

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

**La Mujer en el Mercado Laboral :  
¿Caminando hacia al sendero de la igualdad?**

**Silvia Carolina Balcedo**

**Tutor: Mariana Gonzalez**

**2006**

**“Esta es la historia de un viaje imaginario,  
un recorrido desde la ignorancia de la que todos  
partimos, hacia la sabiduría a la que nunca llegaremos  
aunque estemos cada día más cerca”**

**Jorge Bucay**

## Introduciéndonos

Nuestra vida cotidiana transcurre sin que exista, en muchas ocasiones, un cuestionamiento sobre la realidad en la que estamos insertos. Intentaré romper con parte de esta cotidianidad, buscando respuestas a uno de los temas que desde hace años genera en mi inquietudes, el lugar que ocupan hoy en día las mujeres en el mercado laboral. Para lograr esto es necesario realizar una aproximación sucesiva a la realidad, ya que no es posible conocer la realidad inmediatamente, "la cosa misma no se manifiesta inmediatamente al hombre." (KosiK, K, s/f:25) Además de esta aproximación sucesiva, es necesario realizar a su vez un rodeo para lograr llegar a un conocimiento que supere las representaciones que tenemos de las cosas. Si bien es a través del sentido común y la práctica utilitaria inmediata que nos orientamos en el cotidiano de nuestras vidas, debemos superarlas para lograr una comprensión de las cosas y es esto lo que pretendo realizar en este trabajo. En él aspire a comprender como la mujer ha llegado a lograr el espacio obtenido en el mercado laboral, a través de una mirada al pasado, el presente pero también reflexionando sobre el futuro. Pretendí así interpretar el por qué de las diferencias, la discriminación y la exclusión sufrida a diario por las mujeres como trabajadoras, repasando a su vez las herramientas legales existentes que buscan revertir esta realidad y lograr sociedades más igualitarias.

En el primer capítulo busqué contextualizar el tema, pensando hacia el pasado y visualizando cuál ha sido la situación a través de la historia. En un segundo capítulo estudié cuál es la realidad de nuestro continente, América Latina, para lograr el acercamiento hacia el tercer capítulo referido a nuestro país. Por último estudié la situación de mi ciudad natal, Treinta y Tres, y reflexioné basada en el recorrido que realicé.

## CAPITULO I:

### **El contexto: pasado y presente.**

Creemos necesario realizar una mirada hacia atrás para poder reflexionar y comprender mejor nuestro tema de interés.

La inserción masiva de la mujer en el mercado formal de trabajo se realizó en el siglo XIX, cuando se da el proceso de industrialización y urbanización en Europa. En este momento de la historia el trabajo del ser humano comienza a ser valorizado de una forma diferente, no sólo por las clases dominantes y el Estado sino también por el trabajador que pasa a ser un "obrero" que vende su fuerza de trabajo. De esta manera el trabajo "familiar", preponderante en las sociedades, comienza a reducir su peso en relación a la mayoritaria forma de trabajo.

Ante esta realidad tanto el hombre como la mujer e incluso los niños, se ven obligados a vender su fuerza de trabajo, debido a la miseria del salario. "La revolución industrial requirió la incorporación masiva de la mujer a la producción fabril. Se creó un proletariado femenino, fuerza nueva en la historia que tendría un peso enorme en el desarrollo de la sociedad. Mediante la enseñanza básica masiva, se concedió a las niñas la oportunidad de invadir el mundo exterior, compartiéndolo con los varones." (Larguia,I, Dumoulin,J,1988:20) Así se pudo dar el ingreso de la mujer en la sociedad, compartiendo con el hombre las miserias vividas en la era industrial, pero manteniendo las diferencias profundas entre lo que significaba ser hombre o mujer.

Es en este contexto que la llamada "cuestión social" surge para no marcharse, aunque siempre sufriendo transformaciones directamente relacionadas con las acontecidas en la sociedad. Entendemos "cuestión social" como el conjunto de problemas económicos, sociales y políticos engendrados por el nacimiento de la clase obrera. Una realidad enmarcada en la contradicción dada entre el proletariado y la burguesía en el marco del surgimiento y desarrollo del capitalismo. Con respecto a esto Lamamoto (1997) dice "la "cuestión social" no es otra cosa que expresiones del proceso de formación y desarrollo de la clase obrera y de su ingreso en el escenario político de la sociedad, exigiendo su

reconocimiento como clase por parte del empresariado y del Estado" (Iamamoto, 1997: 91-92)

Es en este contexto sumamente complejo para todos los obreros, la mujer se inserta en el mercado laboral formal, pero ya desde este momento las diferencias de género son notorias.

Castel habla de una "nueva cuestión social", refiriéndose así a la realidad presente que caracteriza al régimen de acumulación capitalista. A partir de los 70' comienzan a acentuarse las transformaciones producidas en el sistema económico mundial que indudablemente traerán graves consecuencias en el mercado de trabajo. Pastorini (1999) señala algunos cambios como el proceso de internacionalización del capital que domina las relaciones internacionales desde la posguerra (globalización), de la pérdida de autonomía relativa de los Estados-nacionales (a nivel financiero, de las comunicaciones, productivo, del comercio, etc.) y de las transformaciones en el proceso productivo (flexibilización de la producción).

La nueva tecnología, y las nuevas modalidades de las empresas influenciadas por los capitales de las empresas multinacionales, hacen que surjan nuevos tipos de trabajo, que se adaptan a los cambios. Antunes (1996) ubica en la década del 80' un cambio en el mundo del trabajo, consecuencia de grandes transformaciones que se dieron a nivel tecnológico dentro del capitalismo, donde el tipo de producción y de organización del trabajo que era el modelo taylorista-fordista, con el tipo de trabajo que este implicaba, dejó de ser el modelo dominante. Cambió el modelo de producción, el cual ahora permite atender con mayor rapidez las demandas, y poder acumular stocks de producción. Esto trajo como consecuencia cambios para el/la trabajador/a, y el lugar que pasa a ocupar ahora el/la trabajador/a, que ya no se siente como perteneciente a una misma clase junto a otros trabajadores, sino perteneciente a una empresa. La clase trabajadora está fragmentada y complejizada por los distintos tipos de trabajo que han aparecido.

Aparece la flexibilización, la que implica el surgimiento de nuevas formas de trabajo, donde el trabajo estable y de tiempo completo, es sustituido por trabajos de tiempo parcial, con subcontratos y temporarios. Un fenómeno que adquiere relevancia central es el tema del desempleo, y todo lo que el mismo implica para el desarrollo de la vida de las personas.

Sarachu (2003) retoma a Castel, y plantea que dentro de los cambios en el mundo del trabajo está la inseguridad que hay en el mismo, y refiere a "tres grandes procesos con relación al trabajo" (Sarachu,2003:14). Por un lado la desestabilización de los estables, donde aparece la amenaza de inestabilidad para aquellos que tenían un empleo donde estaban protegidos mediante las legislaciones sociales. Por otro lado la "instalación en la precariedad", donde se encuentran los que nunca han tenido un empleo estable. Y por último la existencia de personas inempleables, que no tienen ni tendrán un lugar en el mundo del trabajo.

Todos estas transformaciones tienen como gran telón de fondo la globalización, ya que como señala Irma Arriagada "el tiempo y el espacio se compactan se reducen las distancias económicas y culturales, y las decisiones y actividades en cualquier lugar tienen repercusiones significativas en lugares muy distantes y de manera simultánea" (Arriagada, 2001:51). Este fenómeno puede visualizarse tanto negativa como positivamente. Por un lado hablamos de un fenómeno con consecuencias negativas debido a los cambios acontecidos a nivel de las nuevas regulaciones de las relaciones laborales, que si bien han podido ser positivas para la economía han resultado nefastas para el trabajador/a. Por otro lado consideramos positivo el fenómeno ya que ha viabilizado la divulgación de ideales y valores sumamente positivos para la humanidad, estrechando las relaciones entre las tradiciones culturales y modo de vida, propiciando así la diversidad de interpretaciones sobre el mundo. De esta manera se generan nuevos "significados" de la realidad social, posibilitando la creación de proyectos alternativos de la sociedad, hacia un futuro con una mayor capacidad de aceptación de la diversidad y por lo tanto de la libertad.

Es precisamente en este marco que se encuentra la lucha sostenida realizada por las mujeres para lograr la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos y especialmente en el mercado laboral. Esta lucha comenzada hace ya varios siglos, toma una forma diferente, ya que es fortalecida por los cambios en los "significados" de la realidad y la posibilidad de divulgarlos mundialmente. Desde el siglo XIII se desencadenó una demanda, debido al rol que comienza a asumir la mujer, por el reconocimiento de la necesidad de pensar en las relaciones de género en las organizaciones. En el periodo de modernización existen avances en el reconocimiento de los derechos humanos, de la necesidad

de igualdad y autonomía del ser humano, pero esto no era seriamente considerado a la hora de hablar de las mujeres, ya que éramos excluidas de la participación pública y la representación política. Virginia Guzmán nos señala claramente las ideas que marcaron el comienzo de la modernización, "El Emilio de Rousseau es paradigmático de la idea moderna de una diferencia radical entre hombres y mujeres. La diferencia sexual es concebida como proveniente del sexo biológico; atribuyéndosele a cada sexo un lugar distinto en el orden físico, moral y social. En otras palabras, dado que el sexo anatómico es distinto se da por descontado que la moral también lo es. La diferencias físicas y morales concede a cada sexo un destino social particular, diferente entre sí." ( V.Guzmán, 2002:14)

Durante las distintas fases de la modernización los movimientos de mujeres se han constituido en una importante fuerza que cuestiona el lugar la exclusión de la mujer de la vida pública. La globalización ha servido como importante herramienta para la divulgación y concientización de las mujeres de sus derechos por parte del movimiento feminista, especialmente a partir de la mitad del siglo XX. Giovanna Mérola dice "el feminismo es un movimiento de rebelión contra un orden no natural, por tanto modificable. No es una ideología porque, al contrario de esta, no es una justificación de un orden o interés materiales existentes, una justificación de la explotación de las mujeres, en cuanto a sexo; todo lo contrario, desenmascara los mecanismos que mantienen esta situación de opresión" (G. Mérola, 1989: 39)

Si bien la presión del movimiento feminista ha sido clave para las transformaciones de las normas a nivel familiar y social que restringían la libertad y oportunidades de igualdad de las mujeres, también los cambios, ya señalados a nivel económico, social y político del mundo han incidido notoriamente en las transformaciones ya referidas.

## **La realidad de la mujer en el mercado laboral**

A pesar de los avances en el reconocimiento de la mujer en el ámbito público y político, aún quedan largos y estratégicos caminos por recorrer. En el mercado laboral se reconocen modificaciones respecto al reconocimiento de nuestro trabajo, pero con serias y difíciles limitaciones. Si bien los avances a nivel

jurídico han sido importantes, estos no han sido debidamente reflejados en la práctica donde los hechos y las representaciones discriminatorias en el mundo del trabajo son una constante.

Claudia Montenegro y Gilda Molina retoman a la Organización Internacional del Trabajo y definen la discriminación como "cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación." (C.Montenegro; G. Molina; 2001:245) Esta discriminación ejercida sobre la mujer por los hombres, las instituciones y por las propias mujeres, está basada en estereotipos de género. Cuando hablamos de estereotipos nos referimos a la representaciones sociales que aprendemos desde la infancia a través del proceso de socialización, y específicamente los estereotipos de género son las representaciones que la sociedad tiene sobre lo que debe caracterizar a un hombre o a una mujer. Desde niños nos enseñan que el hombre no llora, es fuerte, independiente y activo, mientras que la mujer es dulce, pasiva y dependiente. Estas representaciones son transmitidas a través de las generaciones y a pesar de los cambios producidos en busca de la emancipación de la mujer, aún perduran de manera muy fuerte, aunque en menor medida que en el pasado.

