el tiempo que los hombres destinan al trabajo no remunerado que el destinado por las mujeres. La medición del trabajo no remunerado permite visualizar la división sexual del trabajo dentro de las familias, siendo por ende, un factor de importancia para comprender las limitaciones que las mujeres tienen para el efectivo ejercicio de sus derechos sociales, económicos y políticos. Dicha división sexual del trabajo ha existido desde siempre, y ubica “naturalmente” a las mujeres en el seno de la familia, o sea, el ámbito privado; y a los hombres en espacio público.

A pesar de ello, las mujeres han accedido en mayor número al trabajo remunerado con el correr de los años, coexistiendo en sus vidas cotidianas ambos trabajos – hacemos alusión al remunerado y no remunerado- lo que conduce a la doble jornada de trabajo, que se torna interminable en ocasiones. Además este trabajo no remunerado no es reconocido por la sociedad como tal, y no se contabiliza dentro del sistema económico de los países.

Las mujeres han sido y siguen siendo víctimas de la discriminación en el mercado de trabajo. De esta manera, la exclusión del mismo, así como las prácticas discriminatorias impiden el pleno goce de derechos reconocidos o la constitución de nuevos derechos. Los estereotipos de género con respecto a las mujeres producen prácticas discriminatorias hacia ellas. Prácticas discriminatorias que han afectado gravemente la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres. Tanto a nivel internacional como nacional, se han creado reglamentos y legislaciones dirigidos a la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Dentro de ellos, se analizaron a lo largo de la presente tesis, algunos Convenios de OIT, que apuntan a la igualdad de remuneración, protección a la maternidad, no discriminación en el empleo y la ocupación, y trabajo con responsabilidades familiares. En nuestro país también se han promulgado dos leyes, por un lado, la 16045, que prohíbe todo tipo de discriminación en cualquier sector o rama de actividad, y por otro la ley 16063,

mediante la cual se aprueban los Convenios Internacionales 100, 111 y 156 de OIT, que están destinados a garantizar derechos humanos fundamentales.

Parece contradictorio que a pesar de las leyes y Convenios, en nuestro país las mujeres siguen siendo víctimas de la discriminación en el mercado laboral, existiendo una brecha entre el reconocimiento formal de los derechos de las mujeres y el ejercicio de los mismos.

A pesar de los avances tanto educativos como de participación en el mercado laboral, las mujeres no logran acceder a una ciudadanía plena. Por ende, es posible denotarse que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es una condición necesaria pero no suficiente para el logro de la ciudadanía. Pero el ejercicio de la ciudadanía tiene que ver además con lo que la inserción en el mercado laboral trae aparejado, que es la participación en otros espacios públicos, que amplía las redes de sociabilidad, de contacto, de respeto y solidaridad de las mujeres, ya sea con otras mujeres, o con hombres. Y que las hace parte de la "identidad socioeconómica y cultural de la sociedad", y las encuentra luchando en diferentes organizaciones barriales, sociales por sus derechos y deberes.

Y por consiguiente, analizamos dos experiencias de trabajo - que nos demuestran lo que es posible a partir de la inserción en el mercado laboral- con mujeres de bajo nivel educativo y socioeconómico, como el Barrido Otoñal, y los programas de capacitación laboral de la Casa de la Mujer de la Unión. Ambas experiencias dentro de sus evaluaciones de lo conseguido, plantean entre otras cosas, el logro de la autonomía económica; la autonomía socio cultural comprendida como la afirmación de la "identidad social", la generación de espacios de participación y toma de decisión; y la autonomía afectiva, que tiene que ver con el reconocimiento de su "ser mujer". Cabe resaltar que el concepto de autonomía se entiende como espacio de transformación, con el fin de generar un lugar de maniobra para las mujeres que les permita su crecimiento personal y colectivo. De esta manera, conseguir una fuente de ingresos para las mujeres puede generarles una mayor sobrecarga de trabajo, o por el contrario, puede contribuir a que no sólo pueda disponer de un ingreso propio sino que además la habilite a cuestionar su responsabilidad en el ámbito doméstico. Desde la Casa de la Mujer de la Unión vale rescatar la siguiente reflexión: apuntar a procesos de inclusión social tiene que abarcar un doble movimiento que vincule el ingreso al mercado de trabajo, fortaleciendo las redes sociales como espacios de participación, y el empoderamiento de las mujeres desde la dimensión de los derechos sociales. *"Es una apuesta para ejercer ciudadanía, el tema es que al no estar participando en el mundo del trabajo, hay códigos, información, que impregnan la vida social que te perdés, como redes de sociabilización, de conocimiento del mundo (...) cuando hablamos*

