

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA**  
**Tesis Licenciatura en Sociología**

**Inserción femenina en la Industria de la  
Construcción : ¿inclusión o exclusión?**

**Florencia Picasso**  
**Tutora: Karina Batthyány**

## **Prefacio**

*Lo que sigue es la monografía final del título de grado de la Licenciatura en Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. La misma fue tutoriada por Karina Batthyány, quien fue asimismo docente del Taller de “Desigualdades Sociales de Género en Uruguay” (en marzo 2000-marzo 2002).*

*En primer lugar corresponde extender mi agradecimiento a Karina y a Rosario Radacovich, quienes acompañaron el proceso de Taller, atendiendo mis inquietudes e interrogantes y me abrieron camino hacia la perspectiva de género. Sin su apoyo y estímulo, esta monografía no hubiera sido posible.*

*También me gustaría agradecer a las mujeres que participaron de la experiencia piloto, a los actores del sector empresarial y a todas aquellas instituciones que brindaron información, permitiendo aproximarme a esta apasionante y enigmática temática.*

*A todas aquella personas que desde más cerca o más lejos, alentaron este proceso.*

**Montevideo, diciembre del 2002**

# Contenido

## Contenido

Prefacio.....	2
Contenido.....	3
Introducción.....	5
Contextualización del estudio.....	9
Encuadre metodológico.....	9
Técnicas de obtención de datos.....	9
Perfil de las personas entrevistadas.....	11
Caracterización del sector en términos de estructura, nivel de actividad, tecnología y tendencias, en relación con su capacidad de generar empleo.....	16
Los componentes básicos del complejo.....	17
Características del Sector e Infraestructura de Obra:.....	19
Nivel de actividad.....	20
Una categoría explicativa: la exclusión social.....	22
El discurso de la exclusión.....	22
¿Cómo definir la exclusión social?.....	23
Características especiales del enfoque de “exclusión social”.....	26
Una concepción multidimensional y multidisciplinar.....	26
La atención enfocada en el proceso.....	27
Los actores y agentes sociales en el foco de la atención.....	27
La articulación entre la perspectiva de género y la noción de exclusión femenina del mercado de trabajo.....	28
Desigualdades en el mercado de trabajo: Inclusión / exclusión de las mujeres del mercado de trabajo en Uruguay.....	32
¿Cómo se explica la persistente incorporación de mujeres al mercado de trabajo?.....	32
¿Qué sucede cuando la mujer logra insertarse en espacios donde hasta ahora no había tenido lugar?.....	34
Las desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso y permanencia en el trabajo remunerado.....	35
Una constante en el mundo del trabajo: la segregación ocupacional entre hombres y mujeres.....	38
Concentración de mujeres en un número pequeño de oficios: ¿Cualidades “inherentes” o cualificaciones adquiridas?.....	40
Discriminación y segregación ocupacional: dos caras de la misma moneda.....	48

<b>La cultura del trabajo y algunos estereotipos de género.....</b>	<b>53</b>
Cultura patriarcal y cultura de la empresa. ....	55
Las dificultades para articular vida familiar y laboral.....	56
<b>Un Futuro Incierto.....</b>	<b>63</b>
Formación técnica y profesional: todo un desafío.....	73
<b>Principales Conclusiones.....</b>	<b>76</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>90</b>
<b>Anexo A: Estadístico.....</b>	<b>94</b>
<b>Anexo B: Conclusiones de Taller.....</b>	<b>101</b>

## Introducción

La presente monografía: *“Inserción femenina en la Industria de la Construcción. ¿Inclusión o Exclusión?”*, es el resultado de un estudio sobre discriminación de género en el mundo del trabajo. La misma pretende continuar y profundizar el análisis sobre género, específicamente en el sector de la industria de la construcción uruguaya; ya que se ha constituido históricamente en una rama de actividad que recluta mano de obra masculina. Asimismo, desde esta perspectiva es posible dar a luz ciertos mecanismos de orden subjetivo que inciden en la discriminación de género en los procesos de selección de la mano de obra femenina, así como en el trabajo en obra. Los mismos, se manifiestan de forma de prejuicios, estereotipos de género, y prácticas profundamente discriminatorias, las cuales obstruyen el desarrollo femenino en el sector e implican asimismo su exclusión.<sup>1</sup>

Desde su formulación, fue concebida por un propósito inicial, estudiar cuál sería el papel que ocupa la mujer trabajadora en la *“cultura de trabajo”*. Para ello, se pretendió observar y analizar las transformaciones en la cultura de trabajo a partir de la incorporación de las mujeres a ámbitos laborales típicamente masculinos.

La misma, tiene como base empírica parte del estudio de caso realizado por la autora en el marco del Taller *“Desigualdades Sociales de Género en Uruguay”* (marzo 2000-marzo 2002). En el cual, dado el contexto marcado por el aumento de la tasa de participación de las mujeres en el mercado de empleo, se consideró relevante estudiar el fenómeno de la inserción de la mano de obra femenina, específicamente en el sistema productivo de la industria de la construcción uruguaya,<sup>2</sup> mediante la experiencia *“Pintos Risso”* realizada en el edificio *“Leyendas”*, por intermedio de la empresa de pintura *“Mano de Obra del Uruguay”* desde febrero del 2000 hasta febrero del 2001. Ésta experiencia piloto, constituye la primera vez que formalmente en nuestro país, una empresa contrata mano de obra femenina para realizar tareas de terminación, como es el caso de la pintura del edificio *“Leyendas”*.

Como Objetivo General del estudio de Taller, se procuró indagar acerca de los cambios experimentados en el sector de la industria de la construcción a partir de la experiencia *“Pintos Risso”* en el edificio *“Leyendas”* en febrero del 2000 donde se incorpora mano de obra femenina entre 21 y 41 años. La pregunta problema, consistió en: *¿qué modificaciones y consecuencias surgen a partir de la inserción de la mano de obra femenina en dicho sector? y ¿qué expectativa posee en los próximos años?*.

<sup>1</sup> Los estereotipos mencionados, tienen como sustrato la visión tradicional de los roles femeninos y masculinos y la resistencia a visualizar los cambios producidos en la identidad y en los comportamientos. Ignoran que muchas mujeres tienen calificaciones y preferencias semejantes a las de muchos hombres.

<sup>2</sup> Se hace referencia al sector productivo de la industria de la construcción aludiendo a la caracterización mencionada en el estudio *“Género e inserción laboral: el trabajo femenino en el sector de producción de la construcción”*. La cual considera sector productivo lo referente a *“obras de carácter público o privado”*, es decir: obras de ingeniería, infraestructura, que se corresponden muchas veces con obras públicas, y la realización de edificios que pueden tener fines comerciales o de servicios varios y para vivienda (a su vez puede diferenciarse la vivienda familiar, los edificios de apartamentos y los complejos habitacionales).

Para ello, el estudio se planteó determinar las competencias laborales<sup>3</sup> de las mujeres involucradas en dicha experiencia a fin de establecer el perfil de las mismas, investigar acerca de los mecanismos de oferta y demanda que hacen a la inserción, e indagar los motivos que impulsaron a la mano de obra femenina a insertarse en el sector. Y por último analizar las consecuencias de dicha experiencia, ha modo de estudiar las perspectivas de inserción futura en los circuitos productivos de la industria de la construcción.

Luego de haber efectuado el estudio de Taller se advierte: que si bien dicha experiencia posibilitó una oportunidad de inserción femenina en el sector, se visualizaron estereotipos, representaciones altamente discriminatorias, prejuicios sociales y culturales que dificultan las perspectivas de inserción femenina en el sector. Por lo cual, frente a la supuesta "inclusión" femenina en el sector, se observan ciertos mecanismos complejos de "exclusión" que explican la persistencia y la magnitud de la desventaja social femenina.

De este modo, para abordar y profundizar la temática, tarea que compete a esta monografía, se optó por la utilización de la noción de *exclusión social* con la pretensión de contribuir a la comprensión de los nuevos procesos de exclusión social asociados al mercado de trabajo, específicamente al sector de la construcción e identificar acciones viables para limitar o superar sus efectos.<sup>4</sup>

La noción de exclusión social alude al debilitamiento o a la ruptura de los vínculos que unen al individuo con la sociedad, los que lo hacen pertenecer al sistema social y mantener una identidad con éste. Esos vínculos operan a tres niveles. En el nivel funcional refiere a los lazos que los individuos tienen con el sistema económico, y en nuestro caso con el mercado de trabajo. El segundo nivel es el social, el que refiere a los lazos del individuo o grupo con las instituciones y los grupos sociales. El tercer nivel es el cultural, el que refiere a la integración en el sistema educacional y la socialización de normas y valores que le otorgan al individuo habilidades para desenvolverse en la sociedad.<sup>5</sup> Estas tres dimensiones tienden a potenciarse mutuamente. Así, por ejemplo la exclusión del acceso al trabajo implica la posible exclusión de los beneficios institucionales de la seguridad social, así como la pérdida paulatina de la "cultura de trabajo". De este modo, la exclusión social se expresa en diversas dimensiones como en el acceso (o no) al mercado de trabajo, a los servicios de salud y a la enseñanza superior. Los individuos o grupos pueden estar excluidos en unas dimensiones y tener acceso a otras.

Por consiguiente, se concibe *la exclusión social asociada al mercado de trabajo* como un concepto capaz de complementar a la categoría analítica de género, en el intento de conocer los procesos de integración y de exclusión de la mano de obra femenina al mercado laboral, y en los circuitos productivos de la industria de la

---

<sup>3</sup> Se alude al concepto de competencias laborales como: "una cualificación profesional, compuesta por los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, combinada con la flexibilidad y autonomía para intervenir en la organización del trabajo y en procesos de planificación, registrando el movimiento desde la especialización hacia la des-especialización en el trabajo". Esta caracterización de las competencias incluye, además de las cualificaciones profesionales, "las formas de comportamientos personales y sociales".

<sup>4</sup> En el marco de la monografía se ha puesto énfasis en desarrollar la perspectiva teórico-metodológica de la exclusión social ya que ella permite adentrarse en las raíces profundas de las desigualdades sociales. En los procesos de exclusión/ inclusión el trabajo cumple una función central, tanto en el plano de las estructuras como en el de las instituciones. Por ello, se considera de gran importancia examinar el mundo del trabajo desde esta perspectiva y determinar cómo pueden contribuir a superar la exclusión los principales actores sociales: las instituciones gubernamentales, los empleadores y las organizaciones sindicales.

<sup>5</sup> M, Buxedas, R, Aguirre, A, Espino, "Exclusión Social en el Mercado de trabajo. El Caso de Uruguay", pág 1.

construcción, con especial énfasis en el papel de las instituciones (este aspecto se retomará en el segundo capítulo acerca del enfoque de exclusión social).

Por todo lo mencionado, la pregunta rectora de esta monografía, es: ¿Cómo analizar las características de este proceso de inclusión/ exclusión de las mujeres al sector de la industria de la construcción uruguaya, mediante la experiencia piloto en particular?. Procurando así, poder identificar acciones que puedan contribuir a evitar o reducir los impactos de dicha exclusión femenina en el sistema productivo de la industria de la construcción uruguaya.

Para ello, se planteó como eje central indagar entorno a tres dimensiones: **la segregación ocupacional entre hombres y mujeres en el sector, la cultura del trabajo y algunos estereotipos de género, las dificultades para articular vida familiar y laboral**. Se consideran dimensiones que permiten dar cuenta de este doble fenómeno de *integración y exclusión del mercado de trabajo*, con el objetivo último de promover políticas de empleo y de formación profesional que puedan enfrentar las discriminaciones de género en dicho sector. Asimismo, por medio del relato de los actores insertos en *“la experiencia piloto”* se obtiene el conocimiento de aquellos significados intersubjetivos que dan cuenta de las dimensiones propuestas.

Conjuntamente, un enfoque de género sugiere una visión dinámica de los procesos sociales ya que las diferencias y las relaciones de género pueden variar con el tiempo. Por ello, su incorporación al análisis de la desventaja social tiene el potencial de captar mejor su heterogeneidad y su complejidad. Del mismo modo, reclama una multidimensionalidad en el análisis; por un lado, impide considerar a hombres y mujeres solo como trabajadores y productores y obliga a que se tome en cuenta sus múltiples roles en el hogar, en el trabajo en la sociedad.<sup>6</sup>

Este estudio, cabe aclarar fue elaborado a partir de fuentes de información secundaria (suministrada por el INE) que proporcionaron los datos objetivos acerca de la inserción laboral de la mujer en el sector de producción de la construcción, de indagaciones exploratorias realizadas en la Cámara de la Construcción, en la Organización Internacional del Trabajo y la Escuela Superior de la Construcción. Asimismo, a través de las entrevistas realizadas a las mujeres involucradas en la experiencia y a los actores vinculados al sector empresarial, realizadas para el estudio de Taller.

El documento reseña y analiza los cambios mencionados, es decir aquellos que relacionados estrechamente con procesos de integración y exclusión femenina específicamente al sector de producción de la industria de la construcción, y en la experiencia piloto en particular, con la doble pretensión de contribuir a la comprensión de los mismos desde la perspectiva de género e identificar acciones viables para orientar las políticas o acciones para su inserción futura. En este desafío se plantea antes que nada, la necesidad de abordar con herramientas conceptuales claras los mecanismos complejos que explican la persistencia y la magnitud de la desventaja social femenina.

Es dentro de este desafío que se inserta esta monografía. Por ello, se postula que una perspectiva amplia para aprehender la desventaja social, no solo facilita la incorporación del enfoque de género sino que contribuye a la formulación de estrategias que integren mecanismos fundamentales de la desventaja social.

---

<sup>6</sup> Irma Ariaga, *“De la vulnerabilidad a la exclusión: Género y conceptos de desventaja social”*. En: *“Género y Pobreza”*, pág. 42.

En síntesis, el proyecto se propone estimular la continuación de los análisis sobre género e inserción laboral y su utilización por parte de los agentes sociales.

## Contextualización del estudio

### Encuadre metodológico.

Esta monografía constituye un reanálisis basado en técnicas cualitativas y análisis de datos secundarios empleados para el trabajo de Taller. A esta metodología se la denomina triangulación de datos ya que se combinan en un único estudio diversos métodos o fuentes de datos. Su conveniencia radica en que a partir de la utilización de un conjunto de enfoques y métodos de investigación, se abren mayores oportunidades de comprensión del fenómeno estudiado y de desarrollar concepciones más claras del escenario social en donde aquel tiene lugar.

Asimismo, tiene como base empírica parte del “estudio de caso” (basado en el relevamiento exploratorio de información secundaria), estrategia central empleada en el trabajo de taller, que se ubica dentro de la metodología cualitativa, a modo de situarme en las características del sector y su nivel de actividad. Esta estrategia se adecua a cuestiones de “cómo y porqué” en situaciones donde el investigador ejerce poco control sobre los acontecimientos y el foco de atención sería en este caso un fenómeno contemporáneo de la vida real. También se consideró, la factibilidad de la investigación, es decir el tiempo necesario para efectuar el trabajo de campo, el coste humano -social, económico-. La selección de dicha estrategia como central para el estudio de Taller, respondió a razones cantidad de individuos que integran la experiencia y al ser “pionera” en nuestro país; la relevancia de su estudio en profundidad para poder captar su impacto real en nuestra sociedad. De modo, que a través del relato de los actores insertos en “la experiencia piloto” se obtiene el conocimiento de aquellos significados intersubjetivos que constituyen dicho Universo.

### Técnicas de obtención de datos.

En función de los objetivos planteados, el estudio se propuso combinar diferentes técnicas de investigación.

A) Relevamiento exploratorio de información secundaria.

Como información de marco, se procedió a reunir información secundaria sobre el sector en diferentes instituciones. Específicamente se procedió a recabar la información disponible en las siguientes dependencias e instituciones:

- I. Instituto Nacional de Estadística (INE):
  - Censo Económico Nacional
  - Encuesta de Hogares
  - Anuarios Estadísticos

- Índice de Costo de la Construcción

II. Cámara de la Construcción

III. Escuela Superior de la Construcción

IV. Organización Internacional del Trabajo (CINTERFOR OIT)

Las indagaciones exploratorias realizadas en la Cámara de la Construcción y en la Organización Internacional del Trabajo fueron efectuadas para el trabajo de Taller. Como informantes calificados se entrevistó al Ingeniero J. De Pasos (CDC) y la psicóloga Laura Montanaro (CINTERFOR OIT) los cuales brindaron información sobre el sector, así como bibliografía adecuada para introducirme en el estudio y sus apreciaciones personales acerca del mismo. Asimismo, a efectos del estudio de Taller, se entrevistó a Diego Nessi, Gerente de Marketing de la empresa “*Pintos Risso*” el cual facilitó información concreta de la experiencia piloto al igual que algunos datos acerca de la empresa contratante de la mano de obra femenina .

Estas indagaciones fueron relevantes para introducirme en la realidad del sector de la construcción uruguayo y en el caso concreto a investigar: “*la experiencia piloto Pintos Risso*” por intermedio de la empresa de Pintura “*Mano de obra del Uruguay*”. De modo de poder comprender el funcionamiento a la interna y las políticas empresariales que se hallan implicadas en el mismo.

Los datos extraídos de la encuesta continua de hogares fueron actualizados para esta monografía, al igual que datos extraídos de CINTERFOR OIT (ya que había sido tomados para el trabajo de Taller). Asimismo, dicha institución suministró, a efectos de esta monografía, bibliografía exhaustiva acerca del enfoque de exclusión social.

Con respecto a los datos extraídos en la Escuela Superior de la construcción también fueron incorporados para esta monografía, ya que se consideró relevante indagar acerca de los cursos de capacitación existentes en el área y la cantidad de estudiantes disgregados por sexo.

B) Entrevistas en profundidad.

En primer lugar buscando obtener un marco de análisis cualitativo del sector, se realizaron en el estudio de taller, entrevistas en profundidad a las mujeres insertas en el sector de producción, realizando tareas de terminación, como es el caso de la pintura del edificio Leyendas.

Se efectuaron siete entrevistas que corresponden al total de obreras contratadas para la experiencia, y a su vez constituyen el total de mujeres que participaron remuneradamente en el sector de producción de la industria de la construcción .

C) Entrevistas de carácter semi - estructurado.

Asimismo, en el estudio anterior se realizaron dos entrevistas semi - estructuradas a los actores del sector empresarial (contratante de la mano de obra femenina y capataz), a modo de obtener información entorno al perfil de las competencias laborales de las mujeres insertas y de los mecanismos de oferta y demanda que se ponen en juego en dicha inserción.

La elección por un tipo de entrevista semi-estructurada o basada en un guión respondió a que quería darle cierta flexibilidad al diseño de investigación, ya que este tipo de entrevista facilitaba al mismo tiempo no perder de vista las dimensiones fundamentales de la investigación, dando lugar a la vez, al “azar”, a respuestas no previstas en el guión.

Los cuestionarios estructurados incluirán una combinación de preguntas abiertas y cerradas en las que se otorgó un peso significativo a las preguntas abiertas a modo de lograr una mayor aproximación de sus conocimientos y experiencias.

## Perfil de las personas entrevistadas.

Las mujeres entrevistadas fueron siete, entre 21 a 41 años, las cuales corresponden al total de mano de obra femenina inserta en el sector productivo de la construcción de forma remunerada. Lexie Graña (21), Andrea Trías (26), Valeria Facello (27), Cecilia García (30), Sandra Madrugos (31), Ana María Mederos (39), y Alicia Brum (41).

Se registró un perfil bastante homogéneo en cuanto a nivel de instrucción y socio-económico. En líneas generales poseen un promedio de edad de treinta años, un nivel socio económico medio bajo y un nivel de instrucción medio.

A partir de lo extraído del testimonio del contratante del personal femenino se elaboró “el perfil de las mujeres oferentes”. Dicho perfil se construyó tomado en cuenta los siguientes indicadores: la cantidad de mujeres que se presentaron al llamado y las características sociodemográficas individuales. La naturaleza de la economía condiciona los rasgos de la mano de obra contratada en cuanto a sus características individuales (edad, instrucción entre otras). *La variable edad es un indicador de las transformaciones del ciclo vital y está relacionada con la condición de actividad femenina.*<sup>7</sup>

De este modo, se tomaron en cuenta los siguientes indicadores para establecer el perfil: la tenencia de vivienda, nivel de instrucción formal e informal, la experiencia laboral, el estado civil, lugar de residencia, etc.

Se presentaron entre ciento treinta y ciento setenta mujeres entre la franja etaria de veinte a cuarenta años aproximadamente, de nivel de instrucción bajo en su gran mayoría (aunque existieron excepciones de nivel de instrucción alto entre ellas: ayudantes de arquitectos). Respecto a la experiencia laboral fue variada, las ocupaciones oscilaban entre servicio doméstico, ventas, y en algunos casos poseían experiencia en cooperativas de vivienda.

*“Se presentaron entre ciento treinta y ciento sesenta, si más o menos esas fueron las que vinieron, porque vinieron un día todo una cantidad, después al día siguiente vinieron varias más y siguieron viniendo y siguieron... después llamaban impresionante, lo que llamaban. Te diría que acá vinieron bastantes, pero llamar no se la cantidad que han llamado, hasta el día de hoy siguen llamando, impresionante. Y las características que tenían eran personas entre veinte y cuarenta años, y eran personas en su mayoría de nivel cultural bajo, eh con la experiencia laboral que tenían la mayoría que se presento era dentro del servicio doméstico, había algunas personas que habían tenido experiencia en cooperativas de vivienda, y también hubieron personas con un nivel*

<sup>7</sup> Andrea, Federico, and Miguel Oliva, “Participación femenina en el Mercado de trabajo en el Área Metropolitana en Argentina en la década de los 90, mediante el uso de modelos longlineales”, 11 de octubre 1997, University of Buenos Aires.

*cultural bastante alto, hasta dentro de las que se presentaron hubieron personas que eran ayudantes de arquitecto. Es o sea fue variado pero el nivel general fue un nivel cultural bajo y con poca experiencia laboral (E6)*

Respecto a la tenencia de vivienda, la mayor parte de las entrevistadas son inquilinas, las restantes viven con familiares que son propietarios y una solamente es propietaria.

En cuanto al nivel de instrucción se pudo relevar como nivel máximo de instrucción universidad incompleta que posee una de las entrevistadas. Dos de las entrevistadas poseen terciaria completa (enfermería y cosmetología), las restantes: una de ellas posee terciaria incompleta, otras dos poseen secundaria incompleta, y una primaria completa.

Aludiendo a las experiencias laborales fueron bastante diversas ya que oscilaron entre ventas, telefonistas, empleada de mostrador, experiencia con niños en un jardín de infantes, y como baby-sister, cuidado de enfermos en hospitales, realización de artesanía y venta en ferias, trabajo en Frigoríficos (desosado de carne), en una cementadora de cuero como maquinista. Solamente una poseía experiencia en el sector, en una empresa de pintura en EEUU. Otra de las entrevistadas tenía experiencia como enfermera, y a su vez con pacientes particulares. Y por último una de las entrevistadas no poseía ninguna experiencia laboral y constituía la primera vez que buscaba trabajo (cuya edad era diecinueve años). En términos generales las entrevistadas no poseían experiencia en obra, asimismo, casi la totalidad había ejercido el oficio de la pintura informalmente en el hogar, sin remuneración.

En lo referente al estado civil la mayoría de éstas, son casadas, o en actual concubinato, y dos son solteras.

Se consideró relevante incluir dentro del perfil de las entrevistadas los distintos motivos que llevaron a las mujeres a insertarse en el sector para desarrollar las tareas de terminación en la obra, (temática desarrollada en el trabajo de taller).

Luego de haber realizado las indagaciones pertinentes del discurso de las entrevistadas se pueden deducir cuatro tipos de motivos centrales que las llevaron a la inserción en el sector. Si bien en casi la totalidad de las entrevistadas se manifestó una **“razón económica”** de inserción debido a la crisis actual y la consecuente situación de falta de trabajo, otra serie de motivos también primaron en la decisión de dichas mujeres. Entre los motivos aludidos estuvo **“la experiencia previa”**, es decir el ejercicio anterior del oficio remunerada o no. Otro de ellos mencionado **“la búsqueda de realización personal”** ya que era tomado como un desafío personal el ejercer un oficio típicamente masculino, el adaptarse al ambiente tradicionalmente masculino, el gusto por este tipo de tareas. Y a su vez un **“incentivo en el ámbito de las redes sociales”** ya sea por parte de familiares o amigos.

De este modo, a nivel general las entrevistadas no revelaron únicamente lo económico como motivo de inserción en dicha experiencia sino también ligado a lo anteriormente mencionado. Con la pretensión de analizar como mayor exhaustividad este bloque temático se indagará los motivos mencionados en el discurso propio de las entrevistadas:

- Los motivos más mencionados por las entrevistadas fueron **“la experiencia previa”** conjuntamente con la **“búsqueda de realización personal”**. Ya que la totalidad de las mujeres involucradas en la experiencia lo mencionaron en su discurso. Con respecto a la **“experiencia previa”** casi el total de las

entrevistadas aludieron a una experiencia previa no remunerada pintando en su casa sin conocer en profundidad el oficio.

*"Mirá al principio no, entre como sin saber hacer nada a no ser que hubiera pintado alguna vez mi casa, totalmente desconociendo el tema, pintaba mi casa mis muebles todo sí, siempre me gusto" (E1).*

*"Porque lo mío por ejemplo ... cuando uno pinta la casa, pero hoy obviamente me doy cuenta la chunchada que hacía, o gustas mucho más material y eso. Entonces le dije pinto a madero pinto de atrevida y más nada, cada tanto cada dos años" (E4).*

Mientras que una de ellas poseía experiencia en el oficio remunerada en los Estados Unidos en una empresa de pintura femenina, donde el personal masculino se encargaba de la limpieza pero no ejercía el oficio. Este constituyó el único caso donde recibió capacitación técnica en dicha experiencia en el extranjero, en los restantes casos no poseían capacitación profesional o técnica previa.

*"trabajé en el exterior (EEUU) ... eramos una empresa pequeña, diez nada más porque era tanta la exigencia y la rapidez que nos exigían que no necesitábamos más... Allá era totalmente todo diferente, o sea las mujeres pintábamos y los hombres hacían los mantenimientos en los edificios, o sea eso de limpiar los vidrios, limpiar las cocinas, todo eso lo hacían los hombres, eran al revés nosotros decíamos en Uruguay es al revés ... al final que gran sorpresa cuando llegué a Uruguay y enterarme que había muchachas pintando, cosa que nosotros allá, pensábamos no en Uruguay nunca se va a dar y se dio, a ver si hoy mucho mucha más gente que se anime y que es una experiencia diferente y es otra posibilidad también de insertarlo en el medio laboral" (E3).*

Con respecto a la búsqueda de realización personal la mayoría de las entrevistadas consideran que su inserción a esta rama de actividad se funda en un gusto, curiosidad, y atracción por los oficios típicamente desarrollados por la mano de obra masculina.

Se alude al machismo imperante en la sociedad actual, el cual impide difundir la existencia de mujeres en este ámbito, y a su vez dificulta la contratación de las mismas para ejercer el oficio, pese al gusto e interés que posean hacia las mismas.

*"Te juro que si hubieran dicho que necesitaban eh yo que se, mujeres para la construcción para albaniles, yo me hubiera presentado tal cual o para un taller mecánico, aunque no supiera nada no, no, no me interesaba ¿viste?, yo vi como una posibilidad..." (E1).*

*"Yo creo que ya viene de mí, me gustan todos lo que son oficios y profesiones, me encanta la mecánica, me gusta la mecánica y bueno este año cuando había empezado a estudiar carpintería. Y bueno en cuanto a la pintura desde pintar cuadros hasta pintar paredes" ... Claro de repente, acá inclusive no somos las primeras, reconocidas formalmente y popularmente... lo que pasa que no se han hecho populares, no han hecho propaganda, si yo he visto un comentario, y el mismo machismo mantiene una manta siempre por lo general puesta ¿no? a los ojos de la gente que como que mejor ni lo veo porque que me interesa era el asombro momentáneo nada más, pero no tenerla en cuenta, ah la voy a llamar, no sin embargo ves a un pintor allá mirá que bien que pinta lo voy a llamar para ver si me pinta mi casa, está todavía esa relación que se hace frente a determinado sexo digamos, es un problema biológico que hay nada más, digo no es un problema es una diferencia biológica, el hombre por hombre se diferencia de la mujer nada más que por el hecho biológico de la formación del cuerpo del ser humano, por nada más..." (E2).*

*"... ¿En general? mira desde muy chica, todo lo que fuese extraño que supuestamente no se pudiera hacer porque no estaba dentro de lo femenino, siempre me interesa y me da curiosidad" (E9).*

A su vez, las restantes entrevistadas aluden a un desafío que a su vez implica el sentirse capacitadas para adaptarse a las exigencias del sector, lo cual implica un aumento de autoestima por parte de las mismas. La cual se evidencia por la importancia adjudicada a la tarea y satisfacción en torno a las mismas. De este modo, en las entrevistadas pude percibir una actitud emprendedora de constancia y confianza ante este nuevo oficio a desempeñar.

*"Y fue también mismo por la... constancia del mismo el tener la voluntad de querer hacerlo..." (E3)*

*"...por el hecho que a mi los desafíos me encantam, y esto fue un desafío, o sea porque despues vos te quedabas sola y pensabas en pila de cosas eh o pasabas por muchas pruebas digo pero yo creo que de todas formas no estaba para desperdiciar eso... "Mira en mi caso nunca me planteé pintar, se me dio y fue como un desafío, un intento de realizarlo personalmente..." (E4)*

*"...que a su vez me gustaba, que me sentía capacitada para hacerlo... yo personalmente me sentí capacitada para cumplir con mi meta" (E7)*

- El segundo motivo más nombrado fue "el económico", (cabe realizar la salvedad que observando los perfiles de las mismas todas correspondían a un nivel socioeconómico medio-bajo, siendo casi en su totalidad inquilinas y en búsqueda de trabajo) mencionado por las entrevistadas como una de las causas para la inserción.

*"... yo no creo en la casualidad, creo en la causalidad y la causa fue la necesidad de trabajo. Entonces un día le pedí el diario a mi mamá y vi el aviso en el diario de aprendizas ramo construcción y un teléfono..." (E2)*

*"Si mira... pienso que más que nada una razón económica... pasa por un tema de falta de trabajo en Uruguay, no porque estemos nosotras capacitadas o no. Que esa pueda incidir o no que aumente el número en la obra" (E7)*

Aludiendo a la percepción de las entrevistadas, se presentan impedimentos de índole social, económica y cultural al momento de buscar empleo. Entre estos aparecen cuestiones relacionadas con la experiencia laboral, las referencias laborales, asociada a la edad, y la situación de desempleo general.

*"Porque no había otro trabajo travesi, sabes que me había cansado. Yo hice un curso de pastelería acá que me otorgó el... cuando estuve en el seguro... el Ministerio de Trabajo te otorga un curso gratuito, hice pastelería. Me cause con diploma y todo me cansé de buscar trabajo acá y no, no, no había nada hasta de limpieza fui a trabajar como que te piden experiencia, en todos lados me anote en montones de agencias... Imposible, entonces me empecé a hartar tanto, tanto, tanto, que va al fin y al cabo no buscaba más, no buscaba porque me entró a dar bronca de la tomada de pelo que le hacen a la gente, porque es una tomada de pelo" (E1)*

La mayor parte de las entrevistadas manifestaron la existencia de "incentivos a través de la red social": tres de ellas se refirieron a familiares (padre, madre y abuela) que desempeñaban la tarea con frecuencia, lo cual les incitó al gusto por el oficio.

*"Y más que nada porque a mi abuela la nunca que conocí, siempre la veía pintando y era una persona que cuando venía a pasar las vacaciones a mi casa que venía dos o tres veces en el año, ella lo que agarraba era para pintar, creo que está en los genes" (E7)*

*"...mi madre es una persona que siempre este la pintura de la casa la hacen ella, entonces como que me empezó a llamar la atención y va era algo muy normal en mi no era nada extraño" (E5)*

La entrevistada siente un fuerte atractivo hacia el trabajo en obra, incentivada por su padre que era albañil, pero se menciona en el discurso la desigualdad de oportunidades entre varones y mujeres para desarrollarse en el oficio. Lo cual responde a la existente segregación de género, la cual afecta negativamente a las futuras generaciones, por cuanto la orientación vocacional – las decisiones de educación y capacitación de los niños y niñas – está influida en gran medida por las oportunidades de ejercer tales especializaciones en el mercado de trabajo, actuando como un factor de transmisión intergeneracional de la desigualdad.<sup>8</sup>

*"...mi papa, te dije trabajaba en la construcción, tendría algo de siete ocho años y me quedo como eso es algo de lo mas bonito que , que cuando mi papa trabajaba estaba haciendo un apartamento cerca de la casa donde viviamos yo recuerdo que yo salia de la escuela me iba a trabajar con mi papa, yo le alcanzaba me acuerda de los ladrillos me subía a la escalera junto con el, ...entonces como que después que yo lo perdi como que me aferre como que yo lo que queria hacer era eso albañil ¿no?, como que se me hacia medio lejos la posibilidad siendo que uno era mujer ¿verdad? no iba a tener la misma posibilidad " (E1)*

Una de las entrevistadas mencionó que recibió incentivos de amistades que poseían una empresa de pintura en el exterior.

*"...cuando yo viaje al exterior la empresa de mis amigos, mis amigos me ofrecieron trabajar con ellos, ellos tiene una empresa de pintura en el exterior. " (E2)*

Las consideraciones precedentes dan cuenta de las razones que tuvieron las mujeres para insertarse en la experiencia "Pintos Risso" en el edificio Leyendas.

Asimismo, se considero relevante contrastar "los tipos de motivos" de inserción manifestados por las entrevistadas, con las experiencias laborales anteriores de las mismas, a efectos de vincularlas en el análisis. Si bien se observan ocupaciones bastante diversas se pudo conformar dos grupos heterogéneos de ocupaciones desde el punto de vista de género:

Por un lado, un grupo de entrevistadas que habían efectuado tareas consideradas "**vinculadas a ambientes considerados típicamente masculinos**": relacionadas a la actividad industrial tales como, trabajo en frigoríficos, desosado de carnes, maquinista, cementadora de cuero, construcción en cooperativas de viviendas o bien pintora en una Empresa de pintura en EEUU y un caso que había iniciado estudios en la universidad de la construcción.

Por otro, un grupo de entrevistas pertenecientes a tareas consideradas "**vinculadas a la esfera tradicionalmente femenina**": tales como: cuidados de niños y ancianos, educadora pre-escolar, cosmetóloga, enfermera, telefonista, ventas, artesanas. Donde se ven las cualidades más vinculadas a los cuidados y responsabilidades del ámbito doméstico o bien a las habilidades manuales, detallismo, meticulosidad, etc.

Si bien se pueden distinguir dos grupos ocupacionales heterogéneos, contrastándolo con los motivos manifestados por las entrevistadas, en ambos grupos predomina un fuerte "**deseo de búsqueda de realización personal**" en un ámbito masculino o bien el gusto por el oficio realizado informalmente. Por tanto, no existe una correspondencia significativa entre las ocupaciones anteriores y tipos de motivos de inserción.

<sup>8</sup> Anker, 1998.

En síntesis, contrastando los datos inmersos en el perfil, se perciben que si bien se visualiza la temática económica como central no es el único factor relevante a la hora de decidir insertarse en el sector para desarrollar las tareas de terminación. Ya que está íntimamente ligado a un fuerte **"deseo de búsqueda de realización personal"** para desempeñar una tarea para la cual se siente capacitada al igual que la mano de obra masculina en tanto competidores por los mismos puestos. Ligado **"al ejercicio del oficio de forma informal"** en el hogar o en colaboración con otros familiares lo cual ofició de incentivo para ingresar al sector.

Con respecto a los actores vinculados al sector empresarial se procuró indagar a aquellas personas que estuviesen más estrechamente ligadas a la mano de obra femenina ya sea en su contratación o instrucción en la propia obra. Ya que se considera que son los actores sociales que pueden brindarnos información más precisa en tomo a las dimensiones propuestas para el análisis. Los entrevistados fueron dos: el dueño de la empresa de pintura y el capataz encargado de supervisar el trabajo de las obreras.