La vinculación creciente de la mujer con el mundo del trabajo, ha estado inmersa en la división sexual del trabajo, que ha llevado a relaciones de subordinación características de la sociedad en la que vivimos. No debemos olvidar el peso de miles de años de desconocimiento del trabajo femenino, el que es vinculado directamente con el quehacer doméstico y que ha constituido una restricción para el desarrollo de las potencialidades femeninas. Esta visión del lugar que debe desempeñar la mujer ha sido naturalizada por la sociedad en general, limitando así su campo de inserción laboral. Históricamente el trabajo de la mujer se ha desempeñado en una forma "invisible", esto se debe a que se ha restringido a las tareas desarrolladas en el hogar, como el cuidado de los hijos y el marido. Debido a esta realidad histórica y a los prejuicios que aún hoy perduran, las tareas realizadas por la mujer en el mercado laboral están limitadas por estas ideologías, que conllevan a trabajos de tipo doméstico, de cuidado de personas o de un limitado esfuerzo físico e incluso intelectual. Cuando vemos la diferencia de las actividades de la mujer y el hombre, donde la primera es enmarcada en el ámbito doméstico y el segundo en el mercado

laboral, ya se está presentando la forma más general de segregación social. Pero a su vez dentro del mercado laboral, existen diferencias en cuanto al trabajo que realizan los diferentes sexos, dándose de ésta manera el fenómeno de segregación ocupacional. Con el término segregación hacemos referencia a "La concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones y la presencia de ocupaciones predominantemente femeninas o masculinas, así como la primacía de hombres en las posiciones jerárquicas al interior de una ocupación, representa el fenómeno de segregación ocupacional por género." (Amarante,V, Espino,A, 2001:4) **A su vez existen dos tipos de segregación**, por un lado la llamada **segregación horizontal**, que hace referencia a la distribución de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones, y por otro lado está la segregación vertical que es la distribución en diferentes niveles dentro de una misma ocupación. Aún teniendo niveles educativos iguales o mejores que el hombre debemos vernos enfrentadas a una lucha mayor para lograr reconocimiento y ganancias iguales a las de un hombre, esto será especialmente atendido a lo largo de nuestro trabajo.

Es importante tener en cuenta que es básicamente en torno a estas realidades que gira el mercado laboral a nivel mundial, pero es más acentuado aún, como veremos más adelante, en continentes subdesarrollados como el nuestro. Con respecto a las diferencias claras que vivimos las mujeres en el cotidiano de nuestros días, Juanita Barreto (1991) señala "en el ámbito laboral, se observa la prevaencia del trabajo de las mujeres en el sector informal de la economía, en la rama de los servicios y en actividades domésticas, al mismo tiempo se mantiene la discriminación salarial de las mujeres con respecto a los hombres y a las restricciones para el acceso al trabajo remunerado de aquellas que están en edad reproductiva, de las casadas o que tienen hijos. Al mismo tiempo, sobre las mujeres recaen de modo significativo las crisis económicas demostrándose, por ejemplo, que son ellas las mayormente afectadas cuando se incrementan las tasas de desempleo" (Barreto,J, 1991:18) Aquí la autora señala claramente los conflictos sufridos por la mujer en el ámbito laboral, pero además de esto debemos sumar la existencia de la "doble jornada " o sea de la existencia de una segunda jornada de trabajo al llegar a su hogar y realizar las tareas del mismo. Pero la desvalorización de las tareas realizadas en el hogar no sólo parten del hombre, sino también, en muchas ocasiones, de la propia mujer. Esto

indudablemente se debe al lugar que desde hace siglo nos concedió el sexo masculino y nosotras mismas, enmarcados por la sociedad en la que estamos insertos. Es evidente que "cuando la mujer asume sus responsabilidades laborales o participa en otras esferas de la vida social , enfrenta sentimientos contradictorios: de una parte, satisfacción ante las posibilidades de autoafirmación y reconocimiento de sus potencialidades; y de otra, culpabilización por lo que tanto ella como su familia y sociedad le recriminan como "abandono" de sus hijos y "abandono de sus deberes de esposa y madre"(Barreto,J,1991:19) Esta realidad vivida por las mujeres trae serias limitaciones para su inserción en el mercado laboral pero también para el reconocimiento de su trabajo como igual (o en algunos casos mejor) al de un hombre. Además las mujeres deben enfrentarse a un terreno regido por los criterios y valores masculinos, donde constantemente se ve obligada a probar sus capacidades para lograr la legitimación en su espacio de trabajo. Juana Barreto dice "para la mujer no es suficiente poseer determinados conocimientos y destrezas, sino que debe demostrarlas permanentemente para ganar credibilidad."(Barreto,J,1991:20) Esto no solamente debe hacerse ante los ojos de sus compañeros de sexo masculino sino también ante sus propias compañeras, que se ven dominadas por los prejuicios socialmente impuestos desde que nacemos. Al respecto se puede decir que "uno de los problemas fundamentales que confronta la emancipación de la mujer en esta época es la resistencia espontánea que ofrecen no sólo los hombres, sino las mujeres mismas, a los cambios revolucionarios en su situación." (Larguia,I, Dumoulin,J,1988:33) Si bien cada día esto se da en menor medida, aún existe una fuerte presencia de los estereotipos que limitan la emancipación de la mujer, con el principal argumento de la destrucción de la familia. Es claro que en el contexto en el que estamos insertos, la familia ha sido la más perjudicada, al despojarla de las bases mínimas para su sustentabilidad y desarrollo, por lo tanto ha sufrido fuertes modificaciones, pero de las que no es culpable la mujer. Con respecto a esto no existe tal factor negativo como la destrucción de la familia de la que algunos autores hablan, sino una transformación de ella lo que trae aparejado factores positivos, que posibilitan un desarrollo más sano de los miembros de la familia. A pesar de que todos como sociedad vivimos las consecuencias de los cambios producidos a nivel laboral, seguramente debido a

los prejuicios y costumbres no somos capaces de visualizar la imposibilidad de que la familia siga siendo la misma que hace años atrás. Las respuestas dadas socialmente a las complejas situaciones familiares son fundamentadas en juicios de valor basados en el pasado y para nada realistas.

Claramente la mujer carga constantemente con responsabilidades que no son suyas o al menos no únicamente suyas, como la crianza de los hijos. Estas responsabilidades diferenciadas en relación al sexo, que son vivenciadas en el mercado laboral, significan una carga demasiado pesada para la mujer que día a día intenta buscar estrategias para compartir equitativamente los deberes pero también los derechos de ambos sexos. A pesar de los avances María Valenzuela y Gerhard Reinecke (2000), señalan que existe una falta de percepción de la discriminación en el mercado laboral por parte de las mujeres en general, quienes a pesar de vivir a diario la misma, no son plenamente conscientes de ésta, ejercida por los hombres pero también por ellas mismas. Según los autores ésta situación se genera por varios factores como el hecho de que la mujer tiende a comparar su sueldo y su empleo en general con el de otras mujeres pero no con los hombres, no notándose así las diferencias. Igualmente se ha comprobado que las mujeres tienden a considerar que su trabajo merece un menor salario que el de un hombre, esto claramente marcado por los estereotipos referidos con anterioridad. Además la mujer acostumbra a considerarse responsable por la situación en la que se encuentra, no teniendo un modelo fuerte sobre la igualdad de género ya que no existe dicho modelo en el pasado. La sociedad cumple un rol fundamental en la discriminación sufrida por la mujer, esto es debido a que aún hoy perdura la idea de que el trabajo de la mujer es complementario del marido. También existe una falta de reconocimiento del trabajo realizado por la mujer como ama de casa que en muchas ocasiones es realizado luego de una larga jornada laboral, este es el llamado trabajo "invisible", por el hecho de no ser reconocido.

Para revertir esta situación es necesario una concientización, no sólo de los hombres sino también de las mujeres, de los derechos que le son propios a cualquier ser humano en todos los ámbitos. Para lograr la igualdad de género en el mercado laboral se ha tornado imprescindible generar herramientas que apunten a ella a nivel mundial y en cada nación en particular, debido a las diferentes realidades de cada país.

## **Algunas de las herramientas normativas que persiguen la igualdad de género.**

Buscar la igualdad de género en el empleo no implica el hecho de no reconocer las diferencias entre hombres y mujeres, o sea para lograr la igualdad es necesario el reconocimiento de las diferencias biológicas y sociales que caracterizan a cada sexo. Esto se ha tenido en cuenta a la hora de generar herramientas, leyes, decretos, programas, etc. en busca de esta igualdad.

La perspectiva internacional de los derechos humanos ha de servir de guía para las leyes, políticas y normativas implementadas en cada nación, ya que la adhesión a las normativas internacionales genera responsabilidades que de no ser cumplidas traerla consecuencias para el país que viole dichas normativas.

Ya en la Declaración Universal de los Derechos Humanos son reconocidos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, dentro de los cuales está el derecho al trabajo. Este podría considerarse como el gran marco en el cual se han ido generando diferentes herramientas en la búsqueda de satisfacer un derecho fundamental, que tiene dentro de él sus diversas complejidades como los son las discriminaciones ejercidas en el mercado laboral.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) ha jugado desde su creación un rol fundamental para el reconocimiento de la no discriminación de la mujer. En 1919, inmediatamente después de la Primera Guerra Mundial, la protección de la mujer y de su trabajo eran considerados como primordial para el accionar de la OIT. En el ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género se señala "los derechos de las mujeres trabajadoras constituyen una parte esencial de los valores, principios y objetivos que están en el seno del mandato de la OIT para promover la justicia social. Mientras que su adhesión a este objetivo ha sido siempre constante, su modo de actuar ha cambiado considerablemente, sin embargo, en respuesta a la evolución de las funciones de las mujeres y los hombres en la sociedad. Las ideas acerca de una división "tradicional" del trabajo entre trabajo remunerado y trabajo familiar o de cuidados familiares no remunerados, han experimentado y están experimentando aún, profundos cambios. La OIT no sólo ha reaccionado ante esos cambios sociales,

sino que ha asumido también el liderazgo en el esfuerzo por configurar un futuro más igualitario en el mundo del trabajo.”(ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, s/f :3).

A lo largo de su historia la legislación en cuanto a la mujer trabajadora ha pasado por diversas fases. La OIT ha tenido un papel central, pero es a partir de los 70' cuando comienza la etapa relevante para nosotras ya que comienzan a romperse los prejuicios como la debilidad de la mujer y la noción de que las tareas del hogar eran responsabilidad de la mujer. Esta nueva y fundamental fase tiene comienzo con la adopción de la Asamblea de General de las Naciones Unidas, en 1979, de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Es en esta fase cuando es vista la importancia del cambio de relacionamiento y formación tanto de hombres como de mujeres, así como también la propia concordancia entre ambos sexos. La realidad familiar comienza a ser concebida como tema a ser considerado en la normativa laboral, ya no sólo como cuestión femenina sino de ambos sexos. Buscando de esta manera un camino en el que se evite un conflicto entre las responsabilidades familiares y el trabajo, donde la mujer sin duda era y aún sigue siendo la mayor afectada. Ya que a pesar de los avances normativos e incluso sociales, aún hoy en día perduran prejuicios que degeneran el contexto real de igualdad por el que tanto se ha argumentado y luchado. Sin embargo debemos reconocer la clara lucha debidamente asumida por la OIT en 1981, cuando es aprobado el convenio 156 donde se instaura la igualdad efectiva de trato y de oportunidades para trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares. Mostrando así claramente el primer reconocimiento de la responsabilidad masculina ante la familia, más específicamente de sus hijos, que le “pertenecen” de igual forma que a la mujer y que por tanto es digno de afecto y derechos debido a esa paternidad, pero también de obligaciones que deben ser reconocidas en su ambiente laboral.

Por otro lado los documentos aprobados en la IV Cumbre Mundial sobre la Mujer, son de fundamental importancia para la defensa de los derechos de la mujer, ya que implicaron una reafirmación de los compromisos y acciones adoptados anteriormente. Los avances respecto a los derechos de las mujeres fueron notorios, deliberándose sobre los mismos, aún contra los intentos de relativizarlos debido a tradiciones culturales y religiosas. Monika Baumhauer

señala diferentes aspectos que permitieron un avance en las perspectivas hasta el momento asumidas con respecto al tema. En primer lugar ella plantea que "se reconoce que la problemática de la mujer es una problemática de toda la sociedad." (Baumahuer,M, 1995:215). Esto se constituye en un punto central, ya que implica dejar de culpabilizar a la mujer por su condición y responsabilizar a todos por la realidad vivida y la necesidad de cambiarla. Para esto se exige poder y responsabilidad compartidas por ambos sexos en todos los órdenes de la vida. Entonces existe en esta instancia un reconocimiento de los derechos Humanos y a su vez de estos como propios de las mujeres, abordando así temas centrales para el cumplimiento de ellos, como la violencia sufrida por las mujeres y las medidas que deben adoptarse para su superación. Además se habla de la familia y se destaca "que la crianza de los niños requiere la responsabilidad compartida de hombres y mujeres, así como de toda la sociedad y no debe ser motivo de discriminación o de exclusión de la mujer de participar en la sociedad." (Baumahuer,M, 1995:216).

