

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

Mujer, familia y mercado laboral

Cristi Fernández
Tutora: Mariana González

2005

SUMARIO

PRESENTACIÓN

HIPÓTESIS DE TRABAJO.

1. MERCADO LABORAL

- 1.1- Breve definición del mercado de Trabajo.
- 1.2- Proceso de incorporación de la mujer en el Mercado Laboral en América Latina.
 - 1.2.1- Participación laboral y nivel educativo
 - 1.2.2- Calidad del empleo femenino.
 - 1.2.3- Ingresos
 - 1.2.4- Desempleo
- 1.3- Situación del Empleo femenino en Uruguay.
 - 1.3.1- Como afecta el desempleo a la Mujer Uruguaya?.
 - 1.3.2- Diferencias de ingresos.
 - 1.3.3- Aumento del Nivel Educativo de las Mujeres.

2. QUE ENTENDEMOS POR GENERO.

- 2.1- Estereotipos de Género
 - 2.1.1. Lo publico y lo privado
 - 2.2.2. Búsqueda de la ciudadanía.
- 2.2- Diferencias de género en la familia.

3. EN QUE MANERA LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO AFECTAN LA VIDA DE LAS MUJERES EN LA LOCALIDAD DE SAN ANTONIO.

- 3.1- Ubicación de la Localidad.
- 3.2- Cambios en las familias.
- 3.3- Incorporación de la mujer de San Antonio al Mercado Laboral

4. REFLEXIONES FINALES

- 4.1 Desde su Rol cual sería el aporte del Trabajador Social?

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

ANEXOS.

"Si él hubiera nacido mujer:

'De los dieciséis hermanos de Benjamín Franklin, Jane es la que más se le parece en talento y fuerza de voluntad. Pero a la edad en que Benjamín se marchó de casa para abrirse camino, Jane se casó con un talabartero pobre, que la aceptó sin dote y diez meses después dio a luz su primer hijo. Desde entonces durante un cuarto de siglo, Jane tuvo un hijo cada dos años. Algunos niños murieron, y cada muerte le abrió un tajo en el pecho. Los que vivieron exigieron comida, abrigo, instrucción y consuelo. Jane pasó noches en vela acunando a los que lloraban, lavó montañas de ropa, Bañó montoneras de niños, corrió del mercado a la cocina, fregó torres de platos, enseñó abecedarios y oficios, trabajó codo a codo con su marido en el taller y atendió a los huéspedes cuyo alquiler ayudaba a llenar la olla. Jane fue esposa devota y viuda ejemplar, y cuando ya estuvieron crecidos los hijos se hizo cargo de sus propios padres achacosos y de sus hijas solteronas y de sus nietos sin amparo. Jane jamás conoció el placer de dejarse flotar en un lago, llevada a la deriva por un hilo de cometa, como suele hacer Benjamín a pesar de sus años. Jane nunca tuvo tiempo de pensar, ni se permitió dudar. Benjamín sigue siendo un amante fervoroso, pero Jane ignora que el sexo puede producir algo más que hijos.'

A pesar de las distancias en el tiempo, y la cultura, con respecto al cuento y del actual estado de cosas, vemos que los trabajos femeninos, lo que las mujeres sostienen aún sobre sus hombros sigue siendo aún una carga muy pesada."¹

¹ Extraído de Internet, Titulado Temas de Género

PRESENTACIÓN

El presente trabajo pretende acercarse *al fenómeno de la Incorporación de la mujer al Mercado de Trabajo en Uruguay en la última década* y analizar como intervienen en dicha incorporación factores vinculados a la condición de *género*. Además veremos como este fenómeno incide dentro de la *estructura familiar*.

“Las mujeres cuentan hoy con mayores oportunidades ocupacionales que en el pasado. En las últimas décadas se ha producido un aumento sin precedentes de la inserción laboral de la mujer, lo que le ha permitido generar sus propios ingresos, aumentando sus niveles de autonomía personal y económica. Sin embargo, el aumento en la cantidad de empleos para las mujeres en los países del MERCOSUR y Chile no se ha traducido en un mejoramiento equivalente en la calidad de éstos.”²

En el **primer capítulo** analizaremos la realidad del empleo femenino en América Latina. Buscaremos conocer cómo es su situación así como las variables que inciden en el Mercado Laboral como por ejemplo nivel educativo, ingresos y desempleo. Seguidamente examinaremos la situación Uruguaya teniendo en cuenta las variables antes mencionadas.

En el **segundo capítulo** estudiaremos si las diferencias de género tienen que ver con las limitaciones que aún hoy siguen existiendo en la incorporación de la mujer en el Mercado Laboral, como por ejemplo, son en la elección de empleos, la calidad de los mismos, entre otros. Por tal motivo primeramente definiremos el tema género, los estereotipos culturales que lo rodean, lo público y lo privado, abordando además la búsqueda de la ciudadanía y se indagará como esto repercute al interior de las familias.

Para ello en el **tercer capítulo** abordaremos la situación de la mujer en la Localidad de San Antonio ubicada a 20 km de la ciudad de Salto donde existe una

² Valenzuela María Elena , Reinecke Gerhard, (editores) “¿Mas y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile” OIT, Diciembre de 2000. Prologo

marcada diferenciación de roles familiares. En la actualidad debido a la conocida crisis nacional la mujer ha debido salir a trabajar en las chacras (siendo este trabajo el sustento de la zona) lugar considerado exclusivamente como masculino hasta hace algunos años. Para profundizar en este capítulo se realizaron entrevistas a mujeres de la zona (5 en total), buscando conocer sus percepciones respecto a su condición de mujer, sus prioridades, sus quehaceres cotidianos, sus pautas de vida.

“Se ha constatado en diferentes países latinoamericanos que en los momentos de mayores dificultades sociales, económicas y políticas las familias y su inserción en redes mayores de parentesco y vecindad, juegan un papel importante para la creación de mecanismos de sobrevivencia. Dentro de las familias las mujeres tienen una presencia protagónica a través de los ingresos que aportan a los hogares por su incorporación al mercado de trabajo, por las tareas domésticas y de sostén afectivo y por su participación en nuevas formas de organización comunitaria.”³

La decisión de considerar esta localidad radica en que hace cuatro años que desempeño el Cargo en Pasante de Trabajo Social en la Escuela de Tiempo Completo de la localidad, en el marco del Proyecto Fortalecimiento del Vínculo, Escuela, Familia y Comunidad (MECAEP). A raíz de mi intervención en San Antonio me pareció interesante poder analizar la experiencia del trabajo con las mujeres de la zona, pues es con ellas con quienes más contacto he tenido debido a que son las que concurren a la Escuela cuando se convoca a la familia, porque entienden que es 'exclusiva' tarea de ellas. Frases como *“tengo suerte de tener un marido que me mantenga y no tengo que trabajar como ustedes”*, *“de los gurises me encargo yo”*, *“mi ocupación es labores”* (aunque tenemos conocimiento de que trabaja haciendo changas en la chacra), o *“para qué va a ir al liceo si después se va a casar y se va a tener que ocupar del marido”*, aparecen de manera reiterada. Todo esto me permitió ver lo arraigado que está

³ Aguirre, Rosario; Fassier, Clara, "Familias Siglo XXI, ¿Qué hombres?, ¿Qué mujeres?, ¿Qué Familias?. Chile, Ediciones Las Mujeres N°20. Pag. 65-66

en las familias el modelo patriarcal, aún cuando muchas de éstas mujeres salen a trabajar.

Para culminar el presente trabajo en el **cuarto capítulo** desarrollaremos las reflexiones finales, confirmando o no las hipótesis de trabajo planteadas al comienzo. Posteriormente en base a dichas conclusiones analizaremos de qué manera el Trabajador Social se insertaría en la zona, pudiendo generar espacios de búsqueda de ciudadanía en la comunidad, forjar redes de apoyo que permitan la apropiación de sus derechos. Se también como insumo se realizó una entrevista semiestructurada a la única Trabajadora Social que trabaja en la zona, para conocer su percepción respecto a la localidad y el Rol que desempeña.

La búsqueda del desarrollo con equidad, constituye el gran desafío para el Trabajo Social, el Estado y toda la ciudadanía, y se traduce en tres grandes procesos: *“profundización de la democracia, desarrollo de la economía, promoción y búsqueda de la integración en igualdad de condiciones para acceder a los beneficios del desarrollo.”*⁴

⁴ Valdés, Ximena. “Trabajo Social y Pobreza”. En: Revista de Trabajo Social N° 66. Escuela de Trabajo Social. Chile. 1995.

HIPOTESIS DE TRABAJO.

✓ *“La creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo no asegura igualdad de oportunidades”*

✓ *“A pesar de la incorporación de la mujer en San Antonio al mercado laboral, considera su trabajo extradoméstico como “ayuda” al ‘jefe de hogar’, considerando su ocupación fundamental las actividades vinculadas a la reproducción biológica”*

I. MERCADO LABORAL.

1.1- Breve definición del mercado de Trabajo.

Para dar inicio al siguiente capítulo nos parece oportuno enunciar en primera instancia que entendemos por Mercado Laboral, mencionando la siguiente definición:

“El mercado de trabajo está constituido por el conjunto de relaciones que ligan a los compradores y vendedores de esa mercancía tan particular que es la fuerza de trabajo; es el ámbito en el que se compra y se vende esa fuerza, determinándose su precio (el salario), sus condiciones de trabajo, etc. Pero el mercado laboral es más complejo y además de los asalariados, integra otro tipo de trabajadores (cuentapropistas, trabajadores familiares, etc) que tienen en común el constituir una oferta de fuerza de trabajo disponible – en las condiciones existentes – para responder a la demanda capitalista de fuerza de trabajo.”⁵

Teniendo como referencia la anterior definición podemos inferir que el Mercado Laboral está constituido por un lado por quienes demandan fuerza de trabajo y por otro quienes la ofrecen a cambio de un salario.