*del trabajo, vemos que involucra un montón de áreas vinculadas directamente con el tema de la identidad; que para mí es lo central para las personas*¹⁰¹.

Cómo se ha intentado analizar a lo largo de esta tesis, el ingreso de las mujeres en el mercado laboral, no es sólo el aumento en las tasas de actividad, sino que también se manifiesta a través de diferentes elementos. Dichos elementos tienen que ver con la mala calidad de muchos de los empleos de las mujeres uruguayas, con las pocas oportunidades que se les da a las mujeres en determinadas ocupaciones para las que solo tienen lugar los hombres. Al respecto creo que es de suma importancia que desde una organización como la "Casa de la Mujer de la Unión" se brinde otro tipo de trabajos a las mujeres, y por qué no a los hombres también, para intentar disminuir el peso de la segregación sexual en nuestra sociedad. No pueden dejarse de lado las discriminaciones de las cuales son víctimas las mujeres en el mercado de trabajo (a las que hemos hecho mención en varias oportunidades), a pesar de ser pioneros con respecto a la región en leyes antidiscriminatorias. Las mujeres continúan teniendo desventajas con respecto a los hombres en el mercado laboral. Desventajas que se manifiestan desde sueldos menores por igual trabajo, hasta la doble jornada de trabajo de las mujeres, ya que no tienen la posibilidad de optar entre el trabajo remunerado y el trabajo dentro de los hogares. Esto último limita, a mi entender, la participación de las mujeres en espacios sociales y de toma de decisiones.

Como se ha visto, estos elementos han contribuido en mayor o menor medida a que las mujeres no sean ciudadanas plenas en nuestro país. Ya que el no insertarse en el mercado laboral y la doble jornada de trabajo contribuyen, entre otros factores, a que se pierdan determinados códigos y representaciones sociales que las mantiene por fuera de la lucha por sus deberes y derechos.

A partir de lo analizado, ¿cuál sería el papel del Trabajo Social en relación a esta problemática? Para respondernos esta interrogante, cabe resaltar con Nora Aquín, "*...si bien la ciudadanía se concreta en la relación de los individuos con el Estado, se ha instalado crecientemente la consideración del ciudadano por parte de la sociedad civil, lo cual implica el reconocimiento de procesos de la vida cotidiana y del entorno público-societal, en los cuales se desarrollan prácticas y se construyen subjetividades que aportan a la constitución de ciudadanía*"¹⁰². En la misma línea, el Trabajo Social interviene en procesos que podrían facilitar la efectivización de la ciudadanía, ya que la profesión actúa en la integración de diversos aspectos de acciones y programas que atienden un conjunto diversificado de

¹⁰¹ Casa de la Mujer. "Trabajo y género. Una apuesta a la construcción de ciudadanía".

¹⁰² Aquín, Nora. "Ensayos sobre ciudadanía. Reflexiones desde el Trabajo Social", Editorial Espacio. Buenos Aires, Argentina. 2003. Pág. 9.

derechos. El Trabajo Social se orienta hacia el fortalecimiento de prácticas de participación en que los sujetos se constituyen como ciudadanos y ejercen activamente sus derechos y responsabilidades, y de sujetos que construyen una relación consciente con otros.

Entonces a partir de nuestra profesión podemos contribuir que las mujeres se conviertan en verdaderas ciudadanas, que conozcan todos sus derechos y deberes, y que participen en espacios sociales, y también políticos, ya que todavía es pequeña la representación de las mujeres en cargos políticos.

