

UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
Tesis Licenciatura en Sociología

**Mujeres frente a la segregación ocupacional de género:
¿superación o continuidad?**

Elizabeth Corbo Barboza

Tutora: Natalia Genta

2014

Índice

1) Introducción.	1 - 2
2) Relevancia social y fundamentación sociológica.	3
3) Preguntas, objetivos e hipótesis de investigación.	3 - 4
4) Marco teórico y Antecedentes de investigación.	5 - 16
5) El programa Proimujer.	16 - 20
6) Metodología de trabajo y fundamentación de la técnica.	20 - 22
7) Análisis.	22 - 40
7.1 Características de las participantes del curso.	22 - 26
7.2 La incidencia del trabajo de cuidados y la falta de corresponsabilidad.	26 - 28
7.3 El género y su relación con la capacitación, edad y confianza con las TICs. .	28 - 32
7.4 El eje transversal de género en la capacitación: acuerdos y resistencias.	32 - 37
7.5 Los estereotipos tradicionales de género: criticarlos o defenderlos.	37 - 39
7.6 Inserciones laborales de las participantes luego de culminado el curso.	39 - 41
8) Conclusiones.	41 - 43
9) Bibliografía.	44 - 47
10) Anexos.	48 - 52

1. Introducción

El siguiente trabajo surgió de la monografía final del Taller Central de Investigación “Educación y Trabajo”, a cargo de los docentes Virginia Rojo y Pablo Hein, en el año 2013. En la misma se estableció el propósito de comprender cómo la capacitación laboral para mujeres en áreas no tradicionales en Uruguay, contribuyen a la superación y/o reproducción de la segregación ocupacional de género. Para ello se centró en el programa de capacitación laboral para mujeres Proimujer (Programa de promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer en el empleo y la formación profesional).

Este trabajo estudió la problemática de la segregación ocupacional de género, a partir de la inserción laboral de mujeres que se han capacitado a través de cursos de formación para el empleo en áreas no tradicionales. Con éste fin se realizó un estudio de caso que comprende la capacitación laboral en “*Reparación de PC, reparación de Xo (Plan Ceibal) y Soporte Técnico*” implementada por Proimujer y llevada a cabo en diferentes modalidades desde el año 2008 por la cooperativa Mujer Ahora. Este curso adquiere especial importancia dada su particularidad, en un contexto de presencia mayoritaria de cursos que responden a ámbitos laborales tradicionalmente femeninos.

Si bien la segregación ocupacional de género existe y se construye en la vida diaria de las personas, qué sucede cuando esto quiere ser superado, a qué tensiones se enfrentan las mujeres participantes del curso, hasta dónde el mercado de trabajo da cabida a dicha excepción, y sobre todo hasta dónde el propio curso o las elecciones de las participantes, vuelven a situarse en la lógica de reproducción de la división sexual del trabajo y las desigualdades que implica.

Ante ello el objetivo de este estudio consistió en comprender, cómo se reproducen y/o superan las concepciones tradicionales de género y las relaciones desiguales de género, desde el punto de vista y experiencias laborales de las participantes del curso.

La segregación ocupacional de género es una problemática del mercado laboral que afecta a las participantes, así como a todas y todos quienes quieran insertarse en el mismo. En el marco teórico se aborda desde el punto de vista de diferentes autores/as, cómo detrás de la segregación ocupacional de género se construyen significaciones socioculturales, que clasifican trabajos según lo considerado naturalmente femenino o masculino. Así, se perpetúan desigualdades y naturalizan concepciones discriminatorias en ámbitos laborales como también sociales en general.

Es por ello esencial la perspectiva de género para comprender cómo éstos procesos de segregación se producen, ya que lo que está en cuestionamiento son las miradas tradicionales sobre roles y relaciones de género. Estas concepciones se entremezclan a nivel micro en elecciones particulares de las personas, sobre en qué capacitarse o de qué trabajar, y también a nivel macro desde las instituciones educativas, a la hora de elegir sobre qué formar y a quién dirigirse para ello. También ocurre en las empresas e instituciones públicas/privadas, al momento de decidir a quién contratar para qué tipo de trabajo.

Para entender cómo y por qué surge y se reproduce la segregación ocupacional de género, es fundamental el concepto de división sexual del trabajo. Este concepto refiere a la asignación de tareas u ocupaciones distintas a varones y mujeres, delegando a las mujeres al ámbito privado, las tareas del hogar y del cuidado de los dependientes, y a los varones al ámbito público por ser considerados los responsables de ser proveedores económicos del hogar.

La división sexual del trabajo se presenta cuando se considera la existencia de trabajos naturalmente “femeninos o masculinos”, lo que hace perpetuar y reproducir la segregación ocupacional de género y demás desigualdades de género. Ante ello para dar cuenta de que la segregación ocupacional de género es una problemática que debe ser estudiada sociológicamente, se presentan datos que demuestran la presencia de la misma en el Uruguay.

En cuanto a la estrategia de investigación se abordó la problemática mediante una metodología y técnica cualitativa, ya que ésta permite que las personas desplieguen sus discursos en un contexto “natural”. Desde la entrevista en profundidad se pretendió dar lugar a la voz de las participantes del curso, que viven y construyen la problemática.

A continuación se presenta la relevancia social y fundamentación sociológica de ésta problemática, seguido de la hipótesis, preguntas y objetivos de investigación, para luego dar lugar al marco teórico y los antecedentes de investigación. También se presenta un espacio para hacer mención a las características, tanto del programa Proimujer como de Mujer Ahora y del curso de Reparación de PC y Xo. Por último, producto del trabajo de campo y en conjunción con el marco teórico y antecedentes, se da lugar al análisis de investigación y las conclusiones.

2. Relevancia social y fundamentación sociológica

Como lo evidencian las investigaciones realizadas en Uruguay, la distribución por sexo de la población ocupada por rama de actividad permite identificar una clara segregación ocupacional de género en el mercado de trabajo remunerado. Esto se produce dada la naturalización de la existencia de habilidades diferenciales entre mujeres y varones, producto de la división sexual del trabajo. Las mujeres son perjudicadas al ser delegadas y subordinadas muchas veces a empleos de baja calidad considerados acordes a los saberes femeninos y en exclusiva vinculación al hogar y la maternidad.

Comprender como la segregación ocupacional de género se supera y/o reproduce, consiste entre otras cuestiones en develar cuales son los mecanismos, subjetividades y prácticas que mantienen su continuidad. Es importante mostrar que las desigualdades de género están presentes aunque objetivadas y naturalizadas en opiniones, valoraciones e ideas de las personas. Estas se establecen en las relaciones de género debiendo ser desnaturalizadas a través de la investigación científica, para contribuir así a la igualdad de género.

Por esta razón la segregación ocupacional de género es un problema de relevancia sociológica. Las desigualdades sociales que conlleva y de las que es producto, han sido y son una preocupación a considerar por las ciencias sociales. La segregación ocupacional de género no ha sido una problemática descuidada, por ello éste trabajo pretende servir como continuidad a las investigaciones que ya se han producido en nuestro país.

3. Preguntas de Investigación

- 1) ¿Cuáles son las percepciones de las mujeres que participaron del curso Reparación de PC y Xo, sobre sus experiencias y logros en el mercado laboral?
- 2) ¿Cuáles fueron sus situaciones laborales anteriores al curso, y cuáles luego de culminada la capacitación laboral?
- 3) ¿En qué medida los estereotipos tradicionales de género se hacen presentes en los discursos de las participantes?

Objetivo de Investigación

Analizar desde el discurso de las participantes cómo se reproducen y/o superan las concepciones tradicionales y relaciones desiguales de género que hacen a la segregación ocupacional de género, indagando si las mismas lograron o no emplearse laboralmente en el ámbito de reparación PC y Xo y qué tipos de inserciones obtuvieron.

Objetivos específicos

- 1) Indagar en el discurso de las participantes sus percepciones sobre sus experiencias y logros laborales luego de la capacitación.
- 2) Analizar si logran insertarse laboralmente en el ámbito laboral de Reparación de PC y Xo, o si existe una continuidad entre sus inserciones laborales anteriores al curso y sus inserciones posteriores al mismo.
- 3) Dilucidar desde sus discursos la presencia o ausencia de estereotipos tradicionales de género, teniendo en cuenta la influencia de los mismos en la segregación ocupacional de género.

Hipótesis de Investigación

- Las participantes del curso desde sus experiencias de búsqueda laboral, encontrarán un rechazo del mercado de trabajo a sus inserciones laborales vinculadas a la Reparación de PC y Xo, debido a la división sexual del trabajo y por lo tanto la asociación de las mujeres al ámbito privado del hogar.
- Las participantes al no poder insertarse en ocupaciones vinculadas al área, lo harán en ocupaciones tradicionalmente femeninas, debido a que la división sexual del trabajo las derivará hacia dichos ámbitos laborales.
- A partir del contenido transversal de género recibido por las participantes durante la capacitación específica, las mismas identificarán los estereotipos tradicionales de género presentes en el mercado de trabajo, lo que les hará tener una posición crítica frente a la segregación ocupacional de género.

4. Marco teórico y Antecedentes de investigación

Construcciones de la categoría género

Con el fin de analizar la segregación ocupacional de género es pertinente definir lo que se entiende por “género”, siendo para ello necesario tener en cuenta su distinción respecto al concepto de “sexo”.

Mientras el sexo refiere a las diferencias y características biológicas, cromosómicas, fisiológicas y anatómicas de los seres humanos que los definen como mujeres y varones, el género por el contrario alude al conjunto de ideas y creencias construidas en cada cultura y en momentos históricos determinados, tomando como base la diferencia sexual.

Es a partir de ello que se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales determinan los comportamientos, funciones y valoraciones de las relaciones entre mujeres y varones. Dichas construcciones de carácter socio-cultural pueden modificarse porque han sido aprendidas y por lo tanto no son innatas. Las características humanas consideradas "femeninas o masculinas" son adquiridas por mujeres y varones mediante un proceso social e individual, por ende no derivan “naturalmente” de sus sexos (Lamas; 2000).

Desde la literatura feminista anglosajona se ha impulsado el uso del término género con el fin de diferenciar las construcciones sociales de aquellas biológicas que implican el término sexo (Lamas; 2000). La palabra género surge como rechazo al biologicismo implícito en dicho término, enfatizándose en el carácter social de las distinciones basadas en el sexo.

Para ahondar aún más en la categoría “género” y sus implicancias, es de importancia incluir el aporte teórico de Joan W. Scott, la cual propone una definición del género que consta de diferentes partes, que si bien están interrelacionadas son analíticamente distintas.

Su definición cuenta con una conexión integral entre dos proposiciones: “...el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder.” (Scott, 1996; 23), que debe ser entendido desde la interrelación de sus cuatro elementos: símbolos culturales, conceptos normativos, instituciones y organizaciones sociales, e identidad subjetiva.

Desde los símbolos culturales surgen las representaciones de lo que se considera “mujer y varón”, luego los significados de esas representaciones se definen a través de doctrinas educativas, religiosas, científicas, políticas y legales, a través de la imposición de estos significados como conceptos normativos. Dicha delimitación de las interpretaciones del significado de “femenino y masculino”, se lleva a cabo por instituciones sociales como el mercado de trabajo, la educación y la política (Scott; 1996).

Como resultado de este proceso, si bien la identidad de género de las personas por un lado es construida en relación a dichas instituciones sociales, a la vez es construida por cada individuo desde su interpretación, cuando se plantea reinterpretar o resistirse a los significados culturalmente aceptados (Scott; 1996).

Hablar de género por lo tanto involucra tener en cuenta que desde el mismo se articulan relaciones de poder, donde por un lado las instituciones intentan delimitar y fijar los significados, mientras que las personas los reproducen o intentan resignificarlos.

Dichas relaciones de poder se dan, porque aceptar lo que tradicionalmente se entiende por “femenino y masculino” lleva a mujeres y varones a posiciones desiguales de poder en las distintas instituciones y organizaciones sociales, como el mercado de trabajo y la familia, dado que el significado de lo masculino es más valorado que el de lo femenino. Esto se manifiesta en la segregación ocupacional de género, ya que los trabajos más valorados y de mayor prestigio son ocupados mayoritariamente por hombres.