Pero en muchas oportunidades quienes proporcionan su mano de obra no son justamente recompensados, o están sujetos a discriminación, como veremos es el caso de muchas mujeres. Como sostienen Altonji y Blank (1999) ⁶: *La discriminación en el mercado laboral se define como una situación en la cual individuos que proporcionan su trabajo y que son igualmente productivos son tratados de manera desigual de acuerdo con su género o raza. El trato desigual se observa en términos de los salarios u otras características del trabajo, o de la capacidad de acceder a un trabajo determinado.”*

⁵ CIEDUR, “La dinámica del mercado laboral Uruguayo”, Cuadernos de Información Popular N°11, Departamento de Asesoramiento Técnico Económico y Social. Uruguay. Pag 5

⁶ Citado en Jaime Tenjo, Rocio Ribero, Luisa Fernanda Bernat.” Evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres: Comparación de seis países latinoamericanos.” MUJER EN EL TRABAJO, un reto para el desarrollo. 17 de marzo del 2001. Santiago, Chile. Pag 3/4

1.2.- Proceso de incorporación de la mujer en el Mercado Laboral en América Latina.

En los últimas décadas en América Latina, la participación de la mujer en la vida social, económica y política se ha incrementado. Como ha aumentado la esperanza de vida, la mejora en sus niveles educativos, la tendencia a tener menos hijos, también aumentó su participación en la actividad económica.

Según estadísticas de la OIT en las últimas tres décadas se ha producido un aumento importante de la cantidad de mujeres que ingresan a la fuerza de trabajo.

Proporción de mujeres en la PEA(Población económicamente activa) :

	1980	1990	1997
Argentina	32	38	45
Brasil	37	45	50
Chile	Sd	35	39
Paraguay	43	50	59
Uruguay	37	44	47

Fuente: Valenzuela María Elena, Reinecke Gerhard, (editores) Cuadro 1 "¿Mas y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile" OIT, Diciembre de 2000.

Si bien esto podemos considerarlo como avances de su condición de género, permitiendo un proceso de empoderamiento económico, siguen existiendo condiciones de desventajas entre el trabajo ofrecido a los hombres con respecto al de las mujeres. Estas desventajas están comprendidas en lo que se entiende como *"techo de cristal"* –término creado en la década del 70 – que simboliza las barreras invisibles que impiden a las mujeres llegar hasta los puestos más altos de la dirección de empresas. Como se expresa en la Revista número 39 de la OIT⁷ "esta barrera artificial -un muro transparente, pero sólido, hecho de actitudes y prejuicios organizativos- se mantiene en su sitio a pesar de las décadas de desarrollo social y avances en la igualdad entre géneros. Aunque las mujeres incrementan día a día su cuota de participación en trabajos y puestos

⁷ OIT, "Mas allá del 'Techo de Cristal". La Revista de la OIT: Trabajo Núm. 39 – Noticias Breves – Departamento de comunicación. Junio de 2001.

de dirección, una cosa sigue estando clara: la tasa de cambio ha sido lenta, y desigual el ritmo de avance.”

Volviendo a la incorporación de la mujer al mercado laboral vemos que su participación en la vida económica ha aumentado, pero la misma se ha dado en los sectores más desprotegidos de la estratificación ocupacional. Por ejemplo en los noventa aumentó también el desempleo femenino, así como los empleos inestables, desprotegidos y precarios. A esto se agrega además que América Latina presenta un mercado segmentado en términos horizontal y vertical. Entendiendo al primero como aquel que muestra la concentración, especialmente debido a razones culturales de las mujeres en un número reducido de ocupaciones definidas como típicamente femeninas. En cambio, la segmentación vertical expresa la presencia abrumadora de las mujeres en los puestos de menor jerarquía de cada ocupación, caracterizados por la baja remuneración y la inestabilidad.

“Con el aumento de la tasa de participación femenina las mujeres se han incorporado tanto en ocupaciones tradicionalmente femeninas, como en ocupaciones masculinas, que se han feminizado –es decir, han pasado de dominio masculino a dominio femenino-. Este último fenómeno ha ido habitualmente acompañado de una segregación intraocupacional – los hombres se concentran en los trabajos o empresas con mejor salario al interior de la ocupación – y una pérdida de la calificación de la ocupación –la ocupación se vuelve más rutinaria y con menos responsabilidades-. El proceso de feminización de una ocupación conduce además habitualmente a una “ghettización” de las mujeres, en los trabajos con menor prestigio y nivel de remuneración.

El aumento de la proporción de mujeres rara vez conduce a una integración con los hombres al interior de tal ocupación, así como tampoco es frecuente encontrar ocupaciones que eran dominadas por mujeres y que en la actualidad se han masculinizado.

Una gran proporción de la fuerza de trabajo se desempeña en ocupaciones que son dominadas por un sexo. Además, las ocupaciones masculinas son mucho más comunes que las femeninas.”⁸

Como puede verse reflejado en el cuadro que detalla la proporción de mujeres que integran la PEA, la inserción laboral femenina se ha ido incrementando año a año, pero de igual forma los porcentajes muestran que esta inserción aun no a sido suficiente para emparejar la situación respecto a las tasas masculinas.

“Las mujeres representan una proporción cada vez más importante de la fuerza de trabajo. Alrededor de un 40% de la fuerza laboral del Cono Sur está compuesta por mujeres. Hace 15 años, la proporción de mujeres no superaba el 33% de la población económicamente activa. La tasa de crecimiento anual de la PEA femenina casi duplicó a la masculina entre 1991 y 1998 en Argentina, fue el doble en Brasil y aun superior en Chile y Uruguay. En las áreas urbanas de Argentina, Brasil y Uruguay el número de mujeres incorporadas al trabajo durante los noventa superó al de los hombres (OIT, 1999). De tal modo, el aumento de la tasa global de participación laboral que se produjo en los cinco países en la década del noventa se explica casi exclusivamente por el aumento de la participación femenina.”⁹

No solo aumentó el ingreso de la mujer al mercado laboral, sino también el número de horas que las mujeres le dedican al trabajo remunerado y el número de años de su vida laboral. Por lo que podemos afirmar que la composición de la fuerza de trabajo femenina está cambiando. Hace unos años atrás la mujer trabajadora generalmente era joven soltera y sin hijos/as, ocurriendo muchas veces que al quedar embarazadas se retiraban del Mercado Laboral. Pero actualmente la tasa de crecimiento del empleo es mayor en las mujeres casadas y con hijos/as, encontrándose relacionado con fuertes cambios sociales y económicos, pero también con el aumento en la cantidad de jefas de hogares a

⁸ Valenzuela María Elena, Reinecke Gerhard, (editores) “¿Mas y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile” OIT, Diciembre de 2000. Pag, 48

⁹ Valenzuela María Elena, Reinecke Gerhard, (editores) “¿Mas y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile” OIT, Diciembre de 2000. Pag, 10

cargo de hijos/as que se ven en la necesidad de ingresar al mercado laboral. Respecto al retiro de la mujer de la participación laboral, existe un desplazamiento de diez años promedio, indicando que están teniendo trayectorias más largas, postergando la edad de jubilación.

1.2.1- Participación laboral y nivel educativo

Una de las variables que está relacionada con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo es el nivel educativo. La mujer y en menor medida los hombres están postergando su ingreso al Mercado Laboral, permaneciendo más tiempo en el sistema educativo. El tener una mejor capacitación implica que no sólo acceden a trabajos de mejor calidad y mayor remuneración, sino que además pueden contratar apoyo para las tareas domésticas y el cuidado de niños/as. Aquí también inciden factores culturales, pues en los sectores de menor nivel educativo están muy arraigados los roles tradicionales de las mujeres, sosteniéndose la idea del hombre como único proveedor de la familia. Este estereotipo -que hoy aún existe- merece un examen detallado cuando analicemos la realidad de la localidad de San Antonio.

Pero también es importante agregar que las mujeres necesitan además un número de años de estudio significativamente mayor para acceder a las mismas oportunidades de empleo y condiciones de trabajo que los hombres.

Participación en el Mercado Laboral según años de estudios.

	0-5 años	6-9 años	10-12 años	13 años y más
Argentina				
Hombres	89.0	82.3	78.3	83.3
Mujeres	41.4	42.2	47.2	68.0
Brasil				
Hombres	63.3	74.8	86.8	89.4
Mujeres	33.7	45.6	66.2	79.4
Chile				
Hombres	67.9	76.1	74.6	77.8
Mujeres	33.7	31.0	40.7	61.5
Uruguay				
Hombres	49.4	75.1	82.9	66.8
Mujeres	21.2	43.8	61.9	54.8
Promedio AL				
Hombres	67.3	73.8	81.3	86.4
Mujeres	33.9	41.3	55.4	71.1

Fuente: Valenzuela María Elena, Reinecke Gerhard, (editores) Cuadro 1 "¿Mas y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile" OIT, Diciembre de 2000.

1.2.2- Calidad del empleo femenino.

Entendemos por calidad del empleo; “*el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar de los trabajadores.*”¹⁰

Si bien las oportunidades laborales de las mujeres han crecido más que las de los hombres, éstas acceden en mayor medida a trabajos inestables, con falta de protección social y bajos ingresos, agregando a estos altos niveles de desempleos.

Como lo menciona la economista Alma Espino¹¹; las tasas de desempleo estructural, la inestabilidad y precarización del empleo, tiene un fuerte sesgo de género. El ingreso que perciben las mujeres por el trabajo es menor que el de los hombres, como resultado de una inserción laboral más precaria (menor tasa de actividad, mayores tasas de desempleo, menor ingreso por hora trabajada) ocupan puestos y posiciones diferentes en la estructura productiva, se encuentran en peores posiciones con respecto a la propiedad del capital y la actividad empresarial.

Estos factores inciden directamente en la menor calidad de los trabajos a los cuales acceden la mayoría de las mujeres. Por ejemplo; la incidencia de las ocupaciones informales en el total del empleo femenino es superior a la registrada en el caso de los hombres. En 1998 en América Latina alcanzaba el 52% para las mujeres y 45% en el caso de los hombres. Aquí juega un papel fundamental en el caso de la mujer el gran número de empleadas domésticas que no están cubiertas legalmente.