El tema de la religión y la vida espiritual también es retomado, rechazando el extremismo religioso ya que viola las libertades personales, repercutiendo muchas veces, en forma negativa, sobre la mujer. En lo que respecta al tema del trabajo de la mujer "se exige agregar en forma desglosada el trabajo remunerado y el no remunerado de las mujeres, indicándose su consideración en las cuentas nacionales." (Baumahuer,M 1995:216)

Pretendimos señalar, genéricamente, algunas de las herramientas con las que la mujer cuenta a la hora de defender sus derechos pero consideramos esencial que la difusión de éstas y otras herramientas logre llegar a las mujeres en general, pero especialmente a las que constituyen el sector con menores ingresos, por ser estas las que cuentan con menos posibilidades de acceso a este tipo de información.

Por último es fundamental comprender que estas son herramientas legales que necesitan una práctica constante para su cumplimiento y que de hecho estamos lejos de lograr la erradicación de la discriminación de la mujer en el mercado laboral. Por esto es hora de que las acciones concreten lo escrito y podamos así, llegar a un mundo con una igualdad de género.

## **CAPITULO II:**

### **La realidad de América Latina.**

Ante la realidad vivida mundialmente en el siglo XIX, en el período de industrialización y urbanización, América Latina, aunque de forma más tardía, también sufre las modificaciones generadas por la sociedad capitalista. Para muchos estudiosos de la época el fenómeno de la inserción de las mujeres en el ámbito laboral, y por lo tanto su salida del hogar, sería sólo una situación transitoria debido a las demandas en el sector industrial y a la realidad social vivida en el momento. Por esto "comprender que esta salida es sin retorno y un derecho de sus protagonistas tomará casi un siglo y será la condición necesaria para que hoy podamos replantearnos el problema no desde la familia, sino desde la mujer"( Feijoo,M 1989:159)

El movimiento feminista ha jugado un papel central en los cambios producidos socialmente con respecto al tema. En América Latina las repercusiones del movimiento feminista a nivel mundial se han dado principalmente desde los años 70'. Pero las luchas han sido diferentes a las dadas en Europa o Norteamérica, ya que la mujer latinoamericana está sometida a una situación más aguda de opresión e injusticia. La lucha mayor en América Latina gira en torno al reconocimiento del trabajo realizado por las mujeres como amas de casa, lo que lleva en muchas ocasiones a la llamada "doble jornada". A diferencia de esto en Europa y Norteamérica el movimiento feminista es considerado y respetado con total seriedad, mientras que su mayor lucha es el respeto de la mujer, para que no seamos rebajadas a objetos sexuales. Sin importar la perspectiva que toma el feminismo en diferentes partes del mundo, "cuando decimos que el feminismo es un auténtico movimiento social es porque el mismo es un intento colectivo de efectuar en la sociedad y de crear un orden social totalmente nuevo." (Mérola,G, 1989: 40)

A pesar de que difícilmente son atribuidos los logros en el mercado laboral de las mujeres a la lucha feminista, es indudable el lugar fundamental que ha tenido a lo largo de este camino, y del que queda por recorrer. Muchas mujeres atribuyen sus logros como trabajadoras exclusivamente a méritos personales, que sin duda tienen un papel relevante pero olvidan que ellas mismas viven ya en parte lo que el movimiento feminista ha logrado. Considero que esta realidad

es más fuerte aún en América Latina ya que no es tomado con seriedad y respeto a este movimiento, lo que facilita la conservación de prejuicios y situaciones discriminatorias para la mujer.

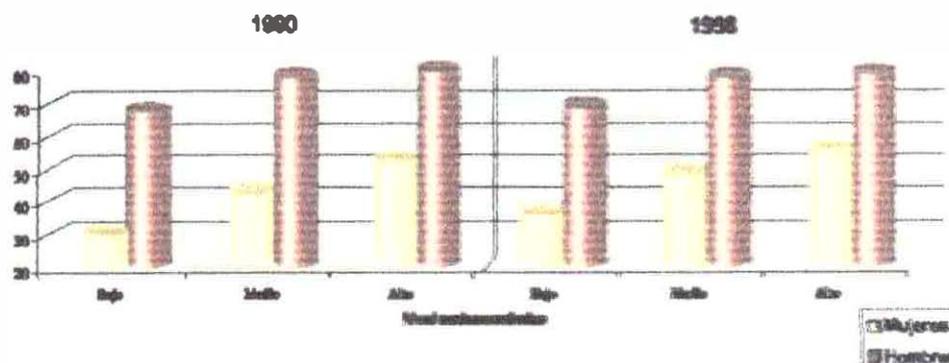
Entonces es de fundamental importancia no olvidar el reconocimiento de sus méritos al feminismo. Este es uno de los factores de la incorporación femenina al mercado laboral. Junto a él se encuentra la transición demográfica que han sufrido nuestros países, con una baja en el número de hijos por mujer en edad reproductiva. Hecho que debe ser atribuido tanto a adelantos científicos, a los métodos anticonceptivos, como a un cambio en las expectativas y deseos de la mujer que empieza a soñar con un abanico más amplio de posibilidades. La evolución de la cobertura educativa en la región permite que este abanico de posibilidades pueda ser concretizados en la realidad.

Por otro lado las repetidas crisis económicas sufridas en nuestros países, son otro factor que ha llevado a la incorporación de la mujer al mercado laboral, buscando un alivio a la situación de pobreza. Cuando hablamos de pobreza no debemos olvidar que es la mujer la mayor afectada por ella, en comparación con el hombre. En un estudio realizado por CEPAL, en América Latina, se logró visualizar una mayor presencia femenina en los hogares más sumergidos en la pobreza, siendo subrayado el hecho de la limitada autonomía económica de la mujer con respecto a su pareja, genera una mayor vulnerabilidad hacia la situación de pobreza. Esta es una diferencia sustancial que presenta América Latina y a la que debe buscarse un cambio que permita que las mujeres sean capaces de generar sus propios ingresos, no dependiendo del hombre, de forma de no seguir expuestas a situaciones de pobreza. Pero son las mujeres pobres las que encuentran mayor dificultad para insertarse en el mercado laboral y por lo tanto buscar la independencia económica, debido a varios factores, pero entre los que se encuentra el hecho de toparse con obstáculos para delegar las responsabilidades domésticas, principalmente el cuidado de los hijos.

A pesar de estos obstáculos se ha demostrado que el ingreso de las mujeres pobres al mercado laboral ha crecido significativamente en los últimos años, siendo los noventas el principal punto de inflexión. Por esto tomamos un estudio realizado por OIT en América Latina, en el periodo de 1990-1998, donde muestra el crecimiento de la PEA (Población Económicamente Activa), en que la

mujer día a día tiene mayor participación. Al respecto de esto es presentado un gráfico donde se muestra la participación según sexo y nivel socioeconómico.

GRÁFICO 17  
 AMÉRICA LATINA: TASA DE PARTICIPACIÓN SEGÚN  
 SEXO Y NIVEL SOCIOECONÓMICO, 1990-1998  
 Fuente: CEPAL (2002)



Fuente: CEPAL (2002) [Acerca de los datos]

Tomado de: Documento de CINTERFOR, *Panorama Laboral: Temas especiales*.

Podemos ver cómo la participación de la mujer ha ido en un claro crecimiento, donde la mujer de estratos más bajos ha aumentado su participación en un 6,2 %, mientras que las de estratos medios aumentaron en un 4,7% y las de estratos altos aumentaron su participación en un 3,9% en el periodo 1990-1998. En el estudio realizado por CEPAL en América Latina (Panorama Social 2002-2003), muestra como esta tendencia de los 90', sigue su propensión creciente en la participación de la mujer. Dice al respecto "la tasa de participación de las mujeres de hogares pobres ha ido en aumento, aunque es aún mucho menor que la de las mujeres insertas en hogares no pobres. Mientras la tasa de participación femenina en los hogares pobres de las zonas urbanas fluctúan, según datos de 2002, entre el 28% y el 53%, con una tasa promedio en el conjunto de países del 43%, en los hogares no pobres el rango varía entre el 44% y el 61%, con un promedio en el conjunto de países del 55%." (Panorama Social, 2002-2003:24)

El aumento de la participación de las mujeres de los estratos más pobres no necesariamente implica una mejora en sus condiciones de vida, ya que los trabajos en los que se insertan, están ceñidos por los estereotipos de género a

los que hacemos referencia en el primer capítulo. Estos estereotipos demarcan los trabajos que comúnmente realiza la mujer, los que generalmente están relacionados con los servicios personales. Esta es parte de la realidad señalada en el capítulo anterior cuando hacemos referencia a la segmentación horizontal, a la que la mujer debe verse enfrentada.

Desde niñas nos preparan para ser buenas amas de casa, tanto aprendiendo las tareas a realizarse en una casa, como el cuidado de niños y ancianos. Esto es transmitido de generación en generación, logrando así un círculo en el que pocas veces es cuestionado el hecho de encuadrar nuestro trabajo en los servicios.

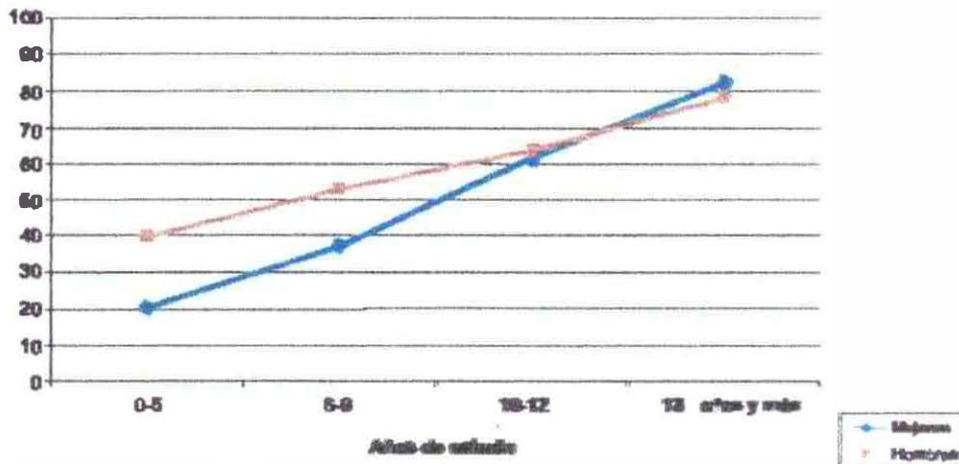
Esto lleva a una inserción muy importante en el sector informal, con sus respectivas desventajas debido a un trabajo con menor remuneración, sin protección social, en definitiva con una mala calidad de empleo. Como ya lo indicamos la realidad de América Latina está más sumergida en estos estereotipos que en Norteamérica o Europa, donde la mujer ha logrado romper en mayor medida con los prejuicios sociales en cuanto a nuestro papel como trabajadoras.

A pesar de que aún persisten las limitaciones en cuanto al tipo de trabajo que realizamos las mujeres, estamos en un camino de cambio donde hemos logrado avanzar rumbo a la igualdad con el hombre, ya que hemos encontrado en la educación una herramienta fundamental para este avance. Considero por tanto que este es el punto neurálgico para el logro de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, pero que indudablemente presenta también sus complejidades. Si bien diversos estudios en América Latina, muestran la existencia de una relación positiva entre la cantidad de años de estudio y la posibilidad de acceder a una ocupación formal, para ambos sexos, se constata una diferencia significativa entre ellos ante un mismo nivel de escolaridad.