Desde la división sexual del trabajo a la segregación ocupacional de género

Es fundamental para este trabajo como paso previo a comprender de qué se trata y que implicancias tiene la segregación ocupacional de género, definir qué se entiende por división sexual de trabajo, ya que de la misma derivan los estereotipos tradicionales de género que hacen a la segregación ocupacional de género. La división sexual del trabajo refiere a la organización de la sociedad y sus miembros en torno a las tareas productivas y reproductivas, a partir de las cuales se producen bienes y servicios (Scuro; 2009).

Mayoritariamente la participación femenina se da de forma tradicional en el ámbito privado que implica la reproducción y la vida familiar, siendo las áreas de ocupación de las mujeres lo que comprende a la educación de los hijos, la salud, el bienestar y la higiene. Por el contrario las áreas de ocupación de los varones se sitúan en la vida

pública, los negocios, la economía, la industria y la política, siendo éstas actividades más valoradas que las tradicionalmente “femeninas” (Batthyány; 2009).

Dicha desigualdad se reproduce en la esfera del trabajo extradoméstico y se refleja en la concentración de mujeres en determinados sectores de actividad, como los servicios y el comercio.

A nivel social y cultural se conforman imágenes de género o configuraciones de las identidades masculinas y femeninas, que determinan oportunidades e inserciones en el mundo del trabajo tanto para hombres como para mujeres (Lovesio; 2001). Dichas imágenes se reproducen en la socialización y continúan haciéndolo luego al interior del mundo del trabajo. Las imágenes de género hacen a la existencia de la segregación ocupacional de género, estableciendo un gran obstáculo para dejar atrás los roles discriminatorios que éstas imágenes fomentan.

Estas se presentan en el imaginario empresarial, el cual suele guiarse por imágenes de las mujeres de carácter estereotipado, creyendo que éstas tienen: baja productividad, alto ausentismo, impuntualidad, y alta rotación. (Lovesio; 2001). Incluso más, aunque las mujeres trabajen en tareas que no son “femeninas” como por ejemplo en líneas de montaje, se las valora a partir de atributos considerados “femeninos” como: la docilidad, minuciosidad, paciencia, agudeza visual, rapidez manual, concentración (Carabio; 2009).

Además, estos presuntos atributos asociados a las mujeres como algo innato, no son valorados ni tenidos en cuenta a la hora de los ascensos o de una suba en el nivel de ingresos. Dichas imágenes están presentes en mecanismos utilizados para la selección, contratación, capacitación, promoción, y asignación de tareas al personal (Lovesio; 2001).

Las imágenes de género en la gestión empresarial, significa una gran desventaja para las mujeres, en cuanto al acceso a los empleos, la asignación de los puestos y el tipo de tareas que realizan. La imagen de mujer madre y ama de casa prevalece sobre la de mujer trabajadora del mundo productivo, porque ésta última sigue ligada a lo masculino imponiendo una barrera de género (Lovesio; 2001).

Las imágenes de género son estereotipos o construcciones sociales que se caracterizan por estar naturalizadas y objetivadas en la sociedad, esto significa que, si bien son contruidos y por lo tanto de carácter subjetivo, las personas al interiorizarlos en sus

vidas diarias dejan de cuestionarlos cobrando para las mismas un carácter objetivo. El principal problema en los mismos es que se caracterizan además por ser negativos y estigmatizantes, siendo mecanismos discriminatorios contra las personas.

Los estereotipos de género se hacen presentes cuando en la sociedad se espera de una mujer o de un hombre, un conjunto de características, desde el varón la actividad y la independencia, y desde la mujer la pasividad y la dependencia. Estos si bien determina los comportamientos sociales y las normas de conducta es importante destacar que no son inmutables, por el contrario se modifican cuando los valores y creencias culturales y sociales transitan por procesos de transformación (Montenegro, Molina; 2001).

Sin embargo el cambio en los valores culturales y sociales es un proceso complejo que está fuertemente ligado a las transformaciones en las instituciones que los reproducen y/o superan; como la iglesia, la familia, instituciones educativas, así como también el mercado de trabajo.

Por detrás de las “imágenes de género” se encuentra la idea de la existencia de un “trabajador ideal” que tiene por características ser hombre y contar con tiempo infinito para dedicar al trabajo remunerado, al carecer de responsabilidades familiares. Existe una visión sobre los valores, habilidades y actitudes que se deben tener para triunfar en el mercado de trabajo, manifestándose necesaria la disponibilidad total de tiempo para el trabajo además del compromiso personal con la empresa y la total separación entre el ámbito familiar y laboral (Guzman, Mauro; 2004).

Las mujeres tienen menos disponibilidad horaria para capacitarse de forma continua, y menores posibilidades para poder desligarse del ámbito familiar ya que sobre ellas recaen el trabajo doméstico y el cuidado de dependientes. Por lo tanto esta imagen de “trabajador ideal” conlleva a desigualdades de género en el mercado de trabajo y en el ámbito familiar.

El trabajador ideal para poder existir como tal y dedicar la mayor parte de su tiempo al trabajo remunerado, debe alejarse de las responsabilidades del ámbito familiar contando para ello con el trabajo no remunerado de otras personas (generalmente mujeres), pudiendo existir solo como consecuencia de la división sexual del trabajo.

Limitaciones y determinaciones del trabajo no remunerado

Los estudios de género han mostrado la invisibilidad del trabajo de las mujeres en el ámbito doméstico, impulsando elaboraciones científicas que toman en consideración las desigualdades que este comprende para las mujeres, ya que el trabajo no remunerado reduce la capacidad de obtención de ingresos de la persona que lo realiza, al dificultar su acceso al trabajo remunerado por el tiempo que requiere (Aguirre; 2009). Por esta razón es necesario ahondar en lo que respecta al trabajo no remunerado y su estrecha relación con la segregación ocupacional de género.

Hablar de trabajo no remunerado requiere ir más allá del pensamiento establecido principalmente económico, que define al trabajo como actividad remunerada realizada en y para el mercado. La participación remunerada de las personas no alcanza para la satisfacción de las necesidades humanas, por el contrario para ello se necesitan de más actividades que contribuyan a la supervivencia material (Aguirre; 2009).

Aguirre citando a Castillo plantea su definición de la noción de trabajo la cual es congruente con la realidad social e involucra las actividades que contribuyen a la supervivencia material, el trabajo es "...cualquier actividad física o mental que transforma materiales en una forma más útil, provee y distribuye bienes y servicios a los demás y extiende el conocimiento y el saber humanos..." (Aguirre; 2008; 37).

Sin embargo ésta definición no ha sido incorporada por las estadísticas oficiales, existiendo actividades que hacen a la supervivencia material de las personas, pero que no son aceptadas como trabajo. Estas actividades son las realizadas desde el trabajo doméstico familiar y no reciben remuneración (Aguirre; 2008).

La literatura feminista cuestiona la exclusión del trabajo doméstico familiar de lo que el dominio económico considera como trabajo, manifestando que dicha exclusión no deriva del tipo de tarea que se realiza. Cuando las tareas realizadas desde el trabajo doméstico son hechas fuera del hogar se las considera como trabajo, sin embargo cuando se producen dentro del hogar no son remuneradas por considerarse realizadas por amor (Aguirre; 2008).

Es necesario destacar que el trabajo no remunerado se presenta en cuatro tipos de modalidades: subsistencia, doméstico, cuidados familiares y voluntario (Aguirre; 2008). Específicamente dada la relevancia que el trabajo de cuidados familiares adquiere en este trabajo, es necesario mencionar que éste refiere a la acción de cuidar u un niño/a o a

una persona adulta o anciana dependiente, para poder lograr el desarrollo y bienestar de su vida cotidiana (Aguirre; 2008).

En lo referente al trabajo no remunerado, es de destacar el problema de la falta de corresponsabilidad derivada de la división sexual del trabajo. La corresponsabilidad es la redistribución de las tareas del cuidado principalmente, aunque no solo, entre varones y mujeres, debiendo ser participes las empresas, las familias, la comunidad y el Estado desde las políticas públicas (PNUD; 2013).

Ante ello la corresponsabilidad social es sobre todo un instrumento de justicia social y de género, dado que procura que se garanticen los derechos de mujeres y varones en un contexto de igualdad de oportunidades, buscando además proteger los derechos de quienes necesitan del cuidado (PNUD; 2013).

La falta de corresponsabilidad hace que las mujeres pierdan participación en el mercado laboral. La literatura feminista muestra dicho aspecto desmitificando la separación entre los ámbitos públicos y privados, identificando que asuntos que son y han sido por siglos considerados como privados son precondiciones que limitan a las mujeres el acceso al mundo público.

En Uruguay se dispone a través de la Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), de un módulo sobre el “Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado”, que permite recabar datos acerca del trabajo remunerado y no remunerado de una manera integrada, pudiéndose introducir el concepto de carga global de trabajo, que es la suma del tiempo destinado al trabajo para el mercado y al trabajo no remunerado con el fin de establecer relaciones entre ambos, siendo posible cuantificar la existencia de desigualdades (Aguirre; 2009).

Desde las Encuestas de Uso del Tiempo se constata que el tiempo destinado por las mujeres al trabajo remunerado es menor al destinado por los hombres, encontrando que la causa principal de ésta desigualdad se explica en que las mujeres se dedican en mayor medida al trabajo no remunerado: trabajo doméstico y el trabajo de cuidados familiares. Mientras que las mujeres destinan en promedio 40,9 horas semanales al trabajo no remunerado los varones solo dedican 21,2 horas, esto significa que las mujeres duplican el tiempo que los varones dedican a este trabajo (Inmujeres; 2014).

La segregación ocupacional de género es una manifestación de la división sexual del trabajo. Esta asigna a las mujeres al ámbito privado, al considerarse que las mismas por

su “naturaleza femenina” son las más adecuadas para encargarse de las tareas del hogar y el cuidado de los dependientes.

De igual forma la división sexual del trabajo determina las inserciones de mujeres y varones en el mercado de trabajo, delegando a las mujeres en su mayoría a los trabajos considerados acordes a los saberes “femeninos”. Las tareas que las mujeres realizan en el trabajo no remunerado, están relacionadas o son las mismas tareas que la mayoría de las mujeres realizan en el mercado de trabajo.

Datos sobre segregación ocupacional de género en Uruguay

La segregación ocupacional de género se manifiesta de formas diferenciadas, existiendo una horizontal y otra vertical. La segregación horizontal provoca la coexistencia de mercados de trabajo segmentados, uno de carácter primario exclusivo para los varones y otro secundario donde existen ocupaciones “naturalmente” femeninas, consideradas de bajo prestigio social y ante ello con remuneraciones inferiores y condiciones de trabajo desfavorables (Heller; 2001). La segregación vertical se da cuando se presenta una concentración mayoritaria de mujeres en las ocupaciones menos prestigiosas y de menor nivel jerárquico, en una relación de dependencia frente a las ocupaciones de mayor nivel jerárquico, donde los varones son mayoría.

Con el fin de mostrar datos relevantes sobre la segregación ocupacional de género, son de importancia los aportados por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) en su última estadística de género para el año 2013. En ésta se ve como existen grandes diferencias en la población ocupada según rama de actividad y sexo, para el total del país en el año 2013. Las diferencias más significativas están en la rama de actividad construcción y servicios sociales.

En los servicios sociales existe un 50,2% de mujeres frente a un 17,4% de varones, observándose que al interior de dicha categoría se da un comportamiento diferenciado en función del sexo: el 15,2% de las mujeres se desempeña en el servicio doméstico, el 13,1% en servicios sociales y de salud, y el 10,3 % en la enseñanza, mientras que los varones presentan valores mucho menores para dichas sub categorías: 1,1%, 3,1% y 2,5% respectivamente (Inmujeres; 2013). El sector de la construcción por su parte es la categoría que presenta mayor diferenciación entre varones y mujeres, 13,9% y 0,7% respectivamente (Inmujeres; 2013).