Esta precarización en los empleos femeninos puede estar asociado a una forma de discriminación si tenemos en cuenta la definición dada por la OIT en el Convenio (num.111) el cual se la refiere como toda forma de distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características) que tenga por

¹⁰ Valenzuela María Elena, Reinecke Gerhard, (editores) “¿Mas y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile” OIT, Diciembre de 2000. Pag, 45

¹¹ Intendencia Municipal de Montevideo, Seminario Empleo y Ciudadanía Activa de las Mujeres – Desarrollo para los Municipios de la Región – Montevideo Marzo 2002

efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

1.2.3- Ingresos.

Las mujeres reciben ingresos menores que los hombres en todos los segmentos del Mercado Laboral. Según estudios de la OIT en todo el mundo las mujeres perciben *ingresos inferiores a los hombres* reciben en promedio un 71,6% del ingreso mensual de los hombres (OIT, 1998).

Diversas investigaciones muestran que los empleos con una alta proporción de mujeres tienen salarios inferiores a aquellos con una baja proporción de mujeres. Como ya mencionamos en el caso de la calidad del empleo femenino, en el caso de las diferencias de ingreso entre hombres y mujeres es una forma de discriminación, si bien muchas veces está oculta bajo formas de especializaciones que supuestamente eligen hombres y mujeres.

1.2.4- Desempleo.

Otra de las diferencias que existen entre el hombre y la mujer en el Mercado Laboral es el desempleo. En cuanto a esto el gran problema es cómo lograr que las economías generen el número de empleos suficientes para absorber el contingente de mujeres que se incorporan al mercado de trabajo, pero a su vez que se cumplan con los derechos del trabajador, procurando brindar condiciones de equidad, seguridad y dignidad humana. Las tasas de desempleo de las mujeres en América Latina son significativamente más elevadas que la de los hombres (en 1998 la supera en un 47%), teniendo más incidencia sobre las provenientes de hogares de más bajos ingresos.

" A fines de los 90 el desempleo femenino superaba, en los países estudiados, el promedio regional y era sistemáticamente mayor que el masculino en prácticamente todos los grupos de edad, socioeconómico y de escolaridad. En los cinco países el peso de las mujeres entre los desempleados era superior al de su proporción en la fuerza de trabajo. Constituían entre el 40% y 55% de los

*desocupados...*¹²

En el mercado de trabajo el papel de la mujer – mas aún la mujer joven - en muchos casos es considerado como una fuerza de trabajo secundaria y de reserva para la demanda de las empresas capitalistas: se recurre a su empleo cuando es necesario aumentar la demanda de trabajo, por ejemplo, en periodos que es preciso aumentar la producción; se las expulsa en primer lugar, cuando se reduce la demanda.

1.3- Situación del Empleo femenino en Uruguay.

Si bien Uruguay cuenta con una baja tasa de crecimiento de la población (segundo país con menor fecundidad en América Latina 2,3 hijos por mujer) la Población Económicamente Activa (PEA) ha crecido en forma sostenida. Una de las causas es, justamente, el aumento de la participación de la mujer en el trabajo remunerado.

*"Mientras que la tasa de actividad masculina cayó un 4% entre 1986 y 2002, la femenina se incrementó en un 21%. Este incremento en la tasa de participación femenina no puede explicarse por factores demográficos, sino que obedece a cambios en la conducta de las mujeres. La tasa de actividad femenina de Uruguay es superior a la del resto de los países de América Latina, con excepción de Colombia (CEPAL 2002)."*¹³

Pero aunque la tasa de actividad femenina va en aumento no ha alcanzado los niveles de la tasa de participación masculina, tal cual queda demostrado en el siguiente cuadro.

¹² Valenzuela María Elena, Reinecke Gerhard, (editores) "¿Mas y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile" OIT, Diciembre de 2000. Pag. 17

¹³ Amarante, Verónica; Arim, Rodrigo, "Mercado Laboral en Uruguay 1986-2002", informe preparado para OIT; Santiago de Chile, Setiembre 2003

Tasa de actividad

	Total	Hombres	Mujeres	Interior	Mdeo
1986	55.71	73.74	40.65	53.31	58.5
1991	57.60	73.47	44.11	55.42	59.54
1994	58.24	73.25	45.61	55.78	60.49
1998	60.40	73.47	49.25	59.29	61.42
1999	59.28	71.97	48.5	57.16	61.35
2000	59.61	71.88	49.13	57.83	61.35
2001	60.62	72.19	50.9	58.47	62.64
2002	59.13	70.71	49.35	56.91	61.23

Extraído de: Amarante, Verónica; Arim, Rodrigo, "Mercado Laboral en Uruguay 1986-2002", Informe preparado para OIT; Santiago de Chile, Setiembre 2003

La participación de la mujer en el mercado laboral, no sólo ha crecido en forma cuantitativa, sino también a nivel nacional hubo cambios en lo cualitativo. Los elementos más significativos, algunos de los cuales se nombraron antes, se refieren a:

- el aumento del número de horas que las mujeres dedican al trabajo remunerado,
- el grado de continuidad de las trayectorias laborales
- se incrementó la proporción de mujeres que no se retiran del mercado de trabajo cuando tienen hijos
- aumento del número de años en la vida económica.

Un ejemplo de esto es que " en el año 1999 la antigüedad media en el empleo para el departamento de Montevideo es 10,6 años para los hombres y 9,6 años para las mujeres, en tanto para el Interior urbano se sitúa en 11,2 y 9,3, respectivamente. Esta diferencia es relativamente pequeña, particularmente en el caso Montevideo"¹⁴

Pero así como la mujer ha ganado terreno en el Mercado Laboral en estos últimos años, también siguen persistiendo diferenciaciones basadas en estereotipos de género.¹⁵

¹⁴ CINTERFOR, "Género, formación y trabajo". Documento extraído de página web www.cinterfor.org.uy

¹⁵ La legislación nacional con la aprobación de la Ley N° 16.045 en el año 1989 (puesta en vigencia ese mismo año), *prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector de actividad.*

"La mayoría de los empleos femeninos continúa concentrado en algunos sectores de actividades y agrupados en un pequeño número de profesiones, muy feminizadas, y esa segmentación sigue estando en la base de desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, incluyendo las salariales. Las posibilidades de acceso a puestos elevados en las jerarquías ocupacionales siguen siendo muy restringidas para la mayoría de las trabajadoras." ¹⁶

Esta incorporación de la mujer se concentra en sectores específicos de la economía como el sector de servicios, además de otras ocupaciones específicas y así como también en tareas determinadas.

Para indagar sobre la división sexual del trabajo en el país se considera oportuno analizar los siguientes cuadros realizados por el INE (Instituto Nacional de Estadística):

Sexo	Total	Agric., Pesca y Minería	Ind. Manuf.	Elec., Gas y Agua.	Const.	Com., Hot. y Rest.	Trans. y Comun.	Serv. Financ. e Inm.	Serv. Soc. Com. y Per.
Total	100.0	4.3	13.5	1.3	7.4	22.0	6.0	9.3	36.2
Mujer	100.0	1.3	11.1	0.7	0.4	19.8	2.1	9.1	55.5
Hombre	100.0	6.5	15.3	1.8	12.7	23.7	8.9	9.5	21.7

Fuente: Material suministrado por el INE, en base a su Encuesta Continua de Hogares

Ocupación	Mujer	Hombre
Serv. Sociales Comunes y personales	65,8	34,2
Serv. Financieros e Inmobiliarios	41,9	58,1
Transporte Y Comunicación	15,1	84,9
Comercio, Hoteles y Restaurantes	38,7	61,3
Construcción	2,1	97,9
Electricidad, Gas y Agua	22,2	77,8
Ind. Manufacturera	35,4	64,6
Agricultura, pesca y Minería	13,4	86,6
Total	43,0	57,0

Fuente: Material suministrado por el INE, en base a su Encuesta Continua de Hogares

¹⁶ Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre formación Profesional "Algunas características de la Participación de las mujeres en el Mercado de Trabajo en Uruguay". 2001

Como puede observarse en ambos cuadros únicamente la mujer obtiene mayor porcentaje en Servicios Sociales, Comunales y Personales, en todas las demás categorías el hombre está mas representado. Esto tiene que ver directamente con la oferta de trabajo a la que acceden las mujeres, lo cual está relacionado con una cuestión de género, donde la mujer se inserta en ocupaciones que son entendidas como femeninas.

“... desde la perspectiva de la oferta de empleo persiste una fuerte segmentación ocupacional entre géneros. Mientras que los hombres participan en todo tipo de sectores económicos, las mujeres urbanas se concentran en los servicio y el comercio, y dentro de ellos desempeñan tareas “típicamente femeninas”, es decir, aquellas definidas socialmente como extensión de las propias de la labor doméstica: para las mujeres populares, servicio doméstico en otras casas, limpieza, lavado/planchado de ropa, costura, cuidado de niños, ancianos y enfermos; para las mujeres más educadas de sectores medios, enfermería, secretariado, docencia (todas tareas de cuidado y atención personalizada de terceros)”¹⁷

Podemos pensar entonces que el aumento de la participación económica de las mujeres, se relaciona directamente con la expansión de las actividades femeninas y no por la incorporación de estas a actividades que venían desempeñando los hombres.

1.3.1- Como afecta el desempleo a la Mujer Uruguaya?

Uruguay no escapa a la realidad latinoamericana y como ya vimos anteriormente el desempleo afecta más a las mujeres que a los hombres, tanto en las épocas de crisis como de recuperación.

En el año 1999 las mujeres representaban el 57,5% del desempleo en tanto los hombres el 42,5%. La tasa de desempleo femenina se ubicó en un

¹⁷ Jelin, Elizabeth; "Pan y afectos, La Transformación de las familias", Fondo de Cultura Económica S.A. Edición 1998

14,6% y la masculina en un 8,7%. Mientras que en el año 2002 alcanzó en promedio 21,2% la femenina y 13,5% la masculina.

Los índices de desempleo están relacionados también con la edad de quien busca empleo, no es lo mismo la situación de un joven que de un adulto y sobre todo si a esto le agregamos la variable sexo.