Entonces no sólo las mujeres se encuentran más representadas en el sector informal, donde la calidad del empleo es menor, sino que dentro del sector formal a pesar de estar mejor capacitadas, es significativamente superior la cantidad de hombres ocupados. Por lo tanto la mujer debe tener mayor cantidad de años de estudio para lograr insertarse en una ocupación que el hombre logra con menor capacitación. En el estudio ya antes señalado, realizado por OIT en América Latina, que toma como referentes el periodo 1990-1998, reseña esta problemática y presenta un interesante gráfico donde se pueden ver las

diferencias existentes entre hombres y mujeres ocupadas en el sector formal, con sus respectivos niveles educativos.

AMÉRICA LATINA PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES EN CADA TRAMO EDUCATIVO QUE ESTÁN OCUPADOS EN EL SECTOR FORMAL (1998)



Fuente: Siles y de la Cruz (Análisis, p. 40)

Tomado de: Documento de CINTERFOR, *Paradigma Laboral. Temas especiales*.

En este estudio se señala que "según cálculos de la OIT, las mujeres ocupadas en el sector formal tienen, en promedio, once años de estudio y los hombres nueve. En cuanto a la distribución de los/as ocupados/as en el sector formal por años de estudio, se verifica que un 67% de las mujeres tienen diez y más años de estudio, y que solamente un 49% de los hombres tiene ese nivel educativo. Por otro lado, mientras la mitad de los hombres ocupados en el sector formal tiene menos de diez años de estudio, sólo un tercio de las mujeres tiene ese nivel de educación". (Documento CINTERFOR, 1999). A su vez la mayor educación de la mujer no tiene como retribución un ingreso promedio igual al de los hombres. Por el contrario la mujer se tiene que enfrentar no sólo a tener un mayor nivel educativo para obtener el mismo empleo, sino que además sus ingresos son marcadamente inferiores, incluso ante una misma ocupación. Estamos aquí indudablemente ante el signo claro de la segregación vertical.

La brecha de ingresos existente, disminuye moderadamente en la medida en que aumenta el nivel de escolaridad. Creemos fundamental señalar que “se calcula que en América Latina las mujeres necesitan en promedio 4 años más de estudio adicional para obtener el mismo promedio que los hombres” (Documento de CINTERFOR,2000)

Debemos ser capaces de visualizar la educación como el instrumento primordial para el logro de la igualdad de oportunidades, pero para esto también debemos concientizarnos de las barreras que limitan el desarrollo profesional de las mujeres en igualdad de condiciones. Los estudios realizados por OIT han permitido establecer que estas barreras son tanto externas como internas al sistema de formación profesional y técnico. En cuanto a las barreras externas se señala al contexto sociocultural y educativo, así como también a la propia estructura del mercado laboral como las fuentes de las mismas y se destacan especialmente:

- La influencia que tienen los estereotipos que definen roles y tareas de acuerdo al sexo. Condicionando las tareas realizadas por hombres y mujeres, marcando entonces tareas como “femeninas o masculinas”, generando entonces la segregación ocupacional a la que nos hemos referido.
- Las oportunidades ocupacionales tanto para hombre y mujeres esta relacionado con el nivel educativo existente en las familias. Si existe un mayor nivel educativo, de la madre especialmente, habrá una visión más equitativa de los roles masculinos y femeninos, a su vez se valorará en mayor medida de la educación, por lo que se dará un valor mayor a las capacidades femeninas y se disminuirá la maternidad temprana.

- La llamada “doble jornada”, que implica el trabajo de la mujer en la casa además del realizado en forma remunerado fuera de ella. Con una profunda desigualdad en las responsabilidades asumidas en la pareja, tiene una gran incidencia en las energías de la mujer que se traducen negativamente en las oportunidades laborales.
- El lenguaje sexista que hace aparecer las tareas de la mujer como invisibles, agudiza más la situación de la mujer en el mercado laboral.
- Las empresas aún siguen creyendo en que las responsabilidades familiares y la maternidad afectan fuertemente el trabajo de la mujer. Igualmente perciben que existen limitaciones en la formación y experiencia de la mujer. Todo esto lleva a un proceso de selección de de las oportunidades laborales, de promoción, de desarrollo profesional he incluso a la diferenciación salarial ante iguales tareas. “Estas percepciones siguen actuando pese al notorio incremento en educación de las mujeres y se convierten en un círculo vicioso: las empresas no ofrecen a las mujeres posibilidades de adquirir experiencia y no las contratan por carecer de ella. Paralelamente existen múltiples ejemplos que muestran que, dado que los salarios femeninos son menores, las empresas (especialmente las vinculadas a las áreas de exportación) tienden a contratar mujeres con mayores niveles educativos para efectuar trabajos para los que están sobrecalificadas y por los que reciben salarios similares o inferiores a los de los hombres con menor educación; “(Documento CINTERFOR, 2000)

- Debido a la historia con la que carga la mujer en el mundo laboral, no existen muchos modelos femeninos exitosos que ocupen puestos de dirección, en empresas o en el área técnica lo que desincentiva seguir estos caminos.
- Por no existir casi un enfoque de género en los estudios realizados en el mercado laboral, se vuelve difícil la realización de acciones que busquen la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

A su vez cuando se habla de barreras internas se hace referencia especialmente ha:

- La escasa actualización de las propuestas formativas, debido a las dificultades de vinculación con las demandas y tendencias del sector productivo. Si bien esto afecta a todos lo educados, la más afectada es la mujer, ya que es ella quien requiere de mayor apoyo para acceder al mercado laboral y especialmente a empleos de mejor calidad.
- Las carencias de un sistema de información y orientación vocacional y ocupacional con enfoque de género que estimule nuevas opciones y rompa los estereotipos.
- No existe casi formación sobre la búsqueda de empleo, ni tampoco actores que intermedien en ella, cuidando la igualdad de género.
- La permanencia de un lenguaje sexista y de estereotipos en la divulgación y definición de la oferta, así como también en la formación mediante la curricula o los propios docentes lo que constituye una discriminación indirecta.

- A la hora de estudiar la mujer debe compatibilizar los mismos y el empleos con las responsabilidades familiares, lo que se torna sumamente difícil debido a la estructura de los cursos, con una larga duración y horarios inflexibles. Además las infraestructuras no siempre están adaptadas como para que la mujer pueda sentirse cómoda, ej: falta de baños.
- Existe una baja participación de la mujer en lo que respecta a la propia área de formación, tanto en puestos directivos, como docentes en las carreras en que la mujer aún se encuentra escasamente representada.
- Debido a todo esto la segmentación sigue siendo una característica central en la formación y la ocupación de la mujer.

Es ante estas diferencias grotescas que debemos revelarnos, intentando romper con las barreras que nos limitan. No sólo debe hacerlo la mujer sino la totalidad de la sociedad, porque solo mediante la igualdad conseguiremos esa sociedad justa de la que tanto hablamos. Pero esto será posible en la medida que empecemos a romper con los estereotipos que nos dominan a ambos sexos. El hecho de que la mujer amplíe cada día más su años de estudio, es significativamente importante ya que se interesa cada vez más en la actividad laboral, lo que genera un gran crecimiento personal. Es claro que "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" (Panorama Social, 2002-2003:32)

## Algunas normativas en América Latina.

Le realidad normativa de la mayoría de los países latinoamericanos ha acompañado los avances realizados a nivel internacional en cuanto a las legislaciones que buscan generar igualdad de oportunidades laborales. A pesar de esto queda mucho camino por recorrer ya que además debemos recordar las diferencias que nos separan del contexto vivido en otros continentes. Estas diferencias sociales, fundamentalmente, son el primer obstáculo que debe ser sorteado en América Latina para el efectivo cumplimiento de las normativas. Si bien se han realizado acciones positivas en cuanto a todo esto, en el caso del convenio 156 (trabajadores con responsabilidades familiares), no ha sido reconocido por muchos países, siendo sólo ocho naciones las que lo hicieron en América Latina.

Sin embargo, se han implementado medidas concretas en función de dichos convenios, en diferentes naciones, las mismas son señaladas en el Documento de CINTERFOR, Equidad de Género en el mundo del trabajo en América Latina. Dichas medidas son: "

- *reducción progresiva de la jornada de trabajo y de las horas extraordinarias para trabajadores de ambos sexos;*
- introducción de mayor flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los periodos de descanso y las vacaciones para trabajadores de ambos sexos;
- establecimiento de condiciones equivalentes de empleo a trabajadores a tiempo parcial, temporeros y a domicilio;
- creación de servicios adecuados de asistencia y cuidado infantil;

- ampliación a los padres de derechos como sala cuna y licencia para el cuidado de hijos enfermos (que contemplaban anteriormente sólo a las mujeres);
- permisos parentales de varios tipos, entre ellos los permisos post natales compartidos *para hombres y mujeres*.

La mayoría de los países latinoamericanos ha hecho el recorrido de las dos primeras fases y ha iniciado el proceso de adecuación y modificación de su normativa y legislación laboral, a fin de garantizar la plena igualdad a la mujer trabajadora." (Documento CINTERFOR, 2000)

Creemos de esencial importancia el reconocimiento de la necesidad de políticas de educación que apunten a una igualdad de género, no solo a nivel profesional, sino ya desde los primeros años escolares, ya que es la única forma de romper con el círculo de desigualdad en el que estamos insertos.

## **CAPITULO III:**

### **Mi paisito chiquitito...**

Tratar el tema de la mujer en el mercado laboral, supone siempre tener en cuenta el contexto en el que nos vemos insertos. La situación de Uruguay no escapa a la historia dada a nivel mundial en cuanto a la inserción de la mujer como trabajadora. Como tampoco escapa al acelerado proceso de globalización económica, financiera y comercial dado a nivel internacional. Debido a esto consideramos importante realizar un pequeño repaso de las circunstancias en las que ha estado inmerso nuestro país en las últimas décadas, ya que son la piedra fundamental de las condiciones del mercado laboral y más específicamente del lugar de la mujer en él.

Las características del mercado laboral están dadas por diferentes factores como el demográfico, productivo, económico y cultural. En cuanto al factor demográfico es conocido el escaso crecimiento poblacional, que trae como consecuencia una población envejecida. Así también es importante señalar el fuerte proceso de emigración dado desde los años 70' hasta el presente, donde son los jóvenes o sea la población en edad activa la que se va al exterior buscando mejores niveles de vida. En lo que respecta al contexto económico y productivo debemos señalar la compleja situación que atravesó el país entre 1982 y 1984, con una fuerte crisis económica y financiera, que produjo una caída en la producción, trayendo como consecuencia alta tasa de desempleo. Coincidiendo esto con la transición democrática, que generó cambios en el mercado laboral, uno de los impactos más significativos fue el retorno a los Consejos de Salarios. En la década de los 90', la situación mejora, lográndose un proceso de estabilización, de apertura externa y de integración regional. Desde 1991 hasta 1994 la actividad económica entró en crecimiento, trayendo consecuencias positivas para el mercado laboral. Pero desde fines del 95' y mediados del 96' la economía entró en una breve fase recesiva, con sus respectivas consecuencias. Esta realidad fue superada lentamente hasta nuestra más reciente crisis dada en el año 2002, de la cual aún sufrimos secuelas pero que en forma lenta hemos ido superando.

Sin duda cada "golpe" económico que sufre nuestro país tiene una directa repercusión en el mercado de trabajo y por tanto en la propia masa de trabajadores. Por esto consideramos pertinente comenzar con una pequeña reseña de esta realidad ya que si bien no es el tema de interés, es el telón de fondo que explica en gran parte, aún para los menos conocedores, la crítica situación en la que vive el colectivo de los trabajadores. A pesar de la baja tasa de crecimiento de la población, así como también de la dinámica productiva que ha predominado, la Población Económicamente Activa ha tenido una tendencia creciente y esto es explicado justamente por la inserción de la mujer en el mercado de trabajo remunerado. En un estudio realizado por V. Amarante y A. Espino se señala el crecimiento de la PEA en el periodo comprendido entre 1986-1999, durante dicho periodo la tasa de actividades de la mujer aumentó de 40.4% en 1986 a 48.5% en 1999. Tornándose por lo tanto indiscutible los avances realizados por las mujeres en torno a una especie de liberación, debido indudablemente a la situación económica, que nos ha permitido pasar de ser un sector de la población inactivo a uno activo. Con las consecuencias que esto trae, debido a la forma en que cambia la visualización del papel de la mujer para el resto de la sociedad y para ella misma. Si bien como ya hemos señalado a lo largo de este trabajo, no cabe duda la dura labor realizada por la mujer a lo largo de la historia que en su mayoría no fue remunerado, por ser un trabajo realizado en los hogares y el mismo ha sido y es totalmente desvalorizado aún hoy en día. Los avances en pasar a ser un grupo "activo", trae un nuevo papel a asumir que debe ser compartido con el papel de amas de casa que aún no logramos compartir, en términos de responsabilidades, con los hombres. La sociedad uruguaya está viviendo, al igual que el resto del mundo, este periodo de transición hacia el reconocimiento de la igualdad de oportunidades de la mujer, pero considero que nuestra realidad es aún muy cerrada a los cambios, a pesar de ello y de las dificultades que esto implica, claramente existen cambios de conducta en nuestra gente.