A partir de estos datos se puede evidenciar que la distribución de la población ocupada según rama de actividad y sexo demuestra la existencia de segregación horizontal de género en el mercado de trabajo remunerado, dado que la enseñanza, salud y servicio doméstico concentran al 38,6% de las mujeres, estando éstas ramas relacionadas a las tareas reproductivas tradicionalmente asociadas a lo femenino. Por el contrario los varones representan el 6,7% en dichas ramas.

También se destacan diferencias según tipo de ocupación y sexo para el total del país en el año 2013. Estas diferencias se dan entre la proporción de mujeres y varones ocupados, según el puesto y sector de ocupación, específicamente la mayor proporción de varones se ocupa como oficiales operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios 23,1%, mientras que las mujeres representan 4,0% en dicha ocupación (Inmujeres; 2013). Asimismo en la ocupación operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores, el porcentaje de hombres es del 11,3% y el de mujeres de 1,9% (Inmujeres; 2013).

Esto no solo demuestra que los empleos a los que acceden mayoritariamente las mujeres son diferentes a los que acceden los varones, el problema radica en que se caracterizan en comparación por ser de menor calidad, no accediendo las mismas muchas veces a un registro en la seguridad social y obteniendo menores remuneraciones que los varones independientemente del factor educativo (Inmujeres; 2013).

Mujeres y TICs: desde lo educativo a lo laboral

El curso de Reparación de PC y Xo se sitúa en el ámbito tecnológico y es parte de lo que se conoce como las TICs o tecnologías de la información y la comunicación. Ante ello es importante centrar la mirada en investigaciones y datos que muestran, como las mujeres tienen una inserción desigual a la masculina en el ámbito tanto educativo como laboral, en lo referente a las TICs.

En cuanto a la inserción laboral y educativa de mujeres en el ámbito, son relevantes los datos mostrados por la Dirección Nacional de Telecomunicaciones y Servicios de Comunicación Audiovisual (Dinaltel)¹, sobre la situación del sistema educativo y el mercado laboral en relación a las TIC en el contexto nacional, a partir de los datos

¹ El objetivo de Dinaltel consiste en lograr una reducción a futuro de las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso al empleo en ramas de actividad TICs, fomentando la participación de las mujeres para que sean parte de su constante expansión (Dinaltel; 2012)

elaborados por los distintos Centros de Estadísticas Educativas y el Instituto Nacional de Estadísticas, desde la Encuesta Continua de hogares del año 2012 (ECH).

Respecto a los datos existentes sobre la inserción educativa de varones y mujeres en carreras relacionados a las TIC, si bien hubo un aumento en la matrícula femenina en carreras terciarias no universitarias relacionadas a las TIC, aumentando del 11,8% al 17,2% entre los años 2007 y 2011, para todo el período la proporción de hombres matriculados sigue siendo mayoritaria en casi todas las carreras, representando más del 80% del total (Dinaltel; 2012).

Respecto a los estudiantes que ingresan en carreras de grado vinculadas al ámbito de las TICs específicamente dentro del sector de informática, en universidades e institutos universitarios por sexo para el año 2011: en la Facultad de Ingeniería de la UDELAR en la carrera Ingeniero/a en computación ingresaron 83,4% de hombres y 16,6% de mujeres, en la Universidad católica del Uruguay ingresaron a la carrera Ingeniería en informática 83,1% de hombres y 16,9% de mujeres, y en el Instituto Universitario Autónomo del Sur ingresaron a la Licenciatura en informática 87,8% de hombres y 12,2% de mujeres (Dinaltel; 2012).

Estos datos reflejan una clara masculinización del ámbito educativo en las carreras relacionadas a la informática, sin embargo esto no solo se hace presente en el ámbito educativo. En cuanto a la situación del mercado laboral en la ECH 2012 se constató que del total de las personas empleadas en ocupaciones que están vinculadas a las TICs, un 17,5% son mujeres y un 82,5% son hombres (Dinaltel; 2012).

Estos datos demuestran la existencia de segregación ocupacional de género en el mercado de trabajo, en los empleos vinculados a TIC, en los cuales se contempla la reparación de PC y Xo que se encuentran en la categoría Industrias de servicios de las TIC, reparación de ordenadores y equipos periféricos (UIT; 2012). El mercado de trabajo en empleos TIC se encuentra masculinizado, y no solo esto sucede en Uruguay ya que en los países de la OCDE las mujeres representan el 20% de los especialistas en TIC (UIT; 2012).

Por otra parte en una investigación realizada por Cecilia Tomassini y María Urquhart (2011), se realizó un análisis de la inserción y avance de las mujeres en la carrera académica en ingeniería en computación de la Universidad de la República (UdelaR). El crecimiento que la disciplina ha tenido en los últimos años y la expansión de la industria

del software en el país, justifican la importancia de estudiar la tendencia en el acceso de las mujeres a dicha carrera.

Las autoras sostienen que a pesar de los avances en las últimas décadas, la brecha de género que existe en la participación y permanencia es significativa a nivel mundial (Tomassini, Urquhart; 2011). Llama la atención que en Uruguay, si bien el campo de la tecnología e información se ha consolidado demandando mano de obra calificada, en vez de producirse un aumento de la matrícula femenina tanto los ingresos, egresos y las inserciones laborales, han sido considerablemente menores a la de los varones.

Teniendo en cuenta la cantidad de inscriptos/as para el período 1989-2010 en ingeniería en computación de la Facultad de Ingeniería, mientras que las mujeres pasan de ser 77 inscriptas a 130 en el período, los hombres pasan de ser 200 a 550 (Tomassini, Urquhart; 2011). Teniendo en cuenta que a partir del año 1998 se ha producido un auge de la industria exportadora del software en Uruguay, es de destacar que solo el aumento en las matrículas de varones coincide con dicho auge.

El sector de las TICs se caracteriza por estar en continuo auge e innovación, lo que significa que su masculinización deja a las mujeres al margen de la misma a la vez que las sitúa en los empleos más atrasados, tanto dentro del mercado de trabajo en general como dentro del ámbito de las TICs en particular.

Las mujeres se insertan laboralmente de forma mayoritaria, independientemente del rubro ocupacional, en los empleos de menor prestigio social, menores remuneraciones, oportunidades de desarrollo, ascenso, y capacitación, como ya fue mencionado en el apartado que presenta datos sobre segregación ocupacional de género en Uruguay.

Específicamente más allá de la baja proporción de mujeres insertas laboralmente en el ámbito de las TICs, dentro de las empresas dedicadas al rubro también se presentan desigualdades de género. Las mujeres no se insertan en las áreas de mayor innovación y posición jerárquica en igual proporción que los varones, por el contrario según la tarea a realizar existen áreas masculinizadas y otras feminizadas.

En un estudio realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sobre “La industria del software y los servicios informáticos” en julio del año 2014, se presentan datos y análisis sobre la inserción laboral de mujeres en empresas dedicadas a la industria del software y servicios informáticos (SSI) en Argentina,

ahondando en los patrones de género presentes en las estructuras de empresas y procesos de trabajo (CEPAL; 2014).

Se plantea que la industria del SSI en dicho país y como reflejo de lo que ocurre a nivel mundial, conserva una estructura tradicional que perpetúa barreras para las mujeres en sus ingresos a puestos jerárquicos como los directivos y gerenciales (CEPAL; 2014).

Las mujeres se encuentran de forma mayoritaria en las áreas de: recursos humanos, administración, comercialización, marketing, responsabilidad social y comunicaciones institucionales. Estos puestos son los que requieren capacidades que son consideradas “femeninas”, como la sensibilidad en las relaciones interpersonales, la empatía con los otros, la habilidad de la comunicación, la minuciosidad y la paciencia (CEPAL; 2014).

En las empresas SSI Argentinas, en el área de Administración las mujeres tienen el porcentaje más alto de inserción 62%, siendo de 50% en el área Comercial, 49% en Implementación y testeado, descendiendo a 24% en el área de Desarrollo (programación/diseño), estando el porcentaje de inserción más bajo en el área de Soporte técnico 16% (CEPAL; 2014).

Los hombres por el contrario se encuentran mayoritariamente en el área de codificación encargándose de la solución y escritura de los códigos de programación. Esta etapa es la que insume más tiempo requiriendo de quienes la realizan una total responsabilidad y dedicación, debiéndose muchas veces llevar el “trabajo a la casa” (CEPAL; 2014).

Ante ello en las empresas SSI las mujeres se encargan en su mayoría del “análisis funcional”, el cual requiere relevar las necesidades de los usuarios y producir las soluciones adecuadas. Sin embargo si bien las habilidades que requiere dicho análisis son imprescindibles para el proceso de producción y sus resultados, se las percibe afines, inherentes e innatas a las mujeres, siendo menos valoradas que las competencias duras como la codificación de software y el soporte técnico de hardware² (CEPAL; 2014).

Se evidencia que cuanto mayor es la preponderancia de las “competencias duras” o basadas en un trabajo técnico que requiere de herramientas, más se simboliza dicha área como masculina, mientras que las áreas que se representa como femeninas son las que

² El Software son los componentes intangibles de una computadora, ósea el conjunto de programas y procedimientos para hacer posible la realización de una tarea (MEC; 23). El hardware es la parte “dura” de la computadora, los componentes físicos como la torre y el monitor (MEC; 21).

demandan competencias que se consideran “blandas”, relacionadas a la comunicación y la relación con el cliente.

5. El programa Proimujer: sus características principales y evaluación de impacto

El Programa Proimujer implementado a partir del año 2001 desde la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, es el primer Programa a nivel nacional de capacitación laboral con enfoque de género. Su finalidad se centra en contribuir a la igualdad de oportunidades y trato en la formación profesional y en el empleo, a través del desarrollo de acciones de formación que sean implementadas tanto con calidad como con equidad de género. Por esta razón ha desarrollado estrategias para transversalizar el enfoque de género en todos los programas del Inefop (Inefop; 2012).

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) por su parte fue creado por Ley N° 18.406 en el año 2008, teniendo como principal objetivo ejecutar políticas de formación profesional y fortalecimiento del empleo de los trabajadores/as. (Inefop; 2012).

Proimujer se lleva a cabo de forma descentralizada, y es producto de un acuerdo entre la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (DINAE), y Cinterfor/Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La estrategia del Programa se basa en la creación de un espacio interinstitucional entre Equipos Técnicos Multidisciplinarios (ETM), Entidades de Capacitación (ECA), Intendencias Municipales y actores locales con dirección, coordinación y seguimiento de la DINAE a través de la Unidad Coordinadora del Programa (UCP).

De esta forma Proimujer busca contribuir a la reducción de las inequidades en el acceso de la mujer a la formación y el empleo, mejorando su empleabilidad y apoyando su inserción laboral (Inefop; 2014).

Además busca que las personas que se encuentran en situación de desocupación puedan desarrollar un proceso formativo con perspectiva de género, con el fin de que articulen desde un proyecto ocupacional, el fortalecimiento de sus competencias y de esa forma mejorar sus inserciones laborales (Inefop; 2014).

Si bien el programa se dirige específicamente a mujeres que se encuentran en situación de desocupación, y están buscando empleo por primera vez o cuentan con un empleo

con restricciones³, se tienen en cuenta para cada curso⁴ ciertas características de las participantes como sus edades, sus situaciones ocupacionales, tipos de inserción en el mercado laboral, niveles educativos, y si residen en hogares monoparentales (Inefop; 2012).

En el año 2005 desde el Instituto de Economía, se presentaron los primeros resultados de la evaluación de impacto del primer llamado del Programa Proimujer, realizado en septiembre de 2001 (Iecon; 2005). En la evaluación se planteó como uno de los objetivos principales poder determinar el impacto que tuvo Proimujer sobre la situación laboral de las participantes, y el grado de cumplimiento de las metas de capacitación (Iecon, 2005).