Tasa de desempleo por grupos de edad según sexo. Año 2002						
Sexo	Grupo de edades					
	Total	14 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 59 años	60 y más años
Total	17,0	38,1	16,5	12,1	10,2	7,5
Mujer	21,2	46,2	20,9	16,8	12,8	8,9
Hombre	13,5	32,1	12,7	7,8	8,1	7,5

Fuente: Material suministrado por el INE, en base a su Encuesta Continua de Hogares

Como vemos todos los niveles de desempleo son más alto para las mujeres, y más aun cuando recién están tratando de insertarse en el mercado laboral, lo que marca el inicio de su experiencia en este aspecto. Los porcentajes se estrechan cuando se superan los 45 años de edad, lo que no puede pasar desapercibido, pues nos podríamos preguntar ¿cómo hace una mujer para conseguir su independencia económica si recién pasado los 45 años tiene similares posibilidades de conseguir trabajo?

Hay marcados estereotipos que muchas veces el empleador tiene en cuenta a la hora de contratar mujeres:

“Según Pollack (1997), existe aún una ‘barrera escondida’ que impide a los empresarios contratar mujeres debido a sus roles tradicionales de madres y esposas. Esta discriminación se basa en prejuicios erróneos sobre le comportamiento de la mujer en el trabajo, en el temor de que la mujer quede embarazada y abandone el trabajo por motivo de tener hijos y el empleador tenga

que incurrir en algunos de los costos asociados, o en el mito de que la mujer falta con mayor frecuencia al trabajo debido al cuidado de los hijos y el hogar.”¹⁸

1.3.2- Diferencias de ingresos.

Aquí también Uruguay acompaña las tendencias de Latinoamérica. Los niveles salariales de las mujeres son significativamente inferiores a la de los hombres. *“La teoría económica ha tratado de explicar las diferencias en las remuneraciones y su permanencia en el tiempo a partir del concepto de discriminación. Para ello ha recurrido a distintos modelos tendientes a explicar las razones por las cuales individuos con la misma productividad reciben diferentes remuneraciones, basándose en factores de discriminación provenientes tanto del lado de la oferta como de la demanda de trabajo. Por su parte, las diferencias en las formas de inserción laboral de hombres y mujeres, y la mayor concentración de mujeres en determinados sectores de actividad y tipos de ocupación han inducido a pensar que la segregación laboral por sexo está en la base de las diferencias salariales.”¹⁹*

Si bien a partir del año 1985 se eliminan todas las formas de trato desigual en la fijación de los salarios de las trabajadoras en el marco de los Consejos de Salarios (hasta ese momento se permitían salarios menores para las mujeres con un tope del 20%), *los niveles salariales de las mujeres siguen siendo significativamente inferiores al de los hombres.* El promedio de ingresos por trabajo remunerado en la ocupación principal en 1999 fue un 65% del obtenido por la población ocupada masculina.

¹⁸ Jaime Tenjo, Rocío Ribero, Luisa Fernanda Bernat. "Evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres: Comparación de seis países latinoamericanos." MUJER EN EL TRABAJO, un reto para el desarrollo. 17 de marzo del 2001. Santiago, Chile.

¹⁹ Amarante, Verónica; Espino, Alma, "Segregación laboral en el Mercado de Trabajo en Uruguay", 1986-1999, Instituto de Economía, Serie de Documentos de Trabajo DT3/01 Versión preliminar, Mayo 2001

Tipo de ocupación	Hombres	Mujeres	Mujeres/Hombres
	\$U	\$U	%
Prof. Gerentes	16728.6	8272.5	49,5
Oficinistas	8184.2	6188.1	75,6
Comerciantes	8059.8	4311.4	53,5
Obreros Calificados	5536.4	3024.3	54,6
Jornaleros	4401.2	3066.4	69,7
Ser. Seg. Y Vigilancia	6560.0	5417.4	82,6
Serv. Doméstico	3077.2	2400.9	78
Otros servicios	4406.3	3225.7	73,2
Serv. Personales	5471.3	3580.3	65,4
Trabajo agropecuario	5212.1	5982.7	114,8
Conductores de transporte	7625.6	5588.3	73,3
Promedio	7581.8	4934.6	65,0

Fuente: Observatorio mercado de Trabajo DINA E en base a INE²⁰

Según estudios realizados, estas diferencias de remuneración no tienen que ver con calificaciones, inserción laboral u horas trabajadas sino que se deben a que los trabajos desempeñados principalmente por mujeres son peor pago.

“En 1999, la retribución de las mujeres que se ocupan como oficinistas es un 75% del ingreso percibido en igual ocupación por los hombres; en tanto las mujeres comerciantes y obreras calificadas perciben aproximadamente el 50% que los varones en iguales ocupaciones.

Las diferencias salariales son mayores en el sector privado que en el público y se acentúa en los niveles de calificación mayor: las profesionales, técnicas, y personal directivo promedialmente percibieron el 49,5 % que sus pares masculinos.

Ello estaría evidenciando que si bien las mujeres acceden a ocupar rangos profesionales más bajos que los hombres, también existe el fenómeno de un pago

²⁰ CINTERFOR, “Género, formación y trabajo”. Documento extraído de pagina web www.cinterfor.org.uy

diferencial por igual trabajo o una depreciación del rango/salario de un puesto de trabajo al ser ocupado por una mujer. (Mujeres Latinoamericanas) ²¹

1.3.3- Aumento del Nivel Educativo de las Mujeres.

Diferentes estudios han mostrado que las mujeres deben tener muy buen nivel educativo para acceder al mismo puesto de trabajo u obtener los mismos ingresos que los hombres.

“Dada la fuerte asociación entre actividad laboral y educación, el aumento en los niveles de escolaridad es sin dudas uno de los factores que explica en mayor medida la creciente presencia de las mujeres en la fuerza de trabajo, más allá de otros factores más generales de orden social y cultural.”²²

Tasa de empleo por años de estudio según sexo. Año 2002						
Sexo	Años de estudio					
	Total	0 - 3	4 - 6	7 - 9	10 - 12	13 y más
Total	49,1	22,0	41,1	48,0	56,4	68,0
Mujer	38,9	12,1	27,8	34,5	47,3	63,5
Hombre	61,2	34,2	57,2	60,7	67,3	74,7

Fuente: Material suministrado por el INE, en base a su Encuesta Continua de Hogares

Estos datos nos permiten ver que claramente la mujer para poder acceder a un nivel de empleo similar al del hombre debe tener una escolaridad superior. En el caso de las mujeres que solo accedieron a tres años de estudio o menos su situación es de total desventaja ante los hombres pues como observamos casi triplica el porcentaje.

²¹ Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre formación Profesional. En Algunas características de la Participación de las mujeres en el Mercado de Trabajo en Uruguay. Uruguay 2001.

²² Amarante, Verónica; Arim, Rodrigo, “Mercado Laboral en Uruguay 1986-2002”, Informe preparado para OIT; Santiago de Chile, Setiembre 2003

Pero el que la brecha de escolaridad entre hombres y mujeres haya disminuido, no ha cambiado la elección de determinadas carreras. Aun hoy existen prejuicios sobre incompetencia de las mujeres en determinadas carreras técnicas, lo que juega a la hora de optar por una de ellas, muchas veces las definiciones tradicionales de lo femenino está implícito en esto.

“La discriminación en el mercado del trabajo y la desigualdad entre hombres y mujeres tienen también graves efectos negativos sobre las futuras generaciones. Puesto que las decisiones de los padres y de los propios jóvenes sobre la educación y la formación profesional de éstos se basan, en parte, en las oportunidades que ofrece el mercado del trabajo, la segregación ocupacional y la discriminación en el mercado del trabajo afectan negativamente a la cantidad y el tipo de educación y formación que reciben las niñas y las mujeres. Lo cual, a su vez, contribuye a perpetuar las desigualdades entre los hombres y las mujeres tanto en el mercado del trabajo como en sus hogares.”²³

²³ “La segregación ocupacional en razón de género” Centro Interamericano de Investigación y documentación sobre Formación Profesional.

2. QUE ENTENDEMOS POR GENERO.

Según Lilian Celiberti²⁴ "El género es una categoría de análisis que permite pensar los rasgos que cada cultura atribuye a lo 'femenino' y 'masculino'". Cuando hablamos de género entonces nos referimos al conjunto de rasgos asignados a hombres y mujeres en una sociedad, que son adquiridos en el proceso de socialización. Se compone de responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, gustos, limitaciones, actividades y expectativas, que la cultura asigna en forma diferenciada a mujeres y hombres. Es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada. El género se distingue del término "sexo", pues este último alude a características fisiológicas y anatómicas diferentes y específicas a cada uno de ellos. Mientras que el género, al ser una construcción social, está sujeto a modificaciones históricas, culturales y a las que derivan de cambios en la organización social. Como así también está implícito el tema del poder; la relación asimétrica entre lo masculino y lo femenino.

*"...con el sexo se nace, en tanto el género se aprende a través de la socialización ... el género no es solamente diferencia, es además desigualdad"*²⁵

El género se construye a partir de las relaciones sociales, en la vida cotidiana; *"En casi todo el mundo, las mujeres, han accedido a la igualdad formal, (acceso a la educación, derecho al voto, igualdad jurídica), sin embargo la socialización de niñas y varones sigue realizándose a partir de pautas estereotipadas, de modelos jerárquicos desiguales, colocando a las mujeres en situación de desventaja para afrontar los desafíos del mundo actual."*²⁶

Estas diferencias de género que existen en la sociedad muchas veces provocan violencia de género, pues siguen existiendo desigualdades que indican que si bien no pueden comprobarse potencialidades distintas entre los sexos, las

²⁴ Intendencia Municipal de Montevideo, "Educación, Género Y Democracia", Comisión de la Mujer, Noviembre de 1997.Pag.10

²⁵ Citado por Campaña Pilar en "El Contenido de Género en la Investigación en sistemas de Producción". Serie Materiales Docentes, N° 2.