El perfil de los actores del sector empresarial es bastante heterogéneo; por un lado, el contratante posee un nivel socioeconómico medio-alto, 42 años y nivel de instrucción medio, es casado y propietario. Por otro, el capataz posee 32 años, un nivel de instrucción medio-bajo y socio-económico medio-bajo, es soltero y es inquilino. Respecto a la historia laboral de ambos es bastante similar, ya que desde jóvenes ejercieron el oficio de la pintura, de forma particular o bien, en empresas de pintura.

### **Caracterización del sector en términos de estructura, nivel de actividad, tecnología y tendencias, en relación con su capacidad de generar empleo.**

De acuerdo al *"Informe de la Industria de la Construcción"* aprobado por la junta Nacional de empleo, este sector se basa en cuatro supuestos:

- (a) el *"sector construcción"* debe ser analizado en términos de *"complejo"*,
- (b) dicho complejo se caracteriza por una muy alta heterogeneidad,
- (c) en la actualidad, dicho complejo es altamente sensible a factores ligados con el proceso de apertura económica e integración regional y,
- (d) en términos generales, el nivel y la composición del empleo en el *"complejo construcción"* es altamente sensible a políticas públicas.

La idea de que el *"sector construcción"* debe ser entendido en términos de complejo es relativamente aceptada y así ha sido considerada en algunos estudios recientes (Cfr., Grupo Interdisciplinario de Economía de la Energía: *"La Economía Uruguaya en los Noventa: Análisis Perspectiva de Largo Plazo"*, Convenio UTE / Universidad de la República, Montevideo, 1995). Mucho más que un conjunto de elementos aislados definidos por una posición común en las cuentas nacionales, el sector implica a un conjunto muy amplio de actores interconectados en términos de producción de insumos intermedios, producción de productos finales, servicios y regulación de la actividad, donde pueden darse relaciones de cooperación, competencia, sustitución y conflicto, y donde las relaciones entre los actores son siempre complejas.

De tal forma, si se desea evaluar la situación del sector en términos de empleo y requerimientos de calificación, la única forma posible de hacerlo es la de entender el funcionamiento del complejo. Y consiguientemente, las políticas de empleo, para ser eficaces, deben atender a esa complejidad.

Pero además de comprenderse como "complejo", el sector puede caracterizarse por la fuerte heterogeneidad interna de sus componentes. Algunas fuentes de heterogeneidad refieren a la diversidad de los usos finales de sus productos y servicios - vivienda, turismo, e infraestructuras, de diferentes valores, funcionalidad y calidad de terminación -. Respecto a los usos finales de los productos es usual distinguir entre "grandes obras" y "construcción edilicia". La primera categoría comprende fundamentalmente obras de ingeniería, infraestructura, que se corresponden muchas veces con obras públicas; la segunda comprende la realización de edificios que pueden tener fines comerciales o de servicios varios (obras de carácter público o privado) y para vivienda (a su vez puede diferenciarse la vivienda familiar, los edificios de apartamentos y los complejos habitacionales).<sup>9</sup>

Pero también hay heterogeneidad derivada de la variedad de sus formas de financiamiento, de la fuerte dispersión de alternativas tecnológicas y de la considerable variedad en las formas jurídicas de organización empresarial, de prestación de servicios y de contratos de trabajo. Caracterizar esa heterogeneidad e identificar las interrelaciones entre los diferentes componentes sectoriales es un criterio central para la selección de una propuesta metodológica.

Para aumentar la complejidad del tema en estudio, conviene subrayar que el complejo en cuestión es altamente sensible a cuestiones ligadas con la apertura de la economía y la integración regional. Dependiendo de las modalidades que asuma esta integración y del grado de apertura de la economía, probablemente variará el nivel, localización y composición de la demanda, el nivel de inversión, la estructura de las empresas y el tipo de tecnología, con sus correlativos efectos en términos de empleo y requerimientos de calificación.

Y en este entorno aparece, finalmente, la cuarta característica mencionada: la alta sensibilidad a políticas públicas. El nivel de actividad y el empleo en el sector, en términos de perfil y volumen, serán altamente dependiente de las políticas públicas en materia de infraestructura, turismo, vivienda y desarrollo industrial. En esa medida, es central a efectos de la investigación poder atender a la consideración de dichos aspectos, para comprender el contexto en el cual se sitúa dicha experiencia.

### **Los componentes básicos del complejo.**

En ese marco, los elementos del complejo que aparecen como particularmente relevantes en términos de políticas de empleo. A priori, sin incluir a los usuarios finales, serían siete grupos de actores:

(a) empresas de construcción, (b) proveedores de insumos, (c) proveedores de servicios de obra (barracas, instaladoras y subcontratistas), (d) proveedores de servicios de comercialización y financiamiento, (e) trabajadores, (f) proveedores de calificación y (g) actores reguladores. Para entender el conjunto del complejo, considero fundamental el relevamiento de información básica sobre cada uno de esos grupos y muy particularmente algunos de ellos.

Un primer sector relevante son las empresas de construcción, responsables directas de la construcción y entrega de la obra final a su comitente. De muy diferente escala, formalidad y especialización, juegan un rol estratégico como articuladoras finales de la oferta y están dotadas de altísima incidencia en términos de empleo directo e indirecto: por una parte, obviamente, operan directamente como fuertes empleadoras de mano de obra, y, por otra, en términos indirectos, regulan el mercado de empleo a través de los subcontratos y de su política de abastecimiento de materiales. En 1992

<sup>9</sup> Graciela Prat, "La construcción de viviendas en Uruguay: organización de los procesos de trabajo y calificación de la mano de obra": Departamento de Sociología Documento de Trabajo N° 50, 2000, pág. 3.

el Ministerio de Transporte y Obras Públicas -principal contratista de obra civil en el sector- tenía registradas en el Registro Nacional de Empresas de Obras Públicas un total 382 empresas, presumiblemente eran típicamente "empresas de construcción". Entre ellas, las 80 mayores concentraban el 89 % de la capacidad de producción del subsector construcción

La metodología también procuró atender a otros dos grupos de empresas relevantes, generando un marco de información secundaria, cuantitativa y cualitativa sobre ellas. Por una parte, las empresas proveedoras de materiales de construcción, ya sean fabricantes o importadoras, y por otra a los proveedores de servicios y subcontratistas agrupados en la Liga de la Construcción. En su conjunto, ambos grupos también tienen un rol decisivo en términos de empleo y nuevamente aparecen marcados por una fuerte heterogeneidad, en la medida en que se verifica una competencia crecientemente importante entre las empresas industriales, en su mayoría instaladas de larga data en el país, los importadores y -en algunos segmentos como ladrillos, bloques o baldosas- los productores informales. Algunas de las empresas industriales han encarado desde tiempo atrás importantes proyectos de exportación, que las han hecho menos dependientes de la evolución del mercado local. Probablemente muy heterogéneas, de acuerdo al Censo Laboral 1986 (MTSS) las empresas del sector construcción alcanzaban a 1.731 y de acuerdo al Censo Económico de 1988 llegaban a 1.874. En el momento de realización de este estudio y considerando sólo a las empresas que tenían más de 5 personas ocupadas, el BPS tenía registradas 2.277 Promotores, inmobiliarias, banca privada, banca pública y Ministerio de Vivienda aparecen en un tercer segmento de actores como entidades particularmente ligadas con servicios de promoción, financiamiento y ocasionalmente marketing. A las entidades públicas volveremos más abajo cuando nos refiramos a las entidades reguladoras. En cuanto a inmobiliarias la información disponible sugiere la existencia de una red particularmente extensa, con una muy buena cobertura de los principales mercados geográficos. La Cámara Inmobiliaria Uruguay -la gremial más relevante del sector- incluye varios cientos de afiliados y muestra también una fuerte heterogeneidad en su seno en términos de tamaño, especialización y participación de mercado.

La Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay (APPCU) es el más nuevo de los actores del sistema, incluyendo más de cien socios promotores y otros tantos socios "vinculantes", y agrupa en su seno a aquellas empresas -nuevamente heterogéneas- orientadas a la captación de financiamiento y prestación de servicios de marketing al sector. Finalmente, bancos públicos y privados y recientemente también algunas cooperativas de crédito juegan un rol esencial en la provisión de financiamiento a diferentes segmentos de población en materia de vivienda. Obviamente, la metodología también debió atender a la necesidad de obtener información secundaria, cuantitativa y cualitativa relevante sobre el tema.

Los trabajadores son, obviamente, uno de los sectores principalísimos del sistema. Articulados en SUNCA, tienen un papel insustituible en la definición de políticas de desarrollo del sector. Muy heterogéneos en términos de calificación, motivación y continuidad en la rama, sin embargo, la evidencia muestra la dificultad de implementar políticas que tiendan a facilitar desarrollos de carreras. Como resultante de la propia inestabilidad de las políticas públicas y de las políticas de contratación de las empresas derivadas de aquella, el empleo en la construcción ha mostrado oscilaciones de envergadura en el largo plazo y ha demostrado ser altísima sensible a las políticas públicas -y a la falta de ellas-. Más allá del nivel de empleo, las propias condiciones de trabajo en el sector han mostrado una fuerte heterogeneidad y una evolución oscilante, que sugiere la persistencia de problemáticas estructurales que se hace necesario analizar con miras a la definición de políticas.

Finalmente, un estudio integral del sector hace necesario considerar a los actores públicos, que siempre juegan un rol central en la definición de un marco regulatorio y que, adicionalmente, muchas veces tienen un papel insustituible en la provisión de financiamiento. Sin orden de prelación necesario, el Ministerio de Economía y Finanzas, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente, el Ministerio de Transporte y Obras Públicas, el Banco Hipotecario y las Intendencias departamentales, al menos, deben ser consideradas en el marco de un análisis global del sector.

## **Características del Sector e Infraestructura de Obra:**

El sector de actividad de la construcción se organiza a partir de sus productos y procesos. La baja estandarización de los productos y la gran diversidad de los procesos dan cuenta de una actividad estructurada de modo heterogéneo. Los productos de la construcción parecen ser infinitos, las obras se planifican en base a proyectos y no existe una producción íntegramente seriada en la actividad. Esto parece introducir inconvenientes específicos de organización del trabajo en el sector, por la variabilidad de los procesos de producción y por las diferentes especialidades que participan en un mismo producto<sup>10</sup>.

Los submercados clasificados en el sector según los diversos productos perseguidos intervienen condicionando, entonces, los procesos de trabajo y producción. Estos refieren a los elementos fundamentales involucrados en el trabajo que hacen posible su desarrollo y consecución, y a la articulación de dichos elementos. Entre estos, se observan los objetos de trabajo (materias primas y materiales), los medios de trabajo (herramientas y maquinarias) y el trabajo mismo cristalizado en la figura del trabajador. La composición del proceso de trabajo, a partir de la asignación diferencial de cada uno de estos elementos, determina diferentes tipos de proceso de trabajo.

Una de las características históricas del sector, en términos de la organización del trabajo, es el uso intensivo de la mano de obra. Si bien es cierto que en los últimos años han ocurrido una serie de cambios tecnológicos que incumben al sector, con relación a su proceso de trabajo y de producción y a la base técnica, la realidad advierte acerca de un proceso que dista de ser masivo y, por tanto, se reduce a algunas obras en construcción. En este sentido, parece evidenciarse todavía una excesiva implementación de procedimientos manuales tradicionales conjuntamente con innovaciones técnicas vinculadas tanto a las maquinarias y herramientas como los materiales utilizados.

Cabe señalar, que históricamente se trata de una rama de actividad que cautiva mano de obra masculina. Esta segmentación del mercado de la construcción (según el sexo de la mano de obra empleada) debe ser interpretada en el marco de la articulación de un conjunto de factores que poseen una génesis socio-histórica determinada, es decir, que se estructura en función de rasgos espacio-temporales específicos. En el caso de la industria de la construcción, se advierten diferentes fenómenos:

- Los procesos de trabajo que implican un uso intensivo de la fuerza de trabajo tendían a una selección "*natural*" de la mano de obra disponible para la realización de determinadas tareas.

---

<sup>10</sup> "Género e inserción laboral: El trabajo femenino en el sector de producción de la construcción". FICS (Fondo de Investigación, Capacitación y Seguridad para la Industria de la Construcción) y la Fundación de Educación y Capacitación para los trabajadores de la Construcción BS. As. pág.15.

- La valoración y prestigio social gozada por las tareas vinculadas al sector productivo de la construcción hacia que fueran poco atractivas y deseables para las mujeres.
- Las mujeres poseían, básicamente por cuestiones socio-culturales, una escasa capacidad de inserción en el mercado de empleo, por lo tanto, sus actividades estaban restringidas al mantenimiento del ámbito privado y a la reproducción de la fuerza de trabajo.

El adecuado funcionamiento del mercado de empleo durante una gran parte del siglo XXI determinó la inserción de las mujeres en otras actividades económicas.

Las crisis económicas internacionales, la contracción del mercado de empleo, la reestructuración del papel que cumplen las mujeres en la sociedad, la redefinición de tareas y funciones desarrolladas en el marco de las actividades económicas y específicamente de la construcción, dan cuenta del nuevo contexto de oportunidades objeto de este abordaje.

### **Nivel de actividad.**

Tomando como referencia el estudio aprobado por la “Junta Nacional de Empleo” se procuró indagar el sector en relación a su nivel de actividad.

De esta forma, el sector de construcción en cuanto proveedor de un resultado final relativo al equipamiento físico está conformado por empresas dedicadas a la producción de viviendas, obras de infraestructura y la producción de insumos de la construcción, aunque en términos de “complejo” debería incluir un conjunto relevante de actividades encadenadas hacia adelante y hacia atrás. Aproximadamente el 70% del producto del sector es explicado por las actividades de construcción en sentido estricto, distribuyéndose el resto entre las cuatro ramas de insumos -minas y canteras; objetos de barro, loza y porcelana; vidrio y prod. de vidrio; y cemento, etc.-<sup>11</sup>

Aunque el sector construcción tiene una incidencia reducida en la economía uruguaya en términos de generación de producto -en los momentos de mayor actividad (1980) sólo alcanzó al 6% del PBI y en los últimos años ha oscilado entre el 2,7 y el 3,5%- sin embargo, su importancia en relación a la ocupación de mano de obra normalmente duplica dichos porcentajes. Como veremos más abajo, tomando en cuenta la ocupación urbana del país para los últimos años (1986-1996), el sector ha llegado a ocupar al 8% del total de personas ocupadas en áreas urbanas. Pese a una declinación atendible desde 1994 a la fecha, en el último año (1996) se ubicó en el 7%. En el año 1994, que en el período reciente corresponde a un “pico” de ocupación, el sector llegó a ocupar 92.000 personas en zonas urbanas, de acuerdo a la Encuesta Continua de Hogares del INE. **Ver cuadros en anexo estadístico.**

El Cuadro No. 2 presenta información sobre el valor de la producción del sector construcción en años seleccionados, combinando información del Banco Central - que, para obra privada, releva fundamentalmente la construcción de viviendas- y del INE, que proporciona información sobre Grandes Obras. Como puede observarse, para 1996 estimamos un valor de producción de U\$S 1.378:7 millones, de los cuáles el 61 % corresponde a obra privada y el saldo a obra pública. Dentro de la obra privada, a su vez, una proporción atendible corresponde a “grandes obras” no destinadas a vivienda, que han adquirido progresivamente una mayor importancia,

<sup>11</sup> Grupo Interdisciplinario de Economía de la Energía, “La economía uruguaya en los noventa. Análisis y perspectivas de largo plazo”, Convenio UTE - Univ. de la República, 1995.

debido a la construcción de grandes edificios, principalmente con destino al sector de comercio y servicios (shoppings, hoteles, etc.).

Si en vez de atender al destino final consideramos el sector de demanda en términos de público o privado, la información disponible y presentada en el Gráfico No.7 sugiere que en los últimos cuarenta años *la evolución* de la obra pública y privada ha sido desigual. En el largo plazo la obra pública muestra un crecimiento sistemático mientras la obra privada tiene un comportamiento errático, lo que determina que la primera haya tenido un crecimiento atendible y sistemático a lo largo del período 55-96 (4,1% anual acumulativo) frente a un crecimiento prácticamente nulo de la obra privada en la misma serie de tiempo. Sin embargo, el resultado neto del comportamiento de la obra privada en el largo plazo resulta de fuertes variaciones en los plazos más cortos, que incluyen incrementos muy significativos y declinaciones fuertes: a fines de la década de 1970 (con un pico en el "boom" de 1980) la obra privada crece aceleradamente para volver a caer luego con fuerza.

De todas formas, si restringimos la observación a los últimos diez años (1986-1996), la obra privada alcanza una tasa de crecimiento del 5,2% acumulativo anual, frente a sólo 2,8% de la obra pública.

Pero, en cualquier caso, el nivel de actividad del sector ha sido oscilante, siendo arriesgado establecer predicciones o asumir compromisos de largo plazo. Factores de diferente tipo, vinculados unos con variables externas y otros con factores propiamente endógenos, determinaron que la construcción de vivienda, la construcción turística y las obras de infraestructura -los tres elementos que dan cuenta en mayor medida de la dinámica del sector- tuvieran una evolución oscilante en el largo plazo y dificultaran encarar procesos de planeamiento de razonable confiabilidad. Si más adelante nos atrevemos a proporcionar algunos elementos que creemos firmes para el planeamiento de mediano y largo plazo es solamente porque los datos son bastante consistentes y existen razones para pensar en una fuerte "concertación" de intereses en torno a las políticas de desarrollo del sector. Respecto al pasado, en cambio, con fines ilustrativos, en los Cuadros Nos. 3 y 4 se presentan diferentes indicadores vinculados con el nivel de actividad en Montevideo como puede observarse, las series son ilustrativas en el sentido de mostrar alta variabilidad en el largo plazo.

## Una categoría explicativa: la exclusión social

### El discurso de la exclusión

El tema de la exclusión comenzó a debatirse en Francia durante el decenio de 1960. Políticos, activistas, periodistas y estudiosos solían formular referencia vagas e ideológicas a los pobres, hablando de los excluidos (v.g., Klanfer, 1965). Empero, la teoría de la exclusión no llegó a difundirse mientras no sobrevino la crisis económica. A medida que iban desencadenándose crisis sociales y políticas sucesivas en Francia, durante el decenio de 1980, el concepto de exclusión fue aplicándose gradualmente a un número cada vez mayor de categorías de desventaja social (Paugam, 1993; Nasse, 1992) y el término fue objeto de nuevas y distintas definiciones para ir abarcando nuevos grupos y nuevos problemas sociales, lo cual dio lugar a sus difusas connotaciones.<sup>12</sup>

Durante el decenio de 1970, los partidos de izquierda en Francia comenzaron también a distinguir entre exclusión objetiva y la subjetiva. Inspirándose en el existencialismo de Jean-Paul Sartre y en la ideología participativa de la acción social católica, vincularon el problema con la alienación y la pérdida de autonomía personal bajo el capitalismo avanzado. Al destacar la exclusión subjetiva, el discurso fue apartándose de las expresiones políticas de los conflictos de clases para orientarse hacia las luchas de las masas urbanas y hacia los movimientos sociales. La exclusión significaba ser tratado como un objeto, situación que podía aplicarse virtualmente a cualquier grupo o persona (Verdes - Leroux, 1978).

Hacia mediados del decenio 1980, tanto la oposición derecha como la comunista imputaban al gobierno socialista el incremento del desempleo y lo que empezaba a denominarse la "nueva pobreza" (Paugman, 1993). En el simbolismo político, el poder de asignar un nombre a un problema social tiene bastas consecuencias respecto de las políticas que se consideran oportunas para enfrentarlo. De modo que, animado por la importancia que la oposición atribuía a la nueva pobreza y desigualdad, el Gobierno comenzó a referirse a la exclusión. Este vocablo no solo designaba el incremento del desempleo a largo plazo y recurrente, sino también la creciente inestabilidad de la familia, hogares monopersonales, aislamiento social y declinación de la solidaridad de clase basada en los sindicatos, en el mercado de trabajo y en los sistemas de vínculos sociales, incluidos los del vecindario en los barrios obreros.

<sup>12</sup> Revista Internacional del Trabajo. *Exclusión social y solidaridad social : Tres paradigmas H.Silver*. Volumen 113 número 5-6, Oficina internacional del Trabajo Ginebra, Suiza 1994, pág. 608.

Este fenómeno presentaba aspectos espirituales y simbólicos, más allá de los materiales. De este modo, el planteamiento de la exclusión se fundaba en la rica tradición republicana de Francia al describir la dificultad de establecer la solidaridad entre individuos y grupos, y de éstos con la sociedad en su conjunto.

Finalmente, el concepto de exclusión social vino a incluir la cuestión de las *banlieues*, o sea las barriadas suburbanas desasistidas. Llegó a resultar posible vincular entre sí las retóricas a fines de la integración de los inmigrantes, los problemas de la juventud y la exclusión económica en sentido espacial.

A partir de Francia, el denominado "*discurso de exclusión*" se difundió rápidamente por el resto de Europa. En 1989 el Consejo de Ministros de Asuntos Sociales de la entonces Comunidad Europea adoptó una resolución con el fin de combatir la exclusión social y de promover la integración y una "*Europa solidaria*". Luego Dinamarca, Alemania, Italia, Portugal, Francia y Bélgica, en particular, se fueron dotando de nuevas instituciones para movilizarse contra la exclusión social (Kronauer, 1993; Kronauer, Vogel y Gerlach, 1993; Yépez del Castillo, 1993; Comisión de la CE, 1993, 1992, 1991; Room y otros, 1992 pág. 32; Cartón, 1993). Asimismo, dicho discurso se siguió difundiendo en EEUU, América Latina y en otras regiones del mundo.

### **¿Cómo definir la exclusión social?**

Dados los variados usos del término, es lícito preguntarse que se entiende precisamente por exclusión. Para ello, siguiendo el artículo de H. Silver de la Revista Internacional del Trabajo se hará referencia a los paradigmas que encierran tal concepto.

Las múltiples connotaciones y los sinónimos, frecuentemente contradictorios, de la exclusión, la transforman en un "*concepto esencialmente controvertido*", puesto que su uso apropiado "*inevitablemente acarrea interminables disputas*" (Gallie, 1956). Los conceptos de esta índole son por lo general valorativos, complejos, de significado abierto y explicables según sus partes, de modo que una selección entre los significados mutuamente excluyentes de la exclusión implica de modo necesario, la adopción de valores y de concepciones del mundo muy particulares. Antes de repensar la exclusión social como fenómeno general o concepto científico, deberán explicitarse los valores que denota el uso del término.

En el presente estudio se sostiene que la exclusión social es polisémica, o sea, que tiene múltiples significados y que por ello exige una amplia definición semántica (Riggs, 1988). Los diferentes significados de la exclusión social y los usos que se hacen del término se materializan en paradigmas sociológicos divergentes y en ideologías políticas encontradas.

Según Thomas Kuhn "*un paradigma es una constelación de creencias, valores, técnicas y otros elementos compartidos por otros integrantes de determinada*

**comunidad**" (1970, pág. 175).<sup>13</sup> Los paradigmas especifican no solo qué clase de entidades contiene el universo, sino también por deducción cuales no contiene. Cuando los paradigmas entran en conflicto unos con otros, los profesionales del ramo hablan desde puntos de vista "*inconmensurables*", utilizando el mismo lenguaje para significar diferentes cosas.

La reflexión a acerca de la estructura de la sociedad y las relaciones entre los ciudadanos y el Estado puede asumir muy distintas modalidades. Al basarnos en diferentes nociones de la integración social, se distinguen tres paradigmas: "*paradigma de solidaridad, especialización, y monopolio*". Cada uno de estos, atribuyen la exclusión a una causa diferente y se basa en una filosofía política distinta: republicanism, liberalismo y social democracia.

Asimismo, cada uno ofrece una explicación de las múltiples formas de desventaja social (económica, social, política y cultural), y de este modo abarca teorías de la desigualdad en materia de ciudadanía y de índole racial o étnica, al igual que de la pobreza y el desempleo de larga duración. Los tres paradigmas se ponen de relieve por igual cuando se procede a contrastarlos con nociones conservadoras que presentan la integración social en términos orgánicos, raciales o corporativos, o con las concepciones neomarxistas del orden social capitalista que para empezar niegan la posibilidad misma de la integración social.

Un paradigma solidario de la sociedad interpreta la exclusión como una ruptura del vínculo social, denominado "*solidaridad social*"<sup>14</sup> y del fracaso de la relación entre la sociedad individuo. Hay un núcleo de valores y derechos compartidos, una comunidad moral en torno a la cual se estructura el orden social; una variedad de instituciones que proporcionan los medios operativos para la integración de los individuos en la sociedad. Estos son elementos básicos de la noción republicana del Estado francés, cuyo criterio es compartido en forma similar por muchos regímenes nacionalistas. Es dentro de este paradigma donde se ha originado el actual concepto de exclusión. Esto ocurre principalmente por contar en este caso, con una noción clara y unitaria de aquello de lo cual se ven excluidos los individuos y los grupos sociales.<sup>15</sup>

Según el paradigma de la especialización, la exclusión proviene de los comportamientos e intercambios individuales. Las sociedades están compuestas por personas con diversos intereses y capacidades, y la estructura social se edifica en torno a una división del trabajo y del intercambio tanto en la esfera económica como

---

<sup>13</sup> Los paradigmas son también "*soluciones prácticas a rompecabezas que, cuando se utilizan como modelos o ejemplos, pueden remplazar a reglas explícitas como base para la solución de los restantes enigmas de la ciencia normal*" (Kunh, 1970, pág. 175). De esos estudios o prácticas científicas ejemplares surgen tradiciones particulares coherentes de investigación científica; son lo bastante innovadores para atraer a un grupo duradero de adherentes, alejándolos de modalidades compartidoras de actividad científica, y lo bastante inconcluso para dejar toda clase de problemas librados a las soluciones que pueda buscarles a un nuevo grupo de investigadores (pág.10). Los paradigmas facilitan un criterio mediante el cual pueden escogerse, a fin de examinar los problemas para los cuales, mientras el paradigma se siga admitiendo, se supone que ha de existir solución (pág. 37). En suma, orientan la investigación de los circuitos científicos.

<sup>14</sup> Presagiado por Rousseau y ejemplificado por la escuela sociológica de Durkheim, el orden "*social*" se concibe como externo, moral y normativo, en vez de imaginarlo arraigado en intereses individuales de grupos o de clases. Un consenso nacional, una conciencia colectiva, una voluntad general vinculan al individuo con la sociedad en su conjunto, por mediación de instituciones verticalmente relacionadas entre sí. Este planteamiento se funda de manera preponderante en las formas en las cuales los límites culturales o morales entre los grupos construyen, en el terreno social, categorías dualísticas para ordenar el mundo.

<sup>15</sup> Instituto Nacional de Estudios Laborales. Programa de Naciones Unidas para el desarrollo. "*Cómo superar la exclusión social*". Ponencia para la Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social de la Cumbre, 1994, pág. 11.

social. Los individuos pueden excluirse a si mismos mediante sus opciones, pueden ser excluidos en virtud de las pautas de intereses o de las relaciones contractuales con otros actores, o bien su exclusión puede ocurrir como resultado de la discriminación, de fallas del mercado o de la inobservancia de derechos.

Existe una movilidad de los individuos entre diferentes dominios sociales, en algunos de los cuales participan (voluntariamente) mientras que son excluidos de otros (es decir, que la exclusión de un dominio social no implica la exclusión de todos). Por consiguiente, el concepto de exclusión en este modelo es más mucho más débil que el modelos de solidaridad.

Estos son elementos básicos de la noción de liberalismo angloamericano, donde la exclusión es una causa de la especialización, es decir de la diferenciación social, la división económica del trabajo y la separación en distintas esferas. Parte del supuesto que los individuos difieren entre si, dando lugar a unan especialización en el mercado y en grupos sociales. Asi concibe el liberalismo el orden social, lo mismo que la economía y la política: como redes de intercambios voluntarios entre individuos autónomos con sus propios intereses y motivaciones.

El tercer paradigma, influyente en los medios de izquierda europeos, concibe la exclusión como una consecuencia de la formación del "*monopolio*" de grupo. Inspirándose considerablemente en Weber y, de manera más limitada en Marx, entiende que el orden social es de índole coercitiva y que es impuesto mediante un conjunto de relaciones jerárquicas de poder. En esta teoría social democrática o conflictiva la exclusión se atribuye a la interacción de las clases, de la condición social y del poder político, y rehunda a favor de los intereses de los "*incluidos*"

De este modo, la sociedad es jerárquica, estando integrada por diferentes grupos que dominan los recursos. Los incluidos protegen sus respectivos dominios contra los demás excluidos, levantando barreras y restringiendo el acceso tanto a ocupaciones como a los recursos culturales, a los bienes y a los servicios. Al mismo tiempo promueven la solidaridad dentro del grupo. Por lo tanto, la pertenencia a una sociedad tiene lugar necesariamente en términos desiguales, con una jerarquía de inclusiones y exclusiones más bien que con un simple dualismo como en el modelo de la solidaridad. Las reglas que determinan el acceso a los grupos más privilegiados también determinan la vulnerabilidad y por ende, quién es excluido. La exclusión constituye un aspecto central de este modelo, un mecanismo sobre el cual se basa la estructura existente de la sociedad. En cierto sentido, mientras en el paradigma de la solidaridad la lucha contra la exclusión tiende a preservar el orden existente, bajo el monopolio tiende a modificarlo.

Se llega a al "*clausura social*" cuando las instituciones y las distinciones culturales amén de poner límites que dejan fuera a otros sectores contra su voluntad, son utilizadas para perpetuar la desigualdad. Quienes están incluidos en entidades sociales delimitadas disfrutan de un monopolio, un dominio sobre recursos que son escasos. El monopolio crea un vínculo de interés común entre los "*de adentro*", a pesar de que entre ellos no exista una relación de igualdad. De modo que los excluidos son, a la vez, "*personas ajenas*" y dominadas. La exclusión se combate mediante la ciudadanía, así como mediante la inclusión de los de afuera en la composición igualitaria de la comunidad y plena participación en ella.

Estos procesos de clausura son evidentes en la parcelación del mercado de trabajo. Los límites particulares de la exclusión pueden trazarse dentro de los estados nacionales, localidades, empresas y grupos sociales, o bien entre ellos. Sea cual fuere la naturaleza de esos límites, la superposición o coincidencia de las distinciones

con la desigualdad *"la barrera y el nivel"*, según la terminología de Gobelot (1925) (está en el centro de la *problématique* de este paradigma).

También, se puede hablar de un modelo o un conjunto de modelos que poseen una visión orgánica de la sociedad, como integrada a grupos que pueden ser de carácter funcional, regional o étnico. En un extremo, este modelo puede asumir el carácter de un Estado corporativo o fascista, en el cual el Estado determina la estructura de la sociedad civil de tal modo que los grupos (todos los cuales poseen distintas funciones) son integrados en un conjunto orgánico. En el otro extremo se trata de sociedades en las cuales se agrupan unidades constituyentes que mantiene su autonomía y sus instituciones, y que comparten la participación en burocracias y sistemas políticos. Entre uno y otro hay una variedad de modelos pluralistas intermedios basados en la responsabilidad y en el deber de los individuos de participar en las distintas asociaciones e instituciones sociales. Estás a su vez hacen a veces de árbitros en los conflictos potenciales entre grupos relativamente autónomos. El Estado actúa para promover la integración, asegura que se cumplan las responsabilidades y garantiza los derechos. La exclusión en tales sistemas ocurre cuando no todos los grupos tiene la oportunidad de participar, cuando el poder económico o político llega a estar concentrado, y cuando los individuos no están bien integrados en los grupos principales en torno a los cuales se construye la sociedad. Además las exclusiones económicas dentro de los grupos pueden ser aceptadas si la atención se concentra en las relaciones entre ellos.

Cabe formular distintas aclaraciones, los paradigmas y modelos son, desde luego, *"tipos ideales"*, por lo que en cualquier sociedad pueden estar presentes ideas originarias de varios de ellos.<sup>16</sup> Generan respectivamente muy distintas creencias y respuestas a la exclusión, lo cual es desde luego mucho menos patológico como condición en el modelo de especialización que en el de solidaridad, por ejemplo. En este modelo, la identidad social se basa en la inclusión social, mientras que en el modelo de la especialización puede ser de índole individual y en el modelo orgánico se estructura con base a los grupos.

Estas son distinciones muy fundamentales, que pueden guiar la acción contra la exclusión en direcciones por completo diferentes. Asimismo, implica que una definición sencilla de la exclusión social sería una utopía. Elegir una definición significa aceptar las perspectivas teóricas e ideológicas que la acompañan.

## **Características especiales del enfoque de "exclusión social"**

### **Una concepción multidimensional y multidisciplinar.**

El concepto de exclusión comprende tanto la denegación de los derechos sociales como las privaciones materiales. Consiguientemente, abarca no solo la falta de acceso a bienes y servicios, vinculada con la pobreza y la insatisfacción de las necesidades básicas, sino también de la exclusión de la seguridad, la justicia la representación y la ciudadanía.

---

<sup>16</sup> Instituto Nacional de Estudios Laborales. Programa de Naciones Unidas para el desarrollo. *"Cómo superar la exclusión social"*. Ponencia para la Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social de la Cumbre, 1994, pág. 13.

Es relevante destacar a efectos de este estudio, que la exclusión tiene mucho que ver con la desigualdad en múltiples dimensiones (económica, social, política y cultural). Este amplio marco de referencia no solo ayuda a identificar las principales modalidades y dimensiones de la exclusión, que varían según las distintas situaciones, sino que también proporciona la base para la aplicación de un análisis interdisciplinario efectivo.

Si bien los diferentes aspectos de la exclusión influyen unos sobre otros, no es indispensable que sean congruentes. En efecto, los individuos y los grupos pueden verse excluidos en ciertos aspectos y en determinados sentidos y no en otros.

Por ejemplo, la ciudadanía reviste múltiples dimensiones y los individuos participan en ellas en diferentes grados. O bien trabajadores en algunos países de Asia que son objeto de inclusión económica pero de exclusión política. Otra implicación del criterio multidimensional es que las exclusiones y las inclusiones pueden coincidir, hasta el punto de reforzarse recíprocamente. Por ejemplo, la inclusión prematura en el mercado laboral (que es el caso del trabajo infantil) puede sentar las bases para la exclusión de la adquisición de calificaciones y de autodesarrollo. Asimismo, la inclusión forzada de minorías étnicas puede implicar simultáneamente su exclusión social.

### **La atención enfocada en el proceso**

Al examinarse la exclusión social, puede describirse simplemente una situación dada, pero su ventaja particular, en comparación con la mayoría de las investigaciones, es que concentra el foco de atención sobre el proceso. Capta no sólo las situaciones concretas de exclusión sino también los mecanismos que conducen a ella. En este aspecto, es necesario distinguir dos situaciones por completo diferentes: la de “*exclusión permanente*”, en cuyo caso los grupos viven en los márgenes de la sociedad y aquella en cuyo caso la “*exclusión es creada*” una y otra vez por el funcionamiento de las fuerzas sociales y económicas. En este último caso los individuos pasan de la vulnerabilidad a la dependencia y a la marginalidad, o bien los grupos se reestructuran de continuo a merced de acciones deliberadamente ejercidas para mantenerlos en la dependencia. Las aspiraciones de los diferentes individuos y grupos determinan su capacidad para resistirse a la exclusión, tratándose por otra parte de expectativas que trascienden el ámbito económico y comprenden los aspectos sociales, políticos y culturales.

Esta perspectiva reviste particular importancia para comprender los vínculos entre la privación y el desarrollo. Hay ciertas pautas de desarrollo en las cuales es intrínseca la exclusión, por cuanto el crecimiento económico se concentra en determinadas regiones o grupos, las ventajas adquiridas son captadas por elites nacionales e internacionales, la necesidad de tener una fuerza de trabajo barata y dócil conduce a la inobservancia de derechos, y la reestructuración de sistemas anteriores de producción e intercambio conduce a la supresión de las instituciones de cooperación y participación. Por tanto, es probable que para entender las causas de la persistencia de la segregación ocupacional sea fundamental comprender las modalidades mediante las cuales tiene lugar la exclusión.

### **Los actores y agentes sociales en el foco de la atención**

Así como tiene lugar procesos tanto de inclusión como de exclusión, operan también actores sociales que determinan a su vez las inclusiones y las exclusiones.