Para lamamoto el/la Asistente Social ejerce una función eminentemente educativa, organizativa en las clases trabajadoras. Esa acción incide, por lo tanto, sobre el modo de vivir y pensar de los/as trabajadores/as en la vida cotidiana. Entonces, sería relevante el papel del Trabajador Social como intermediario de las relaciones entre Instituciones y "clientela". Desde la profesión podríamos contribuir, de esta manera, a que se tornen efectivos los derechos que como ciudadanas las mujeres deberían poseer, principalmente lo que refiere a los sociales. Intentando incidir, a través de la educación y la organización, para que se hagan efectivos para aquellas mujeres más vulnerables, desde diferentes Instituciones que apunten a Políticas de Empleo para Mujeres, tratando de que ellas a partir de experiencias laborales logren modificar varios aspectos de su cotidianeidad, y que logren identificar sus potencialidades. Por ello es de suma importancia la existencia de organizaciones como la que se analizó en esta tesis, para brindarles oportunidades a aquellas mujeres excluidas de la sociedad.

Sin duda, para lograr la igualdad de oportunidades y trato, es necesario el esfuerzo y aporte conjunto de toda la sociedad, de todas las personas desde los lugares que ocupen, ya sea profesionales, políticos/as, empleadores/as, empleados/as, amas de casa, entre otros. A pesar de que ha habido avances en los últimos años, todavía queda mucho camino por recorrer.

BIBLIOGRAFÍA.

- ❖ Abramo, Lais; Valenzuela, María Elena. *América Latina: Brechas de equidad y progreso laboral de las mujeres en los 90*. AECI. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago de Chile. 2001.
- ❖ Aguiar, Neuma; Arizpe, Lourdes; de Oliveira, O; Prates, Susana. *Mujer y crisis. Respuestas ante la recesión*. Dawn/Mudar. Editorial Nueva Sociedad. Río de Janeiro, Brasil. 1990.
- ❖ Aguirre, Rosario; Canzani, A; Longhi, A y otros autores. *El trabajo Informal en Montevideo*. Ciedur. Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo. 1986.
- ❖ Aguirre, Rosario. *Ciudadanía social, género y trabajo en Uruguay*. Series Informes de Investigación Nº 28. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. 2002.
- ❖ Aguirre, Rosario. *Ciudadanía Social y el trabajo de las mujeres en el contexto de la globalización: apuntes para la formulación de políticas alternativas*. En: "Mujeres y Trabajo: cambios impostergables". Foro Social Mundial, Porto Alegre. 2003.
- ❖ Aguirre, Rosario; Batthyány, Karina. *Uso del tiempo y trabajo no remunerado. Encuesta en Montevideo y área Metropolitana 2003*. UNIFEM. Universidad de la República. 2005.
- ❖ Aguirre, Rosario. *Trabajo y género. Caminos por recorrer*. En: Aguirre, R y Battyány, K. "Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur". OIT. Cinterfor. Montevideo, 2001.
- ❖ Aguirre, Rosario. *Trabajo y ciudadanía social de las mujeres en Uruguay*. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Montevideo. Junio de 2002.
- ❖ Aguirre, Rosario. *Uso del tiempo en la vida cotidiana: trabajo doméstico y cuidados familiares. Aportes para pensar la reorganización del bienestar social*. En: Fassler, Clara. "Familias en cambio en un mundo en cambio". Ediciones Trilce. Montevideo. 2003.
- ❖ Aguirre, Rosario y Fassler, Clara. *La mujer en la familia como protagonista del bienestar social*. En: Fassler, C; Hauser, P; lens, I "Género, familia y políticas sociales. Modelos para armar". Ediciones Trilce. Montevideo. 1997.
- ❖ Aguirre, Rosario; Espino, Alma. *Uruguay: El mercado de trabajo y calidad del empleo de las mujeres*. En: "¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile. OIT. Chile, 2000.