²⁶ "Educación, Género Y Democracia", Intendencia Municipal de Montevideo, Comisión de la Mujer, Noviembre de 1997.Pag.10

oportunidades no son las mismas. Definiéndose violencia de género como: *“las estructuras de discriminación que sostienen y perpetúan las desigualdades entre hombres y mujeres sobre la base de una estratificación en la cual las últimas ocupan una posición inferior.”*²⁷

2.1- Estereotipos de Género

Estas diferencias que existen entre el “ser mujer” y el “ser hombre” traen consigo estereotipos, que son los modelos prefijados que se han utilizado para educar y socializar a las personas según su sexo. Si bien en casi todo el mundo las mujeres han ganado espacios como por ejemplo en la educación, derecho al voto, igualdad jurídica, cargos a nivel políticos, mercado laboral, la socialización de niñas y niños sigue realizándose a partir de pautas estereotipadas, en donde se ubica al hombre en una escala jerárquica superior. Esto se da no sólo a nivel de la familia, sino que además se ve fortalecido desde los medios de comunicación, centros de enseñanza, entre otros.

Por todo esto se siguen esperando aún hoy algunos rasgos característicos para hombres y mujeres, como por ejemplo:

“Los varones deben ser; activos, seguros, autónomos, autosuficientes, racionales, analíticos, lógicos, agresivos, competitivos, independientes, profundos, fuertes.

*Las mujeres deben ser; pasivas, inseguras, dependientes, emotivas, intuitivas, ilógicas, dóciles, sumisas, frívolas, débiles, frágiles.”*²⁸

2.1.1. Lo público y lo privado.

Teniendo en cuenta los estereotipos antes señalados, sigue existiendo la diferencia entre el afuera y el adentro – lo público y lo privado -, si bien es cierto

²⁷ “90 El Estado de la Paz y la evolución de las violencias” Material de Internet.

²⁸ Pagelow Mildred, “Mitos y estereotipos comunes” Capítulo I. Fotocopias sin datos

que cada vez más la mujer gana espacio no solo en el Mercado Laboral, no por eso las responsabilidades del hogar dejan de pertenecerle.

Las mujeres 'naturalmente' son incluidas en el mundo doméstico, en el mundo privado, encargadas del trabajo reproductivo. Pero este último está tan devaluado que como dice la Dra. Line Bareiro²⁹; cuando se convierte en una ocupación del mercado de trabajo, como es el trabajo en el servicio doméstico, tienen las peores condiciones legales hasta hoy.

A partir de esta concepción del mundo de lo privado los movimientos de mujeres cuestionan este papel exigiendo la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo como sujetos de derecho. Esto permitiría reconocer el aporte económico de las mujeres tanto en la producción como en la reproducción.

“Las diferencias de género se rigen por la división sexual del trabajo entre las actividades productivas --generan ingresos y están en la órbita del mercado-- y las vinculadas a la reproducción social --en el ámbito doméstico y/o comunitario--. La atribución social predominante de esas últimas a las mujeres, determina que el trabajo femenino sea de dos tipos, remunerado y no remunerado. Este último, resulta “invisible” para la economía, por lo tanto, no se valora económicamente y no aparece registrado en las estadísticas económicas (Elson 1996).³⁰

2.2.2. Búsqueda de la ciudadanía.

Al pretender lograr una equidad de género estamos buscando el justo ejercicio de derechos por parte de las mujeres y de los hombres, por lo que nos pareció importante mencionar en este trabajo lo que entendemos por ciudadanía. Para ello nos remitimos a la definición dada por Hanna Arendt³¹ la cual expresa que ciudadanía es el derecho a tener derechos, o sea son los derechos que tienen los seres humanos por el solo hecho de serlo.

²⁹ Line Barreiro “Ciudadanía”, Ponencia en Seminario Empleo y Ciudadanía Activa de las Mujeres –Desarrollo para los Municipios de la Región – Montevideo Marzo 2002

³⁰ Espino Alma, “Genero y Mercado de Trabajo” Jornadas sobre empleo, CINTERFOR – OIT, Octubre 2003

³¹ Line Barreiro “Ciudadanía”, Ponencia en Seminario Empleo y Ciudadanía Activa de las Mujeres –Desarrollo para los Municipios de la Región – Montevideo Marzo 2002

En el caso de la mujer en el mercado laboral si bien existen leyes que la protegen, estas deben ser puestas en ejercicio para que garanticen sus derechos.

“La historia demostró y las mujeres lo sabemos muy bien, que hay una profunda brecha entre el reconocimiento formal de los derechos y el ejercicio pleno de los mismos, pues se precisa que las personas tengan educación, salud, trabajo para tener autonomía y que hay procesos de exclusión social que impide que la gente pueda usar esos derechos, aunque objetivamente estén consagrados en las leyes”³²

Estos derechos deberían ser universales, siempre y cuando la gente tenga acceso al ejercicio de los mismos. Por lo tanto el Estado debe desarrollar mecanismos que garanticen el cumplimiento de esos derechos y buscar la equidad de género es uno de los principales.

Muchas veces el ejercicio de la ciudadanía puede estar restringido desde las Instituciones o desde las propias personas. Estas restricciones personales no solo son producto del desconocimiento de la ley sino por cuestiones culturales; por ejemplo: si bien existe una ley que prohíbe que la mujer reciba menores ingresos a igual trabajo que los hombres, esto sigue sucediendo tal cual lo marcan las estadísticas.

3.2 Diferencias de género en la familia:

¿Cómo compatibilizar trabajo y familia?

Como ya hicimos mención, en la actualidad la tasa más alta de crecimiento del empleo se concentra en las mujeres casadas y aquellas con hijos/as. En Uruguay la participación de las mujeres con hijos/as ha superado a la de las sin hijos/as y la edad de los niños/as no es un factor que incida. Estos cambios han repercutido directamente a la interna de las familias.

³² Line Barreiro "Ciudadanía", Ponencia en Seminario Empleo y Ciudadanía Activa de las Mujeres –Desarrollo para los Municipios de la Región – Montevideo Marzo 2002

En la sociedad pueden verse claramente dos esferas sociales bien diferenciadas; el mundo de la producción y el trabajo, y el mundo (de la casa) doméstico y de la familia a los que se alude cuando se consideran el ámbito público y el privado.

-“En el modelo ideal la división social del trabajo entre miembros de la familia es clara; hay expectativas sociales diferentes para el trabajo de hombres y mujeres (el hombre trabaja afuera, la mujer es responsable de la domesticidad). Cuando casa y trabajo comienzan a separarse (a partir de la revolución industrial y la diferenciación del lugar de producción) cambian las condiciones en que se desarrolla la familia.”³³

Si tenemos en cuenta un modelo de familia nuclear ideal, con clara división entre géneros, no debería haber mujeres trabajando fuera de su hogar. Pero pensar en una familia mantenida por un solo salario es muy difícil, especialmente entre las clases trabajadoras. El conflicto comienza con la incorporación de la mujer al Mercado Laboral, planteándose la incógnita de que sucede con las responsabilidades domésticas desempeñadas por ellas, pues si bien la mujer se ve en la necesidad de salir a trabajar, se enfrenta a una sobrecarga en su trabajo, ya que no 'debe' olvidar de realizar sus obligaciones domésticas. Si bien esto muchas veces puede ser vivido como una sobre exigencia para las mujeres, el ingresar al Mercado Laboral también es una opción personal, les da la posibilidad por ejemplo, de conocer otros espacios, contactarse con gente nueva, logrando muchas veces que su autoestima se vea incrementada.

En Uruguay el modelo de familia está marcado profundamente por el patrón característico de la sociedad industrial y moderna Occidental, esto quiere decir que se piensa como ideal una familia nuclear constituida por el padre y la madre unidos en matrimonio legal y sus hijos/as solteros conviviendo en un mismo hogar. Aquí los roles de cada uno están bien diferenciados, el hombre es quien provee económicamente, obteniendo sus ingresos del trabajo que realiza fuera del ámbito doméstico y representa la autoridad de la familia. Mientras que la

³³ Frassler, Clara; Hauser, Patricia; lens, Inés (coordinadoras) "Género, Familia y Políticas Sociales" Ediciones Trilce, Montevideo Uruguay, 1997.

mujer, dedica su tiempo a las tareas intradomésticas y cuida a su esposo e hijos/as, tiene la responsabilidad del espacio del hogar, su función es el de 'ama de casa'.

Esto deja en evidencia en cuanto a la división por géneros, que el hombre es quien tiene el poder y que la distribución de las tareas y responsabilidades en la familia se distribuyen de acuerdo al sexo de los miembros. La mujer al ingresar a la esfera pública, pone en tela de juicio la estructura de poder intrafamiliar, la cual está encabezada por el hombre.

*"La división de tareas por género y la estructura de poder jerárquica constituyen las bases de la familia nuclear. La modificación de la división de tareas y el cuestionamiento de las formas de ejercicio del poder en la familia entre hombres y mujeres provocan conflictos. Estos se expresan a nivel de la pareja en tanto cónyuges, en la pareja en cuanto padres y en las relaciones entre las distintas generaciones."*³⁴

El tomar la decisión de salir a trabajar implica distintos aspectos según el nivel económico de la mujer. Esto quiere decir que aquellas que pertenecen a hogares de clase media, tienen la posibilidad de obtener ayuda extra para los quehaceres domésticos, mientras que las que pertenecen a hogares de bajos recursos deban calcular el costo de salir a trabajar dejando de realizar las tareas que le son 'obligatorias'. En el caso de que tomen la iniciativa de salir, deben luego enfrentar el sobre trabajo al llegar a sus hogares. Pero en una u otra situación la ayuda que reciben sea remunerada o no, son siempre entre mujeres (recordemos nuevamente que el 99% de quienes se desempeñan como servicio doméstico son mujeres). Si bien lo esperado sería una redistribución de las tareas domésticas al interior de las familias, esto pocas veces sucede, - sobre todo en los estratos sociales más bajos- no importa si la mujer no tiene tiempo, es 'responsabilidad de ella' que la casa este en orden, "es parte de su naturaleza". Si no logra hacerle frente a esta situación es visto como una falta, una acto de negligencia hacia su familia, va contra el "orden natural".