Un importante aspecto del tratamiento del tema de exclusión social es la identificación de estos actores, y la comprensión de sus motivos para excluirlas y de la forma en

que proceden para excluir a otros. Los distintos grupos sociales defienden activamente sus respectivos dominios contra los extraños. El Estado puede desempeñar el papel de árbitro, impidiendo la exclusión de un grupo por otro, o asegurando que los diferentes grupos ocupen sus respectivos lugares y trabajen de mutuo acuerdo. Pero esta concepción positiva del Estado está lejos de ser inequívoca. En efecto, las medidas oficiales pueden también conducir a exclusión del acceso a servicios y oportunidades de aquellos que no pueden ejercer influencia sobre el gobierno, o, al contrario a la inclusión forzosa de ciertos grupos contra su voluntad. En este aspecto también son importantes actores como: las empresas, las autoridades locales, las instituciones religiosas y las élites de cada localidad. Las empresas generan puestos de trabajo y originan ingresos, incluyendo así a algunas personas en nuevas oportunidades económicas. Sin embargo, si en su esfuerzo por competir no toman en cuenta los objetivos sociales, las empresas pueden llegar a excluir a los trabajadores de la protección social. Los profesionales de nivel universitario y las organizaciones internacionales tampoco son inocentes, en la medida en que contribuyen a dirigir el foco de atención y a fijar prioridades.

Con este mismo criterio, se adjudica a los excluidos la misión de promover su propia inclusión. La exclusión de la participación efectiva es una dimensión de la exclusión en general, pero en vista de su importancia práctica también constituye el eje en torno al cual, giran los restantes aspectos de la exclusión. En este aspecto, la participación incluye las cuestiones de organización y representación, la actuación política, la asunción de los poderes de la ciudadanía y una participación más general en los intercambios sociales.

La actuación de los agentes sociales en los procesos de exclusión tiene importantes efectos sobre la elaboración de políticas. La atención se dirige hacia el comportamiento de los excluyentes, y la forma en que la exclusión puede ser contrarrestada, así como en las maneras en que los distintos grupos pueden organizarse para promover la inclusión. Hay una amplia variedad de actores que pueden intervenir para evitar o dejar sin efecto la exclusión; uno de ellos ha de ser el Estado, pero no el único, y quizás sin asumir un papel dominante.

De este modo, mediante este enfoque es posible realizar un reconocimiento institucional, en el cual la aceptación y admisión de los actores sociales involucrados en el sector, proveerá mejores perspectivas laborales a las mujeres interesadas en el desarrollo socio-profesional en esta rama de la industria. Lo cual implicaría cambios profundos en los "valores creencias y costumbres" tanto de los actores directamente vinculados a la construcción como de la comunidad en su conjunto. Este aspecto es central en el estudio de *la exclusión femenina asociada al sector de la construcción, de determinados oficios o tareas* desde el punto de vista de género, tal como se visualiza en el estudio de caso.

## **La articulación entre la perspectiva de género y la noción de exclusión femenina del mercado de trabajo**

En el marco de la monografía se concibe a la exclusión social asociada al mercado de trabajo como un concepto capaz de complementar a la categoría analítica de género, en el intento de conocer los procesos de integración y de exclusión de la mano de obra femenina en los circuitos productivos de la industria de la construcción, con especial énfasis en el papel de las instituciones.

Por lo cual, es importante mencionar que un enfoque de exclusión encara fenómenos ya conocidos pero desde una perspectiva diferente. Sin intentar de ningún modo constituirse como una nueva objetividad "superadora" de visiones parciales, pone en acento en ciertos aspectos de las problemáticas sociales diferentes a los que comúnmente se hacen a partir del uso de categorías como marginación, discriminación, pobreza etc.<sup>17</sup>

Adoptar la perspectiva de exclusión promueve la formulación de determinadas preguntas. En primer lugar, cómo sobre los sujetos de dicho proceso (¿quién está excluido?). El sujeto de la exclusión pueden ser individuos o grupos sociales definidos por variables diversas tales como género, situación laboral, situación económica, lugar de residencia, etc. En segundo lugar, acerca de las dimensiones de las que se está excluido (¿quién está excluido de que?). El qué de la exclusión puede ser una dimensión totalizadora de lo social (exclusión de la de la sociedad) o bien esferas de acuerdo a criterios de demarcación, tales como el mercado de trabajo o bien dentro de éste, de determinadas ocupaciones. En tercer lugar, sobre la definición de los criterios -límites o de los umbrales, a partir de los cuales puede hablarse de exclusión (¿dónde comienza la exclusión?), diferenciándola de otros conceptos fronterizos como desigualdad, vulnerabilidad social o marginalidad. En cuarto lugar, por las causas de la exclusión (¿quién o qué factores originan la exclusión?). Finalmente, se plantea la duración temporal del proceso así como la definición de los estadios previos.

De este modo, si bien el desempleo abierto se refleja en la exclusión del mercado de trabajo, también dentro de éste se presentan diversas formas de exclusión. Muchos trabajadores se ven confinados en actividades donde los empleos son inseguros, mal pagados y de bajas calificaciones. Hay, por una parte, puestos de trabajo "malos", de fácil acceso, pero en los cuales se concentra la pobreza, y por otra, empleos "buenos" con acceso restringido, que proveen cierto grado de seguridad y condiciones de trabajo aceptables. De modo que hay diferentes niveles de exclusión, por cuanto es posible estar incluido en el mercado laboral y al mismo tiempo excluido del mercado de los "buenos" puestos de trabajo o bien de determinadas ocupaciones.

Esta segmentación del mercado laboral tiende a estructurarse sobre la base de grupos fácilmente definibles, en particular respecto al sexo, (caso que compete esta monografía) o bien, el origen étnico y la nacionalidad. De modo, que la exclusión de los medios de subsistencia se vincula con otras formas de exclusión social.

El concepto "procesos de exclusión" focaliza el análisis en un conjunto de acciones sociales que se desarrollan en un determinado tiempo. Al referirnos a procesos y no a personas (los excluidos) se evita "encamar" conceptos en individuos concretos. Es indudable que este tipo de abordaje resulta necesario en ciertos casos (cuando el objetivo es establecer criterios de focalización o de elegibilidad de políticas públicas), no es suficiente si de lo que se trata es de comprender un panorama social complejo. Para el análisis empírico la idea de proceso de exclusión permite adoptar una visión no dicotómica entre integración y exclusión. Las exclusiones y las inclusiones pueden coincidir, hasta el punto de reforzarse recíprocamente. Por ejemplo, la inclusión femenina en el sector de la industria de la construcción (que es el caso que compete a la monografía) puede sentar las bases para la exclusión de determinadas tareas y por tanto del desarrollo femenino en el sector. Dada la existencia de prejuicios, estereotipos de género profundamente discriminatorios los cuales implican asimismo su exclusión. Se permite en este sentido trabajar con fases intermedias entre la integración plena y la exclusión total. Al mismo tiempo la situación se analiza en

---

<sup>17</sup> R, Kaztman, L, Beccaria, F, Filgueira, L Golbert, G, Kessler, "Vulnerabilidad, Activos y Exclusión Social en Argentina y Uruguay" OIT, Santiago, setiembre 1999; pág. 15.

términos dinámicos, haciéndose hincapié en las variables temporales. Esto nos permite tal como propone Robert Castells (1997) captar la marginación genérica realmente como un proceso y comprender la situación de estos individuos como el desenlace de una dinámica de exclusión que se manifiesta antes que se produzcan esos efectos completamente desocializantes. Es así, que los procesos de exclusión abarcan grupos diferentes, ***“En nuestras sociedades, los excluidos no son el resultado del azar resultante de una serie de fracasos individuales que se repiten en todas las esferas...sino que el fracaso los persigue de esfera en esfera bajo la forma de estereotipos, discriminaciones, y menosprecios, de modo que su condición es, en efecto, el fruto de una sucesión de decisiones autónomas sino el de una única, del sistema, o bien de decisiones ligadas entre sí”***. (Walzer,1995, pág. 37)

Para profundizar la temática de la exclusión social y su relación con la perspectiva de género: se hará referencia al pensamiento del sociólogo Pierre Bourdieu, específicamente a partir de sus conceptos de campo y habitus. La vida social para este autor, se mueve entre dos polaridades básicas: un polo material y otro simbólico. De este modo, toda práctica social y sus consecuencias poseen esta doble dimensión: materialidad y simbolismo. La relación entre estructura y símbolo constituye la tensión y preocupación permanente del trabajo de este autor. El espacio social que se articula en la tensión estructura y símbolo está constituido por lo que Bourdieu denomina un conjunto de *“campos”* en relación. Este concepto permite superar definitivamente la explicación puramente material o estructural de los fenómenos sociales. El campo es un espacio donde las acciones expresan esta doble faceta: estructura y símbolo. Los campos se presentan ***“como espacios estructurados de puestos cuyas propiedades dependen de su posición en dichos espacios”***. (Bourdieu 1990, pág.135). Esto quiere decir que un campo es una posición que se establece en relación a otros campos. Asimismo, los diferentes campos poseen distinta importancia dentro del espacio social que ocupan. Existen, por ello, campos más significativos y relevantes que otros.<sup>18</sup>

Lo propio de un campo es la disputa, la lucha que se da entre unos que intentan incorporarse a la dinámica de un campo y otros que ya dominan dicho campo. Un campo se articula en la medida que existe algo dentro de el que está en juego y frente al cual existen diversos intereses.

Un campo se estructura en torno a un capital común y a una lucha por la apropiación de dicho capital. Un capital es aquello que está en juego dentro de un campo, es decir, aquello por lo cual se compite en un campo específico. Bourdieu concibe tres capitales importantes: uno material, uno simbólico y otro cultural. El capital material son aquellos bienes materiales disputados en el campo económico. En el capital simbólico, son aquellos elementos como el prestigio y el status que se disputan en el campo de las preferencias y gustos. Por último, un capital cultural que constituye el saber y conocimiento dentro de una cultura.

Dentro de cada campo existe una distribución del capital y diferentes estrategias de apropiación de éste. De un lado, existen estrategias de mantención del capital monopolizado y, de otro, existen estrategias que buscan alterar la distribución de estos capitales. Junto a ello la incorporación a un campo supone la existencia y el manejo de un código que permita el acceso y la competencia a un determinado capital. No podrán incorporarse a cierto campo quienes no accedan o no manejen los códigos específicos de cada campo, es decir, quienes no posean las habilidades o le habitus necesario para incorporarse a el.

---

<sup>18</sup> Barros, P. De los Ríos, D. Torche, F. *“Lecturas sobre la Exclusión Social”*. Oficina Internacional del trabajo, Santiago, junio 1996, pág. 16.

El habitus constituye un sistema de disposiciones que se adquiere dentro de espacios sociales y que generan prácticas de comportamiento dentro del campo y del espacio social.

Por ello Bourdieu señala que, junto con ser necesaria la existencia de un capital en disputa y gente dispuesta a luchar, es necesario que los individuos que forman parte de un campo sean personas **“...dotadas de los habitus que implican conocimiento y reconocimiento de las leyes inmanentes al juego, de lo que está en juego...”**.<sup>19</sup>

El habitus es antes que nada un conjunto de habilidades adquiridas por medio del aprendizaje, que permite generar estrategias para realizar ciertos objetivos, en este caso la lucha y el acceso de los capitales en disputa. Una vez explicitados los conceptos que se consideran más importantes y útiles de la teoría de Bourdieu, a efectos de este estudio, es relevante observar cómo dichos conceptos pueden ayudarnos a comprender la exclusión social asociada al mercado de trabajo.

Desde las teorías de género retomadas por P. Bourdieu, la exclusión femenina asociada al mercado de trabajo constituye un fenómeno que se da dentro del espacio social y que por tanto estaría cargado de elementos materiales y simbólicos. Sería impensable dejar las situaciones de exclusión -en tanto construcción social- fuera de las condiciones estructurales y simbólicas, dentro de las cuales ellas estarían insertas. En este sentido, los mecanismos de exclusión y los estados de exclusión se situarían al mismo tiempo dentro de coordenadas estructurales.

Por lo cual, la exclusión desde la perspectiva de Bourdieu, tendría que ser combatida en sus formas materiales y simbólicas para actuar con profundidad y eficacia contra ella (ya que sería insensato pensar en intervenciones solo a niveles estructurales).

La exclusión social según el autor sería la incapacidad de ciertos grupos o individuos de acceder al campo o a los campos donde se disputan los capitales de tipo económico simbólico o cultural. En nuestro caso al sector de la construcción, por parte de la mano de obra femenina. Es así que, mediante la categoría de *“sistema de género”* se puede dar cuenta de este carácter multidimensional que posee la exclusión, para poder contrarrestar sus efectos: **“están constituidos por relaciones de poder, creencias, prácticas, estereotipos y normas sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual”**. Según Scott el género establece distribuciones de poder, es decir un control diferencial sobre el acceso a los recursos materiales y simbólicos. Lo importante es descubrir como los caracteres asociados a lo femenino pierden valor y significación social.

En esta perspectiva la superación de la exclusión requeriría de acciones de intervención que revertiesen o compensasen las carencias de habilidades en aquellos campos estratégicos para posibilitar una incorporación básica a la dinámica social más amplia. De este modo, se advierte la interrelación entre la noción exclusión femenina asociada al mercado de trabajo como un concepto capaz de complementar a la categoría analítica de género en sus múltiples dimensiones.

---

<sup>19</sup> Bourdieu, 1990, pág. 236.

## **Desigualdades en el mercado de trabajo: Inclusión / exclusión de las mujeres del mercado de trabajo en Uruguay.**

Tanto en Uruguay como a nivel internacional, se constata desde hace varias décadas un proceso continuado de inclusión de las mujeres en el mercado de trabajo.

La evolución de las tasas de participación según sexo pone de manifiesto el crecimiento del empleo femenino. Las tasas de participación de las mujeres en zonas urbanas eran en 1981 del 37%, en 1991 del 44%, en 1995 del 47% y en 1999 del 49%, según los datos de las encuestas continuas de hogares. En esos mismos años la participación de los hombres presenta pequeñas oscilaciones, manteniéndose en alrededor de un 73% (**Ver en anexo estadístico gráfico1**). A pesar de este crecimiento de la actividad económica de las mujeres este proceso mantiene aún excluidos a importantes sectores de mujeres.

El segundo gráfico permite apreciar la importancia de desagregar la información por sexo y por estrato socioeconómico en tanto permite visualizar que las mujeres más pobres tienen en 1996 tasas de participación mayores que las mujeres que pertenecen a los hogares de mayores ingresos. Esta situación tiene que ver con que las mujeres más pobres - de más de 25 años- aumentaron en los últimos años significativamente su presencia en el mercado de trabajo.

Pero lo que resulta más sugerente de esta información es la mayor desigualdad existente entre las mujeres de los distintos estratos socioeconómicos en el acceso al trabajo que entre los hombres. Distintos factores económicos, familiares, sociales y culturales determinan que las mujeres pertenecientes a los estratos de menores ingresos tengan que hacer frente a desventajas a la hora de incorporarse al trabajo, entre ellos los bajos salarios que se perciben en los sectores en que pueden trabajar de acuerdo a los niveles educativos alcanzados, la falta de oportunidades de capacitación, la carencia de servicios de cuidado para niños pequeños y ancianos.

### **¿Cómo se explica la persistente incorporación de mujeres al mercado de trabajo?**

En los años 70, podemos presenciar cambios importantes en el proceso económico-político que afecta el comportamiento de la PEA (Población Económica Activa Femenina) tanto cuantitativa como cualitativamente. Con ellos se produce un gran desconcierto en las esferas típicamente masculinas hasta ese momento, y al mismo tiempo la necesidad de cuestionar y replantear el tema de la división sexual del trabajo. Algunos factores socioeconómicos y demográficos se encuentran ligados al incremento de la oferta de mano de obra femenina. Entre otros, se puede enumerar los vinculados con la industrialización y urbanización, la reducción de la fertilidad, el aumento del nivel educativo de las mujeres y el creciente deterioro de los ingresos familiares.

Por otra parte, los cambios culturales e ideológicos sobre el papel de la mujer en la sociedad, potenciados por la propia incorporación de las mujeres a la fuerza laboral, han transformado las representaciones culturales de los diferentes actores sociales con relación al papel de la mujer en el mundo laboral, otorgando una mayor legitimidad a la participación de la mujer fuera del hogar. A esto se le suma el desarrollo del equipamiento doméstico, que facilita el trabajo hogareño y reduce el

valor del tiempo de las mujeres en el hogar y los cambios socioculturales, que han ampliado el espectro de ocupaciones consideradas “apropiadas” para las mujeres<sup>20</sup>.

Los procesos migratorios asociados a la industrialización contribuyeron también a ello. Por otra parte, la transformación de la estructura familiar tradicional, el aumento de los niveles de divorcios y separaciones, la creciente conformación de hogares cuya jefatura corresponde a la mujer y la propagación de los hogares monoparentales parecen incidir notablemente.

Los factores económicos derivados de las políticas de reestructuración económica y las expectativas de acceso a mayores niveles de consumo con su consecuente incapacidad de satisfacción de dichas expectativas, contribuyen a explicar el aumento de la tasa de participación laboral y el número de horas destinada a dicha labor.

En Uruguay, la participación de la mujer en el mercado laboral fue históricamente alta (tomando como contexto a Latinoamérica) gracias a la temprana urbanización e industrialización entre otros factores de corte cultural, como ser el bajo analfabetismo, tendencia a casarse tardíamente, y bajo promedio de hijos por pareja.

Ante el agravamiento en la calidad de vida de una importante parte de la población, las mujeres se incorporan masivamente al mercado de empleo aumentando su participación en la PEA (Población Económicamente Activa): en el período 1975-85 se agregaron 79.845 mujeres a la Población Activa y sólo 2360 hombres, por lo que aumentó la PEA en un 97,1% en ese período según datos extraídos del libro “Mujer y Estadísticas” (UNICEF, MEC, INFM).

En Montevideo, la tasa de actividad de mujeres entre 25 y 44 años supera ampliamente las tasas de actividad de Buenos Aires y San Pablo. Por lo cual asumimos que las mujeres montevidéanas han hecho un gran esfuerzo para compensar la pérdida de la calidad de vida de sus familias, en el marco de una crisis generalizada en el Cono Sur.

En la actualidad el trabajo femenino es valorado y considerado un derecho y una aspiración para todas las mujeres. El crecimiento de la participación femenina constituye la característica más relevante de la evolución de la fuerza de trabajo en los últimos años. Según datos del último censo correspondiente a 1996 del Instituto Nacional de Estadística, registra 3.163.763 habitantes de los cuales 1.613.475 son mujeres. Esto significa que la población femenina constituye un 53%, pasando a ser mayoría en el total según señala el Instituto Nacional de la Familia y de la Mujer y el INE. Las mujeres fueron las mayores contribuyentes al aumento total de la PEA registrado en los últimos treinta años. Las proyecciones que se han elaborado esperan que este fenómeno continúe creciendo y lo haga a un ritmo más rápido que la participación masculina (la cual tiene a mantenerse casi constante con tendencias a decrecer).

En síntesis, el incremento de los niveles de instrucción de la población femenina, la responsabilidad de mantenimiento del hogar o la necesidad de aportar nuevos ingresos, conjuntamente con los cambios en las pautas culturales y en los estilos de vida, han estimulado este proceso de inclusión.

Este fenómeno del aumento de la instrucción femenina se da a diferentes ritmos en todos los países. La explicación se vincula a transformaciones culturales sobre el papel de las mujeres y también a las dificultades de acceso al mercado de trabajo, en sociedades donde existe la convicción de que la educación es un canal importante de inserción ocupacional y de ascenso social.

---

<sup>20</sup> “Género e inserción laboral: El trabajo femenino en el sector de producción de la construcción”. FICS (Fondo de Investigación, Capacitación y Seguridad para la Industria de la Construcción) y la Fundación de Educación y Capacitación para los trabajadores de la Construcción BS. As. pág. 3

Las mujeres activas que han accedido a los niveles secundarios y universitarios aventajan a los hombres desde hace más de quince años. La feminización de la matrícula universitaria es creciente, en 1974 la proporción femenina era del 45%, en 1988 del 57 % y en 1999, fecha del último censo estudiantil de la Universidad de la República, del 62.8% (Unesco, 1991; Universidad de la República, 1999).

Se podría esperar que esta fuerte inversión en educación que están realizando las mujeres uruguayas modificará en el futuro la gama de posiciones ocupacionales que ocuparán, logrando una mayor presencia en los sectores técnicos y profesionales. Sin embargo, veremos que el proceso de inserción laboral femenina tiene ciertas características que dificulta el acceso a los niveles técnicos más elevados y a nuevas profesiones u oficios y puestos de trabajo.

### **¿Qué sucede cuando la mujer logra insertarse en espacios donde hasta ahora no había tenido lugar?.**

A pesar de los progresos efectuados para la entrada de las mujeres en el mundo del trabajo, no ha desaparecido del todo la barrera de los sexos. Aunque hoy son raros los oficios prohibidos a las mujeres, sigue siendo infrecuente el ascenso de éstas a los puestos directivos y a los más altos escalones de las jerarquías, tanto en la función pública como en el sector privado. En cuanto a tareas voluntarias o no remuneradas, en el ámbito público, se observa una tendencia creciente de las mujeres, alcanzando en 1996 al 3.5 % de la población femenina urbana ocupada. Mientras que en los varones la tendencia es inversa, el porcentaje de trabajadores "no remunerados" pasa de 3.1 % en 1984 a 1.0 % en 1996 según datos del último Censo poblacional de 1996 extraído del libro "Mujeres y Estadísticas" (UNICEF, MEC, INFM).

La mayoría de las mujeres trabajadoras se encuentran en el sector servicios, mientras que algunas trabajan en la industria. La participación en la actividad económica por sectores y ramas, sirve para conocer diferencias que se transforman en desigualdades, donde también resulta significativo observar las diferencias al interior de cada sector

Este escenario socio-económico conforma un mercado de trabajo segregado, donde las mujeres se concentran más en unas actividades que en otras, al igual que los jóvenes y los hombres adultos. Si bien esta segregación varía, la historia laboral de las mujeres demuestra que en general ellas son demandadas para determinado tipo de actividad. Ello lleva a que se concentren más en tareas de trabajo intensivo (en las manufacturas) y en los servicios, fenómeno que sucede no sólo en el Uruguay sino también en otros países; es una realidad que traspasa distintas culturas y su origen se vincula con la división sexual del trabajo y estrategias del capital.

El género es el eje central en que se encara la discriminación laboral, provocando situaciones de desventaja para las mujeres. Es un hecho que en los últimos tiempos se han incorporado mujeres a trabajos que han sido considerados a lo largo de nuestra historia como "*típicamente masculinos*". La inserción laboral presenta desigualdades entre los sexos, y aun cuando la actividad femenina aumenta, las posiciones que las mujeres tienen en la estructura ocupacional tiende a perjudicarlas más que a los hombres. Al parecer, los "*espacios permitidos*" para el desempeño laboral de las mujeres están prefijados socialmente y se relacionan con actividades de menor dinamismo económico.

Otro aspecto que afecta a las mujeres negativamente, tiene que ver con el empleo a tiempo parcial o subempleo. El 6.1% de las mujeres urbanas ocupadas están

subempleadas y el 13.3% trabajan en empleos precarios. Para los varones el subempleo alcanza al 4.4% y el empleo precario al 16.5 %.

El 54% de la población urbana uruguaya mayor de 14 años y más tiene trabajo, esto representa un 43% para las mujeres y un 68% para los hombres. Entre la población desocupada urbana predominan las mujeres con un 13%, mientras que los varones representan el 7.8%.

Vemos entonces que, **"El aumento en la participación económica de las mujeres parece estar más ligado globalmente a la expansión de actividades femeninas, que a la incorporación de mujeres a tareas que venían desempeñando hombres"**<sup>21</sup>. (Ver anexo estadístico: gráfico 3 ).

## **Las desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso y permanencia en el trabajo remunerado.**

En nuestros países se ha producido en la década del 90 un aumento considerable del desempleo, vinculado a la apertura de las economías a los mercados internacionales (ver quinto gráfico). El gráfico permite apreciar que el desempleo ha ido creciendo y que la brecha entre hombres y mujeres se mantiene a lo largo de la década.

El desempleo afecta en mayor medida a las personas que pertenecen a los sectores socioeconómicos más bajos (ver sexto gráfico). Pero además vemos que existe una importante brecha en las tasas de desocupación de hombres y mujeres de un mismo sector socioeconómico y que las tasas más altas corresponden a las mujeres que pertenecen a los hogares de más bajos ingresos. Aquí también vemos que existen mayores desigualdades entre mujeres que entre hombres de un mismo estrato socioeconómico.

El problema del desempleo femenino no se explica exclusivamente por la insuficiente creación de puestos de trabajo, sino la existencia de trabajos que no están disponibles para las mujeres, ya sea por problemas de calificación de la oferta, como asimismo por la definición social de las ocupaciones que son aptas para uno u otro sexo.

Este fenómeno afecta a la sociedad en su conjunto e impacta en forma directa en la construcción de las relaciones de género. Desde esta perspectiva "lo" femenino y "lo" masculino se construye histórico, sociocultural y simbólicamente, por tanto considero que las percepciones de hombres y mujeres acompañaran dicha dinámica.

Vivimos en una sociedad construida sobre una base androcéntrica. Como observa Keohane<sup>22</sup> en su estudio de la Ciencia Política los cargos que poseen la responsabilidad de tomar decisiones que afectan a la sociedad por entero han estado en manos de hombres. Es casi un monopolio masculino de cargos jurídicos, ejecutivos, mientras que en el estudio de esta disciplina la mujer no se halla contemplada. Por estas razones las mujeres han sido invisibles en el estudio de la política y las otras dimensiones. La participación femenina y más aún su no-participación en la vida pública ha sido no- tópicos clásicos para los estudiosos en la disciplina.

En el ámbito académico, la mujer parte del "no- poder", de la necesidad de ruptura epistemológica que posibilite la reconstrucción de las representaciones androcéntricas del saber- poder académico para llegar a las raíces de su juicio social.

<sup>21</sup> Rosario Aguirre: "Sociología y Género -Las Relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha-". Ed. Doble clic, Montevideo, 1998, pág.81

<sup>22</sup> Nannerl O. Keohane - "Desde el silencio: la mujer y la Ciencia Política". En la actuación femenina en el mundo académico. Ed. Fratema, 1986. Bs. As. pág.126.

Por medio de equipos multidisciplinarios se producen sustantivos avances en el proceso de deconstrucción y reelaboración de conceptos analíticos. Asimismo, siguiendo las reflexiones planteadas por Ibáñez podemos constatar que existen dos órdenes en la investigación social. Una investigación de primer orden corresponde al caso de los sistemas observados donde se trata de *“pensar el objeto”*. Y un enfoque de segundo orden se alude a los sistemas observadores; se trata de *“pensar el cómo pienso el objeto”*. Con este último enfoque se lograría deconstruir el androcentrismo imperante en los medios académicos y avanzar en la construcción de una masa crítica de construcción teórica con base empírica que permita demostrar la incidencia del género en la realidad social.<sup>23</sup>

Pese a la mayor incorporación de las mujeres al ámbito público y su mayor participación en las esferas anteriormente citadas, parto de supuesto que la visión androcéntrica sigue siendo la hegemónica.

Ante la situación de crisis, un gran número de mujeres decide lanzarse al mercado de trabajo con la intención de obtener un ingreso que les permita complementar y o cubrir el presupuesto básico del hogar. De este modo, la industria de la construcción aparece como una alternativa plausible de inserción laboral.

En base a los datos registrados en el Censo Poblacional de Hogares y Viviendas, 1996, se observan 2664 mujeres insertas en la rama de actividad de la industria de la construcción, lo cual representa un 3,11 % del total de la población ocupada en dicho sector del país. Cabe señalar que aunque no sea posible determinar la tarea ocupacional de las mujeres empleadas en la rama de la construcción, se planteó como presupuesto teórico-empírico (en la Cámara de la Construcción) que una amplia mayoría de la población femenina realiza tareas de gestión administrativa, contable y presupuestaria, de comercialización de bienes y servicios, o en la limpieza. Pocas se han insertado en ocupaciones de calificación operativa relacionadas con la construcción edilicia, de obras de infraestructura urbana y de redes de distribución de energía, agua potable, gas y telefonía.

Se pudo deducir del testimonio de los entrevistados del sector empresarial, una predisposición para la inclusión de mujeres solamente en el desempeño de tareas livianas o de terminación y de pintura, las cuales requieren los atributos de prolijidad, detallismo, y minuciosidad. Dejando de lado las restantes tareas que se efectúan en el sector productivo de la industria de la construcción tales como: las vinculadas al oficio de gasista: tarea de control y planificación del proceso de trabajo y tareas de ejecución como por ejemplo picar, hacer roscas, colocación de caños, y colocación de artefactos, levantar paredes, hacer revoque, etc.

Esta descripción de la situación ocupacional del personal femenino inserto en la rama, nos advierte acerca de la reducida propensión de las mujeres a realizar tareas vinculadas al sector de producción de la construcción (evidenciándose en las de carácter administrativo y contable) con lo cual se aprecia que existe una segmentación en el mercado de trabajo del sector.

Lo cual revela que el diseño de los procesos de trabajo ya están marcando quienes lo ejecutarán según aspectos relacionados a la fuerza física necesaria para realizar la acción, de la cual el hombre dispone. Por tanto, el gesto y el uso del espacio que sin duda está asociado a los procesos tecnológicos y de trabajo también producen y reproduce relaciones de poder. Asimismo coincidiendo con Phillips y Taylor *“es en*

---

<sup>23</sup> Inés Iñés - *¿Epistemología de género o epistemología y género?*. En: *Género y Epistemología. Mujeres y disciplinas.* (Montecino y Obach. Comp.) De. Lom Colección Contraseña. 1999. Santiago de Chile. pág.100.

***realidad el sexo de aquellos que realizan las tareas, más que las tareas mismas, el que determina el valor que la sociedad le asigna”.***

Por otro lado, a las mujeres se les presentan barreras socio-culturales que dificultan su inserción en dicho sector.<sup>24</sup> La reversión de esta situación, esto es el reconocimiento institucional y la aceptación y admisión de los actores sociales involucrados en el sector (lo cual implica cambios profundos en valores, creencias y costumbres tanto de los actores directamente vinculados a la construcción como a la comunidad en su conjunto) proveerá mejores perspectivas laborales a las mujeres interesadas en el desarrollo socio- profesional en esta rama de la industria.

Es así, que se consideró pertinente situarse en relación a los cambios y profundizar los efectos que ha tenido la presencia de las mujeres en estos ámbitos que otrora eran netamente masculinos, revelar esto colocará a las mujeres desde una nueva perspectiva.

De este modo, la conceptualización y en la memoria se ha impuesto generalmente el punto de vista masculino. Tomando conciencia de ello, este abordaje se enfrenta a una dificultad, ya que: las categorías de análisis de la realidad, los modelos, los conceptos, han sido construidas para aprehender lo masculino y suelen adaptarse mal cuando se trata de comprender al otro género. Su aplicación a casos femeninos suele exigir un forzamiento, lo que contribuye a percibirlos como excepción, rareza o desviación del modelo general, construido a partir de casos masculinos. Es así, que estudiar *"lo femenino"* exigirá con frecuencia una especial reconceptualización previa.

---

<sup>24</sup> *"Género e inserción laboral: El trabajo femenino en el sector de producción de la construcción"*. FICS (Fondo de Investigación, Capacitación y Seguridad para la Industria de la Construcción) y la Fundación de Educación y Capacitación para los trabajadores de la Construcción BS. As. pág. 14.

## **Una constante en el mundo del trabajo: la segregación ocupacional entre hombres y mujeres**

### **Una constante en el mundo del trabajo: la segregación ocupacional entre hombres y mujeres**

En Uruguay, como en otros países, se constata la existencia de concentración de empleo femenino en un número reducido y determinado de sectores y ocupaciones consideradas como típicamente femeninas y por otro lado un alto porcentaje de ocupaciones urbanas de predominio masculino. Datos de una investigación que se realizó en la Facultad de Ciencias Sociales hace varios años revelaban que en 1986 las mujeres se agrupaban en un número muy reducido de ocupaciones y que la mitad de la población ocupada se polariza en ocupaciones fundamentalmente masculinas o ocupaciones fundamentalmente femeninas (Aguirre, 1998).

En los últimos doce años disminuyó el número de estas ocupaciones, lo mismo que el porcentaje de fuerza de trabajo masculina que se desempeñaba en ellas.

Esta información sugiere que los hombres estarían perdiendo la posición privilegiada en cuanto a disponer de un número muy elevado de ocupaciones predominantemente masculinas. Entre los años 1986 y 1998 disminuyó en catorce puntos porcentuales el porcentaje de personas ocupadas en ocupaciones con predominio masculino (con más del noventa por ciento de hombres).

De todos modos debido al bajo nivel en términos absolutos del trabajo femenino en esas ocupaciones, así como a la entrada masiva de mujeres en los sectores altamente feminizados, estas tendencias todavía no han significado una alteración importante de la segregación sexual del empleo.

Este último fenómeno ha ido habitualmente acompañado de una segregación interocupacional –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

"gehettoización" de las mujeres, en los trabajos con menor prestigio y nivel de remuneración.<sup>25</sup>

La segregación ocupacional tiene efectos negativos. Un experto en estos temas Richard Anker (1997) de OIT Ginebra dice que: **"El asunto es preocupante por varias razones, ya que es causa de una notable rigidez en el mercado laboral y de ineficiencia económica. Hoy en día, una gran parte de los trabajadores quedan excluidos de la mayoría de las ocupaciones, es decir, de la mayoría de los oficios y profesiones. Así se despilfarran recursos humanos, se consolida la inflexibilidad del mercado laboral y se reduce la capacidad de adaptación de la economía"**.

De esta forma, la calidad de los empleos de las mujeres está marcada por la segregación ocupacional por sexo y la subvaloración del trabajo femenino. Ambos fenómenos contribuyen a explicar la existencia de una menor gama de ocupaciones disponibles para las mujeres y las dificultades que éstas enfrentan para acceder a las mismas.

La segregación de género en la fuerza de trabajo es un fenómeno muy extendido, con profundas raíces históricas en la división sexual del trabajo. La segregación ocurre al interior de y entre empresas, ocupaciones y ramas de actividad. Esta se manifiesta a través de la división del mercado laboral en partes separadas, en las que las recompensas y las condiciones de trabajo son diferentes entre las cuales la movilidad es limitada. Las mujeres se concentran en un conjunto reducido de ocupaciones definidas como tradicionalmente femeninas (segmentación horizontal) y en puestos de menor jerarquía al interior de cada ocupación –menor salario, prestigio y poder de decisión– (segmentación vertical). La segregación de género afecta, además, negativamente a las futuras generaciones, por cuanto la orientación vocacional – las decisiones de educación y capacitación de los niños y niñas – está influida en gran medida por las oportunidades de ejercer tales especializaciones en el mercado de trabajo, actuando como un factor de transmisión intergeneracional de la desigualdad (Anker, 1998).<sup>26</sup>

Al parecer coexisten dos tendencias contradictorias que contribuyen a mantener la segregación. El proceso de tercerización de las economías (aumento del sector servicios) ha llevado a la pérdida de importancia de algunos oficios masculinos. Pero al mismo tiempo se ha acentuado la segregación interna de los servicios, generándose nuevas ocupaciones que son asumidas por cada sexo. Así lo que se avanza en la integración de las ocupaciones, como consecuencia de la

---

<sup>25</sup> Esto fue observado por Póstuma (1996) en su estudio de empresas de rubro automotriz en Brasil. Las mujeres trabajan en áreas separadas y ejecutaban tareas definidas explícitamente por su sexo. Se les colocaba en posiciones que requerían poca calificación, poca responsabilidad y tenían menores salarios. Además de las situaciones tradicionales de segmentación del trabajo femenino, observó actitudes y comportamientos que tendían a reproducir la inserción subordinada de la mujer en el trabajo. El nivel de escolaridad de las trabajadoras era superior al exigido para el cargo, sus oportunidades para acceder a la capacitación y mayores calificaciones eran más restrictivas que para los hombres, lo cual dificultaba las posibilidades de carrera laboral.