En dicha evaluación de carácter único hasta la fecha, se constató que si bien existió luego de los cursos una mejora en la inserción laboral de las participantes (70,3%), se verificó una muy baja correlación entre la capacitación específica y la tarea que comenzaron a realizar luego de culminado el curso (Iecon; 2005). La mayoría de las participantes (72,6%) no lograron al término de un año insertarse laboralmente en lo que se capacitaron (Iecon; 2005).

Ante ello más allá del la baja inserción laboral en la tarea para la que se capacitaron, se verificó que los cursos que lograron menor inserción laboral fueron los considerados no tradicionalmente femeninos, por el contrario en los que se obtuvo una mayor inserción laboral fue en los tradicionalmente femeninos.

El programa Proimujer no estaría logrando desde la capacitación laboral para mujeres una superación de la segregación ocupacional de género. La evaluación sostiene en sus conclusiones que los niveles de segregación ocupacional de género no se modificaron, por el contrario continúa predominando en las participantes las ocupaciones tradicionales (Iecon; 2005). Esto se debería en gran parte a que el mercado de trabajo

³“El Programa no explicita qué significa empleo con restricciones ni los comprobantes para testimoniarlo. Por consiguiente, cualquier ocupada que informe que recibe bajos ingresos, que su empleo es inestable o que trabaja un número insuficiente de horas podría en principio ser admitida. La única restricción del empleo “contrastable” sería la falta de cobertura de seguridad social” (IECON; 13)

⁴En cuanto a los cursos que Proimujer implementó, en el año 2012 fueron adjudicados los siguientes: Auxiliar calificada para trabajo doméstico. Auxiliar en prestación de servicios hoteleros y afines. Auxiliar contable con sistema memory semipresencial. Auxiliar administrativa memory. Auxiliar de servicios hoteleros y afines. Ventas y atención al cliente. Ventas y gestión comercial. Logística y atención al cliente. Empleabilidad y fortalecimiento ciudadano con formación experiencia en limpieza tisaneria y atención al usuario en centros de salud. Asistente terapéutico con especialización para adultos mayores. Ayudante de cocina y panificación. Reparación de PC y Xo y soporte técnico. (Inefop; 2012).

jugó un papel determinante. Su rigidez ciñó las oportunidades de las mujeres restringiéndolas a empleos feminizados.

La reducción de la segregación ocupacional de género no está presente como objetivo del programa en Proimujer, según la evaluación del Instituto de Economía del año 2005. La misma concluye que la segregación ocupacional de género debería de ser abordada desde Proimujer.

La evaluación recomienda que se considere la necesidad de contribuir a la ruptura de la segregación ocupacional de género desde la capacitación, teniendo en cuenta las posibilidades que ofrece la demanda e incentivando la sensibilización de la sociedad y los empleadores, con el fin de promover la igualdad de oportunidades (Iecon; 2005).

Hoy en día a través de un convenio entre Proimujer y Mujer Ahora se llevan a cabo cursos de capacitación laboral, entre ellos el curso de Reparación de PC y Xo. Mujer Ahora es una cooperativa de mujeres profesionales que se dedican a la promoción y protección de los derechos humanos, para ello se centralizan en la construcción de las relaciones de equidad de género a partir de tres ejes: participación ciudadana, violencia doméstica y derechos laborales (Mujer Ahora; 2013).

Mujer Ahora asume el problema de la segregación ocupacional de género⁵ aunque no lo considere un objetivo específico del curso. La superación de ésta problemática se ve como un desafío de innovación que produce tanto impactos como resistencias, pero que es necesario que se produzca, asumiendo la importancia de capacitar laboralmente a mujeres en rubros tradicionalmente masculinos, más aún si estos presentan un auge en la incorporación de mano de obra, como el caso de la reparación de PC y Xo.

A la hora de decidir capacitar en dicho rubro, el equipo de Mujer Ahora realizó análisis de mercado, indagando en la existencia efectiva de problemas de inserción laboral para las mujeres en empresas dedicadas al mismo, constatando que la Reparación de PC se encuentra masculinizada.

Por otra parte en cuanto a la implementación del curso y las posteriores inserciones laborales de las participantes, a partir de entrevistas realizadas a la coordinadora del curso y documentos otorgados sobre la evaluación del mismo realizada por Mujer Ahora, desde dicha cooperativa se manifiesta que en todos los cursos de Reparación PC

⁵ Para interiorizarme sobre los cursos de capacitación laboral de Proimujer, y conocer la mirada del programa en cuanto a la segregación ocupacional de género, le realice entrevistas a las coordinadoras de los cursos de Proimujer en la cooperativa Mujer Ahora.

realizados a partir el año 2008, se ha logrado llegar e incluso sobrepasar la exigencia mínima de inserción laboral en cualquier rubro que las ECAs deben cumplir luego de culminado el curso.

Sin embargo es de importancia aclarar que Mujer Ahora, considera que se ha logrado una inserción laboral cuando luego de terminado el curso, las mujeres se insertan en algún tipo de ocupación independientemente de si ésta coincide con la cual se capacitó. Hasta diciembre del año 2013 sumadas las generaciones 2012 y 2013, dos mujeres del total de las 46 participantes que culminaron el curso lograron insertarse laboralmente, aunque ninguna de las inserciones fue en el ámbito de reparación.

En forma paralela a la formación en conocimientos específicos Mujer Ahora tiene un contenido transversal en género, el cual consideran el objetivo de mayor importancia por el impacto positivo que logra en las participantes. El contenido de esta capacitación involucra el proyecto ocupacional, formación en género, salud ocupacional, derecho laboral, prevención de violencia doméstica, empleabilidad, estética, salud sexual y reproductiva y gestión de micro emprendimientos.

El curso de reparación es certificado por la institución educativa BIOS en donde las mujeres reciben la capacitación técnica, mientras que desde Mujer Ahora se realiza la capacitación transversal de género.

Más allá de la inserción concreta en Reparación, uno de los aspectos más valorados en el curso por parte de Mujer Ahora es la apropiación por parte de las mujeres de las competencias laborales, para poder insertarse en el mercado laboral formal. El objetivo inicial del programa en cuanto a la inserción laboral, se enfoca en que las participantes obtengan puestos de trabajo en relación de dependencia, ya que esto permite en las mismas un proceso progresivo de adquisición de práctica y conocimiento en la búsqueda e inserción laboral (Mujer Ahora; 2013).

El curso de Reparación de PC y Xo, no es el único curso inmerso en el ámbito de las TICs dirigido a mujeres. En el marco de Projovent⁶, existe un curso de capacitación laboral tanto para hombres y mujeres. Desde el año 2008 Antel y el Instituto Nacional de la Juventud del Ministerio de Desarrollo Social, comenzó a desarrollar el programa Conecta Joven, a partir del cual jóvenes entre 18 y 29 años pueden capacitarse en

⁶ “Programa de alcance nacional para la formación e inserción laboral y/o reinserción educativa de jóvenes que se encuentren desvinculados del sistema educativo” (Inefop; 2012).

instalación, empalme y mantenimiento de fibra óptica. Luego de la capacitación los mismos cuentan con la posibilidad de realizar una pasantía en Antel, para adquirir formación y experiencia y así poder insertarse en empresas privadas. (ANTEL; 2012).

Por otra parte para en el año 2014 desde el programa Projovent se adjudicaron otros cursos que también están insertos en el ámbito de las TICs⁷. Sin embargo la diferencia entre estos cursos y el de reparación, es que mientras éstos son destinados tanto a hombres como a mujeres, el de reparación PC es único curso en el ámbito de las TICs destinado únicamente a mujeres.

6. Metodología de trabajo y fundamentación de la técnica

La segregación ocupacional de género afecta directamente a las personas, sin embargo no para todas puede significar un problema, por el contrario puede ser vista como algo natural que sucede más allá de las decisiones y actitudes individuales. Ante ello es parte de éste trabajo comprender hasta dónde la segregación es vista como un problema a ser superado, por ésta razón utilizar una metodología cualitativa es lo más adecuado, ya que a través de la misma se puede dar cuenta de la realidad subjetiva por detrás de la conformación de la segregación ocupacional de género.

Una metodología cualitativa incorpora la necesidad de operar sobre el mundo simbólico de las personas para comprender sus significados, desnaturalizando el sentido común y los problemas sociales integrando la perspectiva del actor y como éste construye la realidad social. Esto se logra mediante técnicas cualitativas como la entrevista en profundidad, que permite indagar en los discursos logrando la comprensión de los mismos.

La entrevista en profundidad¹ se caracteriza por ser un encuentro cara a cara entre el investigador y los informantes⁸, que están dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes sobre sus situaciones y experiencias, a partir de sus propias palabras (Taylor; 1987).

Estas entrevistas tienen la característica de un modelo de conversación entre iguales, no siguiendo un modelo pregunta-respuesta estandarizado. Las entrevistas en profundidad

⁷ Desarrollador web con orientación php y java, áreas tecnológicas e informáticas, trabajo en madera y TICs, construcción de tecnología, reparación PC, mantenimiento de redes y ejecutivo/a de ventas. (Municipiod; 2014).

⁸ Cabe destacar que no solo se entrevisto a las participantes del curso, también se realizaron entrevistas con un miembro coordinador de los cursos en la cooperativa Mujer Ahora.

permiten la comprensión de representaciones sociales como las normas y valores, que son asumidas por las personas y exteriorizadas por las mismas a través de estereotipos y códigos cristalizados y creencias derivadas de prejuicios (Alonso; 1994). Esto significa que en los discursos de las participantes se pueden evidenciar discursos arquetípicos en relación a la segregación ocupacional de género y estereotipos de género.

Las participantes entrevistadas pertenecen a la generación 2012 y 2013 del curso, dadas las exigencias del mismo las mujeres deben tener entre 25 y 50 años de edad y no estar aportando al BPS. El curso dura cuatro meses y medio y admite 26 participantes, sin embargo el total de egresadas de la generación 2012 fue 25 y el de la generación 2013 fue 21, siendo un total de 46 mujeres. El trabajo de campo transcurrió entre abril y agosto de 2013.

Al tratarse de pocas participantes se intentó concretar entrevistas con todas, sin embargo fueron veinte las interesadas en participar, dado que existieron rechazos y fue muy difícil contactarlas, lo que requirió en muchas oportunidades el traslado hacia los hogares de las mismas para poder realizarles las entrevistas. Al comienzo del trabajo de campo, la generación 2012 había terminado la capacitación y estaba realizando pasantías que Mujer Ahora otorga luego de culminada la misma, la generación 2013 estaba terminando el curso.

Específicamente la generación 2012 asistió a la capacitación laboral desde Agosto del 2012 a Noviembre/Diciembre del 2012, y la generación 2013 comenzó en Enero de 2013 y finalizó en Abril/Marzo del 2013. Ante ello se tuvo acceso a la percepción de las mujeres desde dos etapas distintas que reflejan, por un lado expectativas de inserción laboral, y por otra inserción laboral luego de culminado el curso.

Por esta razón para la generación 2012 se realizó una entrevista con cada participante, mientras que para la generación 2013 se realizaron dos entrevistas, una mientras las mujeres se encontraban en capacitación y otra cuando egresaron. Esto se realizó con el fin de lograr una comparación entre expectativas previas de inserción laboral, y resultados de inserción laboral posteriores a la capacitación.

Dimensiones de investigación

A continuación se presentan las dimensiones de análisis de la investigación, las cuales fueron elaboradas desde dos instancias: previamente al trabajo de campo con el fin de centrar el análisis en los principales objetivos que guían la investigación, y luego del trabajo de campo como dimensiones emergentes.

1. Características de las participantes: inserciones laborales anteriores al curso, motivos en la elección del curso y expectativas de inserción laboral
2. La incidencia del trabajo de cuidados en el acceso al trabajo remunerado y la falta de corresponsabilidad
3. Las tres faltas: capacitación, experiencia y confianza
4. El eje transversal de género en la capacitación y su incidencia
5. Estereotipos tradicionales de género en el discurso de las participantes

7. Análisis

El siguiente análisis surge de las entrevistas realizadas a las participantes del curso “Reparación de PC, reparación de Xo (Plan Ceibal) y Soporte Técnico”. Del total de las 20 participantes entrevistadas las que conforman casi el 50% de las participantes de las generaciones 2012 y 2013, ninguna de ellas se insertó laboralmente en el ámbito de reparación de PC y Xo de manera formal.