En lo que respecta a la tasas de actividad de los hombres, estas tuvieron una tendencia ligeramente decreciente, ya que paso de un 73.5% en 1986 a 72.0% en 1999. Esta realidad masculina se debe probablemente a las consecuencias directas de los cambios de conducta referidos con anterioridad.

032921



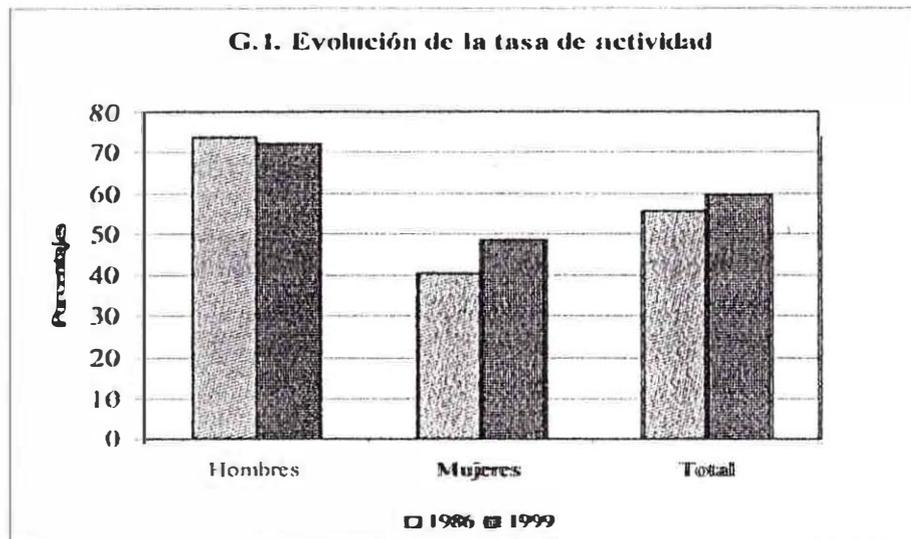
ADQUISICIONES

Sería poco realista creer que estos cambios de conducta se deben solamente a cambios de en la ideologías sociales, es clara la incidencia que tiene el factor económico, financiero y productivo del que ya hablamos con anterioridad. Además debemos señalar que pese al aumento de la tasa de actividad femenina, ésta es marcadamente inferior a la de los hombres en todos los tramos de edad. Esto implica reconocer entonces que ya desde la partida que implica ser activo o no, las mujeres somos minoría sin importar ser jóvenes o no, si bien el tramo etario más joven ha tenido un comportamiento más errático. Es fundamental tener en cuenta que es un periodo de transición por lo que son las nuevas generaciones las que buscan caminos diferentes, que traen como consecuencia cambios lentos pero firmes en cuanto a la situación de la mujer en nuestra sociedad. En torno a esta evolución en la tasa de actividad Alma Espino y V. Amarante (2001) presenta claros datos de esto:

<b>Cuadro N°1</b>			
<b>Evolución de la tasa de actividad por sexo.</b>			
<b>Total del país urbano</b>			
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>1986</b>	73.5	40.4	55.5
<b>1987</b>	75.1	42.8	57.6
<b>1988</b>	74.3	42.6	57.1
<b>1989</b>	74.4	43.6	57.7
<b>1990</b>	73.2	43.5	57.0
<b>1991</b>	73.3	43.8	57.4
<b>1992</b>	72.6	44.7	57.4
<b>1993</b>	71.8	44.1	56.7
<b>1994</b>	73.2	45.5	58.2
<b>1995</b>	73.8	46.6	59.0
<b>1996</b>	71.9	46.7	58.2
<b>1997</b>	71.5	46.0	57.7
<b>1998</b>	73.5	49.3	60.4
<b>1999</b>	72.0	48.5	59.3

Tomado de: Segregación laboral en el mercado de trabajo en el Uruguay, 1986-1999.

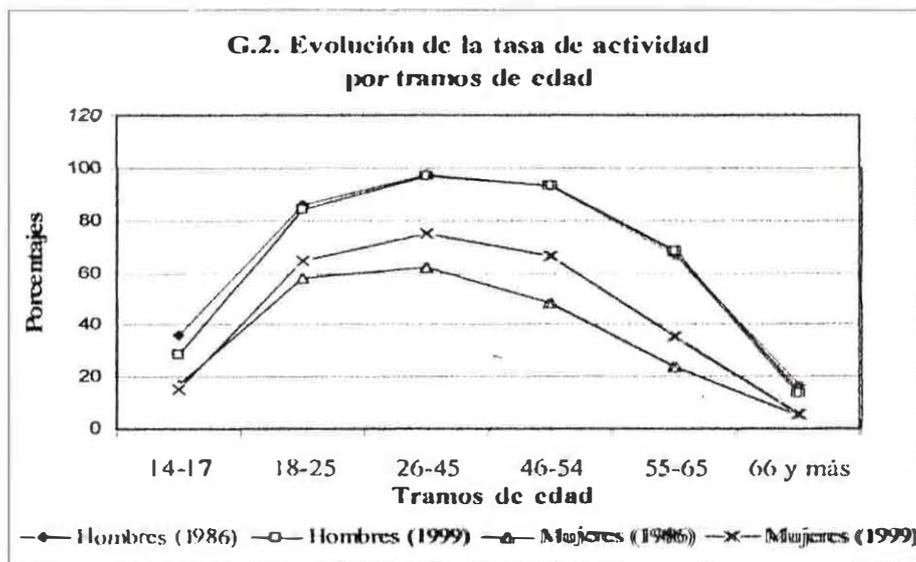
Estos datos pueden ser visualizados en una forma más clara en el gráfico que las autoras presentan donde el crecimiento de la PEA en el período referido es claramente visualizado. Así como también el hecho de que la evolución en la PEA va de la mano con el transcurrir de los años.



Fuente: Elaboración Instituto de Economía

Tomado de: Segregación laboral en el mercado de trabajo en el Uruguay, 1986-1999.

A su vez también estas autoras muestran en un claro gráfico la relación existente entre el tramo de edad y la PEA, realidad a la que ya hablamos referido con anterioridad. El mismo indica un cambio significativo en las mujeres que están entre 26 y 45 años de edad, y que por lo tanto se encuentran en edad reproductiva. Esta realidad es de fundamental importancia ya que considero que el hecho de que la mujer comenzara a romper con las "cadenas" impuestas por la sociedad toda y por ella misma debido a la maternidad y a los deberes que esto implica, es central para lograr la igualdad de género. Empezar a pensar la maternidad de manera diferente, integrando al hombre en el cuidado de los niños y mirando las posibilidades de elección en torno a cuántos, cómo y cuándo queremos tener nuestros hijos. Naturalizando el hecho de ser mamá pero también trabajadora y con derecho a soñar y luchar por los mismos.



Fuente: Elaboración Instituto de Economía

Tomado de: Segregación laboral en el mercado de trabajo en el Uruguay, 1986-1999.

A pesar de los avances con respecto a las concepciones en torno al papel de la mujer claramente los noventa fueron un período básico para esta nueva realidad de igualdad a la que se intenta llegar. Así como la edad de los diferentes sexos influye significativamente en el accionar de cada persona, también el estado civil desempeña un importante papel a la hora de decidir insertarse en el mundo laboral. Las mujeres divorciadas o solteras tienen la mayor tasa de participación, lo que mostraría cómo el papel de proveedor del hombre y el de la mujer asociadas a tareas reproductivas sigue fuertemente arraigado. Los cambios que han surgido en la familia debido a la crítica situación económica que vive el país, con altos niveles de desempleo y políticas poco efectivas para paliar la falta del mismo, son un componente esencial para que los roles dentro de la familia cambien. Así la mujer aún siendo casada comienza a salir cada día más a la búsqueda de un empleo. También el hecho de que debido a las transformaciones en la sociedad, igualmente la familia se ha ido transformando ya que como señala Mónica de Martino (1996), la familia jerárquica, con papeles bien definidos de género y generación, han dado lugar a una familia moderna, donde la familia nuclear, con la madre ama de casa y el padre proveedor, es cada vez más la excepción. Esto ha permitido una especie de "liberación" para la mujer que ya no se ve

atada sólo a su rol tradicional, pero también ha producido un problema difícil de llevar para ella, la "doble jornada". En un estudio realizado en Uruguay sobre el uso del tiempo y el trabajo no remunerado se indica que "los hombres dedican promedialmente 28 horas al trabajo remunerado y 13 horas al trabajo no remunerado, resultando una carga total de trabajo de 41 horas semanales. En el caso de la mujer, la relación es a la inversa, dedican 16 horas al trabajo remunerado y 32 al trabajo no remunerado, sumando un total de 48 horas de trabajo. Según los promedios generales las mujeres dedican la mitad del tiempo que los varones al trabajo remunerado y 2,5 veces al trabajo no remunerado." (Aguirre,R, Batthyány,K, 2005:99). Por lo tanto los datos muestran que el trabajo no remunerado, realizado en su gran mayoría por la mujer, insume más tiempo que el trabajo remunerado, mientras que se debe tener en cuenta que el trabajo no remunerado son "horas de trabajo que se producen fuera de las relaciones laborales y que contribuye al bienestar social y familiar." (Aguirre,R, Batthyány,K, 2005:120)

Nuestro país aún sigue conservando tradiciones o creencias en la que se ve a la mujer como única responsable de las tareas del hogar, a pesar de que ella trabaje fuera de él. Estas concepciones son sostenidas por los hombres pero también por la propia mujer, ya que socialmente es juzgada y culpabilizada si no "cumple" con su familia, mientras que el hombre sólo debe trabajar remuneradamente. De esta manera aún a la hora de pagar un sueldo se considera el ingreso de la mujer como complementario al del hombre. Este hecho no se encuentra para nada acorde con la realidad, no sólo porque el trabajo de la mujer es tan valioso como el del hombre y por lo tanto ante igual trabajo es justo un igual sueldo, sino también porque en la sociedad uruguaya existe una gran proporción de jefaturas femeninas de los hogares.

A su vez los trabajos realizados por los diferentes sexos están marcados por lo que llamamos segregación ocupacional, por medio de ella se ocultan las discriminaciones existentes bajo la forma de especializaciones que los hombres y mujeres elegimos. Por lo que también el hecho de las diferencias de los sueldos es justificada mediante las elecciones personales realizadas por los diferentes sexos, si bien cuando se comienza a trabajar siendo joven la brecha de ingresos es casi inexistente al transcurrir del tiempo esta se va ampliando. Aquí nos encontramos ante otra realidad que es la situación vivida por los

jóvenes que también sufren una fuerte discriminación al no ser reconocidos sus capacidades y derechos. En este marco discriminatorio la mujer es parte de él sin necesidad de tener un “plus” discriminatorio por su género , pero el paso del tiempo acarrea una mejor situación laboral para ambos sexos, en el que la mujer sigue manteniendo una desventaja. Al respecto del tema en un estudio realizado por el Instituto de Economía se dice que “ la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal, ha sido caracterizada como uno de los más fuertes factores de exclusión de las mujeres del mercado laboral, ya que restringe el rango de opciones disponibles para las mujeres, las repliega a ocupaciones de menor prestigio social y les brinda escasa perspectiva de movilidad social y alta inestabilidad y por otro lado, genera y refuerza la disponibilidad salarial” (Amaranta,V, Espino,A, 2001:3) El trabajo de la mujer se encuentra marcado en gran parte por los estereotipos sociales, que designan a la mujer como propicia para el servicio, ya que se proyecta el trabajo realizado por ella en las tareas del hogar y se considera que las supuestas características de sensibilidad y ternura, hacen propicia a la mujer para desarrollar un tipo de tares y otras no. Por esto aún hoy persisten ocupaciones que se consideran casi exclusivamente masculinas, como la mecánica y construcción, mientras que otras se ven como femeninas, por ejemplo modista y peluquería. Esta realidad en cuanto a las ocupaciones es mostrada por el siguiente gráfico presentado en el trabajo anteriormente señalado y que refiere al año1999.