<sup>26</sup> El nivel de segregación se mide a través de índices que captan la evolución del grado de segregación a lo largo del tiempo, comparar países y grupos sociales al interior de cada país. El que se usa más comúnmente es el índice de Disimilitud de Duncan (Duncan y Duncan, 1955) que permite medir la segregación de dos tipos de personas (por ejemplo, hombres y mujeres, negros y blancos). El índice usa una definición implícita de integración como una situación en que cada grupo tiene una representación en cada ocupación, la que es proporcional a su peso en la fuerza de trabajo. Diversos estudios muestran que la segregación intraocupacional por género es fuerte, por lo que, a fin de captar los niveles reales de integración /segregación, es necesario contar con una clasificación lo más desagregada posible de las ocupaciones.

modernización del sistema de empleo se pierde por la mayor especialización de los oficios, que se ha vuelto más rígida por sexo. (Willms- Herget,1991)

Para abordar esta temática, de la segregación ocupacional en el sector de producción de la construcción, mediante esta experiencia piloto; se toma en consideración aquellos aspectos relevantes desde el discurso de los actores del sector empresarial. Se priorizó en el estudio aquellos aspectos ligados a los requisitos para la contratación de la mano de obra femenina, las competencias requeridas para el trabajo en obra, es decir lo referente a los mecanismos de oferta y demanda existentes en la experiencia piloto.

De este modo, se abordará desde una perspectiva descriptiva, la problemática de las relaciones laborales de las mujeres insertas en la experiencia. Por relaciones laborales *“se entiende los vínculos contraídos entre los trabajadores y los empleadores en el ámbito de trabajo, en el marco de la legislación laboral vigente que regula dichas relaciones”*.<sup>27</sup>

## **Concentración de mujeres en un número pequeño de oficios: ¿Cualidades *“inherentes”* o cualificaciones adquiridas?.**

Se hará referencia al perfil de competencias laborales de las mujeres insertas en la rama a través de la experiencia piloto, con el objetivo de detectar y esclarecer aquellas líneas de acción que posibiliten elaborar políticas que puedan contrarrestar la exclusión en el sector. Se procura, pues, conocer *“las habilidades, destrezas y conocimientos que deben poner en práctica para lograr óptimos desempeños en el espacio de trabajo”*.<sup>28</sup>

Se parte del concepto de competencia ya empleado en el estudio anterior, como una cualificación profesional, compuesta por los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, combinada con la flexibilidad y autonomía para intervenir en la organización del trabajo y en procesos de planificación, registrando el movimiento desde la especialización hacia la des-especialización en el trabajo. Esta caracterización de las competencias incluye, además de las cualificaciones profesionales, *“las formas de comportamientos personales y sociales”*.

Según lo extraído en la investigación efectuada por el Fondo de Investigación, Capacitación y Seguridad para la Industria de la Construcción, se tuvo en cuenta durante el desarrollo del presente estudio la siguiente distinción en torno a las:

- Competencias generales o básicas
- Competencias de orden práctico
- Competencias de orden tecnológico

Se consideran *competencias generales*, las capacidades elementales que se aprenden y desarrollan en todo proceso escolar y/o en las más habituales y variadas formas de socialización de las personas. Entre estas, se registran las siguientes: la capacidad de tratar con textos escritos, la capacidad de escribir, la capacidad de tratar con símbolos matemáticos, y por último la competencia de habla, de expresarse verbalmente y de escuchar.

<sup>27</sup> *“Género e inserción laboral: El trabajo femenino en el sector de producción de la construcción”*. FICS (Fondo de Investigación, Capacitación y Seguridad para la Industria de la Construcción) y la Fundación de Educación y Capacitación para los trabajadores de la Construcción BS. As. pág. 18.

<sup>28</sup> Eduardo Rojas *“El saber obrero y la innovación en la empresa”* Cinterfor OIT.

Estas competencias aparecen de manera imprescindible al momento de buscar una ocupación, ya que se constituyen en saberes básicos que deben ponerse en juego en cualquier tipo de tarea u ocupación. En la actualidad, debido a los continuos cambios tecnológicos y organizacionales, estas competencias aparecen con una relevancia fundamental, ya que permiten a los diferentes actores adaptarse a los fluctuantes escenarios productivos y desarrollar competencias de índole prácticas y tecnológicas.

Al considerar a las **competencias de orden práctico**, nos referimos a la traducción de saberes y destrezas - formalizables según las reglas del método científico - a pautas de acción que descansan en procesos de interpretación y aplicación realizados por personas. (E. Rojas: 1997)

Algunas de las competencias prácticas que poseen las mujeres empleadas en la industria de la construcción son las siguientes: Uso de recursos (identificar, organizar, proyectar y asignar recursos diversos), Interacción y comunicación (trabajar y cooperar con otros), e Información (adquisición y utilización reflexiva de los datos).

Por su parte, las **competencias de orden tecnológico**, se encuentran definidas básicamente como reglas científico-técnicas para operar sobre las cosas y los sucesos, son conocimientos y destrezas cuya especificidad y aplicación está fuertemente marcada por los contextos particulares de cada contexto socio- técnico de producción. La noción "*técnica*" es un complejo de saberes, formalizables, según las reglas y procedimientos proporcionados por las ciencias exactas, cuya aplicación productiva exitosa está asegurada, en cualquier circunstancia y lugar, si es que cumplen las "*condiciones de margen*" en que fueron originados y establecidos esos saberes.<sup>29</sup> Tales como "*perfeccionismo, en el desarrollo de las tareas, meticulosidad, minuciosidad*" las cuales constituyen un conjunto de saberes y conocimientos que son revalidados en cada contexto laboral -técnico específico.

Una vez descrito el conjunto de competencias básicas, operativas y técnicas que deben desarrollar las mujeres en su realidad cotidiana de trabajo en el sector, se relevaron las competencias laborales más demandadas por el empleador y el capataz desde una perspectiva descriptiva.

Respecto a la percepción del capataz alude al "*compañerismo*" como cualidad fundamental que debe tener una obrera de la construcción para abordar el trabajo en equipo y asimismo poder aprender y lograr una buena adaptación en la obra.

*"Lo principal es que sean buenas compañeras, saber a la vez de ponerle su lugar a los demás también ubicarse ellas también, digo no porque sino se crea un ambiente medio en donde se den lugar a los malos entendidos. A veces viste es medio problemático el tema, el ambiente laboral entre hombre y mujer. También la parte laboral yo la vi muy bien aprendieron muy rápido el oficio digo, si bien no le dio el tiempo para formarse del todo el tiempo que estuvieron avanzaron bastante, venir como aprendices y de pronto llegar a medio oficial digo pero de buena mano de obra. Yo que se, el compañerismo te permite todo, llegas a aprender mas de lo que te imaginas y a la vez vos te adaptas bien" (E:56).*

Considerando la amplia minoría de la mano de obra femenina respecto a los varones en su ámbito, resulta relevante conocer la adaptabilidad de las mujeres a su lugar de trabajo, prestando particular atención a las relaciones interpersonales que tienen lugar en el espacio social de producción. Desde la perspectiva de género es posible visualizar cierto "*prejuicio genérico*" respecto al ambiente laboral de la obra entre hombre y mujer. En el discurso del entrevistado se lo cataloga como *problemático* y se reafirma la temática "*de poner límites para evitar choques o malos entendidos*". Esto da cuenta de una "*cultura de trabajo*" históricamente masculina con sus pautas

<sup>29</sup> E. Rojas:1997

de comportamiento propias “visibles e invisibles”<sup>30</sup>. La cual es producto de las propias formaciones socio-culturales donde se gestan expectativas sociales diferentes para hombres y para mujeres. De este modo, siguiendo a Bruschini (1978) se suscita “una sexualización de las ocupaciones y de las tareas”, es decir la segregación ocupacional según sexo, la cual constituye un denominador común de los mercados de trabajo en países industrializados y también en desarrollo: persiste a través de las décadas y las fronteras internacionales. La existencia de la segmentación ocupacional según género en el mercado de trabajo se expresa en la concentración ocupacional de las mujeres en un conjunto reducido de ocupaciones y tareas que se definen como típicamente femeninas en términos culturales (segmentación horizontal).

*“¿Una obrera mujer? No sé porque las compañeras que tuvimos hasta el momento por lo menos se han adaptaron bastante, muy rápido, se han metido en el grupo de todo lo que es el ambiente de la construcción ¿no? que es difícil digo pero, generalmente digo se trata de un poco de compañerismo ¿no?, de saber poner límites en el caso de las mujeres también. Aste traían con muchos hombres, entonces alrededor, entonces sin tener de repente digo choques frontales con los compañeros de decir bueno hasta acá, que por suerte se dio, digo se jugó una buena ubicación de las dos partes de los hombres y de las mujeres en este caso...” (E5)*

El entrevistado considera que la mujer se inserta en condiciones adecuadas en el espacio de trabajo, esto es, en las obras. Pese a tratarse de un medio adverso en términos de condiciones ambientales de trabajo ya que en su totalidad se halla constituido por hombres, los cuales poseen sus “códigos” de relacionamiento personal y laboral. Se observa un alto grado de adaptabilidad de las mujeres al mismo especialmente en el manejo de las relaciones interpersonales. En este sentido, se argumenta que reúnen cualidades como: el compañerismo fundamental para afrontar el trabajo en equipo, asimismo poder aprender y lograr una buena adaptación en la obra. Esto también se ve reflejado en la capacidad que poseen en el manejo del *clima de obra* (lo cual incluye asimismo las inclemencias del clima, viento, tierra, propias de la obra, etc).

La percepción del capataz respecto a las competencias laborales alude a considerar las competencias tecnológicas como las mejores para lograr superiores condiciones de trabajo, en el caso de la mano de obra femenina. Es decir aquellas competencias en las cuales logran destacarse y perfeccionar la calidad de sus trabajos.

*“Creo que están más en el detalle de pronto, en la tercera que me nombraste, digo se adecua más. No sé, pienso que la mujer ya de por sí tiende a ser más detalista, más meticulosa ¿no?. En el trabajo de obra en el caso de nosotras generalmente digo se va muy a la carrera muy a la loco a veces. No sé si es general pero el noventa por ciento es dale y dale. Sin embargo la mujer está más en el detalle en la terminaciones asimismo que no sabían mucho, yo lo ví en el caso de “Terrendas”, que no sabían mucho del oficio, digo a medida que fueron aprendiendo, digo uno veía que prestaban más atención en el tema por ejemplo de entregar un apartamento ellas te lo entregaban y te lo entregaban limpio, por ejemplo ¿entendés?, te limpiaban todo el zócalo las aberturas todo, vos entrabas al apartamento y estaba limpio lo que generalmente en el caso de los hombres es medio difícil la limpieza y es poco importante el tema de la limpieza digamos, porque nosotras, vos entras al departamento ya a terminarlo y cuando salís cerrás la puerta y ahí. Por eso te digo para mí es más el tema del detallista, más las terminaciones es lo que ellas más se destacan” (E5)*

Asimismo, se puede percibir en el discurso cierta tendencia a proyectar los roles clásicos femeninos aludiendo a “la limpieza, el detallismo” y el hecho de destacarse en las “terminaciones”; diferenciándolo de la labor del hombre en el cual la limpieza

<sup>30</sup> Es decir, las sanciones difusas que forman parte del comportamiento cotidiano, repercusiones de carácter social, tales como el aislamiento o la discriminación.

“es poco importante”, el mayor interés sería entregar el trabajo rápido. En general en nuestra cultura, las mujeres son socializadas en torno a ocupaciones vinculadas a la reproducción, que comprende bastante más tareas que las propiamente relacionadas a la reproducción biológica. Para señalar esta multiplicidad de asignaciones Edhom, Harris y Young introdujeron en la literatura sociológica la distinción entre tres aspectos de la reproducción: reproducción social, reproducción de la fuerza de trabajo, y reproducción biológica. **“La primera se refiere a la reproducción de las condiciones que sostienen un sistema social (..) mientras que la reproducción biológica es estrictamente cosa del desarrollo físico de los seres humanos, la reproducción de la fuerza de trabajo tiene que ver con el proceso por el cual esos seres humanos se convierten en trabajadores..”**<sup>31</sup> Es así, que esta distinción permite señalar, que la asignación a las mujeres de las tareas de la reproducción social y cotidiana son un hecho cultural e históricamente contingente y por tanto, socialmente modificable. De este modo, se conforma un mercado de trabajo segregado, donde las mujeres se concentran más en unas actividades que en otras, al igual que los jóvenes y los hombres adultos. Si bien esta segregación varía, la historia laboral de las mujeres demuestra que en general ellas son demandadas para determinado tipo de actividad. Ello lleva a que se concentren más en tareas de trabajo intensivo (en las manufacturas) y en los servicios, fenómeno que sucede no sólo en el Uruguay sino también en otros países; es una realidad que traspasa distintas culturas y su origen se vincula con *la división sexual del trabajo y estrategias del capital*.

La asignación a esferas de hombres y mujeres ha ido conformando una división en lo que se ha denominado el mundo público y el mundo doméstico o privado. Las destrezas que ambos mundos requieren son distintas y por tanto distintas son las que han desarrollado los hombres y mujeres. Según esta división genérica a los hombres les corresponde desarrollar la fuerza física, la racionalidad, la iniciativa; a las mujeres la motricidad fina, el mundo de los afectos, la pasividad.

*La división sexual del trabajo* produce bajo el régimen capitalista una diferenciación estricta entre las tareas domésticas desarrolladas en el hogar y el trabajo productivo, efectuado en el lugar de trabajo, aunque esta división espacial hogar taller este relativizada por las nuevas modalidades del mercado de trabajo. Aguirre señala que diversos estudios consideran fundamental tomar en cuenta las consecuencias de la separación del ámbito doméstico y la esfera laboral a partir de la revolución industrial. Esta separación trajo aparejada una nueva división sexual del trabajo: los hombres trabajan afuera y las mujeres son las encargadas de la domesticidad. Ello creó expectativas sociales diferentes para hombres y para mujeres. También produjo una división por edad: niños y ancianos pasaron a ser dependientes. El sexo y la edad constituyen a partir de entonces el eje de la división del trabajo en las familias<sup>32</sup>.

Como señala H Moore **“la aparente invisibilidad del trabajo de la mujer es una de las características de la división sexual del trabajo en muchas sociedades”**. Es así que el trabajo se concibe normalmente como **“una actividad necesariamente vinculada a la relación salarial con valor en el mercado”**<sup>33</sup>, entonces las labores domésticas y de subsistencia desempeñadas por la mujer serán infravaloradas. Por ello es importante tener claro a efectos del análisis que **“trabajo no es solo lo que hace la gente, sino además las condiciones en que se realiza la actividad y su valor social en un contexto cultural determinado”**<sup>34</sup> Precizando aún más el concepto conviene señalar (Supervielle, 1999), cuando se piensa en términos de trabajo se sigue aludiendo a los procesos de acumulación de

<sup>31</sup> Benería, “Reproducción, producción y división sexual del trabajo” CIAP, Rep. Dominicana, 1984.

<sup>32</sup> Aguirre, 1998.

<sup>33</sup> Finkel, 1994

<sup>34</sup> Moore 1991

capital, de creación de valor y de las condiciones de trabajo necesarias para dar cuenta de lo anterior. Y cuando se piensa en términos de empleo, se piensa más en las condiciones contractuales y en las identidades individuales que el empleo posibilita.

Por otro lado, la percepción del contratante posee una dimensión más amplia, concibe como difícil establecer un tipo específico de competencia laboral ya que incluye aspectos de los tres tipos, como ser la expresión verbal y el trabajar y cooperar con otros.

*"En el personal femenino pienso que es difícil cuantificarlo, están divididos en tres sectores o segmentos que creo que hay cosas de uno y de otro que se pueden tomar, trabajar con textos no es algo que tenga tanto que ver con la construcción, pero si expresión verbal sí, está perfecto y la segunda lo de trabajar y cooperar a otros es muy importante" (E6)*

No obstante, concibe que las competencias de orden tecnológico serían las que más se adecuan en el caso del personal femenino.

*"Eh... yo pienso que lo que se busca para lograr un rendimiento bueno o óptimo como tu decís, es una persona como dijimos honrada, detallista que sepa trabajar, con ganas de aprender, y una cantidad de cosas. Entonces más que nada pienso que la que reúne más condiciones en el caso de la mano de obra femenina sería la tercera que me nombraste, los últimos atributos que me nombraste, meticulosidad, perfeccionismo ¿no?, sí, sí más que nada sería eso... más todo lo que hablamos antes, sería lo necesario para obtener un rendimiento bueno, que cada vez llegue a superarse más" (E6)*

Partiendo de una clasificación extraída del "Estudio de la Industria de la Construcción" elaborado por la Junta Nacional de Empleo conjuntamente con el INE, se incluye una interrogante acerca las características del trabajador más valoradas por el empresario. El entrevistado priorizó "la honradez y la experiencia" como núcleo central para desarrollar las restantes características. También señaló que tiene que gustarle el oficio para lograr buenos resultados, ser emprendedor, y tener humildad en el aprendizaje fundamental para desarrollar el oficio (aludiendo a las características de los trabajadores de la rama en líneas generales).

*"la honradez va a llevar a que ella sea... que tenga responsabilidad para llegar, que sea puntual, que tenga calificación que una serie de cosas que la honradez misma propiamente dicha, la va llevar a que la persona esté... pueda tener esas otras aptitudes, entonces yo creo que la base de todo es la honradez y la experiencia entonces con esas dos cosas puede caminar al resto" (E6)*

Si bien se considera desde el discurso de los actores del sector empresarial que logran destacarse en las competencias de orden tecnológico: *detallismo, minuciosidad, meticulosidad*, consideradas "cualidades inherentes" a la mano de obra femenina; al momento de la contratación se prioriza otras competencias más subjetivas estrechamente ligadas a la adaptación al ambiente masculino.

De este modo, el perfil de "competencias laborales" se halla íntimamente ligado con la "conciencia de género". Siguiendo el discurso, las competencias de orden tecnológico, serían las que les permitirían a la mano de obra femenina obtener óptimos resultados en desarrollo de las tareas en el sector dado que son consideradas "cualidades inherentes" al hecho de ser mujer.

Al hablar de *conciencia de género*, nos referimos a un sentimiento de similaridad de condiciones y destinos experimentados en un "nosotras" o "nosotros" que acepta las diferencias irreductibles de cada sexo. En efecto, esta "conciencia de género" se articula seguido en las mujeres a la idea de una superioridad acerca de la gerencia

del hogar, fermento de la sociedad, remedio del mal del Estado, que por cierto no es nunca considerada una "gran tarea"...

Aquí, surge desde el punto de vista de género, un cuestionamiento acerca de hasta qué punto son válidas estas *inherentes cualidades femeninas*. Éstas derivan del impacto que tiene tanto para mujeres como para hombres el desarrollarse en una cultura patriarcal en la que se reciben mensajes muy claros sobre el papel que deben jugar en nuestra sociedad los hombres y las mujeres de acuerdo a su sexo así como la valoración de este rol. Se ha dicho (Walker, 1994) que estos mensajes delegan a la mujer a un segundo plano ya que conllevan una denigración de todos los valores, aptitudes y actitudes que se le inculcan a ella. Además del impacto negativo que esto tiene para la mujer en cuanto a la internalización de estos mensajes, la "normalidad" de los mismos en cuanto a lo prevalentes que son en nuestro medio, los hacen difíciles de detectar. Siguiendo a Jean Baker Miller (1991), en nuestra cultura centrada en lo masculino, lo que llamamos "cultura" es realmente la experiencia de los hombres de forma en la que ellos la han definido. Este estudio intenta justamente dar un paso ante la interrogante de hasta qué punto esta "cultura laboral masculina" es considerada con la inclusión femenina en dicha experiencia piloto

Estas estrategias identificatorias son muy fuertes y hacen difícil la afirmación de una subjetividad, especialmente en el ámbito típicamente masculinos en el que se basa la investigación. ¿Cómo decir "yo" en vez de "nosotros?", ¿Cómo reivindicar una diferencia con la identidad?

Se considera relevante introducir en el estudio, el concepto de "identidad" el cual resulta esclarecedor de esta temática. No es el propósito desarrollar el tema de la construcción de identidades de género, pero si es importante destacar que ellas están en la base de determinados hábitos y habilidades que luego se pondrán en juego en el mundo del trabajo y del empleo.

Hablar hoy de *identidad*, supone un cuestionamiento acerca de la percepción femenina centrada exclusivamente en su subordinación. Ya que en las investigaciones actuales, se reconoce la "**heterogeneidad de sus posiciones y la diversidad de sus experiencias en relación con su clase social, su pertenencia regional, étnica o religiosa, así como con los distintos momentos de su ciclo de vida**"<sup>35</sup>. En América Latina esta problemática de la identidad de género femenina y masculina, con énfasis en la femenina, ha adquirido prestigio en los crecientes debates por el feminismo.

La identidad de género se va construyendo durante toda la vida. En la etapa adulta el proceso de socialización se lleva a cabo a través de distintas instituciones y prácticas sociales. El trabajo en tanto empleo es un agente socializador de género, no es un espacio neutro en el que se construye a partir de cero, las relaciones entre los géneros. Éste no ser neutro se concretiza en *la división sexual del trabajo*, la cual pone de manifiesto que cada tarea tiene género y en la relación que las trabajadoras tanto como los trabajadores establecen con la tecnología, la cual también tiene género. La división sexual del trabajo, constituye una categoría central de análisis la cual nos permiten comprender los mecanismos de constitución de lo "femenino", casi siempre desvalorizado tanto en prestigio como en salario.<sup>36</sup>

Todas las sociedades humanas tienen algún tipo de división sexual del trabajo; es decir que hay trabajos que realizan los hombres y mientras que otros caen en la

<sup>35</sup> Arango, León, Viveros, 1995, pág. 172.

<sup>36</sup> Delphine Gardey (1995) en una investigación a través del género, comparó sistemáticamente las posiciones, carreras y comportamiento profesionales de hombres y mujeres que ocupan un mismo sitio de empleo.

órbita femenina. No obstante, de acuerdo a la literatura antropológica hay una enorme diversidad entre lo que puede considerarse trabajo femenino y masculino. Como dice Elizabeth Lobo: "No existen factores naturales inherentes o lógicos que instituyan la división sexual del trabajo, sino que existe una construcción social y prácticas y relaciones de trabajo cuya coherencia reside en la articulación muchas veces simbólica de varios factores".<sup>37</sup>

La insistente pregunta acerca de las cualidades "inherentes" disfraza las cualificaciones adquiridas, la concentración de las mujeres en un número pequeño de tareas y oficios, la distancia persistente entre nivel de formación y de realización profesionales. Lo menos que podemos decir sobre éste ángulo, es que las relaciones entre lo masculino y lo femenino se vuelven discriminantes.

Como se mencionó con anterioridad, aludiendo al testimonio de los entrevistados del sector empresarial, se puede deducir cierta predisposición para la inclusión de mujeres al desempeño de tareas livianas o de terminación y de pintura, las cuales requieren los atributos de prolijidad, detallismo, y minuciosidad, tareas consideradas "apropiadas" a su género. Dejando de lado las restantes tareas que se efectúan en el sector productivo de la industria de la construcción tales como: las vinculadas al oficio de gasista: tarea de control y planificación del proceso de trabajo y tareas de ejecución como por ejemplo picar, hacer roscas, colocación de caños, y colocación de artefactos, levantar paredes, hacer revoque, etc. Como podemos observar en nuestro país la mano de obra femenina no se han incorporado en ocupaciones de calificación operativa relacionadas con la construcción edilicia, de obras de infraestructura urbana y de redes de distribución de energía, agua potable, gas y telefonía.

*"Claro el tema lo hacen las personas, no se el tema que nosotros en la pintura es diferente que en la albañilería. Por ejemplo en la pintura creo que agarraría perfectamente, porque es otro ambiente aunque te parezca mentira, es otro ambiente que hay dentro del grupo de lo que es la pintura a lo que lo que es la albañilería a pesar de pertenecer a toda a la construcción, no creo que fueran tomadas de la misma manera, no creo que funcionara de la misma manera, al ser otro ambiente. Digo porque a mí me pasó de ver en el Legendus de parte de los albañiles por ejemplo que a pesar que el relacionamiento con ellas no era malo por otro lado vos veías un poco de rechazo. "¿mujeres trabajando acá, a donde hemos llegado?" algo así, por eso sería bastante más difícil que lo acepten, pero estaría bien a mí me parecería bárbaro el tema sería más duro que con la pintura"(E5)*

Por lo señalado, aún no se ha superado la barrera de los sexos, puesto que se vislumbra "desigualdad" en las tareas efectuadas en la experiencia. Ya que las mujeres contratadas se dedicaron al oficio de la pintura y tareas de terminación. Según el discurso del contratante pudo haber existido en ellas mismas una autolimitación para efectuar tareas donde se requiere la fuerza, solo dos de ellas cumplían correctamente. O bien una discriminación por parte de los hombres al autolimitarse a instruir las correctamente en el oficio (temática que se retomará en los capítulos siguientes).

*"...porque lo que se quiso se logro hasta cierto punto, pero como que no pudo evolucionar, no se porque, ellas llegaron también a un momento que ellas también se auto limitaban, por ejemplo el subir en un andamio o hacer determinado trabajo en las alturas o otras cosas que se limitaban a hacerlo, ponían su condición de sexo femenino y limitaba ciertas cosas, por ejemplo cargar latas de pintura cargar bolsas de cemento y limitaba ciertas cosas, por ejemplo cargar, te digo había dos personas que lo hacían, pero otras ponían su condición de sexo femenino para no hacerlo, o sea que hubo limitación por parte de los hombres a no querer enseñar y a su vez, quizás ellas se*

<sup>37</sup> Susana Rostagnol "Género y división sexual de trabajo . El caso de la industria de la vestimenta en Uruguay". pág. 283.

Es así, que Marglin (1980) señala que lo que parece ocurrir es que una vez feminizada la tarea esta pasa a ser representada como “*menos compleja*”. Con la competencia femenina los hombres se movilizaron “*para no permitir que mujer alguna aprenda el oficio*”. Marglin observa que esta “*acción*” no hubiera sido necesaria, si la fuerza o las habilidades exigidas estuvieran más allá de las posibilidades femeninas” (1982:48). La especialización restringida, sea ella basada en el género o en la “**calificación obedece frecuentemente a restricciones y obstáculos artificiales**”. Aludiendo principalmente a los criterios considerados como naturales, son también muy discutibles.<sup>38</sup>

En síntesis, si bien desde el discurso de los actores ligados al sector empresarial se considera que las mujeres logran destacarse por sus “*cualidades inherentes*”, aludiendo a las competencias de orden tecnológico; al momento de la contratación se prioriza otras competencias más subjetivas estrechamente ligadas a la adaptación al ambiente masculino. Lo cual revela cierta ambigüedad en el perfil de competencias desde la perspectiva de género. Por un lado, en el discurso se priorizan las competencias de orden tecnológico (*detallismo, minuciosidad, perfeccionismo*) como las habilidades que deben poner en práctica las mujeres para lograr óptimos desempeños en el espacio de trabajo, es decir en las cuales logran destacarse, considerándolas inherentes al hecho de ser mujer. Por otro, se consideran muy relevantes dentro del perfil ciertas cualidades más bien subjetivas como ser: las características de honradez, humildad para el aprendizaje, compañerismo, buena capacidad de expresión verbal y trabajo de cooperación con otros. Haciéndose hincapié en éstas últimas como centrales para afrontar el ambiente laboral y asimismo adaptarse. Lo cual indica que el perfil de competencias laborales no es fácil de determinar, ya que no se identifica con un tipo de competencia en particular.

Sin embargo, dicha afirmación nos permite dilucidar en el perfil cierto *estereotipo o prejuicio genérico* arraigado en *la división sexual del trabajo*, la cual nos permiten comprender los mecanismos de constitución de lo “*femenino*”, y lo “*masculino*” y de este modo, cuestionar categorías y métodos que aprendimos a considerar neutrales. Lo cual ya implica una consideración importante a la hora de pensar estrategias que puedan revertir dicha segregación.

Como observan varios investigadores la propia calificación es sexuada y refleja criterios distintos para el trabajo realizado por hombres y mujeres, ocurriendo frecuentemente una descalificación del trabajo femenino, asimilado a atributos naturales desconsiderándose el entrenamiento en el oficio. Tal como señalan Phillips y Taylor “**la cuestión está en el hecho de que el sexo de aquellos (as) que realizan las tareas, más que el contenido de las tareas, contribuye para identificar tareas calificadas y no calificadas**”.(1980:85)

Siguiendo a Marta Lamas, el género ayudará desde el punto de vista científico a comprender mejor la realidad social diferenciando las construcciones sociales y culturales de la biología, y asimismo persigue un objetivo político, ayuda a distinguir que “**las características humanas consideradas “femeninas” eran adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en vez de derivarse naturalmente de su sexo**”.<sup>39</sup>

<sup>38</sup> E., Souza Lobo, “*División sexual del trabajo: El trabajo también tiene sexo*”, pág. 17.

<sup>39</sup> Lamas, Marta “*Usos y dificultades de la categoría analítica de género*” En La Ventana, Guadalajara, 1995 pág. 1.

## **Discriminación y segregación ocupacional: dos caras de la misma moneda.**

Desde el punto de vista analítico se consideró relevantes retomar la temática de : **“los criterios de selección por parte del empleador”**. Se tomaron en cuenta los siguientes criterios: mujeres de nivel de instrucción medio, aproximadamente entre los veinticinco y treinta y siete años, respecto al estado civil en su mayoría eran casadas, con hijos y algunos casos de solteras. No se les exigía experiencia en obra, considerando que en nuestro país dicho requisito era inexistente, ya que se consideraban *pioneras*.

Aludiendo a las experiencias laborales fueron bastante diversas ya que oscilaron entre ventas, telefonistas, empleada de mostrador, experiencia con niños en un jardín de infantes, y como baby-sister, cuidado de enfermos en hospitales realización de artesanía y venta en ferias, experiencia en cooperativas de vivienda, trabajo en Frigoríficos (desosado de carne), en una cementadora de cuero como maquinista. Solamente una poseía experiencia en el sector, en una empresa de pintura en EEUU.

Otra de las mujeres contratadas tenía experiencia como enfermera, y a su vez con pacientes particulares. Y por último una de ellas no poseía ninguna experiencia laboral y constituía la primera vez que buscaba trabajo (cuya edad era diecinueve años). En términos generales las entrevistadas no poseían experiencia en obra, asimismo casi la totalidad había ejercido el oficio de la pintura informalmente en el hogar, sin remuneración.

El llamado fue convocado a través de la prensa escrita y posteriormente se efectuaba una entrevista personal con la esposa del contratante (la cual se desarrolló en su domicilio en la zona de Malvín).

*“Y las que seleccionaron se trató de seleccionar con un nivel cultural medio, que se seleccionaron algunas personas que no habían tenido experiencia laboral y se seleccionaron otras personas que habían tenido experiencia en cooperativa de vivienda que ya habían trabajado en el ramo de la construcción, y hubieron personas que tenían 39 años una y después otra veinte y las otras andaban entre los 25 a los 32 años. Y eran casi todas ellas casadas con hijos había solamente dos personas solteras y esas eran las características” (E6).*

Resulta relevante desde el punto de vista de género destacar que la contratación se desarrolló siguiendo *la intuición* de la esposa del contratante quién efectuó las entrevistas correspondientes. Por tanto, no se siguieron criterios de tipo técnico, verificando que tipo de competencias reúnen, o bien la práctica en el oficio. Sin embargo, se tomaron en cuenta temáticas como ser: la composición familiar, la edad, nivel cultural medio que les permitiese comunicarse correctamente, es decir, características de tipo más subjetivo que le permitieran la adaptación al ambiente de obra, considerado un ambiente *“rudo”*.

*“Bueno mira este aspecto lo realizamos conjuntamente con mi esposa. Eh.. como no podíamos pretender que las personas que libamos a seleccionar tuvieran experiencia y se diera lo que nosotros tomaríamos en cuenta tratándose del personal masculino, pero como no existía hasta el momento personas del sexo femenino que trabajaran en la pintura. Lo que se trató de ver fue una mujer de edad de treinta y cinco años y esto porque el oficio mismo requiere de subir escaleras, hacer una cantidad de cosas que una persona mayor podía caerse, ¿entiendes? y lastimarse. Entonces se trató de ver que fueran personas jóvenes, personas con determinado nivel cultural, eh no se le exigía presencia, pero sí que se supieran comunicar y hablar correctamente. Y después fue un poco la intuición de mi esposa ¿viste?. Tratar de ver cuando la persona se presentaba eh.. tema que tener ciertas características que vos cuando entrevistabas a la o persona por ejemplo eh.. ya venís si esa persona por ejemplo, se presentaría a hacer*

*determinados trabajos o no, había personas que se pensaron que cuando nosotros hicimos el llamado era para otro tipo de trabajo, entonces ya se presentaban y decían no, no, esto no, para mí, porque sabían sus propias limitaciones. Es un trabajo, rudo, entonces ya en la entrevista temas aquella función, si la persona iba a funcionar o no fue más o menos por ahí, edad y un nivel cultural medio” (6)*

Respecto a la interrogante que alude al tipo de habilidades o conocimientos que se exigen frecuentemente en la contratación del personal general de obra, el entrevistado aludió que estas competencias varían según el rango. Ya que en el caso de un oficial las exigencias serán mayores: un alto grado de conocimiento acerca tareas de obra y del oficio de la pintura conforme al cargo que va a desempeñar. En el caso de un aprendiz los requerimientos son mínimos, no se le exige ni experiencia ni conocimientos previos ya que realiza el aprendizaje en la acción, es decir va aprendiendo el oficio. Comienza realizando las tareas de lija, luego va dando antióxido, y después pasa a dar el enduido para remiendos. De este modo, a medida que logra desarrollarse en el oficio va aumentando de cargo (a medio oficial y sucesivamente). Por ello es importante recalcar la importancia que se le da a la humildad en el aprendizaje, el gusto por el oficio y la actitud emprendedora, para lograr buenos resultados en el aprendizaje.

*¿El personal en términos generales?, te explico lo que pasa que hay diferentes este... por ejemplo está el aprendiz, está el medio oficial y está el oficial. Para un oficial le vas a exigir que sea un oficial que cumpla con las funciones que debe cumplir un oficial, que si te pongo a nombrarte todas las características que tiene que tener, lo que tiene que saber un oficial, bueno tiene que saber dar enduido tiene que saber pintar, una serie de cosas, entonces tu exigis de acuerdo al cargo que va a desempeñar. Si una persona nunca trabajó en la construcción no puedes exigirle nada sino que aprenda va a ser un aprendiz. Entonces de aprendiz si se supera como aprendiz y llega al punto de medio oficial va a pasar a medio oficial, es todo un periodo de tiempo que tiene que transcurrir para que esa persona vaya aprendiendo el oficio y vaya asimilando el oficio y lo vaya desarrollando. Entonces lo que tiene que saber un oficial, bueno si tu lo tomas como oficial, tiene que saber los trabajos que tiene que realizar un oficial, si es un medio oficial lo mismo, pero un aprendiz no precisa saber nada porque el aprendiz por ejemplo en la pintura empieza lija, va preparando, va lijando, generalmente no pinta al principio después de un poquito va dando antióxido, viste y después va pasando para el enduido, para remiendos que se va no da enduido general porque todavía no sabe, es todo un transcurso para que pueda aprender a pasar de un cargo a otro, es eso” (6)*

Se consideró relevante indagar si dichos criterios son iguales para varones y mujeres. Los mismos no se dan de igual forma ya que el varón se le hace una examen pre-ocupacional y la exigencia de acreditar las cualidades ocupacionales que sean necesarias para la realización de las tareas asignadas. Dichas evaluaciones realizadas por los empleadores son denominadas probetas y les permiten clasificar a los operarios de acuerdo a las categorías existentes en la rama de construcción. En el caso femenino es distinto, ya que no se le efectúa examen pre-ocupacional ni tampoco se les solicita experiencia previa en obra, ya que son consideradas “pioneras” en el trabajo en obra.