Por esta razón ante la principal preocupación de las entrevistadas: la problemática de la falta de trabajo en reparación y el deseo mayoritario de conseguirlo, se buscó dilucidar la interrelación de lo que las entrevistadas atribuyen como las explicaciones o causas de la falta de inserción laboral en el ámbito, con los elementos conceptuales que provee la perspectiva de género.

7.1 Características de las participantes del curso: motivos en la elección del curso y expectativas de inserción laboral

Como primera aproximación a las participantes entrevistadas, es necesario tomar en consideración las características personales de las mismas y su núcleo familiarⁱⁱ; como edades, nivel educativo alcanzado, número de hijos menores a cargo, y barrio en el que residen. En cuanto a la edad, el promedio es de 40 años, presentándose edades que van desde los 25 a los 53 años.

Una de las características más importantes es que la mayoría de las entrevistadas tienen un o dos hijos menores a cargo, y manifiestan ser las únicas en sus familias que se encargan de sus cuidados. Por otra parte la mayoría de las entrevistadas vive en Montevideo, si bien muchas provienen de barrios periféricos no hay una zona exclusiva de residencia. Por último en cuanto al nivel educativo, en su mayoría cuentan con tercero de ciclo básico o primero de bachillerato completo. Lo enunciado se muestra en más detalle en el siguiente cuadro.

Cantidad de entrevistadas según características personales y de núcleo familiar

Edad	Cantidad	Nivel Educativo	Cantidad	Hijos menores a cargo	Cantidad
25 - 34	4	Ciclo Básico	7	1 o 2	13
35 - 44	10	Bachillerato	10	3 o más	2
45 - 55	6	Terciaria	3	No tiene	5
Total	20	Total	20	Total	20

Otra característica fundamental de las entrevistadas para los objetivos de este trabajo, son las inserciones laborales de las mismas. Indagar en ellas significa conocer si éstas han estado marcadas por trabajos tradicionalmente “femeninos”ⁱⁱⁱ.

Desde el análisis de las entrevistas se pudo identificar de forma abrumadora, que todas las entrevistadas cuentan con inserciones laborales tradicionalmente femeninas, los trabajos recurrentes son; trabajo doméstico asalariado, trabajo de cuidado de niños y ancianos asalariado, cocineras y administrativas.

Si bien algunas participantes contaron con trabajos donde la segregación por género es menos acentuada, como puede ser el rubro de trabajos fabriles, todas ellas han tenido en su mayoría trabajos tradicionalmente femeninos, en donde la limpieza, el cuidado de personas, y la atención al cliente se hacen presentes. Sus inserciones laborales se encuentran muy marcadas por; trabajos de baja calificación como los manuales fabriles, como trabajadoras familiares no remuneradas, y por trabajos de suplencias o zafrales, entendidos como complemento monetario para el hogar, desde el punto de vista de las participantes.

Ante ello en definitiva tanto los trabajos feminizados, de baja calificación, familiares no remunerados y zafrales, han formado parte de sus inserciones laborales.

“...a los quince en una fábrica en un taller de cajas de cartón, ósea trabajaba ahí en la parte en donde se elaboraban las cajas y también con los dueños de la empresa, yo iba

primero y les cuidaba el hijo (...) me quedaba a vivir con ellos...” Entrevistada N° 6, 36 años.

“...he tenido limpiezas, después estuve trabajando en una panadería, de costuras, más que nada últimamente en la panadería (...) cuatro años cinco años ponéle por ahí, pero en verdad no fueron cinco años de corrido, sino que se enferma un empleado y llaman para cubrir el lugar” Entrevistada N° 7, 40 años.

Un aspecto fundamental que interfiere significativamente en que las mujeres hayan conseguido o no trabajo en el ámbito de reparación de PC y Xo, se puede analizar en parte teniendo en cuenta los motivos que las llevaron a elegir el curso. A partir de las entrevistas realizadas, la mayoría de las mujeres manifestaron que los motivos en la elección del curso se hallaban en querer trabajar de reparadoras.

En la mayoría de los casos el interés surge durante el proceso de aprendizaje. El curso es elegido como paso necesario para lograr posibles inserciones laborales, ya sea en la modalidad dependiente al ser contratadas por una empresa, o independiente. Ante ello la intención de dejar de trabajar en lo que trabajaban y hacer algo distinto es un objetivo de muchas.

Los trabajos anteriores son vistos como perjudiciales en lo que respecta a la salud y calidad de vida, mientras que la reparación es vista como algo en lo cual no hay que hacer mayores esfuerzos físicos, y donde a nivel individual lo pueden realizar en sus hogares, donde ellas deciden horarios y tiempos, sin tener que adaptarse a horarios extensos o cambiantes demandados por las empresas. Existe ante ello en algunos casos, el deseo de poder compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo no remunerado que realizan en sus hogares, principalmente el de cuidados de niños/as.

“...montones de personas no podemos salir por una cosa o por otra, ya sea la familia enfermedad lo que sea, pero que necesita trabajar (...) hay un fanatismo de que la gente salga a trabajar acá en Mujer Ahora yo lo veía a eso, el asunto es salir al mercado laboral ese es el asunto, ¿porqué salir de mi casa? yo quiero trabajar pero necesito estar en mi casa...” Entrevistada N° 1, 48 años.

La mayoría de las mujeres esperaban trabajar de forma inmediata en cuanto finalizaran el curso, sin bien una minoría manifestó las dificultades de inserción que veían, mostrándose menos esperanzadas en cuanto a conseguir trabajo en dicho ámbito.

“...las otras mujeres lo eligieron al curso con otra expectativa de agarrar de tener un trabajo en reparación que no fue la mía, porque yo lo hice como desafío porque con mi mente fría de decir, ¿será que un día llego a trabajar de esto?, puedes hacerlo en tu casa (...) pero ir salir a trabajar a una empresa grande como hay ahora creo que no” Entrevistada N° 19, 50 años.

Sin embargo no todas eligen realizar el curso con miras a conseguir trabajo de lo que aprendieron, algunas lo llevan a cabo con fines de aprendizaje, como un complemento frente a otro trabajo, como una herramienta para conseguir otros trabajos, o como un desafío personal.

Es especialmente importante destacar, que existe una contradicción inicial entre los objetivos planteados por Mujer Ahora, y los objetivos mayoritarios de las participantes entrevistadas a la hora de elegir el curso.

Desde Mujer Ahora si bien la inserción laboral de las mujeres participantes es de suma importancia, ya que significaría avanzar y derribar barreras de género que impiden a las mujeres ser parte de ámbitos laborales masculinizados, la inserción laboral en sí, más allá del rubro, es el objetivo fundamental a seguir junto a la indispensable capacitación en género, recibida desde el contenido transversal.

Es clara la existencia de una contradicción, por un lado una visión pragmática de las mujeres quienes anhelan lograr un empleo a partir de la realización del curso, y por otro lado desde la cooperativa la visión a largo plazo de un proceso de incorporación gradual de una concientización en género en la vida de las mujeres, lo cual producirá cambios en las mismas a futuro más allá del logro específico de sus inserciones en reparación.

“...estuve en esa odisea de cinco meses ahí contando los días para que se termine el curso, porque en realidad yo lo que quería era laburar porque en ese tiempo estaba mi compañero sin trabajo, porque él trabaja, es albañil así constructor o pintor, hay temporadas que no le salen ahora desde el año pasado (...) hicimos el sacrificio nos ayudo nuestro suegro pero no fue fácil, hubo un sacrificio de nuestra parte no solo de mi, de todo mi entorno familiar...” Entrevistada N° 15, 38 años.

Específicamente desde Mujer Ahora se tiene en cuenta que efectivamente las mujeres llegan a la capacitación esperando una inserción laboral inmediata luego de la misma, ante ello se intenta dejar en claro las características de la cooperativa, y las diferencias de la misma en comparación a una empresa de colocación de personal.

“...no somos una empresa de colocación les decimos siempre, porque siempre está esa fantasía ¿no?, salgo con trabajo, y en realidad eso se trabaja mucho desde el proyecto ocupacional, que también se las fortalece en eso, en la autonomía, iniciativa, en responsabilidad, que ellas sean las que busquen (...) les tratamos de quitar las fantasía de que nosotras encontramos trabajo para ellas pero siempre está la esperanza de voy a salir con trabajo” Integrante de la coordinación del curso, año 2013.

7.2 La incidencia del trabajo de cuidados y la falta de corresponsabilidad

Ante la falta de trabajo de las mujeres en el ámbito de las TICs, en sus discursos fueron elaborando distintas explicaciones de los que ellas entendían como las causas de dicho problema, a partir de sus percepciones y experiencias en el mercado laboral. A continuación se presenta como dichas “causas” se encuentran interrelacionadas, y pueden ser explicadas desde la perspectiva de género, dado que tienen en común ser manifestaciones de la división sexual del trabajo y los estereotipos tradicionales de género que las reproducen y sustentan.

A partir de los discursos se puede apreciar como las entrevistadas en su gran mayoría, identifican que el hecho de ser mujer se encuentra relacionado a la maternidad. Llama la atención que no se identifica la no maternidad como opción en la vida de la mujer, siendo vista como una gran problemática, a la hora de buscar un trabajo y de mantenerse en el mismo. Visualizan que desde el ámbito laboral la mujer cuando tiene hijos es rechazada, por considerarse que la misma trae problemas al empleador dado el posible ausentismo que le puede generar el cuidado de sus hijos.

Cuando la misma no tiene hijos, el hecho de estar en edad de tenerlos la convierte en una potencial madre a futuro y por lo tanto un potencial “problema”. Ante ello las entrevistadas contraponen las desventajas con que corre la mujer frente a este aspecto en contraposición con el hombre, éste no deja de faltar al trabajo cuando sus hijos se enferman, por el contrario es la mujer la que siempre toma dicha decisión.

La división sexual del trabajo distribuye de manera desigual el trabajo no remunerado, sumándole una carga mayor del mismo a las mujeres. El rol paterno es excluido de las labores del cuidado, aunque sin embargo la mayoría ve dicha ausencia desde un punto de vista crítico, asume que “eso es así” y que así lo ven los empleadores. Ante ello identifican que han tenido que optar por trabajos de pocas horas, por ejemplo trabajos

de limpieza particulares, ya que un trabajo de más horas significaría dejar a sus hijos solos.

Otra preocupación constante es que no tienen con quien dejar a sus hijos en el caso de que desearan trabajar más horas, ya que no está acorde a sus posibilidades económicas pagarle a alguien para que los cuide. Es muy repetida la frase de que es “como cambiar la plata”, ya que un trabajo en reparación de PC les daría un sueldo muy bajo y éste lo gastarían totalmente en una persona que cuidara a sus hijos.

“...¿el hombre va a faltar porque el chiquilín esté enfermo?, no falta al trabajo por el chiquilín, que es lo que sucede normalmente (...) los hombres en general zafan de esas cosas, y nosotras somos las que terminamos cediendo ya cuando tomamos el camino de la maternidad, ya lo empezamos a vivir (...) en el caso mío que no pienso que deba ser así, igual un montón de veces sucedió así, porque ellos son como más pragmáticos, y bueno se manejan así, y uno de repente dice ha ta, la tarada me quedo yo...”
Entrevistada N° 18, 43 años.

“...si tuviera veinte años y ninguna hija (...) estaría más dispuesta también a agarrar trabajos en otras circunstancias, con otras condiciones que ahora no, yo tengo que pagar más a alguien para que se quede con mis hijas que lo que yo gano, digo está bueno porque salís a laburar porque te vinculas cuando estás en él (...) pero no sé si lo haría realmente no sé si lo haría, porque tenés que pagarle mucho más de lo que yo ganaría, seguro porque los sueldos son de diez mil pesos”
Entrevistada N° 8, 35 años.