- ❖ Amarante, Verónica; Espino, Alma. *La evolución de la segregación laboral por sexo en Uruguay (1986-1999)*. Instituto de Economía. Serie Documentos de Trabajo DT 3/01. Noviembre de 2001.
- ❖ Amarante, Verónica; Espino, Alma. *La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados (1990-2000)*. Instituto de Economía. Serie Avances de Investigación DT 05/02. Setiembre de 2002.
- ❖ Aquin, Nora. *Ensayos sobre ciudadanía. Reflexiones desde el Trabajo Social*. Espacio Editorial. Buenos Aires. 2003
- ❖ Arriagada, Irma. *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina*. Unidad Mujer y Desarrollo. Comisión económica para América latina y el Caribe. Santiago de Chile. Agosto de 1997.
- ❖ Arriagada, Irma. *Latinoamericanas a Fin de Siglo: Familia y Trabajo*. CEPAL. Santiago de Chile. 2001.
- ❖ Arriagada, Irma. *Chile y Uruguay en los noventa: cambios en el mercado de trabajo laboral urbano por género*. En: Aguirre, R y Batthyány, K. "Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur. OIT. Cinterfor. Montevideo, 2001.
- ❖ Barreto, Juanita. *Mujer y Trabajo. Realidades, contradicciones y retos*. En: Revista de la Facultad de Trabajo Social UPB. N° 8. Ediciones Facultad de Trabajo Social de la Universidad Pontificia Bolivariana. 1991.
- ❖ Batthyány, Karina. *El trabajo de cuidados y las responsabilidades familiares en Uruguay: proyección de demandas*. En: Aguirre, R; Batthyány. "Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur". OIT. Cinterfor, Montevideo, 2001.
- ❖ Batthyány, Karina. *Estado, familia, políticas sociales: ¿quién se hace cargo de los cuidados y las responsabilidades familiares?* En: Revista de Ciencias Sociales. Departamento de sociología, N°18. Setiembre 2000.
- ❖ Benería, Lourdes; Roldán, Marta. *Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México*. El Colegio de México. Fondo de Cultura Económica/Economía Latinoamericana. 1992.
- ❖ Bonino, María; Goiriena, E. *Programa Barrido Otoñal. Aportes para políticas de género e inclusión social*. Secretaría de la Mujer, IMM. Red URBAL N° 12.
- ❖ Bruera, S; Bruzzone, C; González, M; Mira, M. *Empleo y ciudadanía activa de las mujeres. Aportes a una política municipal*. Comisión de la Mujer. IMM. Montevideo. 2002.
- ❖ Casa de la Mujer. *Trabajo y Género. Una apuesta a la construcción de ciudadanía*. Cinterfor.

- ❖ CEPAL. *Panorama social de América Latina. 2002-2003*. Naciones Unidas, Santiago de Chile. Marzo de 2004.
- ❖ Durán, María Angeles. *Uso del tiempo y trabajo no remunerado*. En: Revista de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología, Nº 18. Setiembre, 2000.
- ❖ Espino, Alma. *El aporte de las remuneraciones femeninas en los hogares y sus efectos en la distribución del ingreso*. Instituto de Economía. Serie de documentos de trabajo DT 4/03. Marzo de 2003.
- ❖ Espino, Alma. *El Mercosur y el impacto del comercio en la situación de las mujeres en el mercado laboral. Una propuesta de indicadores*. En: Aguirre, R, Batthyány, K "Trabajo, Género y Ciudadanía en los países del Cono sur". OIT. Cinterfor, Montevideo. 2001.
- ❖ García de Fanelli, Ana María. *Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: Una revisión de la literatura sobre discriminación salarial y ocupacional por género*. Desarrollo Económico Vol. 29. Nº 114. 1989.
- ❖ García Muñoz, Soledad. *Mujer, empleo y no discriminación desde la perspectiva del Derecho Internacional de los Derechos Humanos*. En: Aguirre, R; Batthyány, K. "Trabajo, género y Ciudadanía en los países del Cono sur". OIT. Cinterfor, Montevideo. 2001.
- ❖ Greemu. *Las mujeres y el MERCOSUR. Aportes para una perspectiva de género*. Ediciones Trilce. Montevideo. 1993
- ❖ Gioscia, Laura. *Ciudadanía, una condición imaginaria*. En: "Ciudadanía en Tránsito. Perfiles para el debate". Ediciones de la Banda Oriental. Uruguay, 2001.
- ❖ González, Mariana; Bruera, Silvana. *Comuna Mujer. Una experiencia de afirmación ciudadana que echó raíces*. Secretaría de la Mujer, Comisión de Equidad de género, IMM. Red URB – AL Nº 12. 2005
- ❖ Heller, Lidia. *El empleo femenino en los noventa ¿nuevos escenarios, nuevas ocupaciones? El caso argentino*. En: Aguirre, R; Batthyány, K. "Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono sur". OIT. Cinterfor. Montevideo, 2001.
- ❖ lamamoto, Marilda. *Renovação e conservadorismo no Serviço Social. Ensayos críticos*. Cortez Editora. San Pablo, 1995.
- ❖ INE. *Uruguay: Indicadores de género 2001-2004*. Con el apoyo de Instituto Nacional de las Mujeres y Sistema de Naciones Unidas en Uruguay.
- ❖ Jelin, Elizabeth. *La tensión entre el respeto a la privacidad y las responsabilidades del Estado*. En: Fassler, C; Hauser, P; lens, I. "Género, familia y políticas sociales. Modelos para armar". Ediciones Trilce. Montevideo. 1997.
- ❖ Kandel, Ester. *División sexual del trabajo. Ayer y hoy. Una aproximación al tema*. Editorial Dunken, Buenos Aires. 2006.