*No los criterios de selección son diferentes, en el caso nuestro, es diferente. Es diferente te porque los hombres ya tienen experiencia anterior, y las mujeres en el caso nuestro cuando nosotros contratamos no tenían experiencia, entonces los criterios son completamente diferentes. El hombre tu le pedis que tenga experiencia, donde trabajo antes eh si sabe dar enduido, que se yo si sabe pintar si sabe pintar puertas, que se yo. Entonces le haces una serie de preguntas iniciales para la contratación o para la prueba que no se las haces a las mujeres, es más a nivel técnico la parte de la contratación de hombres en este caso por ahora, no. Entonces es totalmente diferente la contratación de... llegado el momento de la contratación, las preguntas y los criterios que se tienen en cuenta del hombre completamente diferentes a los que tuvimos nosotros el caso de la mujer. Tal vez ahora posteriormente si otra empresa, o alguien solicita personal femenino, ya pueda exigirle*

*o preguntarle si trabajó en otro lugar, o estas personas propiamente ya pueden decir: yo tengo experiencia porque ya trabajé en tal empresa y desarrollé tal tipo de trabajo, y va se hacer tal tipo de cosas, entonces ya van a tener otras exigencias. Nosotros como eran prácticamente pioneros o principiantes las personas que entraron, nosotros no pudimos tener en cuenta nada al respecto de eso con las mujeres y sí con los hombres” (Ib):*

De este modo, se observa que la variable sexo se posiciona por sobre las variables nivel educativo y calificación ocupacional, al momento de reclutar la mano de obra. Lo cual revela ciertos *mecanismos discriminatorios*<sup>40</sup> centrando nuestra atención en las prácticas institucionales y en las representaciones de los actores ligados al sector empresarial.

Este trato desigual desde el momento de la contratación, al estipularse el sexo del solicitante, contribuye a que no haya acceso a la totalidad de tareas del sector y por tanto, llevará a un costo mayor por parte de la mano de obra femenina (tanto en trabajo y en tiempo) en lograr los ascensos correspondientes en la rama. Algunas investigaciones consideran que la *discriminación y segregación ocupacional*, tiene como causas fundamentales la identidad y sexualidad. Por ello, cuando una mujer invade el área de trabajo y la actividad del hombre, con un desempeño similar o mejor, proyecta su valor y sexualidad con lo que desafía la labor varonil. Según Jennifer Cooper “*se considera indispensable convivir como iguales con respeto a las diferencias de sexo, para poder eliminar la discriminación y la segregación ocupacional*”.<sup>41</sup>

Por otro lado, según afirma Richard Anker en un libro publicado recientemente por la OIT, esta segregación ocupacional por géneros es una importante causa de ineficiencia y rigidez en el mercado del trabajo. Comporta “*exclusión y discriminación*”, así como un desaprovechamiento de recursos humanos, puesto que en la práctica puede darse el caso de que, por razón de su género, se vean excluidas de una ocupación muchas de las personas más capacitadas y adecuadas para desempeñarla. Es, a todas luces, una importante rémora en la economía y afecta negativamente a la competitividad internacional de algunos países. 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.

Es así, que la selección de la mano de obra en esta rama, no se realiza mediante juicios asociados estrictamente a factores educacionales y calificacionales como se conjeturaba al inicio. Ya que los requisitos que se exigen para la mano de obra femenina no se asocian a un grado de educación más elevado para el ingreso en obra. Más bien, se halla ligado a las características sociodemográficas mencionadas conjuntamente con las cualidades más subjetivas consideradas “*inherentes*” que le permitan el aprendizaje y la adaptación para afrontar el ambiente de obra.

*“Pienso que es difícil cuantificarlo, están divididos en tres sectores o segmentos que creo que hay cosas de uno y de otro que se pueden tomar, entonces no podría decirte exactamente, porque por ejemplo en la primera trabajar con textos no es algo que tenga tanto que ver con la construcción, pero sí expresión verbal sí, está perfecto y la*

<sup>40</sup> Rosario Aguirre, “*Trabajo y Género Caminos por recorrer*”, pág. 166.

<sup>41</sup> Jennifer Cooper, investigadora del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) al dictar la conferencia “*Las mujeres y el trabajo*”.

*segunda lo de trabajar y cooperar a otros es muy importante. Uhm, yo pienso que lo que se busca para lograr un rendimiento bueno o optimo como tu decís, es una persona como dijimos honrada, detallista que sepa trabajar, con ganas de aprender, y una cantidad de cosas. Entonces más que nada pienso que la que reúne más condiciones en el caso de la mano de obra femenina sería la tercera que me nombraste, los últimos atributos que me nombraste, meticulosidad, perfeccionismo ¿no?, si, si más que nada sería eso...más todo lo que hablamos antes, sería lo necesario para obtener un rendimiento bueno, que cada vez llegue a superarse más” (E6)*

Finalizando este capítulo, es importante mencionar que en los mecanismos de oferta y demanda se instaura cierta “discriminación de género”, estrechamente vinculado a las competencias laborales ya que, si bien desde el discurso se priorizan las competencias de orden tecnológico, es decir el detallismo y minuciosidad, al momento de la contratación no se efectúa una prueba referente a dichas habilidades. Sin embargo, en el caso de los obreros varones se les realiza la prueba donde es posible visualizar sus cualidades y clasificarlos de acuerdo a las categorías existentes en la rama de construcción. Asimismo, se considera relevante destacar que la contratación se desarrolló siguiendo *la intuición* de la esposa del contratante, desconsiderándose el adiestramiento en el oficio.

Se define a efectos de la monografía como discriminación de género todas aquellas situaciones en que una persona es tratada de forma deferente por su pertenencia a un sexo y no sobre la base de sus aptitudes o capacidades individuales, aunque tal situación se de cómo producto de “condiciones formalmente neutras respecto al sexo pero que resultan desfavorables para las mujeres y además carecen de una causa suficiente, objetiva, razonable y justificada”.<sup>42</sup>

Tal como señala Abramo, (1998) deberíamos debatir entorno al concepto de calificación y analizarlo a la luz de la división sexual del trabajo, que impide que las mujeres sean reconocidas como calificadas y por qué su calificación no es reconocida. Esta situación se explica porque las calificaciones son construidas socialmente, en un proceso de diferenciación entre tipos de trabajo, y por lo tanto de los trabajadores que los ejecutan, que ordenan las relaciones entre hombres y mujeres (Humphrey, 1987; Abramo, 1996).

Coincidiendo con las teorías feministas que intentan explicar la *discriminación*, destacan que la posición desventajosa de las mujeres en el mercado del trabajo se debe al patriarcado, a la posición subordinada de las mujeres en la sociedad y a las responsabilidades que asumen con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Los datos que aporta el libro de Anker corroboran el punto de vista feminista, por cuanto los típicos estereotipos sociales con respecto a las supuestas capacidades de las mujeres (propensión natural a prestar cuidados, mayor destreza manual) se corresponden estrechamente con las características de las típicas ocupaciones “femeninas” (por ejemplo, enfermera y niñera, costurera y mecanógrafa, cajera y contable, etc.). De forma similar, los estereotipos negativos que la sociedad aplica a las mujeres (tales como menor fuerza física, supuesto desinterés por supervisar a otros, etc.) se corresponden estrechamente con aquellas ocupaciones de las que las mujeres tienden a estar ausentes es el caso que nos compete: los trabajadores de la construcción, o bien directivos, supervisores, etc.

De este modo, siguiendo a Eugenia Hola y Rosalba Todaro, “**la discriminación laboral de género se reproduce a través de las pautas organizacionales. La**

<sup>42</sup> Programa Optima. “Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas Agra Trading S.L.”, Barcelona, 1995.

*organización empresarial es un campo donde se discrimina a la mujer y donde se reproducen o se crean imágenes culturales de género”.*<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Hola, E. y Todaro, R., “Los mecanismos de poder, hombres y mujeres en la empresa moderna”. Centro de Estudios de la mujer, Chile.

## La cultura del trabajo y algunos estereotipos de género

Diversos estudios han mostrado que existen estereotipos de género en el mundo empresarial respecto al desempeño laboral (Abramo y Todaro, 1998). Los estereotipos de género son creencias o percepciones relativas a que los hombres y las mujeres son fundamentalmente diferentes como trabajadores en cuanto a una serie de caracteres variados.

Estos estereotipos se expresan en el momento de tomar decisiones referidas a los recursos humanos lo cual incide en la cantidad y calidad de las oportunidades laborales de hombres y mujeres. Inciden en la disposición de contratación, promoción, inversión en capacitación, política de remuneraciones, apertura de nuevas oportunidades ocupacionales y de acceso a puestos de mando.

Se mencionan (Todaro, Abramo y Godoy, 1999; Anker, 1997) como imágenes o estereotipos empresariales los siguientes:

- las mujeres son una fuerza de trabajo secundaria, adicional o complementaria al trabajo principal del jefe de familia
- las trayectorias laborales femeninas son inestables, muy sujetas y fuertemente subordinadas a los ciclos de la vida familiar
- las mujeres no pueden trabajar de noche
- las mujeres no pueden viajar en servicio
- son renuentes a supervisar el trabajo ajeno
- tienen menor necesidad de ingresos
- tienen mayor disposición a aceptar un salario bajo

Todas estas limitaciones atribuidas a las mujeres en el trabajo, contribuyen a fortalecer una imagen de éstas como trabajadoras diferentes al modelo del trabajador masculino, *"que tiene quien se ocupe por ellos de la familia y lo doméstico"* (Arango y Viveros, 1996, citado por Todaro, Abramo y Godoy op. cit.).

El trabajo reproductivo de la mujer -las tareas domésticas y de cuidado de 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 desempeñaban en el mercado son menos apreciadas.<sup>44</sup>

La generación de estos estereotipos, el énfasis en la oposición entre los géneros y el establecimiento de jerarquías entre ellos caracterizan la actual construcción de identidad económica de los géneros. Este fenómeno va acompañado de una

<sup>44</sup> Valenzuela, M. Reinecke, G. *"¿Más y mejores empleos para las mujeres?. La experiencia de los países de MERCOSUR y Chile"*, OIT, diciembre 2000, pág. 46.

devaluación de la mujer en relación a los hombres en términos de sus capacidades como trabajadoras, a través de un doble proceso de marginalización de las mujeres de los trabajos prestigiosos y de devaluación del trabajo que ellas realizan. Esto tiene diversas consecuencias en el mercado de trabajo –rigidizándolo- y en la calidad de los empleos de las mujeres, ya que las segrega a un número limitado de ocupaciones “femeninas”, con menores posibilidades de desarrollo laboral.

En su tipología de estereotipos sexuales, y su correspondiente expresión ocupacional, Anker 1998 muestra la estrecha ligazón entre las características ocupacionales “femeninas” y los estereotipos de las mujeres y sus supuestas habilidades.<sup>45</sup> Este autor también destaca que otros estereotipos de las mujeres como una supuesta mayor disposición para recibir órdenes, mayor docilidad y menor probabilidad de reclamar por las condiciones de trabajo, mayor disposición para aceptar menores salarios y menor necesidad de ingreso, y mayor interés por trabajar en la casa, tienen una fuerte influencia en las características de las ocupaciones femeninas, que redundan en la calidad de sus empleos, tales como bajos ingresos, alta flexibilidad y bajo estatus y baja autoridad para tomar decisiones.

*“Ellos estuvieron siempre, están, son, hay mucho desempleo en nuestro país este, saber que hay grandes oficiales, buenos oficiales, tratar de aprender con ellos y para trabajar con ellos fundamentalmente, pero no solo para ese ámbito, digo en otros ámbitos lo mismo, tratar de formar equipo, no largarte sola no, porque no, no porque hay trabajos muy rudos, yo los hice, yo pinté cantidad de mochetas en las azoteas en el en el piso diecisiete, dieciocho, y tenés que usar cuerda salvavidas y tenés que tomar precauciones tá y hasta te puede pasar algo. Dos mujeres por ahí entramos en histerismo y no hacemos nada, estás con una compañera, afinas a que este todo seguro a que no se haga lo que no es seguro que te puede pasar, o porque no sabes porque precisamente no tenés la experiencia, como cuidarte y cómo hacer el trabajo bien, porque si no estás cuidada difícilmente. Este... y que ya te digo por más que te preocupes de aprender, no lo vas a aprender de hoy para mañana, la experiencia de una persona es todo, digo estar con alguien capacitado, porque la experiencia es todo, y la experiencia la haces trabajando no está en los manuales se aprende en el día a día y te surge un problema y bueno trabajando vas a buscarle la solución. Fundamentalmente trabajar en equipo es la única y después de trabajar en equipo que a veces la necesidad a la mujeres que a veces somos cabeza de familia, no nos lleve a que la mano de obra nuestra se a más barata que la del hombre eso es un riesgo que hay que tomar en cuenta, porque años atrás en nuestro país el salario del hombre y de la mujer eran diferentes tá. Qué haya... una por el propio respeto a los hombres, si ellos hace años que están no vas a poner mañana todo mujeres en la obra y dejarlos sin trabajo. Y segundo que a veces somos más fáciles de moldear de no sé, entonces que no pase eso porque sería un problema realmente, que por necesidad, porque entendés en realidad no podríamos en contra de los compañeros y sería parte de no respetar eso, y sola no daríamos tres meses de trabajo y adios, porque no podés seguir, lo óptimo sería en equipo, sino o podés seguir” (E7).*

Desde el discurso de esta entrevistada se alude claramente a los estereotipos ya mencionados tales como que “las mujeres entramos en histerismo” o bien “somos fáciles de moldear”. También advierte la temática del salario ya que históricamente existe una “discriminación salarial” en detrimento de la mano de obra femenina y por tanto se considera importante la igualdad al respecto, más aún en la actualidad donde

<sup>45</sup> Características supuestamente femeninas como su dedicación a otros, sus habilidades y experiencias en tareas domésticas, su mayor habilidad manual, su mayor honestidad y apariencia física “calificarían” a las mujeres para ocupaciones como enfermeras, doctoras, trabajadoras sociales, profesoras, empeladas domésticas cocineras, meseras, lavanderas, peluqueras, tejedoras, costureras, matronas, secretarías, cajeras, vendedoras, recepcionistas. Por su parte, estereotipos negativos, de las mujeres tales como falta de inclinación para dirigir a otros, falta de fuerza física, falta de habilidad para la matemática y las ciencias, falta de disposición para viajar para enfrentar peligro físico y usar la fuerza, afectarían a las mujeres en sus posibilidades para desarrollar ocupaciones como gerente, supervisor, perforador de pozos, obrero de la construcción, científico, arquitecto, ingeniero, matemático, estadístico, oficial, y trabajador aéreo o marítimo operador y chofer de equipos de transporte, bombero, policía, guardia de seguridad.

asciende la cantidad de jefas de familia. Asimismo señala la existencia de trabajos a los cuales denomina “trabajos rudos”, considerando que sin la experiencia que posee el hombre, se hace difícil el aprendizaje y en ocasiones hasta peligroso.

Desde el punto de vista de género se advierte que dichos “estereotipos o imágenes” derivan del impacto que tiene tanto para mujeres como para varones, el desarrollarse en una “cultura patriarcal”, en la cual está implícita el papel que deben jugar en nuestra sociedad los varones y las mujeres de acuerdo a su sexo, así como la valoración de este rol. Estos mensajes delegan a la mujer a un segundo plano y de este modo, conllevan una denigración de todos los valores, aptitudes y actitudes que se le infunden.

Asimismo, es relevante visualizar el impacto negativo que esto tiene para la mujer en cuanto a la internalización de estos mensajes en el modo de pensar y obrar, la “normalidad” de los mismos en cuanto a lo prevalentes que son en nuestro medio, los hacen difíciles de detectar.

La ciencia económica habitualmente ha asumido que la actividad económica consiste en el libre intercambio entre seres racionales, cuya única preocupación es la compra y venta de bienes, servicios y trabajo, en función de la maximización de su propio interés. En la práctica sin embargo, los individuos operan con una serie de percepciones, estereotipos y mitos, así como bajo la influencia de tradiciones que inciden en sus acciones y de las cuales no son necesariamente conscientes. Desde un punto de vista de género, los individuos asumen posiciones según si su género perteneciera a la categoría de mayor o menor estatus de la sociedad, poniendo en jaque el supuesto de la total racionalidad de las decisiones. (Bergmann,1987)

## Cultura patriarcal y cultura de la empresa.

De este modo, desde el punto de vista de género parece necesario explicitar algunos presupuestos que como telón de fondo, inciden en la determinación de la cultura de trabajo y por ende en la de empresa.

Se parte de la afirmación de E. Hola y R. Todaro sobre que la estructura de la organización empresarial no es neutral en términos de género.

***“Por el contrario los patrones masculinos permanecen en los procesos organizacionales -aún en los más modernos- y contribuyen a la segregación de género y al carácter marginal de la mujer en las empresas”.***<sup>46</sup>

Por ello, se advierte la concepción de que la relación empresa / empleado se constituye sobre un patrón de relaciones patriarcales, donde el jerarca es el que monopoliza el poder y la información. En esta asimetría de relaciones la jerarquía no solo pone en juego sus saberes técnicos, sino también sus patrones culturales patriarcales. Como administradores del personal establecen normas de convivencia, califican conductas, emiten juicios sobre actitudes de sus administrados, premian y sancionan, basados, la mayoría de las veces, en su personal concepción de como debe ser y cómo hay que llevar adelante el oficio. El administrador instituye normas, tanto formales como informales, de ser, de vivir y de convivir en el ámbito laboral, que se constituyen en modelos de conducta para los /las empleados.

<sup>46</sup> Hola, E y Todaro, R. “Los mecanismos de poder. hombres y mujeres en la empresa moderna”. Centro de estudios de la mujer, Chile, 1992.

En la medida en que los valores socialmente en juego son valores patriarcales que se asumen acríticamente, con mayor facilidad dado que la mayoría absoluta de los administradores son hombres, las normas de la organización son concebidas "naturalmente" de acuerdo a un patrón masculino de conducta.

Aunque hoy en día la cultura de empresa esta permeada por la presencia de mujeres que han ido aportado sus problemas y sus estilos femeninos para conformarla, ella no deja de ser parte del mundo laboral donde prima la cultura masculina y donde las mujeres no se mueven con tanta fluidez.

La cultura sindical asimismo constituye una organización patriarcal, ya que aunque se reclame como portavoz de los trabajadores en su conjunto toda vez que concibe "la clase" asexualmente, no ha sido capaz de someter a crítica las tradiciones masculinas.

Entre la cultura de empresa la cultura de los trabajadores y la cultura sindical, las mujeres tratan de sobrevivir, aislándose o mimetizándose, aunque no pueda ser más que imperfectamente. Muchas veces optan por no asumir íntegramente su identidad de trabajadora refugiándose en su ser mujer, que se organiza a partir del matrimonio y la maternidad y que vive el trabajo como un simple avatar de la vida pero que en esencia no la constituye en un ser social.

Desde esta particular manera de vivir el mundo del trabajo arrinconadas por distintas subculturas que no terminan de comprenderlas íntegramente, valdría formularse la pregunta de si las mujeres han llegado a conformar una subcultura propia y si tal como afirman HOLA y Todaro, esta subcultura refuerza su aislamiento.

## **Las dificultades para articular vida familiar y laboral.**

La división tajante entre la esfera productiva y reproductiva, basada en el ideal salario familiar<sup>47</sup> y la noción del hombre proveedor con una familia que mantener, ha sido cuestionada a partir de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Desde la revolución industrial la vida del trabajo y la vida de la familia se han estructurado separadamente, con el trabajo en el ámbito de los hombres y la familia en el de las mujeres y un modelo de trabajador con una total disponibilidad para el trabajo y la responsabilidad del resto de las dimensiones de la vida a cargo de las mujeres.

Aunque esta visión no ha coincidido plenamente con la vida real de las personas, los puestos de trabajo y la vida familiar se han organizado como si solo los hombres fueran al trabajo y todas las mujeres se quedaran en la casa (Baylin et.,1996). Los hombres también se ven afectados por el orden de género, al no poder cumplir con el rol proveedor, producto del desaparecimiento paulatino del salario familiar, ni participar en la redistribución de las responsabilidades domésticas. Tanto por las condiciones de trabajo que les exige gran dedicación como por la rigidez de los estereotipos sexuales, que definen estas tareas como no masculinas.

Es cierto que la incorporación al trabajo remunerado no ha significado para la inmensa mayoría de las mujeres una disminución correlativa del trabajo en el hogar. A pesar de que las mujeres se plantean distintas estrategias para hacer frente a las

---

<sup>47</sup> El concepto de salario familiar, producto de una etapa precisa del desarrollo industrial, se refiere a la remuneración que se otorgaba al hombre por su trabajo y que debía alcanzar para cubrir las necesidades de toda la familia.

responsabilidades familiares y trabajo (redes familiares, servicios de cuidado mercantiles y comunitarios, servicio doméstico remunerado), la división sexual de las responsabilidades no ha cambiado significativamente.

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. De ahí la imagen de trabajadoras inestables, cuyo período laboral se concentra en el período previo al matrimonio y posterior a la crianza de los niños, con lo que se quita legitimidad a la autonomía económica de la mujer. Los hombres en cambio, son percibidos como trabajadores de toda la vida, buscando hacer carrera que les permita mantener a sus familias. Aun cuando el comportamiento laboral de las mujeres refuta este prejuicio, en la práctica opera como se constituyera una realidad, incidiendo negativamente en la calidad de sus empleos. Restringe también las posibilidades de los hombres de asumir responsabilidades familiares e incluso de acceder a beneficios como permisos parentales para el cuidado de hijos, aunque estén formalmente a su disposición.

En una encuesta que se realizó en Montevideo en 1987, se advierte que cerca de la mitad de las trabajadoras cumplían con una doble jornada completa, en tanto realizan todo el trabajo doméstico sin ayuda alguna. Otras recibían alguna ayuda que no las relevaba, sin embargo, de realizar las tareas de gestión doméstica. Apenas un 12% de las activas contrataba servicios domésticos, mientras que sólo un 14% colaboraba con el trabajo de la casa o no participa en él (se trata casi exclusivamente de hijas solteras que viven con sus padres).

Diversas encuestas de opinión pública realizadas en años más recientes han mostrado que las actitudes favorables al trabajo femenino y los comportamientos que tienden a una mayor compatibilidad entre vida familiar y profesional varían, de acuerdo a la edad, el grado de instrucción, y el lugar de residencia.

Con respecto a las siete mujeres que participaron en la experiencia piloto se les preguntó acerca de la compatibilización del empleo en la obra y las responsabilidades familiares.

En el siguiente discurso, la entrevistada alude a la temática de “*ser madre*” como única responsable de la crianza de su hijo, respondiendo al prejuicio a partir del cual se espera que las mujeres dediquen la mayor parte de sus energías en el largo plazo a la crianza y cuidado de los niños, tarea que “*le compete a su sexo*”.

*“¿Cómo luce el sistema de responsabilidad? eh... para mí no es tan fácil porque tengo un niño chico a cargo y tengo que siempre estar dependiendo de alguien, especialmente en horarios y para el cuidado por más que gracias a Dios en ese momento estaba mi padre conmigo o sea tenía mucho apoyo de mi familia y sabía que mi niño estaba bien, o sea no estaba en manos de ningún extraño ni nada. Pero si eh... uno está cuando tiene niños especialmente si son chicos como el mío tiene siete, estás trabajando y a la vez estás pensando también ¿cómo estará en la escuela? ahora está en el recreo, ahora ¿qué estará haciendo?, sin dejar de lado por supuesto las responsabilidades del trabajo pero siempre en algún momento del día estás pensando, estás pensando si estará bien, cuando llegue a casa lo voy a ver, la verdad que necesitaba trabajar, bueno en realidad necesitaba pero dato cuenta que me iba casi cinco y media de la mañana y llegaba casi a las siete, eran muchas horas fuera de casa, digo pero sabía que valía la pena ¿no? que podía traer un ingreso a casa, que él iba a estar bien, que más bien era por él más que nada porque uno ya piensa en ellos y no en uno. Entonces eso es lo que me impulsaba a seguir adelante por él y bueno entonces la responsabilidad la tienes tanto, solo que en el trabajo a veces olvidas un poco y dices ¿no? ahora es trabajo, pero va te digo cuando tiene niños si realmente uno piensa en ellos, pero no quita que o dejes la responsabilidad de lo que estás*

*haciendo. A veces a mí se me complicaba días de fiebre, a veces uno llegaba tarde y bueno a veces cuesta. Pero bueno gracias a Dios tuve gente que supo comprender y que supo entender que realmente yo era mamá y que tenía un nene y bueno yo... hay cosas que uno por más que quiera no puede pero no, pero gracias a Dios salimos adelante, y también el se adaptó al horario, que mamá tenía que trabajar, pero no, salió todo bien, salió todo bien" (E3)*

*"En una pregunta que me hiciste cuando me decís después cómo te arreglabas tus horarios yo te estaba contando que yo llego a mi casa y hacía mis cosas vos podés ver, capaz que mi experiencia y la gente que me ha rodeado, yo he visto que un hombre a trabaja sus horas, y después viene se eriza sus piernas o las pone arriba, o que se va o de repente te ayuda en algo, o pero ah ya fue el día del mes, no lo va a hacer todos los días lo va hacer si se lo pedís o si es buena onda porque va a hacer un esfuerzo, pero la mujer ya lo tiene encima es como que ya lo hacés porque, no esperas por la otra persona, y si tenés hijos no le vas a decir que estás cansada este como que la mujer puede hacer ese trabajo pesado, nosotros cargábamos al principio lo hicimos cuatro meses y pico y eran bolsas de diez kilos, y las latas de veinte litros, lo hacíamos entre dos, entonces hacíamos lo mismo y rendíamos muchísimo y después otra vez a la casa." (E4)*

De este modo, se puede percibir el arraigo de la función biológica de la procreación, la cual se proyecta en una función social del cuidado de los miembros de la familia; por lo que se tiende a considerar a las mujeres como responsables únicas de la crianza de los hijos, el cuidado de los enfermos y los ancianos. Esto limita la capacidad de la mujer de decidir sobre el uso de su tiempo y su fuerza de trabajo. La doble responsabilidad laboral restringe las oportunidades laborales de las mujeres, por cuanto están presionadas por desarrollar trabajos que les permitan compatibilizar el trabajo doméstico y el remunerado. Las pone además en tensión, frente a la dificultad de cumplir con estas doble exigencia y limita el tiempo que pueden dedicar a sí mismas.

*"Si eh... duro, el primer tiempo yo estuve en pareja después ya no, y era duro, si porque creo que a todos nos pasaba porque eso lo comentábamos mucho, al otro día venías cansada y decías hay anoche estuve hasta tarde yo no tema hijos pero todas las demás si menos dos compañeras más, la mayoría si. Y este y duro también para ellas para mí era duro porque en ese momento vivía en el Pinar, claro tenía que salir, ya después del baño era como que uno quedaba totalmente flojo, entonces este claro era todo un ejercicio pintar y ya el ómnibus tanto tiempo ya cuando llegaba no quería nada, pero era como que ahí empezaba el día, porque era como que dentro de mi día empezaba otro día, como que lo dividías el día en el trabajo que era el mayor tiempo, entre el ómnibus entre despertarte entre todo te roba mucho más tiempo del que estás trabajando y después seguís viviendo tenés que lavarte la ropa, comer, cocinar hacer otras cosas, hasta que te acostumbrabas y ya sos como una ardillita en la ruedita que lo haces por inercia y tratás de disfrutarlo" (E4)*

*"Y, es llevadero, es llevadero, ..., te organizas digo yo que se, o dejás algo pronto para el mediodía venís este hacés alguna tarea, hacés cena, hacés cena te duchas, o lo que sea dejás las cosas prontas para el otro día, hoy que organizarse como en cualquier otro trabajo, a esta altura ya estoy más que acostumbrada, no me presenta problemas" (E7)*

*"Va, digo siempre separe mucho, una cosa es el trabajo y otra cosa es mi casa, digo no sacrifico ninguna de las cosas ninguna por otra, en mi casa me arreglo como la arreglé siempre y en el trabajo digo trato de cumplir con lo que tengo que hacer, siempre todo muy separado" (E8)*

*"Bueno era una trabajo de lunes a viernes digo daba el margen como para que uno se pudiera organizar, al menos a mí me daba. digo pienso yo que al no tener hijos digo ni ser casada, me levantaba temprano dejaba más o menos organizada mi casa me iba a trabajar, a veces iba caminado, a veces iba en bicicleta. Pero este... después volvía del trabajo, llegaba hacía mandados visitaba a mamá y a mi hermana, este... devuelta las tareas y aprontando para el otro día, excepto los fines de semana que no tenía más posibilidades de decir bueno me organizo salgo paseo, en fin" (E9)*

En líneas generales se pudo percibir que las entrevistadas cumplían con una doble jornada completa, en tanto realizan todo el trabajo doméstico sin ayuda alguna, o bien compartían algunas tareas.

Los comportamientos relevados que tienden a una mayor compatibilidad entre vida familiar y profesional varían, de acuerdo a la edad, el grado de instrucción, el lugar de residencia y la composición familiar. Por lo cual, se consideró relevante contrastar las opiniones de los sujetos entrevistadas con el perfil de las mismas. Se registró un perfil bastante homogéneo en cuanto a nivel de instrucción y socio-económico. En líneas generales poseen un promedio de edad de treinta años, un nivel socio económico medio bajo y un nivel de instrucción medio.

Respecto a la tenencia de vivienda, la mayor parte de las entrevistadas son inquilinas, las restantes viven con familiares que son propietarios y una solamente es propietaria.

En cuanto al nivel de instrucción se pudo relevar como nivel máximo de instrucción universidad incompleta que posee una de las entrevistadas.

Dos de las entrevistadas poseen terciaria completa (enfermería y cosmetología), las restantes: una de ellas posee terciaria incompleta, otras dos poseen secundaria incompleta, y una primaria completa.

En lo referente al estado civil la mayoría de éstas, son casadas, o en actual concubinato, y dos son solteras.

De este modo, se pudo extraer de los testimonios relevados, una tendencia a una mayor compatibilidad del empleo y las responsabilidades, en hogares de mujeres solteras, sin hijos cuyo lugar de residencia no sea muy lejano (ya que la pérdida de tiempo es mayor).

En algunos casos, las entrevistadas manifiestan que fue difícil en un primer momento compatibilizar los nuevos roles familiares. Sus familiares y amigos no aceptaban la incorporación a la obra. Pero gradualmente lo fueron aceptando y tomándolo como natural.

*"No, no todo bien al principio si mi pareja como que... el ya que se usó mejor, cuando él se enteró de la obra, porque fue pura casualidad el que yo hubiera conseguido trabajo ahí y le dije que... En primer lugar vi a las chiquitinas en la tele y dije esto es lo que me encanta, lo que me encantaba de por sí ya yo veía a los muchachos pintando muros y me encantaba, me encantaba yo ya me imaginaba que era yo la que estaba pintando. Entonces le comenté a mi pareja y me dijo que era cosa de loco al principio se me quedó mirando como "pa" matarme y después comentarios de... porque éramos tres familias que vivíamos juntas entonces tenía dos muchachos que vivían en la casa trabajaba en la construcción entonces te puedes imaginar los disparates que podían llegar a decir ¿no?. Entonces como no estaba muy convencido y eso y después yo hablé, con él y le dije que no se podía dejarse llevar que era un ingreso más a la casa ¿no?, dejarse llevar por los comentarios absurdos que puedan hacer porque te puedes imaginar para ellos es una cosa totalmente de otro mundo que una mujer pise una obra. Y no después tá que yo entré a trabajar, él vió perfectamente de que era totalmente normal a que fuera otro trabajo." (E1)*

*"Bueno sí como varias cosas sí mi me tigo enfocarlo de muchos lados, porque él para mis hijos fue un... no se un golpe no pero digo, ellos no, no, aceptan todo, mamá lo quiere hacer y bueno este... y si mamá lo quiere hacer está bien porque ella está conforme; y bueno el apoyo no te puedo decir que fue malo porque al contrario digo de un principio igual mis hijos me apoyan y mi esposo también. Pero de entrada tuve muchos choques con mi esposo, muchísimos choques, este... me decía estás haciendo trabajo de hombres y por qué te gusta el trabajo de hombre y no entiendo por qué*

*según trabajando ahí si venías... venía desecha dolorida que me tenían que hacer masajes en las piernas me acuerdo yo decía no voy más no voy nunca más no puedo más y al otro día me levantaba a las seis de la mañana como si nada y me iba a trabajar contentísima viste y otra vez lo mismo y así estuve un mes hasta que se me acostumbraron los músculos. Claro yo estaba en la escalera, entonces creo que eso era lo que me estaba moviendo todo ¡no!, el cuerpo y este me costó, me costó muchísimo venir con muchos dolores, inclusive una vez tuve que llamar al médico porque me acedambra este” (E2).*

*Bien, incluso cuando comenté que conseguí este...el trabajo que me dieron la oportunidad de estar en el ramo de la construcción. lo primero que dijeron era que estaba loca. si era cierto. ¿en qué se basaba el ramo de la construcción?. Yo tampoco lo sabía hasta la entrevista, cuando me dijeron que era de pintura. Me dijeron ¡qué bueno! porque incluso la tareas de pintura lo que ni viene que hacer de electricidades lo que me se lo hacía ya en mi casa, pero este bien, quedaron un poco sorprendidos pero lo aceptaban. Me preguntaban diariamente como me había ido en el trabajo que hacía de nuevo si era muy este...cansador. si los compañeros lo aceptaban el tema de la mujeres, pero este bien lo aceptaron bastante bien” (E2).*

Es evidente que estos estereotipos mencionados, tienen como sustrato la visión tradicional de los roles femeninos y masculinos y la resistencia a visualizar los cambios producidos en la identidad y en los comportamientos. Ignoran que muchas mujeres tienen calificaciones y preferencias semejantes a las de muchos hombres.

Los estereotipos impiden captar la conexión entre vida familiar y laboral negando las posibilidades de cambio y naturalizando las diferencias.

Siguiendo a Batthyány es importante considerar **“que los cuidados y las responsabilidades domésticas adjudicadas exclusivamente a las mujeres obstruyen el desarrollo de la ciudadanía social”** (bajo esta perspectiva estarían excluidas del status de ciudadanas).

Luego de diversas discusiones y planteos de las organizaciones de mujeres, se cree fundamental compartir las responsabilidades familiares y de reproducción social y a su vez renegociarlas al interior de los distintos arreglos o modelos familiares. Hoy en día, con la actual división sexual del y trabajo existe una gran sobrecarga por el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares.

Las posibles soluciones a dicha problemática se hallan ligadas a un cambio cultural muy complejo que comprenden aspectos subjetivos y simbólicos. En el contexto actual tal como lo señalan Aguirre y Fassler, debido a la crisis económica y las transformaciones del Estado las necesidades de cuidado insatisfechas han aumentado. **“.. las políticas sociales tradicionales se han limitado y no se ha encarado la satisfacción de nuevas necesidades”.**<sup>48</sup>

Esto lleva a una crisis de cuidado tanto en la vida privada como en los ámbitos públicos. El tema de la ciudadanía social se abordará desde una perspectiva de género por tanto explicitaré algunos conceptos principales: según Mary Daly las relaciones de género involucran no solo las relaciones entre hombres y mujeres sino también la integración del Estado, mercado y familia. En este sentido, **“el género permite analizar papeles, responsabilidades, limitaciones y oportunidades de varones y mujeres en diversos ámbitos... la familia, una institución una comunidad, un país, una cultura”.** (pág. 5)

Según Scott el género establece distribuciones de poder, es decir un control diferencial sobre el acceso a los recursos materiales y simbólicos. Lo importante es

<sup>48</sup> Karina Batthyány, “Estado, Familia . Políticas Sociales: ¿Quién se hace cargo de los cuidados y las responsabilidades domésticas?”, pág. 4.

descubrir como los caracteres asociados a lo femenino pierden valor y significación social. Para ello, es necesario introducir la categoría de “*sistema de género*” que da cuenta del carácter multidimensional: **“están constituidos por relaciones de poder, creencias, prácticas, estereotipos y normas sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual”**. (pág. 6)

Como aspecto clave de este sistema es la división sexual del trabajo donde las mujeres están reducidas a la esfera doméstica y los hombres a una esfera privilegiada (la pública). Esta constituye una de las razones que explican la naturaleza genérica de la ciudadanía, según Philips el procedimiento más eficaz para disfrazar la opresión de las mujeres, y por tanto su exclusión del mercado de trabajo .