³⁴ Aguirre, Rosario; Fassier, Clara, "Familias Siglo XXI, ¿Qué hombres?, ¿Qué mujeres?, ¿Qué Familias?. Chile, Edicionbes Las Mujeres N°20. Pag. 60

“En la actualidad, lo más común es que el cambio en la participación económica de las mujeres no implica una reestructuración profunda del hogar; no hay redistribución de tareas y responsabilidades hacia los miembros varones; las mujeres amas de casa-madres ven sobrecargadas sus labores y en el caso de hallarla disponible recurren a la ‘ayuda’ de otras mujeres del núcleo familiar (abuelas, hijas adolescentes o aun niñas) o a mujeres empleadas en el servicio doméstico”³⁵

También el hombre se siente interpelado en su papel, -como ya se mencionó- pues es él quien debe proveer a su familia de todo lo necesario, es parte de su ser masculino. Si no lo hace, no cumple con lo que está establecido como exclusiva tarea del marido.

“Aunque se ha debilitado, todavía opera el prejuicio a partir del cual se espera que las mujeres dediquen la mayor parte de sus energías en el largo plazo a los niños y la familia, en tanto el compromiso de los hombres con el trabajo justamente es reforzado con las responsabilidades que asumen con el matrimonio y la paternidad.”³⁶

Si bien esto ocurre en todos los estratos sociales, el impacto mayor se da en los hombres pertenecientes a los estratos populares, pues su reconocimiento social, su prestigio, pasa muchas veces por la capacidad que tenga de mantener a su familia. Paradójicamente se da muchas veces que los mayores opositores a la incorporación femenina al mercado laboral se encuentra entre hombres pertenecientes a dicho estrato social, justamente donde muchas veces se requiere el aporte de ingresos de la cónyuge. Generalmente se entiende al trabajo de la mujer como únicamente complementario al trabajo del hombre, siendo necesario su aporte cuando este pierde el trabajo o un solo salario no es suficiente.

³⁵ Jelin, Elizabeth; “Pan y afectos, La Transformación de las familias”, Fondo de Cultura Económica S.A. Edición 1998

³⁶ Valenzuela María Elena, Reinecke Gerhard, (editores) “¿Mas y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile” OIT, Diciembre de 2000. Pag, 45

Si bien actualmente el Gobierno pretende trabajar en pro de la no discriminación contra la mujer teniendo presente una perspectiva de género, queda aun mucho por revertir, por ejemplo: la legislación Uruguaya no contempla instalación de servicios de cuidado infantil para las trabajadoras; también la normativa solo prevé licencia por maternidad a la mujer, el hombre solo tiene tres días en el caso de ser empleado público o estar bajo convenios colectivos; tampoco podemos desconocer que si bien está prohibido despedir a la mujer cuando queda embarazada aun sigue pasando.

3. EN QUE MANERA LOS ESTEREOTIPOS DE GENERO AFECTAN LA VIDA DE LAS MUJERES EN LA LOCALIDAD DE SAN ANTONIO.

3.1- Ubicación de la Localidad.

San Antonio está ubicado en el departamento de Salto a 20km de la capital departamental. Dicha localidad está compuesta por tres barrios "Tres Marías", "San Pedro" y Complejo Habitacional de MEVIR inaugurado en el año 2000, teniendo un total aproximado de población de 2000 habitantes.

La zona es mayoritariamente hortifrutícola, existiendo específicamente plantaciones de cebolla, boniato y naranjas en donde se concentra la mayor cantidad de puestos de trabajo. Si bien existen algunos establecimientos ganaderos fundamentalmente de cría de ganado lechero, la mano de obra ocupada no es de relevancia

Aunque el pueblo está ubicado a poca distancia de la ciudad todo el entorno de la zona les proporciona características propias de una localidad rural.

Las Instituciones que existen allí son: Escuela de Tiempo Completo, Liceo (hasta 4° año), Policlínica, Seccional Policial, Club de fútbol "Universal", Hotel, Junta Local y Capilla.

Cuenta además con un sola línea de ómnibus con muy mala frecuencia y se agrega además que el costo del boleto es elevado para los bajos recursos de la población (\$50 ida y vuelta).

Con el objetivo de conocer la percepción de las propias mujeres de San Antonio consideramos necesario realizar entrevistas en la localidad, tomando una muestra de cinco en total. Dicha muestra se seleccionó según el criterio de inserción o no al Mercado Laboral, realizándose en el propio domicilio de las mujeres. Las entrevistas fueron semiestructuradas, donde el objetivo fue interrogar acerca de sus roles familiares, sus quehaceres cotidianos, distribución del tiempo, percepciones personales, entre otras preguntas. Si bien en el desarrollo del tema pueden observarse fragmentos de las mismas, el texto completo se encuentra en el Anexo 1.

3.2- Características de las familias

Teniendo como referencia los datos obtenidos del censo Escolar –al ser la única Escuela de la zona todos los niños/as concurren a la misma - puede decirse que más del 85% de las familias residentes en San Antonio son nucleares. A esto se le deben sumar rasgos típicos tradicionales, como los que mencionamos anteriormente, donde los roles familiares están muy definidos.

“En la familia patriarcal, el esposo es quien asume el rol de jefe del hogar y de él se espera que mantenga al grupo familiar, tome las grandes decisiones, custodie el patrimonio familiar y legitime la filiación de sus hijos. Este tipo de organización confiere al hombre autoridad y poder sobre los demás miembros incluyendo la esposa... A la mujer se le atribuye el rol de ama de casa, el cuidado de los hijos y las tareas domésticas.”³⁷

Dicha organización familiar se puede comparar a una pirámide de distribución de poder, donde las mujeres, niños/as y ancianos/as están subordinados debajo del ‘jefe de hogar’ (hombre).

“La familia tiene una constitución típicamente tradicional, con roles muy marcados, con una concepción muy “machista” para quien lo ve de afuera. La figura de la mujer está muy subestimada, tienen muy poco poder de decisión.”³⁸

Estas características de las familias hacen necesaria la incorporación de un enfoque de género por cuanto se trata de territorios más tradicionales e intensamente afectados por los contrastes y por las inequidades entre hombres y mujeres en el acceso y distribución de los recursos y de los beneficios del desarrollo y porque, dadas las condiciones y la organización de la producción y de la vida doméstica, el grado de aislamiento que padecen las mujeres es muy elevado.

³⁷ Pagelow, Mildred, "Mitos y estereotipos comunes", Capítulo I. Fotocopias sin datos

³⁸ Anexo 2, Entrevista Trabajadora Social de la Zona

La mujer de San Antonio siente que su mundo gira en torno a su familia, ella es la única responsable de que todo en el hogar funcione. *“Su conciencia femenina se estructura a partir de su ser para otros, de sus relaciones conyugales y maternas o por su dependencia en relación a los hombres y al poder, que como mujer son características de su particular situación.”*³⁹

Su satisfacción personal pasa por la felicidad de los miembros del hogar, aunque no reconozcan sus aportes. En las entrevistas realizadas se ve reflejado este sentir cuando dicen:

*“A mi no me cuesta levantarme a las cinco de la mañana a cocinar y limpiar antes de irme a trabajar para que mi hijo y mi marido tengan todo pronto, sino para eso no me hubiera casado, lo que pasa que ahora las mujeres se quejan de todo se han puesto muy modernas, que mas lindo que se levante tu marido y lo estés esperando con el mate”*⁴⁰, *“Yo una vez quise hacer un curso de repostería con la gente de SARU que viene al pueblo pero mi marido me dijo y tiene razón que tengo que estar en casa cuando los gurises llegan de la Escuela, hay que atenderlos y además me quedaba tarde para aprontar la cena. Hace un tiempo me puse a vender los libritos de Nuvo, porque quería unos pesitos extra pero mi marido me dijo que me dejara de bobadas, que para trabajar está él, sino quien hace las cosas de la casa”*.⁴¹

Esto es vivido tan naturalmente por las mujeres que como dice Mildred Pagelow: *“Estas características asignadas a los sexos, han llegado a asimilarse a lo ‘normal’ o a lo ‘natural’ de los varones y las mujeres olvidando que no son condiciones o características innatas, sino culturalmente aprendidos y aprehendidos a través de la socialización. Así como las características femeninas y masculinas no son naturales, tampoco lo son los roles de esposa y marido, ya*

³⁹ Lagarde Marcela, “Cautiverio de las mujeres”, México, UNAM – CESU, Postgrado, 1990
Pag, 311

⁴⁰ Anexo 1, Entrevista N° 2

⁴¹ Anexo 1, Entrevista N° 4

que los mismos fueron desarrollándose a medida que evolucionaba la familia patriarcal nuclear.⁴²

3.3- Incorporación de la mujer de San Antonio Al Mercado Laboral

En estos últimos años se ha incrementado notoriamente -como ya vimos- la incorporación de la mujer al Mercado Laboral, y San Antonio no estuvo ajeno a esta realidad. Las mujeres que anteriormente dependían del salario de su esposo, debieron buscar otros ingresos, quienes no incursionaron en las chacras, plantaron sus propias huertas. Pero esto no fue acompañado en todos los casos por un cambio en los roles familiares, pues al asumir el trabajo productivo no necesariamente se desligaron de las tareas domésticas y reproductivas.

“Me levanto a las 4:30 para poder hacer todas las cosa de mi casa antes de venir a la Escuela. Primero le cebo mate a González mi esposo, luego le preparo el almuerzo y adelanto la cena, después limpio y pongo ropa en jabón. Me voy a la Escuela y vuelvo a las 16:00. cuando llego a casa me pongo cómoda y lavo la ropa que dejé en jabón, y entro la ropa seca, además riego mis plantas. Después llega David del Liceo, le apronto la leche, apronto el mate y espero a mi marido para tomar una hora mate juntos, porque después ya tengo que servir la cena, a las 9:30 ya estamos acostados.”⁴³

Si tenemos en consideración el menor nivel educativo que tiene la población de la localidad, vemos como los factores culturales que inciden en la decisión de trabajar de la mujer son más restrictivos. La masculinidad del 'jefe de hogar' se mide por la capacidad que tiene de proveer a su familia de todo lo que ella necesite.

Como se desprende de las entrevistas realizadas en San Antonio, en oportunidades donde la mujer ha querido salir a trabajar fuera de su hogar, es el

⁴² Pagelow, Mildred, "Mitos y estereotipos comunes", Capítulo I. Fotocopia sin datos.

⁴³ Anexo, Entrevista N° 2

hombre quien no se lo ha permitido, pues eso rompería con el 'orden natural', donde es él quien debe ser el único aportante. En el caso de que estuviera de acuerdo, prefiere que su trabajo sea una extensión del que realiza en el hogar (cocinera, doméstica, tejedora, costurera).