- ❖ Larguía Isabel y Dumoulin, John. *La mujer nueva. Teoría y práctica de su emancipación*. Bibliotecas Universitarias. Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, 1988.
- ❖ Mac Ewen Scott, Alison. *Desarrollo Dependiente y la segregación ocupacional por sexo*. Desarrollo y Sociedad Nº 13. CEDE, Uniandes, 1984.
- ❖ Marinakis, Andrés. *Género, pobreza y empleo en los países del Cono Sur: Interrelaciones y Estado de Situación*. OIT. Santiago de Chile, 1999.
- ❖ Medel, Julia. *El trabajo gratuito de las mujeres*. En: "Visibilización del aporte de las mujeres a la economía del país". s/f
- ❖ Montenegro, Claudia; Molina, G. *Prácticas y representaciones discriminatorias en el mundo del trabajo*. En: Aguirre, R; Batthyány, K. "Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono sur". OIT. Cinterfor, Montevideo, 2001.
- ❖ Payssé, Sara. *Comisión tripartita de Igualdad de oportunidades y trato en el empleo*. En: Trabajo, Género y Ciudadanía en los países del Cono Sur. OIT. Cinterfor, Montevideo, 2001.
- ❖ Provoste, Patricia y Valdéz, Alejandra. *Democratización de la gestión municipal y ciudadanía de las mujeres: sistematización de experiencias innovadoras*. En: Programa Ciudadanía y gestión local de la Fundación Nacional para la superación de la Pobreza, y el Centro de Análisis de Políticas Públicas de la Universidad de Chile. 1999-2000.
- ❖ Reinecke, G; Valenzuela, M. *La calidad de empleo: Un enfoque de género*. En: "¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile". OIT. Chile, 2000.
- ❖ Valenzuela, María Elena. *La situación laboral y el acceso al empleo de las mujeres en el Cono Sur*. En: Valenzuela, M; Reinecke, G. "¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile". OIT, Chile, 2000
- ❖ Valenzuela, María Elena. *La calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur*. En: "¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile. OIT. Chile, 2000.
- ❖ Todaro, Rosalba y Yañez, Sonia. *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Ediciones Centro de Estudios de la Mujer. Santiago, Chile. 2004.

FUENTES DOCUMENTALES.

- ❖ Ministerio de Relaciones Exteriores. *Convenio Internacional de Trabajo N° 156, Convenio sobre la igualdad de oportunidades y Trato*. Disponible en: www.Minex.gob.gt.
- ❖ Poder Legislativo. *Ley N° 16.063. 1989*. Disponible en: www.Parlamento.Gub.uy.
- ❖ Poder Legislativo. *Ley N° 16.045. 1989*. Disponible en: www.Parlamento.gub.uy.
- ❖ OIT notas. *Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Desafíos para la igualdad en el trabajo: Uruguay*. Mayo de 2007.