Fuente: Elaboración Instituto de Economía.

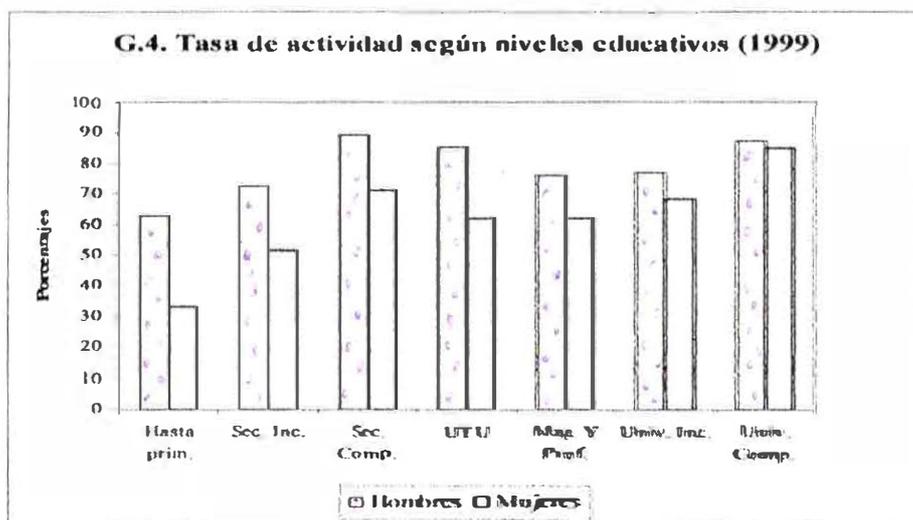
Tomado de: Segregación laboral en el mercado de trabajo en el Uruguay, 1986-1999.

Me gustaría destacar la clara proporción de mujeres en trabajos no remunerados a lo que ya nos hablamos referido, y la gran proporción de hombres como patrón, respondiendo así a los estereotipos de género que ven al hombre como fuerte y dominante, por lo tanto capaz de realizar tareas en las que la autoridad juega un papel central. Mientras que la mujer se relaciona con la subordinación, debido a su "sensibilidad". Nuevamente debemos valorizar el hecho de que estamos en un proceso de transformación en la que todos debemos tener un papel activo. La mujer debe aprender a dejar de comparar su situación laboral en que se encuentra con la de otras mujeres solamente, sino que para ser conciente de su real situación debe visualizar todo el escenario, que incluye la situación de los compañeros hombres. Además al no tener modelos de igualdad en el pasado es más difícil reconocer la naturalidad y posibilidad de la existencia de la misma. Debemos dejar de culpabilizarnos por la situación de inferioridad económica en que estamos, de manera de comenzar a responsabilizarnos por la necesidad de cambios, asumiendo esta responsabilidad tanto las mujeres como los hombres.

Es en este marco donde la educación juega el papel central que he señalado reiteradas veces a lo largo de este trabajo, no sólo como herramienta para acceder a una mejor calidad de empleos, sino también para ser concientes de los derechos como trabajadoras y mujeres. Si bien los cambios en las pautas culturales y sociales han sido fundamentales para la transformación del lugar que ocupa la mujer en el mercado laboral, la educación es un componente esencial que ha contribuido para aumentar la tasa de participación laboral. En el estudio realizado por V. Amarante y A. Espino en 1999 se señala que "el incremento de la participación femenina se dio entre las mujeres de nivel educativo medio (secundaria), ya que las de bajo nivel (primaria) no aumentaron su participación, y las del nivel educativo terciario ya presentaban altas tasas de actividad. A mayor nivel educativo, la tasa de participación femenina es más alta, e incluso, entre quienes completan la educación terciaria, esta es prácticamente similar entre uno y otro sexo" (V.Amarante, A.Espino, 1999:7)

Entonces considero central darle el lugar prioritario a la educación como

herramienta clave para la igualdad de oportunidades no sólo en lo que respecta a lo laboral sino en todos los ámbitos donde la mujer aún sigue siendo discriminada. El siguiente gráfico extraído del trabajo señalado anteriormente muestra lo discutido hasta el momento.



Fuente: Elaboración Instituto de Economía

Tomado de: Segregación laboral en el mercado de trabajo en el Uruguay, 1986-1999. A. Espino y V. Amarante.

Esta tendencia marcada por las autoras también es vista en estudios más recientes como los realizados por el Instituto Nacional de Estadísticas en el periodo 2001-2004. Las siguientes cifras y gráfico muestran como las tendencias perduran.

Gráfico 19

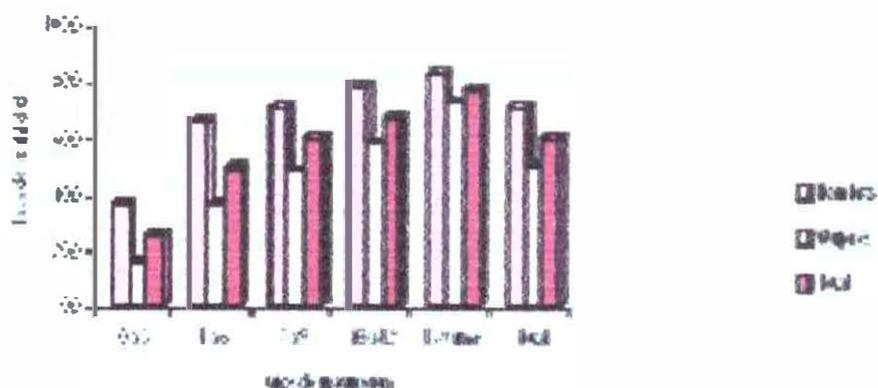
Tasa de actividad por años de instrucción, según sexo, País urbano

Año	Sexo	1 a 5 años		6 a 11 años		12 años o más	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Año 2004	Hombres	50,9	47,2	72,5	73,2	79,7	72,2
	Mujeres	45,2	37,4	72,7	72,4	75,0	58,9
	Total	48,4	42,3	72,6	72,8	77,3	65,6
Año 2005	Hombres	48,7	46,2	72,6	77,4	79,2	71,4
	Mujeres	42,7	34,7	72,2	69,1	73,6	58,9
	Total	45,7	40,5	72,4	73,3	76,4	65,2
Año 2006	Hombres	49,4	49,3	73,4	75,4	79,4	69,4
	Mujeres	42,4	34,2	72,6	74,1	72,7	65,5
	Total	45,9	41,8	73,0	74,8	76,1	67,5
Año 2007	Hombres	49,7	48,8	73,6	75,4	79,4	70,3
	Mujeres	42,2	34,8	72,4	73,6	71,7	65,2
	Total	46,0	41,8	73,0	74,5	75,6	67,8

Fuente: ILO, Encuesta Continua de Hogares, 2004 al 2007

Gráfico 3

Tasa de actividad por años de instrucción, País urbano, Año 2004



Datos tomados de Indicadores de género, 2001-2004.

Por lo tanto la segregación aumenta entre los trabajadores no calificados y disminuye entre los calificados, para la mujer la calificación ha sido y es la herramienta clave para su mayor participación en el mercado laboral y para que

ésta sea más digna. Pero aún estando calificada para un trabajo, que debería de generar una supuesta "igualdad de oportunidades" ante sus compañeros hombres, la mujer debe seguir demostrando en sus actitudes diarias que es capaz de realizar su trabajo y no sólo ante la mirada de sus compañeros hombres, sino ante la de sus compañeras. Además es aquí donde nos encontramos con un tema que ha sido discutido y que es una de las barreras clave para la mujer, a pesar de ser altamente calificada no siempre puede llegar al lugar que se merece. Este fenómeno es llamado el "techo de cristal", con esta expresión se alude a "una barrera invisible que impide a determinados grupos acceder a puestos directivos, es decir, se origina en impedimentos para acceder a la cima de los escalones jerárquicos y más en general, refiere a los límites del desarrollo de la carrera laboral y de las perspectivas de los asalariados de grupos discriminados. La existencia de un techo de cristal para la mujer implica entonces que los salarios femeninos se distancian de los masculinos más pronunciadamente en la parte superior de la discriminación salaria." (Bucheli, M, Sanromán, G, 2004. 1) Existe entonces un tope en la remuneración y el puesto al que puede acceder una mujer, sin importar cuánto incremente su estudio y su capacidad. Según datos del Instituto Nacional de Estadística correspondientes al año 2002, el salario femenino representaba el 50% del salario masculino a nivel del personal directivo en general, o sea que además de que existen pocas mujeres en puestos directivos, éstas reciben la mitad de la remuneración que recibiría un hombre en el mismo puesto de trabajo.

Ante esta realidad los esfuerzos deben acrecentarse ya que no sólo debemos luchar para que se igualen las oportunidades para elegir qué carreras queremos seguir, ejerciendo la misma sin que por eso tengamos que hipotecar nuestra familia, sino que además debemos pelear por la igualdad ante compañeros del sexo opuesto. Para revertir las situaciones discriminatorias a la que las mujeres deben verse enfrentadas es necesaria una acción firme y real por parte del Estado mediante políticas y por parte de la sociedad. Son estas acciones las que serán analizadas seguidamente.

## ¿Uruguay generador de igualdad de oportunidades?

En primer lugar es de suma importancia señalar el hecho de que Uruguay es un país con una adhesión muy fuerte a las resoluciones internacionales. Son éstas las que sirven de guía a las legislaciones, políticas y jurisprudencia nacionales. Al respecto del tema en un artículo publicado por la Comisión Nacional de Seguimiento por Democracia, Equidad y Ciudadanía en Uruguay, se retoma la Conferencia Mundial realizada en Beijing y se indica que “los mecanismos nacionales para el avance de las mujeres son los organismos centrales de coordinación de políticas de los Gobiernos. Su tarea principal es presentar apoyo en la incorporación del concepto de igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas de la política y a todos los niveles de gobierno”. En este mismo artículo se señala como nuestro país no ha logrado consolidar con capacidad, fuerza y recursos la realización de políticas públicas que busquen la equidad de género y que a su vez puedan ser traducidos en la práctica.

El tema del mercado laboral y del lugar de la mujer en él, no es ajeno a este contexto. Pretendemos retomar algunas de estas leyes nacionales, ya que consideramos que son las acciones creadas por nuestro gobierno las que implican la necesidad de un conocimiento más profundo, debido a que las normativas internacionales ya han sido retomadas y van dirigidas de la misma manera a todos los países que se adhieren a ellas, lo que las hacen diferentes es la forma en que son abordadas por cada uno de ellos. En primer lugar creemos pertinente partir de la existencia de la Ley 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector del mercado laboral. Esta ley fue aprobada en 1989, pero las acciones reales para su cumplimiento recién ahora comienzan a pensarse y esbozarse.

En el proceso de búsqueda de logros se conformó la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, en 1997, siendo este un ámbito de asesoramiento permanente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esta Comisión está formada por representantes de tres sectores, el empresarial por medio de la Cámara de Industria del Uruguay y la Cámara Nacional de Comercio, el sindical a través del PIT-CNT y el sector

gubernamental por medio del Instituto Nacional de la Mujer dependiente del MIDES, este Instituto era en un comienzo el Instituto Nacional de la Familia y la Mujer y dependía del Ministerio de Educación y Cultura. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el coordinador. Los objetivos de esta Comisión son:

- “1) Contribuir al Equilibrio del mercado de Trabajo mediante estrategias que respondan al propósito de generar igualdad en el empleo.
- 2) Promover desde el sector gubernamental y conjuntamente con los actores sociales una política activa de igualdad de oportunidades en el empleo.
- 3) Incidir en la implementación de acciones que permitan incorporar una visión de género en los tres programas sustantivos del MTSS.
- 4) Impulsar y apoyar iniciativas que en materia de igualdad de oportunidades decidan adoptar los actores sociales involucrados.
- 5) Generar instancias de coordinación que fortalezcan las iniciativas existentes de sectores gubernamentales y no gubernamentales en materia de igualdad.
- 6) Brindar asesoramiento técnico a iniciativas que a nivel parlamentario se presenten en la materia.
- 7) Implementar estrategias de difusión promoviendo la igualdad de oportunidades y de información sobre la legislación laboral.” (Plan de Igualdad de trato y oportunidades en el empleo: propuesta para la acción, 2004)

Por otro lado se ha elaborado el *Plan de igualdad de trato y oportunidades*, constituyendo este un aporte de la Comisión Tripartita, pero el mismo ha tenido inconvenientes para lograr su implementación.