En estos discursos no se menciona una corresponsabilidad en el cuidado, son ellas las que se quedan a cuidar a sus hijos y son ellas las que no tienen el dinero suficiente para pagarle a alguien para que los cuide. En cuanto a lo último no se manifiesta que tanto ellas como sus parejas en el caso de tenerlas, son en conjunto quienes no pueden pagar a alguien para que cuide a sus hijos, ellas son las únicas que invertirían o no en una persona para que se encargue de los niños y su cuidado.

Pareciera ante ello que el hombre no aporta al cuidado de los niños, siendo total responsabilidad de la mujer cuidarlos ella misma, o pagarle a otra persona para que realice dicho trabajo.

Como se enunciaba desde el marco teórico existe un contrato de género que estipula al hombre como proveedor económico del hogar y a la mujer como cuidadora del mismo, delegándola al trabajo reproductivo en lo que respecta al cuidado de niños enfermos y

ancianos. Dicho contrato es el responsable de que las mujeres sufran el hecho de ser madres, como una limitación para conseguir un trabajo remunerado.

Las mujeres que tienen una mejor situación económica pueden pagarle a terceros por el cuidado de sus hijos, sin embargo las más pobres como en el caso de las entrevistadas, no tienen posibilidades de delegar dicha tarea. Como muestran la Encuesta de Uso del Tiempo, la mayor carga de trabajo no remunerado está presente en las mujeres que se encuentran en situación de pobreza, las que viven en hogares con menores ingresos son las que dedican más tiempo al trabajo doméstico (Scuro; 145).

7.3 El género y su relación con la capacitación, edad y confianza con las TICs

La falta de corresponsabilidad en los cuidados implica que las participantes carezcan de tiempo para la capacitación. La ausencia de capacitación es planteada por ellas en el hecho de que sienten que lo que aprendieron en el curso no les alcanza para competir. Sí bien se encuentran capacitadas para trabajar de reparadoras, dejan en claro que no tienen el título de técnicas en reparación. El curso dura cuatro meses y medio y es intensivo, otorgándoles la calidad de reparadoras pero no la tecnicatura, a diferencia del curso ofrecido en UTU el cual lleva dos años.

Para las entrevistadas pensar en la posibilidad de que puedan realizar un curso que requiera mayor disponibilidad horaria e insuma años como el de UTU, es visto en la mayoría de los casos como algo imposible e incluso impensado, dado que tan solo el asistir al curso de cuatro meses fue un desafío, más aún lo sería dedicarle a la capacitaciones años enteros, porque el tiempo que le dedican al trabajo de cuidados les impide dicha posibilidad.

A partir de ello se ven en desventaja y poco preparadas para trabajar y competir, o incluso excluidas de los llamados estatales ya que estos requieren la titulación. El tener la titulación significaría la posibilidad de postularse a llamados concursables en los que los mecanismos formales de selección tienden a proteger a las mujeres contra la discriminación de género, dado que lo que se tiene en cuenta son los conocimientos y experiencia adquirida, y juegan en menor medida los estereotipos del empleador.

Un ejemplo de esto es que, en el último llamado desde el Plan Ceibal para el registro de proveedores para el servicio de reparación y mantenimiento de dispositivos portátiles, realizado el 14 de marzo del 2014, se solicitó que los técnicos de campo deben tener conocimientos similares a los curso impartidos por UTU, de telecomunicaciones y de

reparación PC y electricidad, valorándose también el conocimiento básico de inglés (Plan Ceibal, 2014; 10). Esto requiere que las participantes cuenten con dichos cursos para poder ser reparadoras de Xo, lo cual significa para ellas una gran desventaja.

Sin embargo la desventaja no está solo en el hecho de no tener el título técnico, en su mayoría las entrevistadas declaran que el curso no les otorga la preparación necesaria para trabajar, por el contrario el mismo solo les da nociones generales.

“...salís y no tenés un técnico, un título de técnico en reparación, eres reparadora y bueno ya te digo, competís con mucha preparación, hoy en día de los gurises jóvenes, por suerte, y competís, ahí está con la edad también” Entrevistada N° 17, 46 años.

“...el campo de reparación PC también fue así de básico, ósea fue un curso como para que, le pasa algo a tu computadora y más o menos tengas una idea, no es como para que salgas, creo que al principio salís a caretear y vas aprendiendo...” Entrevistada N° 12, 43 años.

En algunos casos afirman que desde el mercado de trabajo se piden por lo menos dos años de experiencia, estas desventajas se acentúan en un ámbito donde el trabajo es manual y por ello requiere de un saber técnico que demanda práctica.

En definitiva frente a la falta de titulación y la falta de un conocimiento más profundo y más actualizado las mismas se sienten poco capaces de competir, lo que explica en parte desde sus puntos de vista que no las contraten, y ante ello que terminen decidiendo dejar de buscar trabajo, lo cual está relacionado claramente con una gran falta de confianza que les produce tanto el miedo a no poder competir, como el miedo a la falta de experiencia y al posible error. El miedo a la equivocación y al daño de la máquina que deben reparar les significa una gran preocupación.

“...tengo acá un par de amigos que no se dedican a eso, tienen otros empleos pero saben pila de eso, en caso de duda consulto con ellos y sigo aprendiendo ahí, las primeras máquinas ponéle no me animé a hacerlas sola, me fui a la casa de uno de mis amigos, le dije bueno ta vos mirame y si vez que hago algo mal (risa) no le voy a quemar la máquina...” Entrevistada N° 18, 43 años

“...no me animo, y bueno, arreglar computadoras yo que sé, puede ser que me anime si mi esposo me dice dale negra trae que yo te ayudo, ponéle el me dice pero yo no me animo igual...” Entrevistada N° 11, 33 años.

Sumado a la falta de capacitación y de confianza, la edad y el sexo influye desde sus puntos de vista, surgiendo desde sus discursos lo que ellas ven como la persona ideal con atributos determinados para el ámbito de reparación que es la efectivamente requerida. Esta tiene por característica principal ser hombre, joven, con disponibilidad horaria, capacitación, experiencia y naturalidad con la tecnología.

Ante ello se presenta la idea de la existencia de un “trabajador ideal” en el discurso de las mujeres, asociado a habilidades y actitudes que éste tiene y de las cuales ellas carecen. Este trabajador es caracterizado por su goce del tiempo para el trabajo remunerado y la capacitación para el mismo, tiempo que no utiliza para el trabajo no remunerado.

“...por un lado tenés la capacitación, que siempre el tema de que la mujer la gran mayoría se encarga de la casa, la gran mayoría, a parte el hecho de que tenga hijos, ya hace que sea la que esté más con los niños o los hijos cuando son niños que los hombres, es como se da es así, a uno le gustará no le gustará pero es así, entonces eso hace que uno se capacite menos o tenga menos tiempo para capacitarse, y entonces claro después te encontrás en un lugar donde son todos hombres trabajando...”
Entrevistada N° 20, 38 años.

Mientras éste tiene disponibilidad horaria y capacitación, ellas atadas al trabajo no remunerado le dedican su tiempo al mismo, quedando fuera de sus alcances la disponibilidad horaria para el trabajo remunerado o para dedicarlo a la capacitación de manera continua. Además a diferencia del hombre, ellas son mujeres que pueden quedar embarazadas y que en su mayoría tienen hijos menores a cargo, siendo esto un costo económico para el empleador.

Como se evidenció en antecedentes de investigación, son efectivamente los hombres quienes son mayoría en el ámbito tecnológico ya sea educativo o laboral, lo cual demuestra que la percepción de las entrevistadas no se encuentra alejada de lo que sucede.

Desde el imaginario social se construye una asociación que naturaliza al varón con la tecnología y los saberes técnicos y científicos, más aún a los varones jóvenes y las TICs.

La mayoría de las entrevistadas manifiestan que existe una asociación del varón a la reparación de aparatos mecánicos y electrónicos mediante el uso de herramientas, por

considerarse que son ellos los que se encuentran de forma innata preparados para su manipulación la que requiere muchas veces de fuerza o destreza física.

“...siempre esperan hombres no te ven a la mujer con destornillador y electricidad y armando y desarmando como que no se la imaginan...” Entrevistada N° 7, 40 años.

“...eres mujer, que va a saber esta meter la mano en la computadora desarmarla armar, y se te ven ya es como ¡ha!, ahí te das cuenta en qué nivel estamos, digo para mí no sé, nos va a costar siglos me parece...” Entrevistada N° 10, 42 años.

Específicamente en cuanto a la edad, desde sus discursos mayoritariamente asumen que a partir de los treinta años ya se es vieja para trabajar de reparadora, por el contrario este hombre es identificado como un adolescente, muchachito, chiquilín, al cual le pagan poco y por eso es efectivamente contratado, y que además por la edad es más rápido y sabe más del ámbito tecnológico en comparación con ellas. Este ideal de reparador surge en la mayoría, de búsquedas fallidas de trabajo en las cuales ellas fueron rechazadas, y sufrieron la contratación de un hombre joven en su lugar.

Ellas se contraponen frente a este “hombre joven” como más responsables frente al trabajo, considerando que no son contratadas por ser un costo para el empleador que les debe pagar más por la edad, al ser ellas más consientes de sus derechos laborales.

“...fuimos cinco personas de las mujeres a hacer entrevista laboral (...) y el hombre terminó tomando a un muchachito de quince de diecisiete dieciocho años, creo que no era mayor todavía (...) porque tenía más, sabía más de computación que nosotras, y le pagaba menos, porque no sé si por un montón de horas eran como seis siete horas por día, y pagaba, no llegaba a diez mil pesos (...) pero a una mujer adulta ya es más difícil que te agarren por esa platita tantas horas...” Entrevistada N° 3, 49 años.

El ser joven o vieja, se contrapone en estereotipos de rapidez y lentitud, relacionados al avance tecnológico y vorágine del mundo de las computadoras, ésta es otra traba que ellas identifican, sintiéndose por fuera de dichos ritmos ya que consideran que los jóvenes han nacido junto al ámbito y les es natural, mientras que ellas corren detrás sin poder entrar en competencia con ellos en el mercado laboral.

“...ellos tenían cuando nacieron un chupete y un pendrive, un chupete y un mauser, y nosotros no, nosotras nulas totalmente (...) el novio de mi hija viene, tenés que tocar esto aquello (...) donde me lleguen a preguntar es complicado (...) no te da la edad

ponéle para actualizarte, y si querés actualizarte enseguida, tenés que pagar un curso que te salen carísimos...” Entrevistada N° 2, 34 años.

7.4 El eje transversal de género en la capacitación: acuerdos y resistencias

Como ya se mencionó, Mujer Ahora implementa junto a la capacitación específica un eje transversal de género, el cual ha influido en que la mayoría de las entrevistadas identifique la existencia de desventajas para las mujeres en el ámbito de reparación, y en el mercado de trabajo en general.

Desde sus discursos se aprecia no solo una identificación de la problemática, sino también una crítica incentivada desde el contenido transversal ante el hecho de que determinados trabajos sean vistos como para hombres o para mujeres, acusando principalmente a la sociedad y a un pensamiento que viene del pasado como la causa principal de dicha desigualdad.

“...después que entré es otra cosa, vez distinto las cosas, se amplía más la visión y como que te sacan un poco de lo que es eso, la estructura de que es un trabajo que lo pueden realizar nada más que lo hombres, es como que es indiferente al sexo (...) antes en realidad era la idea, no es que pensaba que esto es para varones, me gustaba digo, pero no le daba mucha importancia, pero por eso mismo que ya está como idealizado de que es para varón el trabajo, pero después que sabes realmente lo que es y lo que se hace, es como que lo hace cualquier persona” Entrevistada N° 4, 28 años.