Por ello, para abordar el tema de los cuidados y responsabilidades domésticas debemos centrarnos en el concepto de la “*ciudadanía social*”. A partir de la teorización de Marshall se comienza a asumir la dimensión social, la cual permite igual acceso al bienestar económico, cerrando las distancias entre igualdad política y desigualdad económica y social. Podemos definir “*el cuidado*” como una actividad femenina generalmente no remunerada, sin reconocimiento ni valoración social. Por tanto no sería algo natural por sí mismo, sino que es necesario de conocimiento, sentimiento, acciones. Aquí se aborda uno de los prejuicios de género el de la existencia natural de las mujeres para realizar este tipo de tareas, se concibe casi como un determinio biológico. Por tanto podemos definirlo como **“la provisión diaria de atención social, física, síquica y emocional a las personas”**. (pág. 11)

Se visualiza la necesidad de desarrollar una nueva perspectiva de la necesidad de cuidados y responsabilidades domésticas, es decir “desprivatizar” el tema sacarlo de la esfera privada. Otro aspecto de gran importancia en el tema es la introducción de nuevos modelos familiares y la renegociación de las relaciones de hombres y mujeres al interior de los mismos.

Por tanto, se incluye también el cuidado a las personas de edad, enfermas impelidas, lo cual se percibe como problema por el aumento de los mismos, la carga en las familias y las políticas estatales de reducción del gasto social.

En este caso las redes de parentesco, de las ayudas familiares y estos nuevos modelos son un componente esencial. La construcción social de la maternidad dificulta la acción del Estado para abordar el tema del cuidado, ya que se percibe a la mujer como flexible, como adaptable a la necesidades familiares.

Se las percibe incluso en las políticas sociales, en tanto madres y no como actores competentes, capaces de elegir por su cuenta y en beneficio de sus familias.

En el país no existe una política nacional para el cuidado de las personas. Los servicios de cuidado para los niños más pequeños (de 0 a 3 años) no se han masificado y no se han desarrollado servicios para el cuidado de enfermos y personas mayores (salvo el sector mercantil para los sectores medios y altos).

Debido a que las relaciones conyugales han cambiado, la inserción de la mujer en el mercado del trabajo también. Por ello, es necesario comprender la articulación entre los itinerarios familiares y laborales, y las condiciones de negociación conyugal y familiar.

En suma, si bien la participación de la mujer en el mercado laboral ha sido reconocida como uno de los fenómenos de mayor relevancia en nuestras sociedades; tal como se observa en la experiencia piloto en dicho sector, se da en condiciones de desigualdad respecto al hombre ya que además de su aporte al sistema productivo,

recae sobre ellas, aún, la casi exclusiva responsabilidad doméstica. (Valenzuela:1997). Es así que nos enfrentamos a un dilema aún no resuelto. Por una parte, la exigencia de una alta disponibilidad para el trabajo presiona a hombres y a mujeres para dedicarse a este sin interferencias de ningún tipo. Por la otra, las demandas y expectativas de la familia hacia la mujer no se limitan al desempeño de tareas domésticas, sino que se desarrollan también en el espacio afectivo, mucho más difíciles de manejar.<sup>49</sup>

Mientras no existan facilidades para el cuidado de las personas y las mujeres sigan siendo las responsables casi exclusivas de ese cuidado será imposible la igualdad de género en el mercado laboral y en la capacitación profesional.

---

<sup>49</sup> En un estudio sobre trayectorias laborales de mujeres, Guzmán Mauro y Araujo (1999) constataron que las trabajadoras enfrentan al interior de sus familias una serie de demandas que las llevan a confrontar los proyectos propios con los del resto de los miembros de su familia, que en algunos aspectos pueden no coincidir generándoles conflictos internos y sentimientos de culpa. Observaron que las mujeres con trayectorias laborales exitosas eran las que habían podido superar estas contradicciones, a través de un proceso de valoración a partir de su trabajo, lo que les permitió establecer una base de negociaciones permanente con el resto de los miembros de la familia y redefinir la distribución de oportunidades y tareas al interior de la familia.

## Un Futuro Incierto

Una de las cuestiones que resulta interesante estudiar desde la percepción de los informantes claves es: la inserción futura de la mano femenina en los circuitos productivos de la industria de la construcción. El actual contexto de la experiencia piloto y del sector en general, lleva a cuestionarnos acerca del futuro de la mujer en dicho ámbito tradicionalmente masculino.

La pregunta a hacerse es porqué perdura un estereotipo cuando son tantas las experiencias que demuestran su falsedad. Su continuidad habla de una contribución a la consolidación de las condiciones sociales y económicas en las que se ha generado. Como bien señala H.L.Moore **“no solo ofrece una razón estratégica para excluir a las mujeres de determinadas actividades, sino que garantizan que las mujeres serán excluidas en más casos”**.<sup>50</sup>

Como corresponde a una ideología naturalizada, hecha parte del imaginario colectivo, impera en silencio, sin necesidad de una norma escrita que la instaure, norma que hoy por hoy sería además de *“políticamente incorrecta”*, inviable.

En primer lugar, se relevaron las opiniones de las mujeres involucradas en la experiencia piloto con la pretensión de poder identificar acciones que puedan contribuir a evitar o reducir los impactos de la exclusión femenina en el sistema productivo de la industria de la construcción uruguaya. Si bien, se visualizan perspectivas bastante disímiles respecto a la inserción futura, en todos los casos se puede distinguir cierto *“anhelo o deseo que la misma se concrete efectivamente”*.

Algunas de las entrevistadas consideran que la inserción femenina sería posible en un futuro próximo. Suponen que la inserción se incrementará en la rama de la construcción en los próximos años. Más aún aseguran que esta tendencia puede verse alentada por las oportunidades que se le presenten en lo vinculado a la capacitación o formación profesional. Asimismo, señalan que en dicho proceso tomarán un papel activo, como capacitadoras e iniciadoras de emprendimientos de esta índole.

*“La inserción... posible. sería posible. Yo me veo capaz de hacerlo ¿no? porque lo que yo aprendí es prácticamente, lo que es el intento de la persona que vaya a trabajar porque no es demasiado no es mucho lo que tienes que aprender para hacer las cosas bien, es más tener ganas y querer hacerlo, más la necesidad que estamos pasando la mayoría de las mujeres pero te digo me encantaría y si hubiera una posibilidad de dar de enseñar lo que yo aprendí lo haría” (E1)*

*“¿Cómo lo veo? y yo quisiera y yo lo veo ¿en mi futuro próximo? sí, si yo no lo veo ni lejano ni muy... más bien muy pronto yo creo que sí pero tiene que ser por nosotras mismas, digo no creo que sea por una empresa que nos llame, ni nada por el estilo, pero yo creo que sí, creo que va a surgir pronto, va a surgir pronto, va a surgir pronto”...” yo no lo veo muy lejano, al contrario lo veo bien próximo porque la gente*

<sup>50</sup> Moore, 1991.

*inclusive, lo pocos que saben están de acuerdo y los pocos que nos vieron nos aceptaron y les agrada. Inclusive los mismos pintores te dicen la mujer es más prolíja hasta e los mismos se dan cuenta de el o, yo que se pienso que no va a ser muy lejano, no debe ser muy lejano, porque si nos entramos a descansar en todo entouces al final las cosas no se logran tiene que ser ya ahora hoy, porque mañana ¿no se? esperar ta esperar lo que se tiene que esperar.” (E2).*

*“Si, si muy buena, como no, la veo posible, por supuesto. Mirá ahora no más hace un tiempo vi en Argentina de una mujer que capacita... empezando que yo ya tenía experiencia en viviendas cooperativas como te dije, y a través de ese medio hay un mujer que enseña albañilería y demás. Aparte que hay tareas en las cuales nos descollamos bastante, mucho, mucho eh azulejado, todo eso y que no es problema para la mujer porque es un trabajo liviano si, si. Mismo trabajando en la obra los compañeros nos decían, mucha tarea que es liviana que la podemos hacer perfectamente y se valoraría el detallismo de la mujer (E7)”.*

*“Pienso que sería algo fantástico ¿no?, al menos para mí que ya trabajé y me gustó. Pienso que sí, que sí hay personas, mujeres o muchachas que les guste y que tengan capacidad, si les pueden dar una oportunidad, mejor. El tema laboral no es este... una puerta que se cierre sino que se abre, hay mucha gente que le gusta, hay muchas personas que de repente les gusta pero no se adaptan, que ya ha pasado, pero me parece algo este... muy bueno ojalá que sea cierto y que se pueda, yo lo creo posible, espero que así sea (E9)”.*

Desde el discurso de las entrevistadas es posible, la inserción futura, aludiendo a determinadas tareas, consideradas “tareas livianas”, en las cuales logran “destacarse” cualidades “consideradas femeninas”: como la prolijidad, y el detallismo. De este modo, desde el punto de vista de género se advierte un fuerte arraigo a los “estereotipos o imágenes” propias de una “cultura patriarcal”. Estos mensajes delegan a la mujer a un segundo plano y de este modo, conllevan una denigración de todos los valores, aptitudes y actitudes que se le infunden.

Asimismo, es relevante visualizar el impacto negativo que esto tiene para la mujer en cuanto a la internalización de los mismos, en cuanto a lo prevalentes que son en nuestro medio, los hacen difíciles de detectar.

También, se relevaron las propuestas, ideas o emprendimientos que poseen los actores involucrados en la experiencia, procurando conocer el impacto que provoca la misma desde el punto de vista de género.

*“Propuesta no sería más bien un deseo, o sueño ¿no se?, o una meta, posible meta. Con Sandra mi compañera por ejemplo nosotras hemos hecho un poco de volantes todo eso, fue la idea obviamente, primero de trabajar para nosotras, segundo siempre apuntas a algo, sabemos que eso es lejano, eh quisiéramos cada vez nos comprometemos más con esto, eh cuando se terminó, yo por ejemplo dije no quiero saber más nada y creo que Sandra algo parecido y resulta que no, no era así nos gusta y nos damos cuenta que acá sí hay campo y que bueno llevaré diez años veinte treinta no se, pero por parte nuestra si no tomamos otro camino después por cosas de la vida seguimos acá, y vamos de apoco. Obviamente no tenemos mucha estructura, no tenemos escaleras, cosas como para decir tomamos gente, no tenemos un respaldo económico como para decir abrimos una empresa, pero lo haríamos de tenerlo. Y de la misma forma que aprendimos nosotros aprenderían las personas que quieran, si hubieron trescientas llamadas evidentemente hay mucha más gente que quiera hacerlo, por necesidad y después verán si les gusta o no, como nosotros eso es persona” (E4).*

Desde la percepción de alguna de las mujeres, se plantea la posibilidad de crear escuelas o centros de capacitación donde ellas mismas enseñen lo que aprendieron en dicha experiencia. De este modo, las instancias educativas no formales se transformarían en una estrategia de adaptación al entorno productivo y de

superación de obstáculos, principalmente para la mano de obra femenina que intenta acercarse a esta rama de actividad.

*“... a mí me encantaría, me encantaría que se unieran que fueran más mujeres, más mujeres. Si por mí fuera pondría una escuela o daría clases acá en mi casa mismo a toda la mujer que estuviera... que le gustara y trabajar en eso de la pintura, lo poco que yo aprendí se lo enseñaría a montones de mujeres todas las que estuvieran interesadas no tendría ningún problema porque me gustaría que fueramos más” (E1)*

Como propuesta, una de las entrevistadas sugiere la creación de empresas mixtas, ya que el intercambio lo evalúa como positivo. En la medida que se complementen ambos sexos en el trabajo en equipo y en la capacitación (la cual se dio mediante los compañeros de obra). El objetivo de dicha propuesta sería motivar a las mujeres que sienten atracción por este tipo de oficios para que tengan un espacio para desarrollarse en un ámbito de intercambio y de *“aprendizaje en la acción”*. Podría decirse que en comparación con los hombres quienes manifiestan una trayectoria laboral, en su gran mayoría extensa, las mujeres suplirían la falta de experiencia práctica mediante la realización de cursos de capacitación. Estos se constituyen en herramientas que posibilitan la competencia en mejores condiciones por los mismos puestos de trabajo.

*“Entonces yo creo que nosotras estamos capacitadas para inclusive formar hasta inclusive un equipo de trabajo independiente y entrar a golpear este...cabezas, y bueno y largarnos nosotras mismas por la cuenta y tengo la prueba porque yo hago, lo hago y digo siempre digo si pudiera formar mi propia empresa la voy a armar. Creo que el punto del no muy pronto o mejor dicho no muy lejano que hablamos anteriormente, ese es el que yo veo, que en un futuro no muy lejano este, yo pueda estar dando la posibilidad de repente de que trabajen más mujeres pero eso si siempre digo no empresas femeninas no, este...mixta que la gente sepa que nosotras este...valoramos lo que nos enseñaron y quienes nos enseñaron, fueron compañeros de trabajo obreros, que son personas como cualquiera este...y no hay diferencia ni de hombre a mujer. Pero lo que pasa que claro o esto le da la posibilidad a mujeres que tienen las mismas inquietudes que nosotras, que nos gusta ¿viste? lo mismo y que tienen esa facilidad y que bueno lo pueden llevar a cabo qué ¿porque tiene que trabajar en una tienda si de repente les gusta pintar?, no tiene nada que ver, digo ¿por que los hombres no van a pintar y son coofer?, porque no dejan que las mujeres sean peluqueras. si vamos al caso si es por un caso de invasión me parece que fue el hombre el que invadió primero, porque digo yo que se en tantos oficios que se dieron pura y exclusivamente de la mujer los ha ocupado el hombre sin embargo la mujer no ha sufrido rechazo, o contra eso. Al contrario hasta nos dan a elegir de repente hasta preferimos un coofer, preferimos un estilista, preferimos un hombre que confeccione porque a veces vemos que tiene mas gusto ¿no? y eso debe ser por el tipo de pasión ¿no se? a veces lo contrario, este, lo contrario a lo que tenemos dispuesto por la misma sociedad nos hace ser más exigentes y más dedicados” (E2)*

En el discurso la entrevistada introduce una reflexión o cuestionamiento acerca de los oficios desempeñados por uno u otro sexo, apelando a dar la posibilidad que cada uno elija el oficio conforme a sus inquietudes y gustos. En ocasiones, la imposición de *“la cultura masculina”* por la propia sociedad genera el efecto contrario, es decir un mayor coste humano (esfuerzo y dedicación) por seguir el oficio que cada uno ansía realmente (y por tanto, contrario al impuesto por la cultura patriarcal de nuestra sociedad).

Otra de las entrevistadas concibe la creación de empresas femeninas, como modo de fomentar una infraestructura adecuada, vestuarios, etc. y a crear ámbitos de contratación femenina (ya que son más restringidos que en el caso de los hombres).

*“Haríamos una empresa de mujeres que eso no quita que entren hombres también, si por mí fuera sería solo de mujeres, eh por el tema de que los hombres pueden pedir a ochocientos mil empresas y haría un vestuario solo como hacen ellos para hombres*

*yo lo haría para mujeres entonces es lo mismo, pero porque si porque vale la pena lo haría o sea no por un tema... puedo sonar feminista y nada que ver es un tema de que es cómo yo veo la realidad. Si en esta muchacha no se ya te digo puede ser que dentro de dos años me gusta hacer otra cosa me siento comprometida hoy con esto porque me gusta como no me había gustado otra cosa. No soy una persona que pueda decir mi vocación es tal cosa no la hago porque no tengo tiempo, no he descubierto algo que pueda decir es mi vocación. Pero si esto es lo más me ha gustado, no se que pasará pero si por nosotras fuera cuando pudiéramos haríamos algo. (E4).*

Cabe destacar que las entrevistadas en líneas generales, no observan propuestas concretas por parte de las empresas actuales, al contrario perciben cierto rechazo o más bien desconfianza respecto de la inserción de la mujer al sector, la cual responde a *pautas culturales*, las cuales se transmiten de generación en generación. De este modo, siguiendo a Rosario Aguirre, el género constituye un producto social ya que es aprendido por medio de la socialización, institucionalizado y transmitido a las futuras generaciones. Serían las formas como, tanto mujeres y hombres interactúan histórica, social y culturalmente. Por ello, constituye un producto social ya que es aprendido por medio de la socialización, institucionalizado y transmitido a las futuras generaciones. Se basa en mandatos sociales, valores y expectativas que se fundamentan en el sexo biológico, por ello, tanto hombres como mujeres irán gestando el comportamiento femenino y masculino (es decir, lo propio de cada conducta). De este modo, podemos percibir que el género varía de una cultura a otra según la forma de organización de la acción y de la experiencia.

*"¿Propuestas? de empresas no, de empresas no, de empresas este... al contrario, de empresas veo que hasta hay como un rechazo, o una limitación, no rechazo, de pronto tan así cerrado, pero si una limitación. Este...pero en forma particular bien, de forma popular digamos yo creo que si, si, si o no me surge, a mi me surge, u sea lo en este momento no puedo pretender, si una empresa ponle me llama bueno ya soy consciente tengo que dejar mis beneficios como te decía, los que tengo en el momento y entonces arrancar como cualquier otro trabajo que dejas uno y tomas otro pero este... pero no creo que sea por medio de una empresa, no veo movimiento, no veo que alguien este interesado, porque sino ya hubieran venido a preguntar o habría alguna investigación, o no se de pronto, no creo que vayan a la empresa nuestra a preguntar. Pero si es en forma particular si porque digo yo si me sale un trabajo particular lo hago. Y los hago los he hecho y los estoy haciendo". (E2)*

*"Hay mujeres que quieren trabajar lo que no hay son este...empresas que quieren tomar el sexo femenino, porque le tiene desconfianza. Yo pienso que mujeres hay y si habrá, yo soy una de ellas, pero lo que pienso y principalmente porque estuve buscando y porque lo incómodo es que no hay confianza de lo masculino hacia lo femenino dentro de la pintura y hay muchísima competencia, gente con muchísimos años de trabajo y que por momentos no quiera reconocer que de repente un aprendiz, con ganas de hacerlo o con ganas de aprender tal vez, pueda llegar a hacer muchísimo más que una persona con muchísimos años de trabajo, pasó y va a seguir pasando. Este...decisión pienso que por lo femenino pienso que bastante, en muchas personas...incluso la empresa dijeron que cuando nos tomaron a nosotras que de trescientas personas tomaron cuatro, pienso que había una gran diferencia. Todas esa personas no creo que se les hayan ido las ganas de aprender, de saber, así que hay, lo que pasa que está la desconfianza. El no sabe, no son aprendices, o en este momento más allá de que no hay mucha fuente de trabajo en el tema de la pintura. Yo pienso que forma parte de confianza que fue lo que tuvo "Mama de Obra del Uruguay", pero propuesta en si no tengo, ojalá que se vuelva a dar esa confianza y que las empresa se abran, eso espero. (E9).*

Del mismo modo, se argumenta que las empresas no contratan mano de obra femenina debido a la "desconfianza", reuniendo en este término la fuerte "competencia" entre hombre y mujer en la pintura.

Algunos testimonios sugieren que la inserción dependería de la difusión que posean los medios de comunicación al respecto, y de capacitación simultánea.

*"...Entonces eso radica fundamentalmente en lo que estoy diciendo, si no hay propaganda y no hay alguien que apoye que diga si a las mujeres en la obra, no va a salir nada. Nosotros lo que podemos decir es en nuestro mundo de amigos gente conocida todo el mundo sabe pero de ahí para allá ¿no se? Si no hay un medio que diga miren que se puede capacitar y pueden trabajar en la construcción las mujeres, etc. etc. Si no hay una difusión nadie se entera." (E3)*

Asimismo se manifiesta que por más propuestas personales que efectúen depende del mercado de trabajo el que se pongan en marcha licitaciones o cursos.

*"Pero en realidad propuestas, en realidad es lo que te envía la realidad del mundo del sistema laboral, propuestas nosotros podemos dar muchas pero si el sistema no te las da, nos quedamos con las ganas y con las propuestas. Por eso en cuanto al sistema de pintura en lo que tiene que ver con obras es así, si no ves que llamen a una licitación o a tal curso o se abre tal curso uno no puede hacer nada, porque por más que vaya uno y diga quiero hacer tal curso, tal cosa si no está, no lo van a hacer por tí. A menos que haya todo atrás veinte mil gente golpeando que quiere hacer lo mismo, va todo es una cadena una cosa lleva a la otra" (E3).*

Si bien, la estrategia de inserción laboral femenina gira en torno a la acumulación de conocimiento por medio de escuelas o cursos de capacitación, se expresa a través del relato de una entrevistada que posee una actitud escéptica respecto al rol que cumplirán las mujeres, en los años venideros, en la industria de la construcción en nuestro país, manifestando comparativamente con algunos casos de países vecinos.

De este modo, se presentaban básicamente algunos "obstáculos culturales" en lo referido a la inclusión y absorción de las mujeres en la industria de la construcción, históricamente constituida en actividad receptora de mano de obra masculina, por lo tanto una adecuada integración reclamaría una superación de dichas barreras y una aceptación y admisión de las mujeres por parte de la mano de obra masculina.

*"Sería una muy buena propuesta, pasa que acá tampoco hay mucho, porque supuestamente, la única empresa que hubo de pintura fue esta y como que otra cosa no hay, lo único que ves son este... alguna arquitecta alguna una cosa así pero no ves que haya de repente una mujer que le gusta hacer albañilería o que se metta en la pintura y siga, nadie se mete mucho en ese tema, está medio complicado. Como ser en Buenos Aires si se que ahora hay empresa que son solamente de mujeres. En Brasil las mujeres te levantan edificios, como que acá son un poquito machistas, la construcción es para el hombre y se termina, la mujer hasta ahí, entraste te quedaste ahí no hagas más nada porque ya le estás sacando trabajo al hombre, así que no se o se abren un poco de mente o seguirá así, ya mujeres no hay más en la construcción. Entonces, etc., todo depende de la mente de los hombres ¿no? porque lamentablemente es un ramo que siempre se manejó con hombres y de un día para el otro tampoco lo puedes dar vuelta. No digo en si no tiene mucha ciencia, como ser el ramo de la pintura ¿no?, el resto no te puedo decir porque no tengo ni idea, pero yo que sé, acá en una escuela de albañilería yo no sé si van algunas mujeres o no. Si van, van más o dos y son contadas con los dedos de la mano. Y no encontras a nadie que este trabajado en la obra, para ni tienen que juntarse un grupo e ir a estudiar determinada cosa que enseguida encuentren trabajo pero sino no. Acá no, no una que las mujeres no se animan, hay mucha mujer que no se anima, que de repente le gusta levantar una pared pero no se anima por lo que dirán o para que voy a estudiar que de repente pierdo tanto tiempo y después al final no puedo trabajar. Pero eso depende también te voy a decir lo mismo de la sociedad y de los hombres que se abren un poquito más" (E8).*

Una de las entrevistadas en su discurso refleja una fuerte crítica hacia la experiencia piloto, evaluándola como una simple estrategia publicitaria o de marketing para captar la atención del público y de este modo promoverse como empresa, sin tomar en cuenta la inserción femenina como objetivo en sí mismo ha desarrollar.

*"Opino bien de atrevida porque puede ser muy distinto no tengo claro que va a pasar, podría tener una sorpresa... no sé". Yo realmente creo que no, lo que ellos querían, es como mover una pieza de ajedrez, ellos la movieron así va tiene una estrategia, sabían cuánto tiempo duraba ya sabían lo que iban a recoger pinto, no les interesa más nada, es como ya te digo se terminó, se terminó, y bueno justo se dio que el país estaba pasando por una situación crítica y va todo el mundo al seguro, y bueno ustedes también, pero no es eso trabajo ahí había se tomó gente nueva que eso no se puede hacer, a medida que veías salir y nosotras veíamos como salía sustana y entraba Juliana... en un futuro eh no sé yo creo que va a tener algún día alguien más sincero o más comprometida menos hipócrita este intentar esto de bien o sea realmente porque le interesa y sabes que yo creo que eso va a tener que ser una mujer, a un hombre este... va en un nivel más alto de mentalidad (E4).*

De este modo, no percibe como posible la inserción futura de la mujer en este ámbito, ya que apela "a los obstáculos culturales impregnados en nuestra sociedad". Para abordarlos, las relaciones de género constituyen una categoría de análisis que alude a la construcción del "sexo social" y es fundamental para la comprensión de las desigualdades sociales que nos involucran a todos y por tanto no podemos ignorar.

*"... Ya te digo yo considero que más que nunca que el Uruguayo es machista y no lo digo como mi insulto, es una característica, no lo sé, digo me parece que no, no veo que ingresen mujeres de nuevo, ojalá, no, no lo veo, digo date cuenta acá no sé que tantas empresas grandes hay Pintos Risso, Peirano son grandes, eh...ojalá alguno chico diga bueno y se de cuenta y valore el trabajo, porque hay una cosa si servís es bueno, y si no hubiese servido ahí si me callo la boca y digo correcto no es pa a nosotras tenemos que dedicarnos a lavar la cocina a trabajar en una oficina a trabajar en ventas a hacer no sé cerámica, lo que te guste o un profesorado, este...pero en la construcción no, pero no, no es así. Yo creo que no es que no podemos, no sé, ojalá que sí, no lo veo, en nuestra mentalidad no lo veo, creo que hay otras cosas más fáciles de aceptar y todavía no las aceptamos, como que ha esto no creo que alguien le preste demasiada atención (E4)".*

En este mismo sentido, uno de los actores del sector empresarial afirma que el principal impedimento observado en la inserción laboral de las mujeres en la industria de la construcción está vinculado a factores culturales. Estos tienen una raíz histórica y se sostienen sobre un conjunto de prácticas, aceptadas y legitimadas por los actores del sector, que son válidas por la tradición.

*"Y en la pintura creo que no hay... porque es otro ambiente aunque te parezca mentira, es otro ambiente que hay dentro del grupo de lo que es la pintura a lo que lo que es la albañilería a pesar de pertenecer a toda a la construcción, no creo que fueran tomadas de la misma manera, pero en la pintura no creo que hubiera problema. No, no me parecería bien el tema es que no creo que funcionara de la misma manera, al ser otro ambiente. Digo porque a mí me pasó de ver en el Leyendas de parte de los albañiles por ejemplo que a pesar que el relacionamiento con ellas no era malo por otro lado vos veías un poco de rechazo. "¿mujeres trabajando acá, a donde hemos llegado?" algo así, por eso sería bastante más difícil que lo acepten, pero estaría bien a mí me parecería bárbaro el tema sería más duro que con la pintura" (E5).*

*"Yo hoy te diría que esta semilla que ya tiré no va a crecer, no va a crecer porque la sociedad no, no, no, es muy machista y no va a permitir que esto crezca y no va pasar de esto ¿entendés?, Ojalá Dios quiera que pueda pasar por que Dios me está oyendo, hay trabajos de mujeres y hay cantidad de mujeres que hacen trabajos...yo no veo cual sería el problema de que la mujer no pueda tener una buena inserción en la construcción, pero mirando friamente veo que esto no va a tener resultado ninguno" (E6).*

Asimismo, el contratante de la mano de obra alude a la situación económica como otro factor desfavorable para la inserción, pero a nivel general tanto para hombres como para mujeres. Posee un impacto muy grande ya que el sector de la moviliza a un setenta por ciento de la economía y esta en cierto modo, detenida.

*"Eh... que se yo' pienso que en un futuro próximo incluso para los hombres ni siquiera hay inserción, estamos con un desempleo tremendo que no hay trabajo, no hay obras iniciadas se están terminando las obras que están la construcción está trabajando a un...te diría treinta por ciento de lo que es realmente la construcción, la construcción mueve un sesenta por ciento de la economía y está parada. Entonces no está moviendo nada y en este momento ni siquiera hay inserción para hombres ha un futuro próximo, entonces mucho menos habría para mujeres. Porque primero lo primero, que van a ser los hombres que son los que ya vienen desarrollando el trabajo hace tiempo y después si hubiera espacio podría a la mujer, pero creo que ni así, si hubiera trabajo no se buscaría a la mujer, creo." (E6).*

*"No, digo pensar alguna propuesta, no. Sería bueno que las empresas se, se abrieran un poco más a tomar personal femenino digo, porque la capacitación se hace sobre el trabajo mismo digo no porque este tipo de trabajo lo aprendes trabajando, digo por más que vos estudies vas a hacer a la escuela de la construcción, teóricamente te pueden enseñar mucho pero esto es más bien práctica que otra cosa. El tema es que las empresas fueran a tomar mujeres aunque sea como aprendices para que se puedan formar, claro sería bueno digo pero creo que no hubo otra empresa que tomara personal femenino, creo que formalmente no (silencio), bueno sería eso" (E5).*

*¿Propuesta?, propuesta fue esto que yo hice, yo lo hice como propuesta como algo nuevo como algo que se había visto en otros países y funcionaba perfectamente. Pensé que aquí podría funcionar, lo que pasa que el mercado es muy chico acá, muy chico, la construcción decayó muchísimo. Tal vez, en otro momento y con en otra perspectiva de trabajo se podía haber manejado de otra forma. Este... pero en este momento desde hace seis siete meses la construcción está decaído, y eso también hace que vos no puedas tener la facultad como para poder manejar con más personas, con más gente, tener más obras, poder contratar hombres y eventualmente mujeres, entonces no podés y es eso. Las perspectivas son bastante tristes, nuestro país es muy pequeño, de economía muy pequeña entonces sufre la crisis mundial y la situación nuestra debe ser un reflejo de lo mundial" (E6).*

El contratante manifiesta la importancia de la experiencia piloto como posible semilla, pero no resultó en el país dadas las *pautas culturales conservadoras* y la situación del mercado uruguayo considerándolo muy pequeño y vulnerable a la crisis internacional. Incluso se considera que las posibilidades de ampliación del espacio de participación femenina en el sector, están determinadas por los *cambios culturales*, es decir *cambios de valores, creencias y costumbres que puedan generarse*.

Asimismo, resulta esclarecedora la postura de algunos antropólogos han intentado estudiar las diferencias entre las culturas partiendo de "los estatus", mediante las más diversas teorías económicas. Friedl trata de dar cuenta de los estatus relativos del hombre y de la mujer, en términos de quién controla la producción y el intercambio extracomunitario. En otros enfoques, los marxistas de los estatus relativos, toman a los sexos como si fuesen clases: proletariado y burguesía. Consiste en considerar el desarrollo de *la desigualdad sexual* como una función del surgimiento de sistemas de clase. Los estatus están profundamente arraigados en la sociedad por medio del proceso de socialización, que lo va reproduciendo según sea mujer o varón, es decir, el estatus diferencial basado en el sexo.

Del mismo modo, un concepto que adquiere asimismo una dimensión explicativa, es "el sistema de género" constituye una categoría central en el análisis, como nos dice la antropóloga Jeanine Anderson se podrá observar desde muchos puntos de vista, **"puede ser concebido como un diamante cortado que, siendo uno, tiene varias facetas o caras. Los estudios académicos de sistemas de género han producido investigaciones y teoría que permiten ver con cierta claridad por lo menos cuatro de estas caras. En ellas, los sistemas de género aparecen como: sistemas de clasificación, sistemas de relaciones especialmente de poder,**

**sistemas de reglas y sistemas de intercambio"<sup>51</sup>. A partir de éstas cuatro facetas, se podrá estudiar cómo los sistemas de género "cumplen un importante papel como estructuradores de diferentes dimensiones de la realidad social, económica, política, simbólico-cultural".<sup>52</sup>**

Al igual que lo hizo el antropólogo Jairo Muñoz, consideramos importante ver cada una de las cuatro 'caras' o dimensiones propuestas por J. Anderson a fin de comprender mejor a que, nos referimos al hablar de género:

1. **Sistema de género como sistema de clasificación:** El género **"incorpora una taxonomía de los sujetos sociales a partir de categorías lingüísticas o mentales... las categorías fundantes son las de 'masculino' y 'femenino', siendo no simétricas".<sup>53</sup> Como nos dice Saltzman "desde el comienzo de las formas agrarias y de pastoreo de producción económica, se ha dado una estratificación de los sexos generalizada, aunque en grados variables".<sup>54</sup>**

Vemos, a pesar de existir excepciones, como en la mayoría de las sociedades la categoría masculina ocupa un papel hegemónico, siendo la femenina una categoría subordinada.

2. **Sistema de género como relaciones de poder:** Dentro del sistema de género podemos estudiar cómo se divide y reparte el poder, entendido como **"la libertad de actuar en función de los propios deseos".<sup>55</sup> Generalmente, como nos dice Saltzman, los varones son los que poseen mayor poder frente a las mujeres gracias al ordenamiento social que distribuye distintas funciones, recursos y medios entre éstos. Así, en los micro procesos, los varones podrán convertir el poder de los recursos en poder de micro definición reforzando y legitimando las definiciones sociales que le otorgan mayor poder y en los macro procesos "las élites mayoritariamente masculinas usan su poder de los recursos para imponer sus definiciones a miembros de organizaciones, comunidades y sociedades. Las definiciones sociales de lo bueno y bello favorecen a las tareas y rasgos asociados con la masculinidad, devaluando el trabajo de las mujeres, simplemente por estar echo por ellas".<sup>56</sup>**

3. **Sistemas de género como sistema de reglas de comportamiento:** Mediante el sistema de género sabremos qué es lo que la sociedad "espera de nosotros", es decir todo aquello que está permitido o sancionado para cada uno de los sexos, construiremos estereotipos que nos ayudarán a definirnos a nosotros mismos, aprendiendo mediante la socialización las maneras de actuar esperadas para a partir de allí, construir nuestra identidad. Ira L. Reiss recurre a George Hebert Mead para decir que internalizamos las actitudes de los "otros significantes" que son significativas para nosotros y así nos evaluamos a nosotros mismos mirándonos en el espejo de esas actitudes que aceptamos y que nos hacen ver necesariamente como un ser social. Como nos dice Giddens, los aprendizajes acerca de los aspectos del género **"... preceden a la fase en la que los niños son capaces de etiquetarse a sí mismos como "niño" o "niña"... los juguetes, los libros con ilustraciones, grupo de pares y los programas de televisión con lo que los niños entran en contacto tienden a destacar la diferencia de atributos femeninos y masculinos".<sup>57</sup>**

<sup>51</sup> Muñoz, Jairo M. "Los Sistemas de Género" vistos desde el Barrio como espacio micro-local de la ciudad. Serie ciudad y Hábitat, pág. 5.

<sup>52</sup> Aguirre, Rosario. "Sociología y Género "Las relaciones entre Hombres y Mujeres bajo sospecha. Ed. Doble Clic, Montevideo, 1998, pág. 20.

<sup>53</sup> Muñoz, Jairo M. "Los Sistemas de Género" vistos desde el Barrio como espacio micro-local de la ciudad. Serie ciudad y Hábitat.

<sup>54</sup> Saltzman, J. "Equidad y Género" Cátedra universitat de Valencia / Instituto de la Mujer, Madrid, 1989, pág.

56.

<sup>55</sup> Ortega, Sánchez, Valiente (eds.) "Género y ciudadanía. Revisiones desde el ámbito privado, ed. De la Universidad Autónoma de Madrid, Instituto Univesitario de Estudios de la Mujer, Madrid, 1999.

<sup>56</sup> Saltzman, J. "Equidad y Género" Cátedra Universitat de Valencia / Instituto de la Mujer, Madrid, 1989.

<sup>57</sup> Giddens, Anthony "Sociología" Ed. Alianza, Madrid, 1992, pág. 195.

4. *Sistema de géneros como sistema de intercambios*: Mujeres y varones interactúan realizando transacciones materiales, servicios, símbolos, favores y tareas. Muchas veces este intercambio se realiza con consenso (a pesar de no significar que sea justo) y otras veces puede generar conflictos. **"El caso más conocido y generalizado de intercambio de género es la alianza matrimonial"**.<sup>58</sup>

Como dice Saltzman, *"la división del trabajo"* exige una interdependencia que a su vez implica un intercambio. Tradicionalmente los varones han tenido un acceso directo a los recursos materiales, pues normalmente obtienen bienes o dinero por su trabajo, mientras que las tareas domésticas son asignadas típicamente a las mujeres quienes no reciben dinero ni acceso a bienes materiales. Para **"la mujer ama de casa... el hecho que no disfrute de un sueldo al mes hace que se considere que el trabajo doméstico no sea un trabajo"**<sup>59</sup>. Este hecho como nos sigue diciendo M. Angeles Acosta desencadena un daño en la identidad social de la mujer por considerar sin valor su ámbito. Esta desvalorización se delata en la historia donde **"las mujeres no tenían ningún sitio: la historia era algo acerca de lo que los hombres escribían, lo que estos hicieron y sufrieron"**<sup>60</sup>.