Dicho Plan tiene como objetivo generar un programa orientador de las políticas públicas de igualdad de oportunidades. La implementación del Plan debió darse en el 2005, a partir de 16 ejes temáticos: Revisión y aplicación de la legislación nacional, economía y género, acceso y condiciones de empleo, formación profesional, acceso a cargos de decisión, protección de la maternidad, salud, seguridad e higiene, disminución de la brecha salarial, representación gremial, negociación colectiva y diálogo social, acceso a los

recursos productivos y capacidad empresarial, promoción del empleo formal, incremento de la protección social, distribución equitativa de las responsabilidades familiares, género, pobreza y empleo, cultura de igualdad en el trabajo, integración regional con enfoque de género.

Sólo pretendimos dar un esbozo sobre dicho Plan ya que tanto la Comisión Tripartita como este Plan son herramientas sumamente valederas, pero que aún no se ha podido visualizar en la realidad las acciones planteadas. A diferencia de esto el Programa de Promoción de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Empleo y la Formación Profesional, PROIMUJER, si ha tenido resultados concretos desde su implementación en el 2001. Este programa ha buscado la igualdad de oportunidades para la mujer en el empleo brindando un empleo para ellas, así como la capacitación para que tras el egreso del programa las mismas se encuentren preparadas para seguir insertas en el mercado laboral.

Por último considero importante señalar el trabajo que se está realizando en torno al Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derecho, 2007-2011. El mismo es un intento del INAMU en el marco del recientemente creado Ministerio de Desarrollo en búsqueda enfrentar las desigualdades y discriminaciones sufridas por la mujer, y mediante la participación de todos se busca llegar a una implementación adecuada del mismo. En definitiva existen intentos claros en torno a la búsqueda de la igualdad, pero que aún no han sido traducidos a acciones concretas y con logros realmente trascendentales para la sociedad uruguaya. Las formalidades y el papel son lo predominante por el momento, pero es hora de que las acciones pasen al primer plano.

## **CAPITULO IV:**

### **El olimar y su gente...**

A pesar de los obstáculos con que me encontré cuando decidí dedicar un capítulo de mi tesis a mi ciudad natal, Treinta y Tres, resolví hacerlo aunque fuera para que este capítulo pudiera ser la primera referencia al tema y que de esta manera tal vez se convirtiera en el puntapié inicial en el reconocimiento de la importancia de investigar nuestro mercado laboral y el lugar que ocupa la mujer en el mismo. No existen ningún tipo de datos ni investigaciones en cuanto al tema en lo que respecta a nuestra ciudad, por lo que simplemente pretendo lograr dejar escrito realidades vividas a diario y no aceptadas como tales en el discurso, jugando constantemente con la ignorancia de nuestra gente y principalmente de la mujer como forma de sostener realidades absurdas.

El departamento de Treinta y Tres está ubicado al noreste de nuestro país, tiene como litoral costero la Laguna Merín la que a su vez nos separa de Brasil. La población ronda en lo 47.000 habitantes, a pesar de que esto es sumamente inestable debido a las problemáticas en torno a las escasas oportunidades de empleo y de estudio que tenemos dentro del mismo. En lo que respecta al tema trabajo, creo importante señalar que este es un departamento ganadero y arrocero por excelencia, ya desde acá podemos visualizar cuán restringido puede llegar a ser el lugar de la mujer en este contexto. El hecho de que buena parte de la población trabaje en estas dos actividades, no significa que no exista una diversidad de trabajadores en otras áreas, pero creo que marca una característica esencial no sólo en los trabajadores sino en toda la población. Estos dos ámbitos señalados se caracterizan por ser un trabajo considerado como "propio de hombres", tanto en una arrocera como en el campo, el principal papel de la mujer es el de "ama de casa", considerado como una obligación y no como un trabajo. Nuestro departamento ha crecido tanto en población como en lo que tiene que ver con las diversas tareas que se realizan en él.

Los únicos datos existentes son a nivel departamental, por medio de la Encuesta Nacional de Hogares, realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas. Los mismos indican que la tasa de empleo ha disminuido en el 2005, ya que es de 48,3, mientras que en el 2004 era de 50,6. Pero es el

hombre el que se ha visto más afectado por esta disminución, en el 2004 la tasa de empleo del hombre era de 68,0 y pasó a 57,4, mientras que la mujer pasó de una tasa de 37,1 a 40,7, ésto seguramente se debe a la inserción de la mujer en el sector informal bajo condiciones cada día más precarias. A su vez la tasa de desempleo aumentó, pasando de 15,2 en el 2004 a 17,9 en el 2005. En este caso también el hombre fue el más afectado, ya que pasó de una tasa de 8,8 a 13,8, mientras que la mujer pasó de 22,8 a 22,4. Si bien la tasa de empleo y desempleo de las mujeres varió en forma positiva, es claro que las cifras totales indican la existencia de una muy alta tasa de desempleadas y baja tasa de empleadas en relación a las de los hombres. Además como ya indicamos, la mujer se inserta en trabajos de mala calidad y con baja remuneración, siendo los servicios la tarea central.

Mi ciudad natal es Treinta y Tres, la capital de nuestro departamento, en ella se presentan más variadas las oportunidades de trabajo, pero en su gran mayoría el campo y las arroceras tienen su incidencia. Y con esto me refiero a las modalidades de relacionamiento hombre y mujer, y los roles que son atribuidos a cada uno, tanto en la familia como en la sociedad. Además de las limitaciones existentes en cuanto a las oportunidades laborales, existen fuertes restricciones en cuanto a las carreras a elegir. La mayoría de los jóvenes que hemos decidido realizar una carrera nos hemos encontrado con la disyuntiva de ser maestros o irnos hacia la capital de nuestro país en búsqueda de los sueños que tenemos. En los últimos tres años han surgido otros medios como una Universidad privada, limitada de acuerdo a la situación económica en que se encuentre la persona, y a realizar algún profesorado pero sólo en forma parcial ya que sólo las materias básicas se pueden realizar aquí, siendo entonces Montevideo la opción para la resolución de la carrera. Esta es una realidad vivida en gran parte de el interior del país, pero a la que consideré esencial hacer referencia ya que es un factor fundamental para entender la realidad vivida en Treinta y Tres. A su vez debido a la centralidad que considero tiene el tema de la educación para la igualdad de oportunidades, el hecho de todas las restricciones presentadas anteriormente son parte fundante de las diferencias, ayudando a la reproducción de los estereotipos de género.

Sólo es necesario estar abierta a escuchar, observar e interpretar el diario vivir de nuestra ciudad, para comprender que la mujer olimareña, está encerrada en

fuertes estereotipos de género que implican que su movilidad como trabajadora esté fuertemente limitada. El hecho de ser una ciudad pequeña, influye aún más en los juicios realizados cuando una mujer comienza a destacarse en una empresa o simplemente como profesional. Si bien es permitido el éxito a la mujer, este sólo es posible si no es mayor que el de su pareja, si es que la tiene, porque de lo contrario el éxito será atribuido al hecho de que no tiene "nada en la vida y por eso es que dedica todo al trabajo". Además el rol principal que la mujer debe cumplir es el de madre, de lo contrario directa o indirectamente es juzgada y sancionada socialmente.

Los derechos de la mujer y más aún de la mujer trabajadora no son reconocidos, ni discutidos con la profundidad que es necesario, pero esta situación no es sostenida solamente por los hombres sino, y principalmente por las mujeres. Desde que decidí el tema de mi tesis, he puesto en discusión en numerosas oportunidades el tema, en ambientes donde ambos sexos están presentes y donde en muchas ocasiones las mujeres profesionales eran gran mayoría. En primera instancia nunca se manifestaron las notorias diferencias realizadas entre el trabajo de la mujer y el del hombre, y en los casos en que tras un poco de reflexión se reconoció, fue minimizado el hecho de que tuviéramos diferencias. El argumento de que ha habido un gran cambio y que la mujer hoy en día trabaja donde antes no lo hacía, sirve como aplacamiento para quien visualiza la realidad. Por su parte para el hombre directamente no es un tema para discutir: sienten en su gran mayoría que no es un problema de ellos y que si a la mujer le molesta algo es ella sola quien debe cambiarlo. No existe una concientización de que la igualdad de oportunidades es una apuesta social, no se trata de un tema de **feminismo o machismo, sino de derechos**. En la búsqueda de esta concientización es que dediqué mi tesis al tema de la mujer en el mercado laboral, siendo éste, aunque parezca increíble, el primer paso realizado, a través de la escritura, en nuestra ciudad. Es sólo a partir de la discusión y la puesta sobre el tapete del tema que lograremos que las autoridades consideren necesaria una acción concreta para la igualdad de oportunidades. Si bien pueden ser tomadas las iniciativas a nivel nacional, sólo se les dará el lugar y la importancia que merece el tema, si somos concientes de que se trata del ejercicio de un derecho y que por lo tanto la no igualdad de oportunidades implica una violación de los derechos básicos como trabajador/a.

## **CAPITULO V:**

### ***Si, estamos caminando hacia el sendero de la igualdad.***

Esta es la respuesta a la interrogante de la que partí, creo que en este punto no puede existir discusión, estamos caminando rumbo hacia ese sendero pero aún queda un largo camino por recorrer antes de poder llegar. Vamos caminando en busca de la igualdad, pero en él hemos encontrado obstáculos que debimos ir poco a poco superando y que aún hoy están presentes. Este trabajo comenzó haciendo referencia a el momento en que la mujer se inserta como trabajadora remunerada, en el siglo XIX cuando se da el proceso de industrialización y urbanización en Europa, ya aquí nuestra inserción en el mercado de trabajo parte de una compleja situación marcada por la miseria de la población. Realmente es un lamentable comienzo, pero fueron a lo largo de la historia causas tristes las que movilizaron a la mujer a su participación como trabajadora remunerada, la principal causa sin duda históricamente ha sido las malas situaciones económicas de la sociedad.

A lo largo de este trabajo busqué mediante una investigación teórica, las respuestas a algunas de mis preguntas sobre la clara diferencia existente entre el lugar que ocupa la mujer, en relación al hombre, en el mercado laboral. He logrado visualizar como dicha diferencia ha sido histórica y socialmente formada y aceptada. Desde el surgimiento de la clase obrera, la lucha por los derechos laborales ha sido una realidad y si bien los derechos de las mujeres han sido reivindicados como parte de este grupo, claramente existe una diferenciación errónea entre los sexos en el mercado laboral y una igualdad igualmente errónea. Con esto quiero decir que el hecho de diferenciar el trabajo de la mujer al del hombre por considerarlo de menor relevancia para la sociedad y la respectiva familia, ha sido y es un error. Por otro lado el hecho de reivindicar los derechos laborales no debe llevar al tratamiento igual de estos, ya que indefectiblemente la realidad de la mujer en su lugar de trabajo es física y culturalmente diferente a la de un hombre. Ya que la maternidad es una realidad propia del sexo femenino, la que debe ser respetada y valorada en cualquier ámbito, y que por lo tanto la posibilidad de la misma no debe generar una discriminación a la hora de trabajar. Igualmente deben ser tenidas en cuenta las diferencias con que es "pensado" el trabajo de una mujer, en comparación con el

hombre. La desvalorización de su trabajo es una realidad, así como el hecho de tener que demostrar continuamente sus capacidades, ante sus compañeros.