"Fue muy difícil, - se refiere a cuando comenzó a trabajar - me sentía cansada porque quería cumplir con todo como cuando estaba en casa y no me daba el cuerpo ni el tiempo. Mi marido nunca estuvo de acuerdo, él me decía y me dice 'Si yo tuviera plata hoy dejabas de trabajar' a él le gusta que yo esté para atenderlo, le gusta llegar y encontrarme, además es muy celoso. Yo por momentos me siento culpable porque pienso que descuidé a mis hijos por trabajar, no los estimulé lo suficiente, los dejé solos, por trabajar no los podía supervisar de cerca, ahora siento culpa porque me hubiera gustado estar más cerca de ellos."⁴⁴ "Si muchas veces quise trabajar, pero mi marido no me deja, porque dice que él nos tiene que mantener, para eso es el jefe de hogar; dice que la gente habla mal de las mujeres que salen a la chacra, porque si salen entonces que hace el hombre. Y como acá no hay otra cosa que hacer que la chacra no salgo, si hubiera posibilidad de que hiciera limpiezas, por ahí me deja, pero a la chacra no."⁴⁵

La percepción de muchas mujeres es que su actividad más importante, tanto en términos de horas destinadas a realizarlo como de responsabilidad, es la relacionada con el hogar y la familia, es el lugar de realización plena para ellas. *"las mujeres viven verdaderas tragedias personales ... por tener que trabajar fuera de la casa cuando el lugar propio de la mujer es su hogar... deposita emocionalmente su vida en los otros."*⁴⁶ Se piensan a sí mismas primero amas de casa y secundariamente como productoras o trabajadoras. Incluso en varias oportunidades cuando se le pregunta a los alumnos/as de la Escuela en qué trabaja tu mamá dicen *"no trabaja es ama de casa"*, sin embargo la vemos en los

⁴⁴ Anexo 1, Entrevista N° 2

⁴⁵ Anexo 1, Entrevista N° 4

⁴⁶ Lagarde Marcela, "Cautiverio de las mujeres", México, UNAM – CESU, Postgrado, 1990 Pag. 285/6

camiones que van rumbo a las chacras. Cuando les señalamos este hecho, a parte de preguntarles quien hace las tareas del hogar dicen *"ah, pero va a la chacra a ayudar a papá, las cosas de la casa las hace mamá pero eso no es trabajo, eso hacen las mujeres"*, esto demuestra que no sólo la mujer se valora solo como 'ama de casa', sino también el resto de la familia. Los quehaceres que realizan a diario en sus hogares no son visto como trabajo, sino simplemente como su responsabilidad, es natural que tengan que hacer frente a esas tareas, es parte del ser mujer-esposa-madre.

Por ejemplo; en el caso de la entrevistada número 3 quien se identifica como 'Ama de casa', pero en el transcurso de la entrevista manifiesta que va dos veces por semana a limpiar al hotel.

*"El trabajo reproductivo de la mujer – las tareas domésticas y de cuidado niños y ancianos – no tiene valor económico en nuestra sociedad – no se transa en el mercado -, por lo que es menos apreciado que el papel económico del hombre, que es medible y visible. Como una prolongación de esta menor valoración de "lo femenino", las tareas que ellas desempeñan en el mercado son menos apreciadas."*⁴⁷

Respecto a esta no valoración del trabajo reproductivo de la mujer, podemos observar en las respuestas dadas por las entrevistadas, como las tareas del hogar son para ellas una 'obligación' por el solo hecho de ser mujeres:

*"Bueno lo que hace la mujer, me levanto tomo unos mate y después me pongo a lavar, limpiar, hago los mandados, todo lo que hay que hacer en una casa."*⁴⁸ *"Me dedico a atender mi casa, limpio, cocino, lavo la ropa. Bueno hago todo lo que se debe hacer en la casa."*⁴⁹
*"Bueno como soy ama de casa hago todo lo que se tiene que hacer, cocino, limpio, lavo."*⁵⁰

⁴⁷ Valenzuela María Elena, Reinecke Gerhard, (editores) "¿Mas y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile" OIT, Diciembre de 2000. Pag. 46

⁴⁸ Anexo 1, Entrevista N°1

⁴⁹ Anexo 1, Entrevista N° 3

⁵⁰ Anexo 1, Entrevista N° 4

Retomando lo referido a la inserción de la mujer de San Antonio al Mercado Laboral, vemos que esto se da específicamente en los momentos de zafra. No tenemos conocimiento de mujeres que trabajen en forma permanente, lo que quiere decir que sean empleadas fijas de los distintos establecimientos, además de que generalmente se contratan en forma irregular (como dicen en las distintas entrevistas “*estamos en negro*”).

“...las mujeres todas trabajamos en changa, solo cuando hay zafra fuerte porque fijo siempre están los hombres. Cuando trabajamos en la naranja si nos ponen en caja el tiempo que duremos porque controlan mucho los inspectores, pero sino estamos en negro. Está bien porque nosotros solo vamos a veces los que van siempre son los hombres.”⁵¹ “ Bueno porque a las mujeres las contratan cuando hay zafra de cebolla, naranja, durazno, zanahoria, después los que quedan trabajando son los hombres, ellos son los hijos.”⁵²

En definitiva son solamente llamadas cuando los empleadores ven la necesidad de aumentar el personal, pero una vez que se termina la cosecha son cesadas. No fue posible realizar entrevista a los cuatro empleadores principales de la localidad, pues sintieron desconfianza ante el planteo de la entrevista. Pero si confirmaron que principalmente la mujer realiza un trabajo zafra. Al preguntar por qué, dicen que siempre fue así, que el que trabaja todo el año es el ‘cabeza de familia o los hijos varones’. Esto implica que el ingreso principal del núcleo familiar sea el del hombre, reforzando la idea de este como único aportante. Pues si bien la mujer cobra lo mismo por día que el hombre, si sumamos lo recaudado en el año existe diferencia, pues este último trabaja en forma permanente mientras que la mujer no. Esto se enmarca dentro del gran número de mujeres que se encuentran dentro del sector informal, con las desventajas que esto implica:

⁵¹ Anexo 1, Entrevista N° 1

⁵² Anexo 1, Entrevista N° 3

“el hecho de que una alta proporción de mujeres trabajan en sectores informales conlleva a un problema alto de subregistro de la participación laboral femenina en estos sectores o en sectores rurales. Según el PNUD en 1995 el 66% del trabajo realizado por las mujeres en los países en desarrollo no es contabilizado dentro de las cifras oficiales (Ocampo, 1998).”⁵³

Está comprobado que las mujeres que habitan las zonas rurales, de estratos inferiores, con escasos recursos educativos son las que se encuentran en posición de desventaja tanto para acceder al Mercado Laboral como a ámbitos de poder. La realidad de San Antonio está compuesta por mujeres que en su mayoría tienen primaria completa, si bien existe hace trece años el Liceo no lo ven como opción, o simplemente no pudieron acceder a él.

También no podemos dejar pasar por alto que la oferta de trabajo en San Antonio es muy limitada, además de que muchas mujeres consideran que si no trabajan en la chacra tendrían que conseguir empleo dentro del servicio doméstico. Pues es para lo que se sienten ‘capacitadas’, por ser una actividad que realizan a diario en sus hogares. Pero para eso tampoco hay demanda en la localidad, por lo que tendrían que trasladarse a la ciudad lo que implica un costo de boleto elevado para lo que pueden llegar a ganar.

Si bien, como vimos, el trabajo fuera del hogar les exige menos hora de dedicación en sus hogares, sintiéndose muchas veces sobrecargadas en sus quehaceres, esta salida les permite socializar con otros. Es la oportunidad que muchas tienen de generar vínculos con los demás, teniendo en cuenta que los espacios de esparcimiento en la zona son prácticamente nulos.

“Empecé hace cuatro años porque los gurises ya eran grandes, me aburría en casa porque no tenía a quien atender, entonces se me dio por ir unos días y después me entusiasmé con tener mi plata. Me

⁵³ Jaime Tenjo, Rocío Ribero, Luisa Fernanda Bernat. "Evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres: Comparación de seis países latinoamericanos." *MUJER EN EL TRABAJO*, un reto para el desarrollo. 17 de marzo del 2001. Santiago, Chile.

*canso más porque me tengo que levantar más temprano para dejar la casa limpia antes de ir, aunque cuando vuelvo sigo limpiando.*⁵⁴

*“No hay nada para hacer, si no fuera que tengo un hijo en la Escuela no se que haría porque por lo menos voy a las reuniones, ayudo cuando llama la maestra. Pero sino no hay nada para hacer, las que salen son las que van a la chacra.”*⁵⁵

Refiriéndonos a lo analizado en el presente capítulo podemos inferir que las concepciones de género que atraviesan la vida de las personas de San Antonio, entendiéndolo por ello los roles asignados a hombres y mujeres, delimitan las actividades que realizan unos u otros. Pensar en que las posibilidades de empleo sean más estables e igualitarias para las mujeres de la localidad, no se logrará solamente con cambios en la interna de las familias, pues como vimos la visión de los propios empleadores reafirma la idea del hombre como ‘cabeza de familia’, dándoles prioridad a la hora de contratar mano de obra.

⁵⁴ Anexo 1, Entrevista N° 1

⁵⁵ Anexo 1, Entrevista N° 4

4. REFLEXIONES FINALES

Para finalizar el presente Trabajo retomaremos las Hipótesis planteadas al comienzo del mismo, esto nos permitirá saber si a medida que se avanzó en el desarrollo del tema, pudieron ser confirmadas o no:

1- *“La creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo no asegura igualdad de oportunidades”*

2- *“A pesar de la incorporación de la mujer en San Antonio al mercado laboral, considera su trabajo extradoméstico como “ayuda” al ‘jefe de hogar’, considerando su ocupación fundamental las actividades vinculadas a la reproducción biológica”*

De acuerdo al análisis realizado podemos afirmar que las Hipótesis formuladas se han confirmado, pues si bien vimos que la mujer a incrementado su participación en el Mercado Laboral, aun siguen existiendo barreras – visibles o invisibles – que no garantizan la igualdad de oportunidades. Las diferencias de ingresos, la necesidad de tener que alcanzar niveles superiores de estudios para acceder a puestos de mayor jerarquía, el mayor porcentaje de mujeres desempleadas, entre otras diferencias, nos permiten sostener que sin la incorporación real de una perspectiva de género, sostenible y que busque la equidad de las personas, las acciones que se realicen pueden no ser del todo efectivas. Es necesario colocar a las personas en el centro de los procesos y a su calidad de vida como fin último del desarrollo.