Mediante estos conceptos podemos explicar en qué consiste el sistema de género y el patriarcado.

Entonces, podemos afirmar que los sistemas de género están constituidos por relaciones de poder, valores, estereotipos, prácticas, creencias, costumbres, etc. que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales. Son resultantes de un conflicto social que implica el poder superior de los hombres legitimado en la ideología. Según Scott (1990) **"el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y es una forma primaria de relaciones significante de poder..."**.

Si bien la experiencia posibilita una oportunidad laboral, esto no garantiza un aumento en las perspectivas de inserción futura. Desde el discurso del contratante no se superaron las expectativas respecto a la calidad de los trabajos efectuados.

Se perciben algunas causas que podrían dar cuenta de dicha situación: entre ellas se maneja el supuesto de una *autoexclusión* por parte de las mismas de determinadas tareas, o bien una discriminación por parte de los hombres en la instrucción evitando un progreso mayor en las mujeres implicadas o bien la falta de tiempo en la obra.

*"yo tal vez los podría buscar particularmente las podría buscar no habría motivos para no buscarlos, pero hasta lo que yo sé que dan por lo menos a mí me demostro eso que tiene cierto techo que no pasaron tal vez, faltó tiempo cambió de obras a algunas o algo pero de repente yo creo que no va a tener buenos resultados no a corto ni a largo plazo" (E6).*

*"En resumen esto es que nos dejó en calidad de trabajo, yo te diría en calidad de trabajo no nos cambió nada la vida, si bien las muchachas que trabajaron cumplieron su función correctamente todo lo que tenían que hacer, pero el meollo de la pintura, el centro que se buscó, que era lo básico en el tiempo que estuvo no se si fue poco el tiempo o faltó algo de mi parte no porque yo le brindé todo pero no se llegó a lo que nosotros pensamos que se podía llegar, se llegó a un techo y ahí se paró no se avanzó. Lo que pasa que la construcción es un área difícilísima de entender, es un área muy complicada, por las personas que trabajan en la construcción, como tu no estás todo el día no sabes si los propios hombres de*

<sup>58</sup> Muñoz, Jairo M. "Los Sistemas de Género visto desde el Barrio como espacio micro local de la ciudad". Serie Ciudad y Hábitat, pág. 15.

<sup>59</sup> Ortega, Sánchez Valiente (Eds.) "Género y Ciudadanía. Revisión desde el ámbito privado". Edición de la Universidad Autónoma de Madrid, Instituto Universitario de la mujer, Madrid, 1999, pág. 129.

<sup>60</sup> Bock, Gisela "El lugar de las mujeres en la historia". en: "Sociología", año 4, N° 10 Universidad Metropolitana Méjico, 1989 pág. 219.

determinada forma hacen esa discriminación que pueden ellos mismos hacer que la mujer no pueda crecer, yo no sé lo que pasó supongo que uno de los motivos puede haber sido ese. Bueno hasta acá pero que no aprendan más porque mirá que por las dudas ya está la mujer le alcanza hasta ahí ¿entendés? Entonces no se llegó a lo que nosotros pensamos que se iba a llegar, como que llegaron a un techo y ahí no pasaron ¿entendés?. Llegaron ahí pintaron su paresita pero no había aquel otro poco ¿entendés?, que de repente no se por qué pero vos ponés a un muchacho joven de aprendiz, vez, evoluciona rapidísimo, no te digo joven puede ser un muchacho de veintitrés, veinticinco, o dieciocho pero como que el hombre parece que lo trajera innato, eso viste de la obra las cosas más...entonces por ahí ese tipo evoluciona más rápido y llega más alto en ese sentido entonces, la mujer como que llegó en el caso nuestro, sin desmerecerla porque la verdad que no podría hablar mal de ella, porque lo que se quiso se logró hasta cierto, pero como que no pudo evolucionar, no se porque, ellas llegaron también a un momento que ellas también se auto limitaban, por ejemplo el subir en un andamio o hacer determinado trabajo en las alturas o otras cosas que se limitaban a hacerlo, ponían su condición de sexo femenino y limitaba ciertas cosas, por ejemplo cargar, latas de pintura cargar bolsas de endudo que los hombres todos lo hacían, te digo había dos personas que lo hacían, pero otras ponían su condición de sexo femenino para no hacerlo, o sea que hubo limitación por parte de los hombres a no querer enseñar y a su vez quizás ellas se autolimitaron mucho. Yo creo que se llegó a eso y no, no fue lo que nosotros esperábamos que fuera, de llegar al igual en ese caso, no en el tiempo de trabajo porque trabajaban cantidad, ni la eficiencia de trabajo, sino en la calidad de trabajo para llegar a los cargos que tiene los hombres por ejemplo en el caso que yo te explique aprendiz, medio oficial, oficial, como que se quedaron por ahí entre aprendiz y medio oficial entendés y no fue corto el periodo porque vos decís en tres cuatro meses cinco seis un año, no pueden, pueden si porque eso se aprende muy rápido ya no tiene mucha ciencia. Antes se exigía mucho más cosas eran otro tipo pinturas al aceite, se te marcaba cuando pintabas ahora son pinturas al agua todo eso, es todo más fácil. Además cuando fuimos al Brasil nosotros habíamos visto la experiencia que se había hecho en Brasil en el área de la construcción y fue completamente diferente el resultado, allí eran albañiles trabajaban igual y hasta algunas mejor, acá no nos dio el resultado que nosotros esperábamos y lo esperábamos por haberlo visto, también pasaba por la cultura, ¿yo que sé?. Después los contratistas ya no querían más mujeres dentro de las obras, no querían directamente me dijeron que no querían más. Los contratistas porque yo soy un sub-contrato, entendés si tu haces un edificio el sanitario, el pintor, el revestidor, el electricista son todos subcontratos, hay una empresa que construye, una sociedad anónima que sustenta, que paga y una empresa que construye. Todos los sub-contratos abajo, los sub-contratos vos tenés una relación laboral con ellos a la cual vos te a tenés a las indicaciones que ellos dan. Entonces sin entrar dentro de lo que es tu cronograma pero ellos pueden direccionar una cantidad de cosas porque son los que contratan y ya los últimos meses los contratistas no querían más que hubieran mujeres porque se había formado un ambiente medio extraño, ¿no?. Yo les dije mirá voy a traer mujeres, "no, no estas loco mujeres", después ya no fue tan loco hay que darles un lugar para que se cambien, un lugar para poder estar que se yo. En el principio se quería aislarlas para comer, ellas no quisieron, y en ese momento había como doscientas personas, entonces ellas quisieron almorzar con todos ¿viste? está bien eso que iniciaron, entonces se requiere una serie de cosas diferentes, que en la obra vos vas y los tipos se cambian atrás de una pared entendés es diferente. A pesar de esta obra tenían una infraestructura armada, de que había trabajado con normas de calidad tiene donde cambiarse, tiene un baño caliente una cantidad de cosas de cualquier forma ya insertar la mujer ahí ya fue una cosa que les dio vuelta un poco la pelota a ellos entonces te, lo soportaron, lo llevaron, vieron, esperaron y después me dijeron que no, que no podía más funcionar la mujer ahí, fue lo que yo le transmití a las muchachas" (E6).

Es así, que en el ámbito laboral, en las interacciones cotidianas mediatizadas por la división sexual del trabajo, se reproduce la autonomía y dominación que caracteriza las relaciones jerárquicas de género. Siguiendo a Marglin lo que parece ocurrir es que una vez feminizada la tarea esta pasa a ser representada como "menos compleja". Con la competencia femenina los hombres se movilizaron "para no permitir que mujer alguna aprenda el oficio". Marglin observa que esta "acción" no hubiera sido necesaria, si la fuerza o las habilidades exigidas estuvieran más allá de las posibilidades femeninas" (1982:48). La especialización restringida, sea ella basada en

el género o en la **“calificación obedece frecuentemente a restricciones y obstáculos artificiales”**. Como observan varios investigadores la propia calificación es sexuada y refleja criterios distintos para el trabajo realizado por hombres y mujeres, ocurriendo frecuentemente una descalificación del trabajo femenino, es en realidad el sexo de aquellos que realizan la tarea, más que la tarea misma el que determina el valor que la sociedad le asigna.

Se pretende de acuerdo a las percepciones de los distintos actores ligados al sector elaborar una serie de líneas de acción vinculadas a la problemática estudiada que tiene como función orientar las medidas, programas o políticas que tomen los actores protagónicos de este sector de actividad. Algunas de las principales recomendaciones delineadas son :

- Capacitar los mandos medios y superiores en el manejo de cuadrilla de trabajo integrada por mujeres.
- Crear una infraestructura de obra apropiada a las necesidades tanto de los varones como de las mujeres.
- Incentivar mediante los medios de comunicación a la capacitación femenina en escuelas o bien grupos específicos de instrucción.
- Fomentar la capacidad laboral de la mujer a través determinadas modalidades de empleo, tales como las pasantías, con el fin de facilitarle la inserción en el sector.

A través de estas líneas de acción se pretende, como ya se ha dicho, establecer algunas pautas directrices que provean mejores herramientas para organizar y reorganizar cuestiones referidas a *la integración laboral y social de las mujeres en oficios típicamente masculinos*: como el sector de la construcción, al cual nos hemos referido en dicho estudio. Intentando así contrarrestar la exclusión femenina en el sector.

## **Formación técnica y profesional: todo un desafío...**

*“creo que no hay escuelas que enseñen, porque jamás he visto. A no ser de la parte albañiles como te dije eh visto, los cursos que hacen, pero en la UTU y eso, pero de pintura jamás había visto no...” (E1).*

*“...existen escuelas que capacitan está IEC que es la Universidad de la construcción, que yo hoy te mencioné que allí capacitan personal para todo lo que sea el ramo de la construcción, pero pintoras no se si hay, pintoras no se si hay, no se como es el curso de capacitación tampoco” (E2).*

Los actores intervinientes en la industria de la construcción tienen perspectivas disímiles, tanto positivas como negativas, en cuanto al aumento en la participación de las mujeres en la rama de actividad de la construcción. Por un lado, algunas mujeres consideran que la educación y capacitación son requisitos cruciales para el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo ofertados en el mercado de la construcción para mejorar la calidad de los mismos, brindando nuevas y mejores posibilidades de acceso al sector. Pero asimismo, existe bastante desconocimiento de los centros o escuelas de capacitación que funcionan en la actualidad y las áreas en que se desempeñan.

En este sentido, indican que la formación técnica no satisface aquellos requerimientos, por lo cual deben atravesar instancias de formación en habilidades y desarrollo de actitudes que les permitan desempeñarse exitosamente en el mercado laboral, identificar oportunidades, elaborar proyectos laborales y resolver problemas. Como el mercado de trabajo está cambiando muy rápidamente, es importante asegurar que los programas de capacitación sean flexibles, de modo que provean los distintos tipos de capacitación requeridos y que habiliten a las mujeres a cambiar a nuevas ocupaciones cuando las oportunidades se presenten.

La educación técnica formal en las especialidades de la construcción se ha incorporado desde hace largo tiempo al sistema educativo uruguayo. A través de la Escuela Superior de la Construcción, Ing. Cayetano Carcavallo (I.E.C.), ubicada en Arenal Grande 1604, constituye una dependencia de la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU). La misma, ofrece los siguientes cursos: *diseño y tecnología de la construcción, tecnicaturas en el área de la construcción, instalaciones sanitarias, herrería de obra, pintura de obra, instalaciones eléctricas, dibujante técnico, carpintería, construcción.*

Sin embargo, no hay estudios del seguimiento de egresados en estas formaciones que permitan conocer la tendencia de su inserción en el mercado de trabajo del sector. Surge de aquí la necesidad de enfrentar el tema de la formación técnica y profesional como requisito para mejorar las posibilidades laborales y lograr, por consiguiente, mayores niveles de igualdad.

La ausencia de información así como los datos recogidos sustentan la apreciación de los entrevistados que la gran mayoría de la mano de obra se capacita en el desempeño de la tarea:

*"En la iniciación en el puesto, el conocimiento es superficial y fragmentario. Durante la fase de rutina se comienza a dar un conocimiento, más o menos, profundo", afirma el dueño de la empresa de pintura "Mano de Obra del Uruguay". Mario Tachdjian*

En el siguiente cuadro se observa el total de estudiantes de la IEC que cursaron en el 2001 desgregados por sexo. El cual revela que pocas mujeres se han insertado en ocupaciones de calificación operativa relacionadas con obras de infraestructura urbana y de redes de distribución de energía, agua potable, gas y telefonía.

Cuadro: Estudiantes que cursaron en el 2001 desgregados por sexo.			
	Mujeres	Hombres	Totales
Ayudante de Arquitecto Constructor	135	124	259
Ayudante de Arquitecto e Ingeniero	15	121	136
Ayudante de Ingeniero Civil e Ingeniero Agrimensor	105	184	197
Instalaciones Eléctricas	40	24	64
Instalaciones Sanitarias	1	110	111
Obra Blanca y Equipamiento	5	94	99

Fuente: Elaboración propia en base a IEC

Aún cuando las brechas en la escolaridad entre hombres y mujeres han disminuido significativamente y en algunos países han desaparecido, la especialización y valoración de las ocupaciones por género se han mantenido. El mayor nivel educacional de las mujeres no ha conducido a un mejoramiento equivalente de la calidad de sus empleos.

Existen prejuicios sobre una supuesta incompetencia de las mujeres en materias técnicas, lo que tiene un impacto fuertemente negativo en sus opciones de carrera y oportunidades laborales, específicamente de aquellas con un contenido tecnológico más avanzado. Producto del peso de esas imágenes tradicionales, muchas mujeres tienden a limitar sus proyectos laborales en elecciones de carreras generalmente asociadas a definiciones tradicionales de lo femenino. Entre las razones asociadas a estas definiciones están la internalización de normas culturales vigentes que definen lo femenino en oposición a lo masculino, la falta de modelos, estímulos y las experiencias de discriminación.<sup>61</sup>

Siguiendo el punto de vista de R. Aguirre, si bien se advierte la necesidad de una mayor igualdad entre los sexos en materia de capacitación y de educación fundamentalmente en esferas no tradicionales de los hombres y las mujeres, no es condición suficiente para superar esta problemática de segregación ocupacional. Es necesario que los poderes públicos atiendan a la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Para ello, se hace necesario promover programas de concientización que destierren los estereotipos de género que asignan funciones sociales diferentes a las mujeres y a los hombres.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> Guzmán, Mauro y Araujo (1999) muestran que la relación de las mujeres con el trabajo se a construido a través de modelos, ideales y prácticas de los más próximos y por las representaciones sociales y por las expectativas de lo masculino y lo femenino.

<sup>62</sup> Rosario Aguirre "Desigualdades de género en el mercado de trabajo en Uruguay". Ponencia extraída del Primer Encuentro de Formación Profesional y Equidad de Género. PRONAFOD - GTZ. 13 de noviembre de 2000. Montevideo, Uruguay.

## Principales Conclusiones

Esta monografía final, incluye una minuciosa revisión bibliográfica y un estudio de caso, mediante el cual se ha podido desplegar la problemática de la *"Inserción femenina en la industria de la construcción. ¿Inclusión o exclusión?"*.

La perspectiva teórica y metodológica de la exclusión asociada al mercado de trabajo, nos ha permitido proyectar nuevas miradas sobre los procesos de inclusión /exclusión femenina en la industria de la construcción en nuestro país. Al vincularse estrechamente con la desigualdad en múltiples dimensiones (económica, social, política y cultural), nos proporciona un marco de referencia para identificar las principales modalidades y dimensiones de la exclusión, que varían según las distintas situaciones, y también una base para la aplicación de un análisis interdisciplinario efectivo. Si bien los diferentes aspectos de la exclusión influyen unos sobre otros, no es indispensable que sean congruentes. En efecto, los individuos y los grupos pueden verse excluidos en ciertos aspectos y en determinados sentidos y no en otros.

<sup>63</sup>

En primer lugar, el concepto *"procesos de exclusión"* focaliza el análisis en un conjunto de acciones sociales que se desarrollan en un determinado tiempo. Al referirnos a procesos y no a personas (los excluidos) se evita *"encamar"* conceptos en individuos concretos. Es indudable que este tipo de abordaje resulta necesario en ciertos casos (cuando el objetivo es establecer criterios de focalización o de elegibilidad de políticas públicas), no es suficiente si de lo que se trata es de comprender un panorama social complejo. Para el análisis empírico la idea de proceso de exclusión permite adoptar una visión no dicotómica entre integración y exclusión. Las exclusiones y las inclusiones pueden coincidir, hasta el punto de reforzarse recíprocamente. Con respecto a la inclusión femenina en el sector de la industria de la construcción puede sentar las bases para la exclusión de determinadas tareas y por tanto de su desarrollo en el sector. Dada la existencia de prejuicios, estereotipos de género profundamente discriminatorios los cuales implican asimismo su exclusión. Se permite en este sentido trabajar con fases intermedias entre la integración plena y la exclusión total. Al mismo tiempo la situación se analiza en términos dinámicos, haciéndose hincapié en las variables temporales.

Esto nos ha permitido tal como propone Robert Castells (1997) captar la marginación genérica realmente como un proceso y comprender la situación de estos individuos como el desenlace de una dinámica de exclusión que se manifiesta antes que se produzcan esos efectos completamente desocializantes. Es así, que los procesos de exclusión abarcan grupos diferentes, ***"En nuestras sociedades, los excluidos no son el resultado del azar resultante de una serie de fracasos individuales que se repiten en todas las esferas...sino que el fracaso los persigue de esfera en"***

<sup>63</sup> Por ejemplo, la ciudadanía reviste múltiples dimensiones y los individuos participan en ellas en diferentes grados. Otra implicación del criterio multidimensional es que las exclusiones y las inclusiones pueden coincidir, hasta el punto de reforzarse recíprocamente. Por ejemplo, la inclusión prematura en el mercado laboral (que es el caso del trabajo infantil) puede sentar las bases para la exclusión de la adquisición de calificaciones y de autodesarrollo. Asimismo, la inclusión forzada de minorías étnicas puede implicar simultáneamente su exclusión social.

**esfera bajo la forma de estereotipos, discriminaciones, y menosprecios, de modo que su condición es, en efecto, el fruto de una sucesión de decisiones autónomas sino el de una única, del sistema, o bien de decisiones ligadas entre sí".**<sup>64</sup>

Desde las teorías de género retomadas por P. Bourdieu, la exclusión femenina asociada al mercado de trabajo constituye un fenómeno que se da dentro del espacio social y que por tanto estaría cargado de elementos materiales y simbólicos. Sería impensable dejar las situaciones de exclusión -en tanto construcción social- fuera de las condiciones estructurales y simbólicas, dentro de las cuales ellas estarían insertas. En este sentido, los mecanismos de exclusión y los estados de exclusión se situarían al mismo tiempo dentro de coordenadas estructurales. Por lo cual, la exclusión desde la perspectiva de Bourdieu, tendría que ser combatida en sus formas materiales y simbólicas para actuar con profundidad y eficacia contra ella (ya que sería insensato pensar en intervenciones solo a niveles estructurales).<sup>65</sup>

La exclusión social según el autor sería la incapacidad de ciertos grupos o individuos de acceder al campo o a los campos donde se disputan los capitales de tipo económico simbólico o cultural. En nuestro caso al sector de la construcción, por parte de la mano de obra femenina. Es así que, mediante la categoría de "sistema de género" se puede dar cuenta de este carácter multidimensional que posee la exclusión: **"están constituidos por relaciones de poder, creencias, prácticas, estereotipos y normas sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual"**.<sup>66</sup> Según Scott el género establece distribuciones de poder, es decir un control diferencial sobre el acceso a los recursos materiales y simbólicos. Lo importante es descubrir como los caracteres asociados a lo femenino pierden valor y significación social, para de este modo, poder contrarrestar sus efectos.

En esta perspectiva la superación de la exclusión requeriría de acciones de intervención que revertiesen o compensasen las carencias de habilidades en aquellos campos estratégicos para posibilitar una incorporación básica a la dinámica social más amplia. De este modo, se advierte la interrelación entre la noción exclusión femenina asociada al mercado de trabajo como un concepto capaz de complementar a la categoría analítica de género en sus múltiples dimensiones.

En segundo lugar, a modo de situarme en las características del sector, es importante señalar de acuerdo al "Informe de la Industria de la Construcción", que el "sector construcción" debe ser entendido en términos de complejo. Mucho más que un conjunto de elementos aislados definidos por una posición común en las cuentas nacionales, el sector implica a un conjunto muy amplio de actores interconectados en términos de producción de insumos intermedios, producción de productos finales, servicios y regulación de la actividad, donde pueden darse relaciones de cooperación, competencia, sustitución y conflicto, y donde las relaciones entre los actores son siempre complejas. De tal forma, al evaluar la situación del sector en términos de empleo y requerimientos de calificación; la única forma de hacerlo es la de entender el funcionamiento del complejo. Y consiguientemente, las políticas de empleo, para ser eficaces, deben atender a dicha complejidad.

Intentando dar respuesta a la interrogante de esta monografía: **¿cómo analizar las características de este proceso de inclusión/ exclusión de las mujeres al sector de la industria de la construcción uruguaya, mediante la experiencia piloto en**

<sup>64</sup> Walzer, 1995, pág. 37.

<sup>65</sup> Barros, P. De los Ríos, D. Torche, F. "Lecturas sobre la Exclusión Social". Oficina Internacional del trabajo, Santiago, junio 1996, pág. 16.

<sup>66</sup> Karina Batthyány, "Estado, Familia. Políticas Sociales: ¿Quién se hace cargo de los cuidados y las responsabilidades domésticas?", pág. 6.

*particular?*; se indagó entorno a tres dimensiones: **la segregación ocupacional entre hombres y mujeres en el sector, la cultura del trabajo y algunos estereotipos de género, las dificultades para articular vida familiar y laboral.** Ya que permitieron dar cuenta de este doble fenómeno de integración y exclusión femenina al mercado de trabajo, y al sector de la construcción en toda su integridad. Con el objetivo último de promover políticas de empleo y de formación profesional que puedan enfrentar las discriminaciones de género en el sector.

La segregación de género en la fuerza de trabajo es un fenómeno muy extendido, con profundas raíces históricas en la división sexual del trabajo. La segregación ocurre al interior de y entre empresas, ocupaciones y ramas de actividad. Esta se manifiesta a través de la división del mercado laboral en partes separadas, en las que las recompensas y las condiciones de trabajo son diferentes entre las cuales la movilidad es limitada. Las mujeres se concentran en un conjunto reducido de ocupaciones definidas como tradicionalmente femeninas (segmentación horizontal) y en puestos de menor jerarquía al interior de cada ocupación –menor salario, prestigio y poder de decisión– (segmentación vertical). La segregación de género afecta, además, negativamente a las futuras generaciones, por cuanto la orientación vocacional – las decisiones de educación y capacitación de los niños y niñas – está influida en gran medida por las oportunidades de ejercer tales especializaciones en el mercado de trabajo, actuando como un factor de transmisión intergeneracional de la desigualdad (Anker, 1998).

Al parecer coexisten dos tendencias contradictorias que contribuyen a mantener la segregación. El proceso de tercerización de las economías (aumento del sector servicios) ha llevado a la pérdida de importancia de algunos oficios masculinos. Pero al mismo tiempo se ha acentuado la segregación interna de los servicios, generándose nuevas ocupaciones que son asumidas por cada sexo. Así lo que se avanza en la integración de las ocupaciones, como consecuencia de la modernización del sistema de empleo se pierde por la mayor especialización de los oficios, que se ha vuelto más rígida por sexo. (Willms- Herget, 1991)

Para abordar esta temática, de la segregación ocupacional en el sector de producción de la construcción, mediante esta experiencia piloto; se tomó en consideración aquellos aspectos relevantes desde el discurso de los actores del sector empresarial. Se priorizó en el estudio aquellos aspectos ligados a los requisitos para la contratación de la mano de obra femenina, las competencias requeridas para el trabajo en obra, es decir lo referente a los mecanismos de oferta y demanda existentes en la experiencia piloto. De este modo, se abordó desde una perspectiva descriptiva, la problemática de las relaciones laborales de las mujeres insertas en la experiencia. Por relaciones laborales **“se entiende los vínculos contraídos entre los trabajadores y los empleadores en el ámbito de trabajo, en el marco de la legislación laboral vigente que regula dichas relaciones”**.<sup>67</sup>

Se aludió al perfil de competencias laborales de las mujeres insertas en la rama a través de la experiencia piloto, con el objetivo de detectar y esclarecer aquellas líneas de acción que posibiliten elaborar políticas que puedan contrarrestar la exclusión en el sector. Se procuró, pues, conocer **“las habilidades, destrezas y conocimientos**

---

<sup>67</sup> “Género e inserción laboral: El trabajo femenino en el sector de producción de la construcción”. FICS (Fondo de Investigación, Capacitación y Seguridad para la Industria de la Construcción) y la Fundación de Educación y Capacitación para los trabajadores de la Construcción BS. As. pág. 18.

**que deben poner en práctica para lograr óptimos desempeños en el espacio de trabajo”.**<sup>68</sup>

Si bien desde el discurso de los actores ligados al sector empresarial se considera que las mujeres logran destacarse por sus “*cualidades inherentes*”, aludiendo a las competencias de orden tecnológico; al momento de la contratación se prioriza otras competencias más subjetivas estrechamente ligadas a la adaptación al ambiente masculino. Lo cual revela cierta ambigüedad en el perfil de competencias desde la perspectiva de género. Por un lado, en el discurso se priorizan las competencias de orden tecnológico (*detallismo, minuciosidad, perfeccionismo*) como las habilidades que deben poner en práctica las mujeres para lograr óptimos desempeños en el espacio de trabajo, es decir en las cuales logran destacarse, considerándolas inherentes al hecho de ser mujer. Por otro, se consideran muy relevantes dentro del perfil ciertas cualidades más bien subjetivas como ser: las características de honradez, humildad para el aprendizaje, compañerismo, buena capacidad de expresión verbal y trabajo de cooperación con otros. Haciéndose hincapié en éstas últimas como centrales para afrontar el ambiente laboral y adaptarse. Lo cual indica que el perfil de competencias laborales no es fácil de determinar, ya que no se identifica con un tipo de competencia en particular.

Sin embargo, dicha afirmación nos permite dilucidar en el perfil cierto *estereotipo o prejuicio genérico* arraigado en *la división sexual del trabajo*, la cual nos permiten comprender los mecanismos de constitución de lo “*femenino*”, y lo “*masculino*” y de este modo, cuestionar categorías y métodos que aprendimos a considerar neutrales. Lo cual ya implica una consideración importante a la hora de pensar estrategias que puedan revertir dicha segregación.

Como observan varios investigadores la propia calificación es sexuada y refleja criterios distintos para el trabajo realizado por hombres y mujeres, ocurriendo frecuentemente una descalificación del trabajo femenino, asimilado a atributos naturales desconsiderándose el entrenamiento en el oficio. Tal como señalan Phillips y Taylor **“la cuestión está en el hecho de que el sexo de aquellos (as) que**

---

<sup>68</sup> Según lo extraído en la investigación efectuada por el *Fondo de Investigación, Capacitación y Seguridad para la Industria de la Construcción*, se tuvo en cuenta durante el desarrollo del presente estudio la siguiente distinción en torno a las: competencias generales o básicas, de orden práctico, competencias de orden tecnológico. Se consideran competencias generales, las capacidades elementales que se aprenden y desarrollan en todo proceso escolar y/o en las más habituales y variadas formas de socialización de las personas. Entre estas, se registran las siguientes: la capacidad de tratar con textos escritos, la capacidad de escribir, la capacidad de tratar con símbolos matemáticos, y por último la competencia de habla, de expresarse verbalmente y de escuchar. Estas competencias aparecen de manera imprescindible al momento de buscar una ocupación, ya que se constituyen en saberes básicos que deben ponerse en juego en cualquier tipo de tarea u ocupación. En la actualidad, debido a los continuos cambios tecnológicos y organizacionales, estas competencias aparecen con una relevancia fundamental, ya que permiten a los diferentes actores adaptarse a los fluctuantes escenarios productivos y desarrollar competencias de índole prácticas y tecnológicas. Al considerar a las competencias de orden práctico, nos referimos a la traducción de saberes y destrezas - formalizables según las reglas del método científico - a pautas de acción que descansan en procesos de interpretación y aplicación realizados por personas. (E. Rojas: 1997)  
Algunas de las competencias prácticas que poseen las mujeres empleadas en la industria de la construcción son las siguientes: Uso de recursos (identificar, organizar, proyectar y asignar recursos diversos), Interacción y comunicación (trabajar y cooperar con otros), e Información (adquisición y utilización reflexiva de los datos). Por su parte, las competencias de orden tecnológico, se encuentran definidas básicamente como reglas científico-técnicas para operar sobre las cosas y los sucesos, son conocimientos y destrezas cuya especificidad y aplicación está fuertemente marcada por los contextos particulares de cada contexto socio-técnico de producción. La noción “técnica” es un complejo de saberes, formalizables, según las reglas y procedimientos proporcionados por las ciencias exactas, cuya aplicación productiva exitosa está asegurada, en cualquier circunstancia y lugar, si es que cumplen las “condiciones de margen” en que fueron originados y establecidos esos saberes. Tales como “perfeccionismo, en el desarrollo de las tareas, meticulosidad, minuciosidad” las cuales constituyen un conjunto de saberes y conocimientos que son revalidados en cada contexto laboral -técnico específico.

**realizan las tareas, más que el contenido de las tareas, contribuye para identificar tareas calificadas y no calificadas". (1980:85)**

Siguiendo a Marta Lamas, el género ayudará desde el punto de vista científico a comprender mejor la realidad social diferenciando las construcciones sociales y culturales de la biología, y asimismo persigue un objetivo político, ayuda a distinguir que **"las características humanas consideradas "femeninas" eran adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en vez de derivarse naturalmente de su sexo".**<sup>69</sup>

Es importante mencionar que en los mecanismos de oferta y demanda se instaura cierta "discriminación de género", estrechamente vinculado a las competencias laborales ya que, si bien desde el discurso se priorizan las competencias de orden tecnológico, es decir el detallismo y minuciosidad, al momento de la contratación no se efectúa una prueba referente a dichas habilidades. Sin embargo, en el caso de los obreros varones se les realiza la prueba donde es posible visualizar sus cualidades y clasificarlos de acuerdo a las categorías existentes en la rama de construcción. Asimismo, se considera relevante destacar que la contratación se desarrolló siguiendo la intuición de la esposa del contratante, desconsiderándose el adiestramiento en el oficio.<sup>70</sup>

De este modo la selección de la mano de obra en esta rama, no se realiza mediante juicios asociados estrictamente a factores educacionales y calificacionales como se conjeturaba al inicio. Ya que los requisitos que se exigen para la mano de obra femenina no se asocian a un grado de educación más elevado para el ingreso en obra. Más bien se halla ligado a un "estereotipo de mujer" el cual es definido por el imaginario patriarcal, asignando las cualidades consideradas "inherentes" que le permitan el aprendizaje y la adaptación para afrontar el ambiente de obra. Es así, que esta ideología sexista al eliminar la diversidad de las mujeres y sus múltiples circunstancias, construye una entidad "la mujer" necesariamente falsa, por homogénea.

De este modo, la variable sexo se posiciona por sobre las variables nivel educativo y calificación ocupacional, al momento de reclutar la mano de obra. Lo cual revela ciertos "mecanismos discriminatorios" centrando nuestra atención en las prácticas institucionales y en las representaciones de los actores ligados al sector empresarial.

Se define a efectos de la monografía como discriminación de género todas aquellas situaciones en que una persona es tratada de forma deferente por su pertenencia a un sexo y no sobre la base de sus aptitudes o capacidades individuales, aunque tal situación se de cómo producto de **"condiciones formalmente neutras respecto al sexo pero que resultan desfavorables para las mujeres y además carecen de una causa suficiente, objetiva, razonable y justificada".**<sup>71</sup>

Tal como señala Abramo, (1998) deberíamos debatir entorno al concepto de calificación y analizarlo a la luz de la división sexual del trabajo, que impide que las mujeres sean reconocidas como calificadas y por qué su calificación no es

<sup>69</sup> Lamas, Marta "Usos y dificultades de la categoría analítica de género" En La Ventana, Guadalajara, 1995 pág. 1.

<sup>70</sup> Aludiendo a "los criterios de selección por parte del empleador" se tomaron en cuenta los siguientes criterios: mujeres de nivel de instrucción medio, aproximadamente entre los veinticinco y treinta y siete años, respecto al estado civil en su mayoría eran casadas, con hijos y algunos casos de solteras. No se les exigía experiencia en obra, considerando que en nuestro país dicho requisito era inexistente, ya que se trataba de "pioneras". Sin embargo, se consideraban características de tipo más subjetivo que le permitieran la adaptación al ambiente de obra, considerado un ambiente "rudo".

<sup>71</sup> Programa Óptima, Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas Agra Trading S.L., Barcelona, 1995.

reconocida. Esta situación se explica porque las calificaciones son construidas socialmente, en un proceso de diferenciación entre tipos de trabajo, y por lo tanto de los trabajadores que los ejecutan, que ordenan las relaciones entre hombres y mujeres. (Humphrey, 1987; Abramo, 1996)

Coincidiendo con las teorías feministas que intentan explicar la *discriminación*, destacan que la posición desventajosa de las mujeres en el mercado del trabajo se debe al patriarcado, a la posición subordinada de las mujeres en la sociedad y a las responsabilidades que asumen con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Los datos que aporta el libro de Anker corroboran el punto de vista feminista, por cuanto los típicos estereotipos sociales con respecto a las supuestas capacidades de las mujeres (propensión natural a prestar cuidados, mayor destreza manual) se corresponden estrechamente con las características de las típicas ocupaciones "*femeninas*" (por ejemplo, enfermera y niñera, costurera y mecanógrafa, cajera y contable, etc.). De forma similar, los estereotipos negativos que la sociedad aplica a las mujeres (tales como menor fuerza física, supuesto desinterés por supervisar a otros, etc.) se corresponden estrechamente con aquellas ocupaciones de las que las mujeres tienden a estar ausentes es el caso que nos compete: los trabajadores de la construcción, o bien directivos, supervisores, etc. De este modo, siguiendo a Eugenia Hola y Rosalba Todaro, "**la discriminación laboral de género se reproduce a través de las pautas organizacionales. La organización empresarial es un campo donde se discrimina a la mujer y donde se reproducen o se crean imágenes culturales de género**".<sup>72</sup>

De este modo, a lo largo del análisis se han podido visualizar los mencionados estereotipos de género es decir, creencias o percepciones relativas a que los hombres y las mujeres son fundamentalmente diferentes como trabajadores. Los cuales, derivan del impacto que tiene tanto para mujeres como para varones, el desarrollarse en una "*cultura patriarcal*", en la cual está implícita el papel que deben jugar en nuestra sociedad los varones y las mujeres de acuerdo a su sexo, así como la valoración de este rol. Estos mensajes delegan a la mujer a un segundo plano y de este modo, conllevan una denigración de todos los valores, aptitudes y actitudes que se le infunden. Asimismo, es relevante visualizar el impacto negativo que esto tiene para la mujer en cuanto a la internalización de estos mensajes en el modo de pensar y obrar, la "*normalidad*" de los mismos en cuanto a lo prevalentes que son en nuestro medio, los hacen difíciles de detectar.

Desde el discurso de las entrevistadas se alude claramente a los mencionados estereotipos, tales como "*las mujeres entramos en histerismo*" o bien "*somos fáciles de moldear*". También advierte la temática del salario ya que históricamente existe una "*discriminación salarial*" en detrimento de la mano de obra femenina. Por tanto se considera importante la igualdad al respecto, más aún en la actualidad donde asciende la cantidad de jefas de familia. Asimismo, señala la existencia de trabajos a los cuales denomina "*trabajos rudos*", considerando que sin la experiencia que posee el hombre, se hace difícil el aprendizaje y en ocasiones hasta peligroso.