Lo anteriormente expuesto debe ser considerado en la realidad diaria de las mujeres, son necesarias políticas de reeducación a nivel laboral, no sólo para el sexo masculino, sino también para el femenino, que en ocasiones reproduce la discriminación realizada por el hombre. Al respecto Larguía y Dumoulin dicen "sería idealista esperar que en pocos años desaparezca la falsa conciencia del sexo gestada durante milenios. Este proceso sólo podrá llevarse a término por medio de una lucha prolongada y conciente". (Larguía, I, Dumoulin, J, 1988:38)

Por lo tanto es necesaria esa reeducación de los trabajadores, pero también es necesario apuntar a las nuevas generaciones, de forma que la igualdad entre los sexos deje de ser una utopía y se convierta en una realidad. En el presente considero que debe existir un control sobre las empresas e instituciones públicas y privadas, de manera de detectar las discriminaciones realizadas y asegurar la igualdad "real" de oportunidades entre los sexos.

He encontrado en las palabras de la Licenciada en Trabajo Social, Juanita Barreto, las palabras exactas para delimitar el lugar que debe tener la mujer en este contexto laboral en el que estamos insertas. Ella dice "comprender ese universo de contradicciones, buscarle explicaciones, analizar sus implicaciones sobre la vida personal y social, sobre la interacción entre el individuo y la comunidad, es indispensable para que las mujeres podamos, al mismo tiempo ir reconociendo nuestras potencialidades, encontrándonos con nosotras mismas, descubriéndonos capacidades anteriormente ignoradas y creando silenciosa y firmemente condiciones para nuestro reconocimiento social.... reconocer que los cambios económicos no son suficientes para satisfacer las necesidades humanas y, en fin, para abrir en el espacio laboral posibilidades de ir adquiriendo conciencia de género y de los beneficios que ofrece el encuentro con otras personas del mismo sexo, en la apertura de nuevos rumbos generadores de otras formas de interacción entre hombres y mujeres, en las que las diferencias no sean ya más un obstáculo ni un motivo de opresión o subordinación, sino que por el contrario sean motor que dinamice la cooperación y el intercambio." (Barreto, J, 1991:20)

Indudablemente es la mujer, la primera que debe luchar por una igualdad en el mercado laboral, pero esto será posible sólo desde el momento en que nosotras

mismas nos conscienticemos de dicho derecho y exijamos que sea respetado. La educación juega, sin dudas para mí, el papel central para encontrar el sendero de igualdad. Pero la educación en varios sentidos, por un lado hablo de la posibilidad de la mujer a acceder a la educación en sí, a poder asistir a un centro de enseñanza, lo que en principio, en la mayor parte del mundo la educación básica está asegurada. Pero es en el paso hacia la educación que brinda una formación para el trabajo donde existen obstáculos, ya que las responsabilidades familiares asignadas socialmente a la mujer limitan seriamente el acceso a la formación. Además aunque sí exista el acceso, no hay una igualdad de oportunidades ni de trato entre los sexos a la hora de la formación. Porque el tema de interés es analizar qué aprendemos en los centros educativos sobre nosotras mismas y el papel que debemos cumplir en la sociedad, porque nos seguimos orientando hacia profesiones tradicionalmente femeninas. Es a través del currículum formal y oculto que se continúan transmitiendo un conjunto de valores, prescripciones y expectativas diferenciales según género. Para comenzar ese proceso nuestros educadores deben tener una visión de género, apostar a la igualdad de oportunidades, formando personas que se consideren iguales. Así como hemos sido capaces de comprender que todos somos iguales sin importar el color de piel que tengamos, también debemos ser capaces de considerarnos iguales sin importar el sexo. Sin duda que es la sociedad toda la que debe apostar a el avance en este camino que hemos comenzado.

Nuestro rol, como Trabajadores Sociales, mediador entre el estado y la sociedad, del que habla Brant de Carvalho, debe ser hoy más que nunca muy ambicioso. La búsqueda de cambios, de superación no sólo debe quedarse a nivel individual o familiar sino también a nivel social, mediante estrategias que logren concientizar a grandes sectores de la población de la real situación de la mujer en el mercado laboral y de la necesidad de buscar soluciones. Existen claros intentos por parte del gobierno para lograr la igualdad de oportunidades, pero que están muy aferrados a formalidades y en la realidad no son debidamente implementados, es en este marco que nuestro trabajo debe ser de lucha continua para lograr en el día a día cambios que indudablemente llevaran a la sociedad a caminar por el sendero de la igualdad de oportunidad y trato para la mujer.

## **INDICE:**

<b>Introduciéndonos</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo I:</b>	
El contexto: pasado y presente	2
La realidad de la mujer en el Mercado Laboral	5
Algunas herramientas normativas que persiguen la igualdad de género	10
<b>Capítulo II:</b>	
La realidad de América Latina	13
Algunas normativas en América Latina	22
<b>Capítulo III:</b>	
Mi paisito chiquitito	24
¿Uruguay generador de igualdad de oportunidades?	35
<b>Capítulo IV:</b>	
El olimar y su gente	38
<b>Capítulo V:</b>	
Si, estamos caminando hacia el sendero de la igualdad	41

## BIBLIOGRAFIA:

- ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. OIT. s/d.
- AGUIRRE, Rosario, *Relaciones de género y trabajo en América Latina* En: Sistemas políticos, poder y sociedad. Ed. Nueva Sociedad, 1992, Venezuela.
- AGUIRRE, Rosario, ARRIAGADA, Irma y BATT'HYANY, Karina, FEIJOO, María, MONTENEGRO, Claudia, MOLINA; Gilda. *Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur*, CINTERFOR, Montevideo, 2001.
- AGUIRRE, Rosario y BATT'HYANY, Karina. *Uso del tiempo*. Editorial: Doble Clic, Uruguay, 2005.
- AMARANTE, Verónica, ESPINO, Alma, *Segregación laboral en el mercado de trabajo en el Uruguay, 1986-1999*, Uruguay, Instituto de Economía, 2001. Versión preliminar.
- AMARANTE, Verónica, ESPINO, Alma, *Segregación laboral en el mercado de trabajo en el Uruguay, 1986-1999*, Uruguay, Instituto de Economía, 2001. Versión final.
- ANTUNES, Ricardo. *Dimensoes da crise e metamorfoses do mundo do trabalho* en: *Servico Social y sociedade*, año XVII, N° 50, Editorial Cortez, San Pablo, 1996.
- BARRETO, J. *Mujer y Trabajo*. En: *Revista de Trabajo Social* n°8, Bolivia, 1991
- BAUMHAUER, M, "Informe sobre la cuarta conferencia mundial de la mujer celebrada en Beijing" En: *Contribuciones*, Ed: CIEDAL, Argentina, 1995.
- BONDER, Gloria. *Mujer y educación en América Latina: hacia la igualdad de oportunidades*. En: *Revista Interamericana de Educación* N°6. Género y Educación. 1994. [www.campus-oei.org/oeivirt/rie06a01.htm](http://www.campus-oei.org/oeivirt/rie06a01.htm)
- BUCHELI, M, SANROMAN, G. *Salario femenino en el Uruguay. ¿Existe un techo de cristal?*. 2004. En: [decon.edu.uy](http://decon.edu.uy)
- CASTEL, Robert. *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires, Paidós, 1997.
- CEPAL. Naciones Unidas. Comisión económica para América Latina y el caribe. *Informe de la reunión de expertos sobre globalización, cambio tecnológico y equidad de género*. Brasil, 2001.
- DE MARTINO, M., *Notas preliminares para un debate: Familia y género en el fin de siglo*. 1996.

- DOCUMENTO CINTERFOR. *Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos 5 años después de Beijing*. En: [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy). Lima,2000
- DOCUMENTO CINTERFOR. *Mejora la situación laboral de las mujeres, pero aún persisten fuertes desigualdades respecto a los hombres*. En: [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)
- DOCUMENTO CINTERFOR. *Panorama Laboral. Temas especiales*. OIT, Lima,1999. En: [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)
- DUMOULIN, John, LARGUIA, Isabel. *La mujer nueva. Teoría y práctica de su emancipación*. Buenos Aires.1988.
- EL PAIS DIGITAL. *La mujer en el mercado laboral uruguayo*. Montevideo,2004
- ENCUESTA CONTINUA DE HOGARES, INE, Montevideo,2005.  
En: [www.ine.gub.uy/biblioteca/ech/ech2005/resultados%20ECH%202005pdf](http://www.ine.gub.uy/biblioteca/ech/ech2005/resultados%20ECH%202005pdf)
- FERRE, Zuleika, ROSSI, Máximo. *Segregación ocupacional de la mujer en el mercado de trabajo del Uruguay (1986-1997)*,FCS, Departamento de economía,2002. En: [decon.edu.uy](http://decon.edu.uy).
- GARCIA DE SORIA,X, RIVAS,F, ROSSI,M Y TABOADA,M. *Tendencias recientes de la participación femenina en el mercado de trabajo del Uruguay, 1986-2000*. Departamento de economía, 2002. En: [decon.edu.uy](http://decon.edu.uy)
- GUZMAN, Virginia. *Las relaciones de género en un mundo global*. CEPAL,
- IAMAMOTO, Marilda. *Servicio Social y división del trabajo*. San Paulo, Cortez, 1997
- IAMAMOTO, Marilda. *O serviço social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional*. Sao Paulo, Cortez,2000.
- INDICADORES DE GÉNERO, 2001-2004. INE, Montevideo,2005.  
En: [www.ine.gub.uy/biblioteca/género/indicadores%20de%20g%20E9enero1.pdf](http://www.ine.gub.uy/biblioteca/género/indicadores%20de%20g%20E9enero1.pdf).
- MEROLA,G, KOSICHUTZKE, Alberto y otros, *Y hasta cuando esperaremos Mandan-dirun-dirun-dan.Mujer y poder en América Latina*. Ed.Nueva Sociedad. Venezuela.1989.
- MINISTERIO DE DESARROLLO. *Tengo un plan, así construimos el Uruguay equitativo. Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, 2007-2011*. Montevideo,2006. En: [www.mides.gub.uy](http://www.mides.gub.uy).

- NACIONES UNIDAS. Comisión económica para América Latina y el Caribe-CEPAL. Informe de la reunión de expertos sobre globalización, cambio tecnológico y equidad de género. Brasil 2001.
- NETTO, J.P, Y Ma. Do Carmo Brant de Carvalho. *Cotidiano: Conhecimento e crítica*, 3ª Edicao, Cortez Editorial, Sao Paulo, 1994.
- PANORAMA SOCIAL DE AMÉRICA LATINA. Pobreza y desigualdad desde una perspective de género. 2002-2003 En: [www.eclac.cl](http://www.eclac.cl)
- PANORAMA SOCIAL DE AMÉRICA LATINA 2005. En: [www.eclac.cl](http://www.eclac.cl)
- PASTORINI, Alejandra, *Políticas sociales y Servicio Social en el escenario neoliberal*, En: Temas de Trabajo Social, Equipo de trabajo Social del Ciclo Básico, FCS, Montevideo, 1999.
- PASTORINI, Alejandra. *La cuestión social y sus alteraciones en la contemporaneidad*. En: Temas de Trabajo Social. Montevideo, 2001.
- PIT-CNT, OIT. *10 años de la JUNAE*. Montevideo, 2003.
- PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO. *Propuesta para la acción*. MIDES. Montevideo, 2004.
- ROMPER EL TECHO DE CRISTAL. OIT, Ginebra, 2001. En: [www.cinterforr.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/noticias/indii.htm#desigual](http://www.cinterforr.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/noticias/indii.htm#desigual)
- ROSANVALLON, Pierre. *La nueva cuestión social. Repensando el Estado providencial*. Buenos Aires, Ed. Manantial, 1995
- SARACHU, Gerardo. *Cambios en el mundo del trabajo. Desafíos para la intervención profesional* en Seminario taller: "Los debates actuales en trabajo social y su impacto a nivel regional. FCS, DTS, Montevideo, 2003.
- VALENZUELA, Maria Elena y REINECKE, Gerhard, *¿Más y mejores empleos para las mujeres?*, OIT, Chile, 2000.
- KOSÍK, Karel. *Dialéctica de lo Concreto*. Grijalbo, México, Barcelona, Buenos Aires, s/d.