La transversalización de la perspectiva de género es una condición a mejorar para lograr la equidad de las políticas, no solo laborales. Esto implica tomar en cuenta las singularidades, los obstáculos y las limitaciones para la participación y valoración de los aportes de mujeres y hombres. Poder, como

fin último, diseñar e implementar acciones para superar las desigualdades y discriminaciones de partida que afectan a las mujeres.

Respecto a la inserción de la mujer de San Antonio al Mercado Laboral, este proceso se ha dado con mucha 'timidez' – lentamente- , siendo muy difícil para la mujer pensarse como trabajadora fuera de su hogar, contando además en muchas oportunidades con resistencias dentro de su propia familia. Pero esta incorporación no ha cambiado el sentimiento que tienen respecto a considerarse primeramente 'amas de casa', prima ante todo sus tareas referidas a lo reproductivo, preservando para sí el mundo de lo privado.

Esto está directamente relacionado con que las localidades rurales son más tradicionales e intensamente afectadas por los contrastes y por las inequidades entre hombres y mujeres en el acceso y distribución de los recursos y los beneficios, si esto no se revierte difícilmente se pueda producir un desarrollo rural que afecte a todos por igual.

Buscar que la mujer desarrolle su potencial y pueda expresar sus necesidades debe ser una prioridad para las Políticas de Estado. No se puede pensar en un desarrollo rural y local, que combata la pobreza sin valorar el aporte de las mujeres rurales, tanto en lo que tiene que ver con la posibilidad de utilizar los recursos, como también en conocer sus derechos y posibilidades.

Lograr que la mujer acceda a igualdad de oportunidades en todos los aspectos no debe ser solamente pensado para quienes habitan las capitales departamentales, sino para todas las habitantes de la República. Pero esto no puede ser posible sin la implementación de políticas que sean capaces de llegar a ellas.

Debe ser una prioridad que las personas puedan ser capaces de vivir a pleno su ciudadanía garantizando el uso de sus derechos.

4.1- Desde su Rol cual sería el aporte del Trabajador Social?

Teniendo presente la realidad que fue analizada, podemos considerar que el Trabajador Social tiene herramientas como para poder destrabar situaciones de desigualdad a las que se enfrentan las mujeres. Lógicamente que esto no puede darse considerándolo como único actor, sino debe ser acompañado por una Política que acompañe, con estrategias definidas, revirtiendo las situaciones de desventajas.

Pero antes de proseguir nos parece conveniente primero definir al Trabajo Social como disciplina, para ello utilizaremos la acepción que se menciona en el Plan de Estudio de la Licenciatura (1992):

“ El Trabajo Social es una disciplina cuyo objetivo es la intervención en la resolución de los problemas sociales de individuos, familias, grupos, unidades territoriales, organizaciones, movimientos sociales, en relación a su calidad de vida y a sus potencialidades no resueltas, contextualizados en el marco de las relaciones sociales”.

Por lo tanto si nos remitimos a San Antonio el Rol que nos compete es poder primero conectarnos con la realidad en la cual estamos inmersos, generar un vínculo con las personas. Es necesario primeramente entender y respetar sus pautas culturales, sus creencias, sus valores, para luego pensar en la forma de intervenir.

“Lo primero es desde nuestro rol entender la dinámica de accionar de estas familias y de la Comunidad toda. No las podemos mirar desde nuestras pautas culturales, primero es necesario entender sus funcionamientos... son familias que rara vez saben exigir sus derechos, hay que darles herramientas para que lo hagan.”⁵⁶

⁵⁶ Anexo 2, Entrevista Trabajadora Social de la Zona

El objetivo de la intervención debe ser generar procesos que fortalezcan el deseo de cambio, generando condiciones que den seguridad a los sujetos y por lo tanto disminuyan las resistencias al cambio. No solamente con ayuda en situaciones puntuales sino restableciendo sus derechos, hacer oír su voz, poder ser ciudadanos con todo lo que esto significa.

Restablecer sus derechos, implica destrabar situaciones de injusticia, opresión, en que viven muchas personas, pero para ello deben conocer a que tienen derecho, desnaturalizar junto a ellos prácticas cotidianas que reproducen sus desventajas.

Si bien en este trabajo nos referimos al Papel de la Mujer en San Antonio, los niveles de exclusión no la afectan a ella únicamente, por lo que la intervención no las puede tener como únicas protagonistas, sino que debe ser sobre la Comunidad en general. Es necesario generar redes sociales de apoyo, que permitan un nivel de conexión entre las personas, posibilitando la vinculación de unos con otros. Construir con ellos herramientas que permitan garantizar los derechos y los deberes, asegurando los beneficios.

Como se menciona en "El Oficio de Asistente Social":

"Debemos ser un intermediario constructivo de derechos y de deberes, un facilitador, un agente de cambio social, contribuir a su autonomía. Construir un vínculo de confianza que permita que sean actores de sus vidas."⁵⁷

Como fin último, debemos tener la capacidad de despertar en las personas la capacidad de aprendizaje y cambio que existe en cada uno, pero sin olvidar las condicionantes que están presentes por las propias experiencias de vida.

⁵⁷ Albert, Verónica; Bajoit, Guy; Franssen, Abraham; Walthery, Pierre. "El oficio de Asistente Social (Análisis y Pistas de acción)". *Travailler le social* N° 17. Bélgica 1996-97

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Aguirre, Rosario; Fassier, Clara, "Familias Siglo XXI, ¿Qué hombres?, ¿Qué mujeres?, ¿Qué Familias?. Chile, Ediciones Las Mujeres N°20.
- Albert, Verónica; Bajoit, Guy; Franssen, Abraham; Walthery, Pierre. "El oficio de Asistente Social (Análisis y Pistas de acción)" .Travailler le social N° 17. Bélgica 1996-97
- Amarante, Verónica; Arim, Rodrigo, "Mercado Laboral en Uruguay 1986-2002", Informe preparado para OIT; Santiago de Chile, Setiembre 2003.
- Amarante, Verónica; Espino , Alma, "Segregación laboral en el Mercado de Trabajo en Uruguay", 1986-1999, Instituto de Economía, Serie de Documentos de Trabajo DT3/01 Versión preliminar, Mayo 2001
- Burín, Mabel; Dio Bleichmar (copiladoras) "Género, Psicoanálisis, Subjetividad" Edición 1996, Impreso en Argentina, Edición Paidós.
- Campaña, Pilar "El contenido de genero en la investigación en sistemas de producción" Red Internacional de Metodología de Investigación de Sistemas de Producción. N° 2, Serie materiales docentes.
- Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre formación Profesional, "Algunas características de la Participación de las mujeres en el Mercado de Trabajo en Uruguay". 2001.
- Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. "La segregación ocupacional en razón de género".2001
- CIEDUR, "La dinámica del Mercado Laboral" Cuadernos de información popular N°11. Departamento de Asesoramiento Técnico Económico y Social. Uruguay.
- CINTERFOR, "Género, formación y trabajo". Documento extraído de pagina web www.cinterfor.org.uy
- Duré, Elizabeth " Educación con igualdad de oportunidades". Taller Red Mujer, Cono Sur, 7 de octubre 1995, IMM, Montevideo.
- Ferreira, Graciela, "Hombres violentos, mujeres maltratadas". Apuntes a la investigación de un problema social. Editorial Sudamericana. Edición 1992, Bs. As.
- Frassier, Clara; Hauser, Patricia; lens, Inés (ccordinadoras) "Género, Familia y Políticas Sociales". Montevideo, Uruguay, 1997, Ediciones Trilce.

- GEO-REPEM, "La educación de las mujeres, Crónicas de un proceso". Educación en movimiento. 1° Edición agosto 2001, Impreso en Uruguay.
- Intendencia Municipal de Montevideo, "Educación, Género Y Democracia", Comisión de la Mujer. Noviembre de 1997.
- Intendencia Municipal de Montevideo, Seminario Empleo y Ciudadanía Activa de las Mujeres –Desarrollo para los Municipios de la Región – Montevideo Marzo 2002
- Jaime Tenjo, Rocío Ribero, Luisa Fernanda Bernat." Evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres: Comparación de seis países latinoamericanos." MUJER EN EL TRABAJO, un reto para el desarrollo. 17 de marzo del 2001. Santiago, Chile.
- Jelin, Elizabeth; "Pan y afectos, La Transformación de las familias", Fondo de Cultura Económica S.A. 1998
- Lagarde Marcela, "Cautiverio de las mujeres", México, UNAM – CESU, Postgrado, 1990
- Mazzotti, Mariella. "Los principios operativos en Trabajo Social". F.C.S. Revista N°1 de Trabajo Social. Montevideo, Junio 1992
- "90 El Estado de la Paz y la evolución de las violencias" Material extraído de Internet.
- OIT, "Mas allá del 'Techo de Cristal'". La Revista de la OIT, N° 39. Noticias breves. Departamento de Comunicación. Junio 2001.
- Pagelow, Mildred, "Mitos y estereotipos comunes", Capítulo I. Fotocopia sin datos
- Plan de Estudio Licenciatura de Trabajo Social. Año 92.
- "Plataforma de Beijing 95: Un instrumento de acción para las mujeres". Editado Santiago de Chile 1996.
- Terra, Carmen. "El trabajo Social como Técnica Científica". Fundación de Cultura Universitaria, N°1
- Valdés, Ximena. "Trabajo Social y Pobreza". En: Revista de Trabajo Social N° 66. Escuela de Trabajo Social. Chile. 1995.
- Valenzuela, María Elena; Reinecke, Gerhard. (editores) "Más y mejores empleos para las mujeres" .OIT. Diciembre de 2000.