Estos estereotipos se expresan en el momento de tomar decisiones referidas a los recursos humanos lo cual incide en la cantidad y calidad de las oportunidades laborales de hombres y mujeres. Inciden en la disposición de contratación, promoción, inversión en capacitación, política de remuneraciones, apertura de nuevas oportunidades ocupacionales y de acceso a puestos de mando. Se mencionan (Todaro, Abramo y Godoy, 1999; Anker, 1997) como imágenes o estereotipos empresariales los siguientes: las mujeres son una fuerza de trabajo secundaria,

---

<sup>72</sup> HOLA, E. y TODARO, R., "*Los mecanismos de poder, hombres y mujeres en la empresa moderna*". Centro de Estudios de la mujer, Chile.

adicional o complementaria al trabajo principal del jefe de familia, las trayectorias laborales femeninas son inestables, muy sujetas y fuertemente subordinadas a los ciclos de la vida familiar, las mujeres no pueden trabajar de noche, las mujeres no pueden viajar en servicio, son renuentes a supervisar el trabajo ajeno, tienen menor necesidad de ingresos, tienen mayor disposición a aceptar un salario bajo.

Todas estas limitaciones atribuidas a las mujeres en el trabajo, contribuyen a fortalecer una imagen de éstas como trabajadoras diferentes al modelo del trabajador masculino, "*que tiene quien se ocupe por ellos de la familia y lo doméstico*" (Arango y Viveros, 1996, citado por Todaro, Abramo y Godoy op. cit.).

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. De ahí la imagen de trabajadoras inestables, cuyo período laboral se concentra en el período previo al matrimonio y posterior a la crianza de los niños, con lo que se quita legitimidad a la autonomía económica de la mujer. Los hombres en cambio, son percibidos como trabajadores de toda la vida, buscando hacer carrera que les permita mantener a sus familias. Aun cuando el comportamiento laboral de las mujeres refuta este prejuicio, en la práctica opera como si constituyera una realidad, incidiendo negativamente en la calidad de sus empleos. Restringe también las posibilidades de los hombres de asumir responsabilidades familiares e incluso de acceder a beneficios como permisos parentales para el cuidado de hijos, aunque estén formalmente a su disposición.

En líneas generales se pudo percibir que las entrevistadas cumplían con una doble jornada completa, en tanto realizan todo el trabajo doméstico sin ayuda alguna, o bien compartían algunas tareas. Los comportamientos relevados que tienden a una mayor compatibilidad entre vida familiar y profesional varían, de acuerdo a la edad, el grado de instrucción, el lugar de residencia y la composición familiar. Por lo cual, se consideró relevante contrastar las opiniones de los sujetos entrevistados con el perfil de los mismos. Se registró un perfil bastante homogéneo en cuanto a nivel de instrucción y socio-económico. En líneas generales poseen un promedio de edad de treinta años, un nivel socio económico medio bajo y un nivel de instrucción medio.

Se pudo extraer de los testimonios relevados, una tendencia a una mayor compatibilidad del empleo y las responsabilidades, en hogares de mujeres solteras, sin hijos cuyo lugar de residencia no sea muy lejano (ya que la pérdida de tiempo es mayor).

Por todo lo mencionado, es evidente el fuerte arraigo al estereotipo genérico, el cual tienen como sustrato la visión tradicional de los roles femeninos y masculinos y la resistencia a visualizar los cambios producidos en la identidad y en los comportamientos. Lo cual impide captar la conexión entre vida familiar y laboral negando las posibilidades de cambio y naturalizando las diferencias.

Siguiendo a Batthyány es importante considerar "***que los cuidados y las responsabilidades domésticas adjudicadas exclusivamente a las mujeres obstruyen el desarrollo de la ciudadanía social***" (bajo esta perspectiva estarían excluidas del status de ciudadanas).

Luego de diversas discusiones y planteos de las organizaciones de mujeres, se cree fundamental compartir las responsabilidades familiares y de reproducción social y a su vez renegociarlas al interior de los distintos arreglos o modelos familiares. Hoy en

día, con la actual división sexual del y trabajo existe una gran sobrecarga por el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares.

Las posibles soluciones a dicha problemática se hallan ligadas a un cambio cultural muy complejo que comprenden aspectos subjetivos y simbólicos. En el contexto actual tal como lo señalan Aguirre y Fassler, debido a la crisis económica y las transformaciones del Estado las necesidades de cuidado insatisfechas han aumentado. **“.. las políticas sociales tradicionales se han limitado y no se ha encarado la satisfacción de nuevas necesidades”.**<sup>73</sup>

Como aspecto clave de este sistema es la división sexual del trabajo donde las mujeres están reducidas a la esfera doméstica y los hombres a una esfera privilegiada (la pública). Esta constituye una de las razones que explican la naturaleza genérica de la ciudadanía, según Philips el procedimiento más eficaz para disfrazar la opresión de las mujeres, y por tanto su exclusión del mercado de trabajo.

Se visualiza la necesidad de desarrollar una nueva perspectiva de la necesidad de cuidados y responsabilidades domésticas, es decir *“desprivatizar”* el tema sacarlo de la esfera privada. Otro aspecto de gran importancia en el tema es la introducción de nuevos modelos familiares y la renegociación de las relaciones de hombres y mujeres al interior de los mismos.

Sintetizando, si bien la participación de la mujer en el mercado laboral ha sido reconocida como uno de los fenómenos de mayor relevancia en nuestras sociedades; tal como se observa en la experiencia piloto en dicho sector, se da en condiciones de desigualdad respecto al hombre ya que además de su aporte al sistema productivo, recae sobre ellas, aún, la casi exclusiva responsabilidad doméstica.

Es así que nos enfrentamos a un dilema aún no resuelto. Por una parte, la exigencia de una alta disponibilidad para el trabajo presiona a hombres y a mujeres para dedicarse a este sin interferencias de ningún tipo. Por la otra, las demandas y expectativas de la familia hacia la mujer no se limitan al desempeño de tareas domésticas, sino que se desarrollan también en el espacio afectivo, mucho más difíciles de manejar. En ocasiones, las trabajadoras enfrentan al interior de sus familias una serie de demandas que las llevan a confrontar los proyectos propios con los del resto de los miembros de su familia, que en algunos aspectos pueden no coincidir generándoles conflictos internos y sentimientos de culpa. En un estudio sobre trayectorias laborales de mujeres, Guzmán Mauro y Araujo (1999) se observó que las mujeres con trayectorias laborales exitosas eran las que habían podido superar estas contradicciones, a través de un proceso de valoración a partir de su trabajo, lo que les permitió establecer una base de negociaciones permanente con el resto de los miembros de la familia y redefinir la distribución de oportunidades y tareas al interior de la familia.

En el actual contexto de la experiencia piloto y del sector en general, lleva a cuestionarnos desde la percepción de los informantes claves, acerca del futuro de la mujer en dicho ámbito tradicionalmente masculino.

De este modo, se relevaron las opiniones de las mujeres involucradas en la experiencia piloto con la pretensión de poder identificar acciones que puedan contribuir a evitar o reducir los impactos de la exclusión femenina en el sistema productivo de la industria de la construcción uruguaya. Si bien, se visualizan

---

<sup>73</sup> Karina Batthyány, *“Estado, Familia, Políticas Sociales: ¿Quién se hace cargo de los cuidados y las responsabilidades domésticas?”*, pág. 4.

perspectivas bastante disímiles respecto a la inserción futura, en todos los casos se puede distinguir cierto *“anhelo o deseo que la misma se concrete efectivamente”*.

Algunas de las entrevistadas consideran que la inserción femenina sería posible en un futuro próximo. Aludiendo a determinadas tareas, consideradas *“tareas livianas”*, en las cuales logran *“destacarse”* cualidades *“consideradas femeninas”*: como la prolijidad, y el detallismo. Así, desde el punto de vista de género se advierte un fuerte arraigo a los *“estereotipos o imágenes”* propias de una *“cultura patriarcal”*. Estos mensajes delegan a la mujer a un segundo plano y de este modo, conllevan una denigración de todos los valores, aptitudes y actitudes que se le infunden.

Suponen que la inserción se incrementará en la rama de la construcción en los próximos años. Más aún aseguran que esta tendencia puede verse alentada por las oportunidades que se le presenten en lo vinculado a la capacitación o formación profesional. Asimismo, señalan que en dicho proceso tomarán un papel activo, como capacitadoras e iniciadoras de emprendimientos de esta índole.

Como propuestas, ideas o emprendimientos que poseen los actores involucrados en la experiencia, se plantea la posibilidad de crear escuelas o centros de capacitación donde ellas mismas enseñen lo que aprendieron en dicha experiencia. De este modo, las instancias educativas no formales se transformarían en una estrategia de adaptación al entorno productivo y de superación de obstáculos, principalmente para la mano de obra femenina que intenta acercarse a esta rama de actividad.

Asimismo, algunas sugieren la creación de empresas mixtas, ya que el intercambio lo evalúa como positivo. En la medida que se complementen ambos sexos en el trabajo en equipo y en la capacitación (la cual se dio mediante los compañeros de obra). El objetivo de dicha propuesta sería motivar a las mujeres que sienten atracción por este tipo de oficios para que tengan un espacio para desarrollarse en un ámbito de intercambio y de *“aprendizaje en la acción”*. Podría decirse que en comparación con los hombres quienes manifiestan una trayectoria laboral, en su gran mayoría extensa, las mujeres suplirían la falta de experiencia práctica mediante la realización de cursos de capacitación. Estos se constituyen en herramientas que posibilitan la competencia en mejores condiciones por los mismos puestos de trabajo.

Por otro lado, también se concibe la creación de empresas femeninas, como modo de fomentar una infraestructura adecuada, vestuarios, etc. y a crear ámbitos de contratación femenina (ya que son más restringidos que en el caso de los hombres).

Pese a las nuevas propuestas e ideas existe una perspectiva bastante escéptica respecto al rol que cumplirán las mujeres, en los años venideros, en la industria de la construcción en nuestro país, manifestando comparativamente con algunos casos de países vecinos. Se argumenta, asimismo que las empresas no contratan mano de obra femenina debido a la *“desconfianza”*, reuniendo en este término la fuerte *“competencia”* entre hombre y mujer en la pintura. Otros discursos sostienen que por más propuestas personales que efectúen depende del mercado de trabajo el que se pongan en marcha licitaciones o cursos.

Una de las entrevistadas en su discurso refleja una fuerte crítica hacia la experiencia piloto, evaluándola como una simple estrategia publicitaria o de marketing para captar la atención del público y de este modo promoverse como empresa, sin tomar en cuenta la inserción femenina como objetivo en sí mismo ha desarrollar

Cabe destacar que las entrevistadas en líneas generales, no observan propuestas concretas por parte de las empresas actuales, al contrario perciben cierto rechazo o más bien desconfianza respecto de la inserción de la mujer al sector, la cual responde

a *pautas culturales*, las cuales se transmiten de generación en generación. Si bien, la estrategia de inserción laboral femenina gira en torno a la acumulación de conocimiento por medio de escuelas o cursos de capacitación, se presentan básicamente algunos "*obstáculos culturales*" en lo referido a la inclusión y absorción de las mujeres en la industria de la construcción, históricamente constituida en actividad receptora de mano de obra masculina, por lo tanto una adecuada integración reclamaría una superación de dichas barreras y una aceptación y admisión de las mujeres por parte de la mano de obra masculina.

En este mismo sentido, uno de los actores del sector empresarial afirma que el principal impedimento observado en la inserción laboral de las mujeres en la industria de la construcción está vinculado a factores culturales. Estos tienen una raíz histórica y se sostienen sobre un conjunto de prácticas, aceptadas y legitimadas por los actores del sector, que son válidas por la tradición.

El contratante de la mano de obra alude a la situación económica como otro factor desfavorable para la inserción, pero a nivel general tanto para hombres como para mujeres. Posee un impacto muy grande ya que el sector de la construcción moviliza a un setenta por ciento de la economía y esta en cierto modo, detenida. Asimismo, manifiesta la importancia de la experiencia piloto como posible semilla, pero no resultó en el país dadas las *pautas culturales conservadoras* y la situación del mercado uruguayo considerándolo muy pequeño y vulnerable a la crisis internacional. Incluso se considera que las posibilidades de ampliación del espacio de participación femenina en el sector, están determinadas por los *cambios culturales*, es decir *cambios de valores, creencias y costumbres que puedan generarse*.

En este sentido, resulta esclarecedora la postura de algunos antropólogos que han intentado estudiar las diferencias entre las culturas partiendo de "*los estatus*", mediante las más diversas teorías económicas. Friedl trata de dar cuenta de los estatus relativos del hombre y de la mujer, en términos de quién controla la producción y el intercambio extracomunitario. En otros enfoques, los marxistas de los estatus relativos, toman a los sexos como si fuesen clases: proletariado y burguesía. Consiste en considerar el desarrollo de *la inigualdad sexual* como una función del surgimiento de sistemas de clase. Los estatus están profundamente arraigados en la sociedad por medio del proceso de socialización, que lo va reproduciendo según sea mujer o varón, es decir, el estatus diferencial basado en el sexo.

Del mismo modo, un concepto que adquiere asimismo una dimensión explicativa, es "*el sistema de género*" constituye una categoría central en el análisis, como nos dice la antropóloga Jeanine Anderson se podrá observar desde muchos puntos de vista, ***"puede ser concebido como un diamante cortado que, siendo uno, tiene varias facetas o caras. Los estudios académicos de sistemas de género han producido investigaciones y teoría que permiten ver con cierta claridad por lo menos cuatro de estas caras. En ellas, los sistemas de género aparecen como: sistemas de clasificación, sistemas de relaciones especialmente de poder, sistemas de reglas y sistemas de intercambio"***<sup>74</sup>. ***A partir de éstas cuatro facetas, se podrá estudiar cómo los sistemas de género "cumplen un importante papel como estructuradores de diferentes dimensiones de la realidad social, económica, política, simbólico-cultural"***<sup>75</sup>.

Desde el discurso del contratante no se superaron las expectativas respecto a la calidad de los trabajos efectuados. Se perciben algunas causas que podrían dar

<sup>74</sup> Muñoz, Jairo M. "Los Sistemas de Género vistos desde el Barrio como espacio micro-local de la ciudad". Serie ciudad y Hábitat, pág. 5.

<sup>75</sup> Aguirre, Rosario. "Sociología y Género: Las relaciones entre Hombres y Mujeres bajo sospecha". Ed. Doble Clic, Montevideo, 1998, pág. 20.

cuenta de dicha situación: entre ellas se maneja el supuesto de una *autoexclusión* por parte de las mismas de determinadas tareas, o bien una discriminación por parte de los hombres en la instrucción evitando un progreso mayor en las mujeres implicadas o bien la falta de tiempo en la obra.

Es así, que en el ámbito laboral, en las interacciones cotidianas mediatizadas por la división sexual del trabajo, se reproduce la autonomía y dominación que caracteriza las relaciones jerárquicas de género. Siguiendo a Marglin lo que parece ocurrir es que una vez feminizada la tarea esta pasa a ser representada como *"menos compleja"*. Con la competencia femenina los hombres se movilizaron *"para no permitir que mujer alguna aprenda el oficio"*. Marglin observa que esta *"acción"* no hubiera sido necesaria, si la fuerza o las habilidades exigidas estuvieran más allá de las posibilidades femeninas" (1982:48). La especialización restringida, sea ella basada en el género o en la **"calificación obedece frecuentemente a restricciones y obstáculos artificiales"**.<sup>76</sup> Como observan varios investigadores la propia calificación es sexuada y refleja criterios distintos para el trabajo realizado por hombres y mujeres, ocurriendo frecuentemente una descalificación del trabajo femenino, es en realidad el sexo de aquellos que realizan la tarea, más que la tarea misma el que determina el valor que la sociedad le asigna.

La pregunta a hacerse es porqué perdura un estereotipo cuando son tantas las experiencias que demuestran su falsedad. Su continuidad habla de una contribución a la consolidación de las condiciones sociales y económicas en las que se ha generado. Como bien señala H.L.Moore **"no solo ofrece una razón estratégica para excluir a las mujeres de determinadas actividades, sino que garantizan que las mujeres serán excluidas en más casos"**.<sup>77</sup>

Como corresponde a una ideología naturalizada, hecha parte del imaginario colectivo, impera en silencio, sin necesidad de una norma escrita que la instaure, norma que hoy por hoy sería además de *"políticamente incorrecta"*, inviable.

Es necesario analizar las causas e intentar encontrar acciones positivas que modifiquen las mencionadas prácticas y representaciones. Problematicar algunas representaciones o imágenes como *"el trabajo de la mujer es un aporte al hogar"*, *"las mujeres no poseen capacidad de mando ni de gerenciamiento"* o algunas prácticas discriminatorias como las que se ponen de manifiesto cuando las mujeres nos incorporamos al mundo del trabajo.

Se pretende de acuerdo a las percepciones de los distintos actores ligados al sector elaborar una serie de líneas de acción vinculadas a la problemática estudiada que tiene como función orientar las medidas, programas o políticas que tomen los actores protagónicos de este sector de actividad. Algunas de las principales recomendaciones delineadas son :

- Capacitar los mandos medios y superiores en el manejo de cuadrilla de trabajo integrada por mujeres.
- Crear una infraestructura de obra apropiada a las necesidades tanto de los varones como de las mujeres.
- Incentivar mediante los medios de comunicación a la capacitación femenina en escuelas o bien grupos específicos de instrucción.

---

<sup>76</sup> E., Souza Lobo, *"División sexual del trabajo: El trabajo también tiene sexo"*, pág. 17.

<sup>77</sup> Moore, 1991.

- Fomentar la capacidad laboral de la mujer a través determinadas modalidades de empleo, tales como las pasantías, con el fin de facilitarle la inserción en el sector.

A través de estas líneas de acción se pretende, como ya se ha dicho, establecer algunas pautas directrices que provean mejores herramientas para organizar y reorganizar cuestiones referidas a *la integración laboral y social de las mujeres en oficios típicamente masculinos*: como el sector de la construcción, al cual nos hemos referido en dicho estudio. Intentando así contrarrestar la exclusión femenina en el sector.

Si bien, los actores intervinientes en la industria de la construcción tienen perspectivas disímiles, tanto positivas como negativas, en cuanto al aumento en la participación de las mujeres en la rama de actividad de la construcción. Por un lado, algunas mujeres consideran que la educación y capacitación son requisitos cruciales para el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo ofertados en el mercado de la construcción para mejorar la calidad de los mismos, brindando nuevas y mejores posibilidades de acceso al sector. Asimismo, existe bastante desconocimiento de los centros o escuelas de capacitación que funcionan en la actualidad y las áreas en que se desempeñan.

En este sentido, se indica que la formación técnica no satisface aquellos requerimientos, por lo cual deben atravesar instancias de formación en habilidades y desarrollo de actitudes que les permitan desempeñarse exitosamente en el mercado laboral, identificar oportunidades, elaborar proyectos laborales y resolver problemas. Como el mercado de trabajo está cambiando muy rápidamente, es importante asegurar que los programas de capacitación sean flexibles, de modo que provean los distintos tipos de capacitación requeridos y que habiliten a las mujeres a cambiar a nuevas ocupaciones cuando las oportunidades se presenten.

La educación técnica formal en las especialidades de la construcción se ha incorporado desde hace largo tiempo al sistema educativo uruguayo. A través de la Escuela Superior de la Construcción, Ing. Cayetano Carcavallo (I.E.C.), ubicada en Arenal Grande 1604, constituye una dependencia de la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU). La misma, ofrece los siguientes cursos: *diseño y tecnología de la construcción, tecnicaturas en el área de la construcción, instalaciones sanitarias, herrería de obra, pintura de obra, instalaciones eléctricas, dibujante técnico, carpintería, construcción*. Sin embargo, no hay estudios del seguimiento de egresados en estas formaciones que permitan conocer la tendencia de su inserción en el mercado de trabajo del sector. Surge de aquí la necesidad de enfrentar el tema de la formación técnica y profesional como requisito para mejorar las posibilidades laborales y lograr, por consiguiente, mayores niveles de igualdad. La ausencia de información así como los datos recogidos sustentan la apreciación de los entrevistados que la gran mayoría de la mano de obra se capacita en el desempeño de la tarea.

Conforme a los datos estadísticos relevados de la I.E.C. revelan que pocas mujeres se han insertado en ocupaciones de calificación operativa relacionadas con obras de infraestructura urbana y de redes de distribución de energía, agua potable, gas y telefonía.

Existen prejuicios sobre una supuesta incompetencia de las mujeres en materias técnicas, lo que tiene un impacto fuertemente negativo en sus opciones de carrera y oportunidades laborales, específicamente de aquellas con un contenido tecnológico más avanzado. Producto del peso de esas imágenes tradicionales, muchas mujeres tienden a limitar sus proyectos laborales en elecciones de carreras generalmente

asociadas a definiciones tradicionales de lo femenino. Entre las razones asociadas a estas definiciones están la internalización de normas culturales vigentes que definen lo femenino en oposición a lo masculino, la falta de modelos, estímulos y las experiencias de discriminación.<sup>78</sup>

Siguiendo el punto de vista de R. Aguirre, si bien se advierte la necesidad de una mayor igualdad entre los sexos en materia de capacitación y de educación fundamentalmente en esferas no tradicionales de los hombres y las mujeres, no es condición suficiente para superar esta problemática de segregación ocupacional. Es necesario que los poderes públicos atiendan a la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Para ello, se hace necesario promover programas de concientización que destierren los estereotipos de género que asignan funciones sociales diferentes a las mujeres y a los hombres.<sup>79</sup>

De este modo, se considera que las políticas de empleo y de formación profesional puedan contribuir a evitar o a reducir los impactos de la exclusión femenina en el sector de producción, de la industria de la construcción uruguaya, enfrentando asimismo las discriminaciones de género.

A través de las políticas públicas se puede incidir sobre la segregación ocupacional y los estereotipos de género. En nuestro país en un período anterior se puso en marcha una política activa de formación laboral y que en la actualidad, por diversos motivos, no ha tenido continuidad. Por lo cual, es necesario desarrollar políticas activas de empleo que actúen sobre las ideas estereotipadas de lo masculino y lo femenino que dominan en la sociedad dado que encierran consecuencias importantes para el desarrollo y la competitividad.

Es preciso que los poderes públicos atiendan a la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Para ello se hace necesario una amplia gama de acciones:

Es importante promover una mayor igualdad entre los sexos en materia de formación profesional, sobre todo en lo que tiene que ver con el acceso a las ocupaciones no tradicionales de los hombres y las mujeres.

Asimismo encarar medidas que tiendan a aliviar las responsabilidades familiares de las mujeres así como programas de concientización que destierren los estereotipos de género. Mientras no existan facilidades para el cuidado de las personas y las mujeres sigan siendo las responsables casi exclusivas de ese cuidado será imposible la igualdad de género en el mercado laboral y en la capacitación profesional.

Tal como se manifestó en el análisis, *los procesos de inclusión/exclusión en el trabajo*, en sus diferentes formas constituyen a la vez expresiones y causas de la desigualdad social. De este modo, dicha perspectiva nos ha proporcionado rastros para determinar cómo se reproduce la desigualdad genérica y asimismo, pistas para diseñar políticas sociales que permitan superar la exclusión femenina en dicho sector.

En suma, desde esta perspectiva los caminos a recorrer, suponen la consideración de diferentes niveles de análisis. Por un lado, aumentar la comprensión entre la igualdad formal y la igualdad sustantiva de los mecanismos de discriminación,

---

<sup>78</sup> Guzmán, Mauro y Araujo (1999) muestran que la relación de las mujeres con el trabajo se a construido a través de modelos, ideales y prácticas de los más próximos y por las representaciones sociales y por las expectativas de lo masculino y lo femenino.

<sup>79</sup> Rosano Aguirre "Desigualdades de género en el mercado de trabajo en Uruguay". Ponencia extraída del Primer Encuentro de Formación Profesional y Equidad de Género. PRONAFOD - GTZ ,13 de noviembre de 2000. Montevideo, Uruguay.

incorporando al análisis de las prácticas institucionales y las representaciones de los actores sociales y políticos ligados al sector de la construcción, sobre el trabajo de varones y mujeres. Por último abordar el estudio de la articulación del trabajo para el mercado, el trabajo de cuidados y la provisión estatal de bienestar social de manera de avanzar hacia propuestas que aseguren la equidad de género en el trabajo y el fortalecimiento de la ciudadanía social.<sup>80</sup> De esta manera, aludiendo al pensamiento de Bourdieu, *la exclusión femenina del sector debe ser combatida en sus formas materiales y simbólicas para actuar con profundidad y eficacia contra ella.*

---

<sup>80</sup> Rosario Aguirre "Los derechos ciudadanos de las mujeres en cuestión: entre la integración y la exclusión". Ponencia del Seminario Internacional Trabajo, Género y Ciudadanía en los países del Cono Sur. Montevideo, 8, 7, y 8 de setiembre de 2000, Sala Maggiolo, Paraninfo de la Universidad.

# Bibliografía

## Bibliografía

- ABRAMO, L.; TODARO, R.** Género y trabajo en las decisiones empresariales. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 4. No. 7. 1998
- AGUIRRE, R.** Sociología y Género. Las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha. Ed. Doble clic. Universidad de la República- CSIC- Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo, 1998.
- AGUIRRE, R y FASSLER, C.** La mujer en la familia como protagonista del bienestar social. En Género, Familia y Políticas Sociales, modelos para armar. Fasser, Hauser, lens. Ed. Trilce. Red Género y Familia, Montevideo, 1997.
- AGUIRRE, R.** El maternalismo en las políticas sociales.
- AGUIRRE, R. BATTHYÁNY K.** Trabajo Genero y Ciudadanía en los países del Cono Sur. Montevideo: CINTERFORD/ OIT, 2001.
- ALONSO, L.** La mirada cualitativa en Sociología, una aproximación interpretativa. Ed. Fundamentos Colección Ciencia, Caracas y Madrid, 1998.
- ANKER, R.** La segregación profesional entre hombre y mujeres. Repaso de teorías. Revista Internacional del Trabajo. V. 116. N° 3. 1997.
- ASTELARRA, J. (comp.).-** Participación política de las mujeres. CIS/ Siglo XXI. Madrid, 1990.
- ARANGO, L.** Familia, trabajo e identidad de género. Analogías y contrastes entre dos categorías socio-profesionales en América Latina. Caps. 5 y 10.
- ARRIAGA, I.** Genero y Pobreza. Ediciones de la mujer N° 26, 1998, Isis Internacional.
- BARRET, N.** Efectos del feminismo en el estudio de la economía. En: La actuación femenina en el mundo académico (Langland y Gobe.com.) Ed. Fratema, 1986. Bs AS.
- BARROS, P. DE LOS RIOS, D. TORCHE, F.** Lecturas sobre la Exclusión Social. Oficina Internacional del trabajo, Santiago, junio 1996.
- BELTRAN, M.** Cinco vías de acceso a la realidad social. En.: García Ferrando, Ibáñez y Alvira. Análisis de la realidad social.
- BENERIA, L.** Reproducción, producción y división sexual del trabajo, CIPAF, Rep. Dominicana.
- BOCK, G.** El lugar de las mujeres en la historia. En: Sociología, Año 4, N°10, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1989.
- BUXEDAS, M.; AGUIRRE, R.; ESPINO, A.** Exclusión Social en el Mercado de Trabajo. El caso de Uruguay. Serie documentos de Trabajo/ 105. ETM. OIT. Santiago. 1999.

- CEA D'ANCONA.** Metodología Cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social. Síntesis, Madrid, España 1998.
- CINTERFOR.** La exclusión Social en el mercado de trabajo. El caso de MERCOSUR y Chile. Síntesis Ejecutiva, Santiago, Chile, 1999.
- CINTERFOR.** El modelo de competencias y los sistemas productivos. Organización Internacional del trabajo, Montevideo, Uruguay, 1999.
- CINTERFOR.** Revista Internacional del Trabajo. Exclusión social y solidaridad social : Tres paradigmas H. Silver. Volumen 113 número 5-6, Oficina internacional del Trabajo Ginebra, Suiza 1994.
- CINTERFOR.** Instituto Nacional de Estudios Laborales. Programa de Naciones Unidas para el desarrollo. "Cómo superar la exclusión social". Ponencia para la Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social de la Cumbre, 1994.
- DE BARBIERI, T.** Sobre la categoría género, una introducción teórico metodológica. En Derechos Reproductivos, PRODIR. San Pablo, 1990.
- DE LA GARZA TOLEDO, E.** Del Tratado latinoamericano de sociología del trabajo: Supervielle, M. y Stolovich, L. "El sociólogo del Trabajo en las empresas", Carrillo, J. Irazo, C. "Calificación y competencias laborales en América Latina", Guadarrama Olivera, R. "La cultura Laboral", y de Oliveira, O. y Marina, A. "Trabajo femenino en América Latina un recuento de los principales enfoques analíticos".
- DELGADO Y GUTIERREZ.** Métodos y Técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales, Ed. Síntesis Psicológica, 1998.
- DEX, S.** La división sexual del trabajo. M.T.S.S, Madrid, 1985.
- DUBY, G y PERROT, M.** Historia de las mujeres. Ed. Taurus. Madrid, 1993.
- DURAN, Ma. De los ANGELES.** De puertas adentro. Ministerio de Cultura, Instituto de la Mujer, Madrid, 1988.
- DURAN, Ma. De los ANGELES.** Mujeres y hombres en la formación de la teoría sociológica. CIS, Madrid, 1997.
- ECO, HUMBERTO.** Cómo se hace una Tesis. Técnicas y procedimientos de investigación, estudio y escritura. Ed. Gedisa. Barcelona, España, febrero 1998.
- "EL OBSERVADOR"**. Nota publicada el domingo 2 de abril de 2000.
- "EL PAÍS"**. Una nota publicada el domingo 18 de marzo del 2000 en Empresariales y otra publicada el domingo 19 de marzo en la tapa del diario y dos páginas interiores a color.
- ERRANDONEA, A.** Metodología: ¿cualitativa versus cuantitativa?. En: Cuadernos del centro Latinoamericano de economía humana N°35, - CLAHE- segunda serie, año 10, 1985.
- FEDERICO, A y OLIVA, M.** Participación femenina en el mercado de trabajo en el Área Metropolitana en Argentina en la década de los 90 mediante el uso de modelos loglineales. 11 de octubre 1997.
- FEIJOÓ, M. DEL C. (Compiladora)** Mujer y Sociedad en América Latina CLACSO, Bs. As, 1991.

- FILGUEIRA N., NIEDWOROK N., RODRÍGUEZ S., SAPRIZA G.,** - La mujer en el Uruguay: ayer y hoy. Ed. De la Banda Oriental. Montevideo, Uruguay, 1984.
- FRASER, N.** Justicia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición de postsocialista. Siglo del Hombre Editores. Biblioteca Universitaria. Colombia, 1997.
- FICS.** Género e inserción laboral: El trabajo femenino en el sector de producción de la construcción. Bs. As, 1999.
- GIDDENS, A.** Sociología, Género y Sexualidad, Caps. 4 y 6. Alianza Universidad Textos, Madrid, 1991.
- GRECMU.** Mujer y Trabajo en América Latina diciembre Ed De la Banda Oriental, Montevideo 1985.
- HOLA, E. Y PORTUGAL, A.** (eds.) "La ciudadanía a debate", Cem, ISIS, Ediciones de las mujeres N° 25, Chile, 1997.
- HOLA, E. y TODARO, R.** Los mecanismos de poder, hombres y mujeres en la empresa moderna. Centro de estudios de la mujer, Chile, 1992
- IENS, I.** ¿Epistemología de Género o epistemología y género?. En: Género y Epistemología. Mujeres y disciplinas. 1999 Santiago de Chile.
- IENS, I.** El empleo en los tiempos de cambio. Desigualdades genéricas en el sector terciario de Montevideo. Revista de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología , N°18, setiembre 2000.
- INE, Censo** Poblacional de Hogares y Viviendas, 1996.
- JELIN, E.** Pan y Afectos. La transformación de las familias. FCE, Argentina, 1998.
- JUNTA NACIONAL DE EMPLEO.** "Estudio de la Industria de la Construcción" (elaborado conjuntamente con el INE.). Montevideo, 1997.
- KAZTMAN, R. BECCARIA, L. FILGUEIRA, F. GOLBERT, L. KESSLER, G.** "Vulnerabilidad, Activos y Exclusión Social en Argentina y Uruguay" OIT, Santiago, setiembre 1999.
- KEOHANE, N.** Desde el silencio: la mujer y la Ciencia Política. En: La actuación femenina en el mundo académico. ( Langland y Gobe.com.). Ed. Fratemedad, 1986. Bs As.
- KABEER, N.** Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo. Ed Paidós, Género y Sociedad, UNAM, México, 1998.
- LAMAS, M.** Usos y dificultades de la categoría analítica de género. En la ventana, Guadalajara, 1995.
- LOVESIA, B.** Ventajas comparativas de las mujeres ante el proceso de reconversión productiva. Gremcu, 1993.
- MUJER Y ESTADÍSTICAS.** UNICEF, MEC, INFM, 1996.
- MUJERES URUGUAYAS EN CIFRAS.** Un aporte para la conferencia mundial de la mujer en Beijing 1995. UNICEF. INE.
- MUÑOZ, J.** Los sistemas de género. Serie Ciudad y Hábitat.
- MURILLO, S.** El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio. Siglo XXI de España,

Madrid, 1996.

**OFFE, C** – La sociedad del trabajo- Problemas estructurales y perspectivas de futuro. Ed. Alianza. cap. 1

**ORTEGA, SANCHEZ, VALIENTE (eds.)**, Género y Ciudadanía. Revisiones desde el ámbito privado, ed. de la Universidad Autónoma de Madrid. Instituto Universitario de Estudios de la mujer, Madrid, 1999.

**PERROT, M.** Identité, égalité, difference. Le regard de L'Histoire, 1991.

**PRAT, G.** "La construcción de viviendas en Uruguay: organización de los procesos de trabajo y calificación de la mano de obra"; Departamento de Sociología Documento de Trabajo Nº 50, 2000.

**RIECHARD Y COOK.** Beyond quantitative and qualitative debate.

**RIFKIN JEREMY.** Conferencia "Festejos 75 Aniversario El Espectador" pronunciada en el Edificio MERCOSUR, el 2 de Octubre de 1998. e-mail: "aniversario espectador.com.uy"

**ROJAS, E.** El saber obrero y la innovación en la empresa, CINTERFORD Oficina Internacional del trabajo. Uruguay, Rocha, 1994.

**ROJAS, E. , CATALANO, A. , HERNÁNDEZ, D. , MARX. J. , PUCCIO, I..** : fuentes para la transformación curricular. Consulta a la sociedad. La educación desestabilizada por la competitividad. Las demandas del mundo del trabajo al sistema educativo. Ministerio de Cultura y Educación de la Nación.

**SALTZMAN, BOCK.** Pobreza femenina, derecho de las madres y Estados de bienestar 1890-1950. En Historia de las mujeres (G. Dubby Perrot) Ed. Taurus, Madrid, 1994.

**SALTZMAN, J.** Equidad y Género. Cátedra Universitat de Valencia/ Instituto de la mujer, Madrid, 1989.

**SCHWART Y JACOBS.** Sociología cualitativa. Método para la reconstrucción de la realidad Ed. Trilla, capítulos 1 y 2.

**SHAPIRO, J.** La antropología y el estudio del género. En: La actuación femenina en el mundo académico. (Langland y Gobe.com.). Ed. Fraternidad, 1986. Bs. As.

**TAYLOR Y BODGAN.** "Introducción a los métodos cualitativos de investigación social", Cáp. IV.

**TODARO, R.; ABRAMO, L.; GODOY, L.** Inserción laboral de las mujeres desde el punto de vista empresarial. CEM. Santiago de Chile. 1999

**UNESCO.** Anuario estadístico. 1991.

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA. OFICINA DEL CENSO.** V Censo de Estudiantes Universitarios. Informe de avance Nº 2. 1999.

**VALDES, T y GOMARIZ, E.**- Mujeres Latinoamericanas en Cifras. Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, España/ FLACSO. Tomo Uruguay. Santiago de Chile, 1993.

**VALLES, M.** Técnicas Cualitativas de Investigación Social. Ed. Síntesis, España, 1997.