La mayoría identifica que la mujer tiene una participación casi nula en reparación PC, y en otros ámbitos como en la construcción, la mecánica y la política. Específicamente en los trabajos de reparación identifican que la mayoría son hombres, y además explican que eso ocurre por el machismo y porque la sociedad está acostumbrada a no ver mujeres en ese tipo de ámbitos, estando así estructurada y cerrada a los cambios. Por esas razones muchas manifiestan su enojo ante la falta de sentido que tiene dicha diferenciación.

“...no tiene nada que ver tu género, no determina ni tu profesión ni tu rol en la vida, (...) me parece que ya seas hombre o mujer puedes elegir la profesión que quieras y hacer lo que se te cante la gana, que la sociedad te lo prohíba y te lo censure sí, pero no me parece que sea válido...” Entrevistada N° 16, 25 años.

“...hay más hombres si, a ver reparación PC a donde lleves una máquina va a haber un hombre que te atiende seguro, yo mujeres reparadoras no conozco, a parte de mis compañeras no conozco, no sé, pienso que yo si voy con mi computadora y me meto a un lugar y dejo mi máquina y me atiende una mina, yo me sorprende, seguro no, no hay mujeres” Entrevistada N° 8, 35 años.

A la hora de indagar en porqué ellas creen que esto ocurre, en la mayoría de los casos lo asocian a que es producto de la discriminación, de que la sociedad en general no ve a las mujeres capaces para desempeñarse en ámbitos laborales “masculinos”. Frente a esto mantienen una posición crítica y plantean que el género no determina tu trabajo, pero sin embargo asumen que esto está arraigado y tiene consecuencias.

Ante ello si bien la mayoría concibe un avance en cuanto a que, en sus propias palabras cada vez “son más los lugares que la mujer va ganado”, sin embargo este cambio es visto como lento y arduo.

También identifican que la mujer se debe esforzar más para obtener un puesto de trabajo donde hay mayoría hombres, y que incluso corre con la desventaja de obtener salarios menores al de los hombres por el mismo trabajo.

Asimismo como ya se enunció identifican que se produce una asociación de la mujer a la maternidad, el embarazo y el cuidado de niños, el tiempo que ello le insume a la mujer es visto como un costo para el empleador, siendo desde el punto de vista de las entrevistadas una de las principales causas de la falta de inserción. Dicha asociación de la mujer a la maternidad y el cuidado, es vista como una desventaja que tanto ellas como las demás mujeres sufren en el mercado laboral.

La mayoría de las entrevistadas identifican que el no poder insertarse laboralmente en el ámbito de reparación no es un problema individual, sino un problema que enfrentan todas las mujeres que desean no solo ser parte de un ámbito laboral masculinizado, sino del mercado laboral en general.

“...yo creo que el hecho de ser mujer es una traba en todos los ámbitos digo laborales ¿no?, cuando vos vas a buscar un trabajo, por algo digo yo, como mujer te preguntan cuántos hijos tenés, digo al hombre nunca le preguntan cuántos hijos tiene, ni con quién los deja si se enferman (...) siempre la pregunta es cuántos hijos tenés, con quién los tenés, quién los cuida, cómo está formado el núcleo familiar, y que yo que sepa al

hombre no le preguntan tenés hijos, cuando se enferman con quién los cuidas, con quién los dejas” Entrevistada N° 17, 46 años.

Por otra parte el eje transversal de género en el curso, ha generado que la mayoría de las entrevistadas consideren que la principal forma de hacer frente a la falta de inserción laboral en reparación, sea desde una buena actitud personal y la revalorización de la mujer en el ámbito laboral. Según sus discursos, este pensamiento no estaba presente antes de que realizaran el curso, ya que se pudo apreciar como el contenido de género transmitido les significó un cambio tanto a nivel personal como familiar.

“...todo depende de la dedicación la constancia que uno ponga, el esfuerzo y bueno, y las ganas de salir adelante, ósea como que los prejuicios se los hace uno, si uno ya va al lugar pensando va negativo, pensando que no porque soy mujer que esto que lo otro, lo más probable cuando llegues al lugar es que te vayan a dar una devolución de todo eso (...) creo que es un como un tema de propuesta personal ósea está en uno, yo pienso que depende totalmente de uno” Entrevistada N° 6, 36 años.

“...influyó en las herramientas que me dieron en la actitud para ir a buscar trabajo, te daban muchas charlas entonces claro, cada una sacaba miedos de repente y eran como un poco a veces generales viste, que mis compañeras compartían, entonces te apoyas en hablar con otra gente de algo que pasa, estamos todas en la situación compleja de no tener trabajo, entonces al hablarlo, te va a ayudar tener otras herramientas para salir a buscar trabajo” Entrevistada N° 16, 25 años.

Si bien en su mayoría las entrevistadas manifestaron una valoración positiva hacia el eje transversal de género, también existieron desacuerdos en cuanto a su implementación y contenidos, manifestando parte de las entrevistadas una resistencia al cuestionamiento de roles y estereotipos de género que se promueven desde dicho eje.

Comenzando por los acuerdos, muchas encontraron una revaloración de sí mismas ganando en fortaleza personal y reivindicación de respeto. Desde sus ámbitos familiares muchas veces se las subvaloraba sin tomarse en consideración sus deseos y opiniones, ayudándoles el eje transversal a visualizar dicha desigualdad. Cabe destacar que algunas participantes sufrieron situaciones de violencia de género, por lo cual la sensibilización en género fue de gran ayuda para muchas.

“...te enriquecen muchísimo, te hacen ósea pensar, como que realmente vales que no eres un objeto de uso, y que tiene un sentido todo lo que haces y que nada es por

obligación (...) los derechos nunca los veíamos siempre había obligaciones...”
Entrevistada N° 13, 38 años.

“...el curso lo que tiene es mucho en la parte de transversales, ayudarte a reconocer el potencial que uno tiene y las cosas buenas que uno tiene ¿no?, reconocer eso ayuda a auto valorarse y a rever tu situación” Entrevistada N° 5, 50 años.

En esta línea, existieron casos donde la capacitación específica quedó en segundo lugar, siendo las transversales lo más valorado. El reconocimiento de los potenciales personales, las reflexiones sobre cuestiones de género, y enfrentar los miedos y mitos son temas destacados.

Sin embargo no todas las mujeres encontraron el apoyo necesario en las mismas, por el contrario existieron desacuerdos en los métodos implementados y en las visiones de género transmitidas.

El desacuerdo estuvo en la falta de apoyo personal más influyente, que acompañara en la búsqueda de empleo. En éste sentido algunas entrevistadas manifestaron la necesidad de que la propia cooperativa ayudara a todas las mujeres a conseguir empleo, más allá de la capacitación. En éste caso el desacuerdo se asociaba al excesivo tiempo dedicado al contenido transversal en género en horas curriculares, en lugar de un mayor número de horas de dedicación al acompañamiento personal.

“...las transversales son también desgastantes, te hablan mucho de cosas con las que no tenés o no te gustan, no estás acostumbrado, y todas a veces cuentan sus historias sus cosas y muy personales algunas (...) a veces era medio fuerte, entonces te ibas con toda esa cabeza así, con esas historias que la mujer tiene que salir y que la mujer, y a mí eso no me gusta (...) tocan tanto el tema de la mujer que no me gusta que tampoco las cosas salgan de su lugar, yo creo que sí, que las mujeres tenemos un lugar (...) ósea está bueno que puedas hacer todo ¿no?, pero esa cosa de que sos igual que el hombre no, yo para mí no, para mí todos tenemos un rol...” Entrevistada N° 11, 33 años.

“...una de las cómo te podría decir, de las debilidades de que tiene Mujer Ahora es que por un lado te dicen tenés que ser vos la que salgas a buscar trabajo, si lo veo bárbaro cada una tiene que hacer el esfuerzo de salir a buscar trabajo, el tema es que ellas saben que es real que no es tan sencillo, entonces creo que debieran tener como contratos igual solo a tres meses, contratos a término (...) debieran tener un vinculo con empresas que te permitan entrar...” Entrevistada N° 20, 38 años.

Más allá de las disidencias en su contenido el eje transversal forjó en las participantes una actitud y valoración personal que influyó en sus posicionamientos frente a las desigualdades de género, desde una mayor concientización y superación de las mismas a través del derrocamiento de los estereotipos asociados a los pensamientos tradicionales. Esto se puede ver en la defensa de la “actitud” individual como principal arma contra la segregación ocupacional de género.

La actitud es vista por la mayoría de las entrevistadas como la herramienta eficaz para lograr acceder al ámbito de reparación de PC. Sin embargo, y a pesar de lo anterior, se pudo ver que el intento de que las participantes se revaloricen y fortalezcan a sí mismas reclamando respeto es reducido a aspectos individuales específicos, en particular a una buena actitud frente al empleador.

Ante ello se da un proceso por el cual se opacan las desigualdades y limitaciones antes mencionadas, desde una mirada individualista que deja de lado los estereotipos de género interiorizados culturalmente. Reducir una desigualdad social a una individual, invisibiliza la problemática y la transforma en una cuestión de actitud.

La falta de inserción laboral de las participantes en el ámbito no responde a problemas personales, porque los problemas que sufren como la falta de corresponsabilidad son sociales y afectan a la mayoría de las mujeres.

De igual forma los estereotipos tradicionales de género que hacen a la subvaloración de la mujer en el ámbito, no desaparecen desde el esfuerzo personal de cada participante por demostrarle a los empleadores sus saberes y virtudes para con la reparación. Por el contrario esto se logra desde un proceso de transformación a nivel cultural y social, que quite responsabilidades individuales a las mujeres frente a la problemática, y vuelva a situar dichas responsabilidades a nivel social y político.

Las participantes conciben una mujer fuerte que vence los obstáculos de género, edad y capacitación al mostrarse como capaz y ponerle actitud a lo que desea conseguir, el “nosotras podemos” o “es mentira eso de que no somos capaces” son frases nombradas por las mismas, pero en su mayoría desde una lógica de propuesta individual.

Visualizan un afuera adverso donde no se quiere que ellas avancen, progresen y se abran camino en el mercado laboral, y es a partir de la fortaleza femenina que se sienten capaces de eludir pensamientos y estereotipos de una sociedad machista. En muchos casos la fortaleza femenina se ve como un ideal a seguir a través de estereotipos de

mujeres que han conseguido trabajo, como por ejemplo las profesoras que imparten el curso.

Más allá de las posiciones individualistas algunas de las entrevistadas frente a la falta de trabajo en el ámbito, identificaron como solución la asociación con compañeras de curso con la idea de formar un emprendimiento independiente, en el cual se puedan unir los conocimientos y apoyarse en el momento de la reparación. Sin embargo, si bien la asociación se plantea a futuro como una meta a lograr, plantean principalmente como dificultad la falta de dinero y apoyo de carácter institucional y/o estatal para emprender este tipo de proyectos, de una forma fácil y accesible acorde a sus posibilidades.

En el caso de la aspiración a la formación de una cooperativa, si bien parece ser la meta más beneficiosa para todas, se plantea la falta de voluntad ya que a algunas compañeras quieren trabajar solas de forma dependiente o independiente. En definitiva no existe un rumbo claro, si bien la mayoría plantean salidas individuales, unas pocas plantean la unión como el medio adecuado y afectivo para hacer frente a la problemática.

De esta forma habiendo estudiado causas y soluciones que las entrevistadas elaboran frente a la falta de empleo en reparación, a continuación se indagará en la identificación de estereotipos de género y el peso de los mismos en sus discursos.

7.5 Los estereotipos tradicionales de género: ¿criticarlos o defenderlos?

En los discursos de las participantes entrevistadas se puede advertir la presencia de diferentes estereotipos de género que surgen desde las mismas, cuando hacen referencia a sus familias, empleadores, o a la sociedad, y lo que se piensa de las mujeres que se interesan por el ámbito laboral de las TICs.

Un punto de interés en este aspecto, es que si bien algunas entrevistadas distinguen los estereotipos y ante ello los critican y desnaturalizan, en otros casos no los identifican como tales. Este grupo de mujeres adjudica características que considera propias y diferenciales según sexo, no habiendo una concientización del carácter social de dichas construcciones, por el contrario defienden características como puramente femeninas e innatas.

Otra parte de las entrevistadas toma una posición distinta, identificando la existencia de estereotipos de género, manifiestan explícitamente tomar los mismos a favor. De ésta

forma defienden y se apropian de los mismos, considerando que estos pueden ser utilizados como “virtudes femeninas” en el mercado laboral.

En comparación y oposición a los hombres, este último grupo de mujeres identifica que las mujeres a la hora de desempeñarse en reparación se caracterizan por ser más: prolijas, delicadas, detallistas, cuidadosas, limpias, aplicadas, observadoras versátiles, organizadas, inteligentes, van a lo puntual, tienen más maniobrabilidad, motricidad fina, paciencia, etc. El hombre por el contrario se caracterizaría por ser menos detallista y cuidadoso, ya que su virtud está en la fuerza, lo que los vuelve desprolijos desde sus puntos de vista.

El esfuerzo que hace este grupo de entrevistadas se encuentra en cubrir posibles falencias masculinas transformando los estereotipos de género que las perjudican en virtudes, con el fin de romper la barrera de ingreso y resistencia hacia las mujeres para lograr un trabajo remunerado en el ámbito de la reparación.

Ante lo expuesto anteriormente, se presentan tres grupos diferentes de mujeres según su relación con los estereotipos de género: 1) Identificación de los estereotipos y su posterior crítica, 2) No identificación de estereotipos y naturalización de “virtudes femeninas”, 3) Identificación de estereotipos y defensa de “virtudes femeninas”. Estos tres grupos se ejemplifican a través de las siguientes citas:

“...creo que es cultural, como que ya uno lo viene trayendo de chiquito, de que ya uno como que va creciendo con esa mentalidad (...) se viene arrastrando de generaciones y generaciones de creer que el hombre sí puede hacer las cosas más rudas y las mujeres las cosas más livianitas de cuidar...” Entrevistada N° 7, 40 años.

“...en el rubro de la informática de la tecnología la mujer tiene más paciencia, va más a los detalles, eso lo tendría que empezar a ver el mercado, viste que dice a no el técnico de reparación tiene que ser hombre, pero el hombre va más a lo directo (...) nosotras vamos más al detalle somos más cuidadosas...” Entrevistada N° 14, 53 años.

“...yo creo que el mito es irreal no creo que todas las mujeres sean más detallistas y más limpias que todos los hombres (...) pero en general la sociedad usa el mito a favor del hombre, vos podés darle un giro de tuerca y usarlo a favor tuyo, aunque vos sepas que es mentira lo usas a favor...” Entrevistada N° 18, 43 años.

Un ejemplo de la naturalización y defensa de las “virtudes femeninas” (segundo grupo) se apreció desde el discurso de las entrevistadas, en una asociación simbólica entre las

Xo, los niños, y la maternidad, lo cual produce un mayor acercamiento de las mismas a las Xo y no a las PC. Muchas entrevistadas manifestaron una preferencia por las Xo, por su relación con las escuelas y los niños, junto con el deseo de ser ellas las reparadoras de las Xo de sus hijos.

Esto se produce junto a la crítica del trabajo del hombre con las mismas, crítica que lleva a un realce de la mayor sensibilidad de la mujer que como “madre o potencial madre”, la que desde sus puntos de vista realiza un mejor trabajo al lograr más empatía, poniéndose en el lugar del niño que recibirá su Xo reparada. Esto significa que existe entre ellas la concepción, de que son más sensibles frente a un niño/a, y por lo tanto tienen en cuenta detalles estéticos en las Xo al momento de la reparación, que los hombres pasan por alto:

“...las mujeres somos más sensibles (...) no hay nunca hay que olvidarse, que detrás de una ceibalita hay un niño, y entonces las mujeres fuertes la mayoría somos madres, y la que no igual, es mucho más sensible que un hombre, y puede cuidar detalles que un hombre no” Entrevistada N° 3, 49 años.

“...ellas (las profesoras de reparación de Xo) planteaban el hecho de que están armando una computadora y están pensando esto es para un niño, una computadora un niño, y ta una de repente podría pensar esto podría ser para mi hijo, o para un niño, como que lo personalizas más, entonces te preocupas más para que el producto final sea bueno, y que realmente no es solamente ta, estoy haciendo esto mecánicamente y chau si queda una falla...” Entrevistada N° 6, 36 años.

7.6 Inserciones laborales de las participantes luego de culminado el curso

Como se hacía mención al comienzo del análisis si bien la principal razón que llevó a las entrevistadas a realizar el curso, fue el poder trabajar en reparación de PC y Xo para salir de situaciones de desocupación o cambiar de empleo, por considerarlo indeseable ya sea principalmente por motivos económicos y de salud, durante la investigación, ninguna lo había conseguido de manera formal y dependiente. La mayoría continúa trabajando en la misma ocupación que tenían al momento de realizar el curso, o que tenía tiempo antes de realizarlo, si al momento de cursarlo se encontraba desocupada.

Las participantes que conservan el mismo trabajo principalmente son las que se dedican al servicio doméstico remunerado (ver tabla 1 y 2 anexo). En cuanto a las que tienen un empleo distinto al anterior, el mismo mayoritariamente no difiere de los que habían

tenido durante toda sus inserciones laborales. A partir de ello se evidencia que quienes se encuentran en situación de desempleo, encuentran trabajo en cualquier rubro más allá de la reparación, como los relacionados a los cuidados de enfermos o adultos mayores, limpieza y administración.

“...mandan hasta de cuidar enfermo, de limpieza, de lo que venga, porque cuando vos vez de que mandas una vez mandas dos veces mandas tres veces, y a veces ni siquiera te contestan, obviamente seguís por otro lado de algún lado tenés que vivir...”
Entrevistada N° 20, 38 años.

Por otra parte muchas manifiestan que deben quedarse con el mismo trabajo, o en el caso de estar desocupadas buscar trabajo en cualquier rubro, porque la gravedad de sus situaciones económicas les impide tomarse el tiempo necesario que requiere tanto la búsqueda, como la espera ante una posible selección en el área de la reparación. Más allá del deseo mayoritario de las participantes de emplearse en el área de reparación, se da una vuelta atrás hacia empleos feminizados.

Solo una parte de las entrevistadas había comenzado al momento de la investigación, a trabajar de reparación, pero de forma independiente. Poder acceder a esta modalidad desde sus experiencias, resulta mucho más fácil que acceder a la dependiente, porque el género principalmente no tendría tanta influencia.

El elemento principal en la relación cliente-reparadora desde sus puntos de vista sería la confianza, si bien el hecho de que llegue una mujer a un hogar a reparar una PC causa sorpresa, ante un buen trabajo la recomendación tiene más peso que el prejuicio de género, lo que no sucede en la relación entre reparadora y empleador en el ámbito laboral dependiente. Dichas participantes que iniciaron iniciativas independientes, tienen en común contar con trabajos zafrales o estar en situación de desempleo, lo cual les permite dedicar tiempo a la iniciativa.

En la iniciativa independiente en reparación, son ellas quienes deciden sus horarios y en qué momento trabajar o dejar de hacerlo, pudiendo obtener ingresos sin salir de sus hogares, y sin tener que pensar en la posibilidad poco redituable de pagar por el cuidado de sus hijos.

Sin embargo es de destacar que dicha iniciativa conlleva algunas limitaciones, como las escasas ganancias por la baja cantidad de clientes, lo que requiere que no puedan dedicarse a la reparación de forma exclusiva, y la inestabilidad laboral, dado que

trabajan de reparadoras solo cuando surge el pedido de un cliente, pudiendo estar por esta razón mucho tiempo sin obtenerlas.

De igual forma las limitaciones no solo están en la iniciativa independiente, para la mayoría de las entrevistadas el volver a los mismos trabajos significa volver a lo que no deseaban, a trabajos de mala calidad que consideran perjudiciales en lo que respecta a su salud y calidad de vida. La inserción laboral en el rubro de la reparación significaba poder trabajar en lo que realmente deseaban.

8. Conclusiones

Esta investigación realizada sobre un curso de capacitación laboral en un área no tradicionalmente femenina, ha pretendido indagar sobre qué sucede cuando las mujeres se interesan por un ámbito laboral masculinizado, ¿ellas logran efectivamente insertarse laboralmente?, ¿a qué restricciones o dificultades se enfrentan?

Ante ello desde la perspectiva de género, se plantearon hipótesis que aluden a que tanto la división sexual del trabajo como los estereotipos tradicionales de género, son los principales factores causantes de que en el mercado laboral exista una resistencia que impide que las mujeres puedan trabajar en lo que realmente desean.

Si bien el curso de Reparación de PC y Xo, surgió con el fin de brindarles a las mujeres participantes la oportunidad de entrar a un ámbito masculinizado, las mismas al encaminarse en la búsqueda laboral, se enfrentaron al gran problema de no poder conseguir trabajo, lo que provocó en todas la búsqueda de explicaciones y soluciones para superar el mismo.

Frente a ello se constató desde los discursos de las entrevistadas, la imagen de un “trabajador ideal” que posee todas las cualidades “necesarias” para triunfar en el mercado de trabajo en el rubro de reparación. Este se caracteriza por ser un hombre joven capacitado, con disponibilidad horaria y “naturalidad” con la tecnología, lo que le conlleva haber adquirido experiencia con la misma. En contraposición ellas se ven a sí mismas en su mayoría como; mujeres “viejas”, sin capacitación y experiencia laboral adecuada para competir, sin familiaridad con la tecnología y dedicadas al trabajo no remunerado, principalmente el de cuidados familiares.

La división sexual del trabajo confiere a las mujeres al trabajo de cuidados familiares y a trabajos remunerados feminizados, lo cual tiene consecuencias en la segregación

ocupacional de género. Al centrar la mirada en la división sexual del trabajo, se observa que las entrevistadas carecen de tiempo para el mercado de trabajo, ya sea para las horas típicas (8hs) que el mismo exige, como para la capacitación. Por el contrario sus tiempos están destinados principalmente al trabajo de cuidados familiares, en contraposición al “trabajador ideal”, el cual no debe hacer frente a este tipo de trabajo.

Sumado a ello salen a la luz estereotipos que asociando a las mujeres a la maternidad y la delicadeza del cuidado, las sitúan como ajenas a la tecnología, atribuyéndoles falta de entendimiento y manipulación de herramientas asociadas a la reparación.

La mayoría de las entrevistadas perciben y cuestionan la existencia de discriminación y estereotipos de género en el mercado de trabajo, sin embargo no visualizan que ellas mismas en muchos casos reproducen desde sus concepciones y acciones dichos estereotipos.

Sin embargo, en algunos casos utilizan los estereotipos asociados al detallismo, la delicadeza y la maternidad como “virtudes femeninas”, con el objetivo de presentarlos ante el empleador como atributos positivos para el ámbito de reparación.

Frente a las causas atribuidas por las entrevistadas, ellas mismas elaboran lo que ven como posibles soluciones frente a los obstáculos del mercado de trabajo. La actitud personal y la asociación entre compañeras, son estrategias nombradas para enfrentar la falta de inserción laboral. Sin embargo las mujeres han vuelto a los mismos trabajos remunerados con que contaban antes de realizar el curso, o siguen en situación de desempleo. Continúan adquiriendo trabajos remunerados caracterizados por ser de baja calificación, zafrales, familiares, y principalmente feminizados.

La falta de corresponsabilidad en el trabajo de cuidados familiares y como consecuencia la sobrecarga femenina de dicho trabajo, son de importancia para comprender porque las entrevistadas conservan sus antiguos empleos, o deciden comenzar iniciativas independientes de reparación PC, articulando ambos tipos de trabajo en sus propios hogares.

El trabajo de reparación dependiente exige mucha carga horaria, sin acompasarse esto desde sus puntos de vista con el salario obtenido, lo cual genera que el costo monetario por el cuidado de sus hijos/as sea mayor al salario que ganarían, teniendo en cuenta la falta de corresponsabilidad masculina en el mismo.

En Uruguay esta problemática ha comenzado a abordarse a partir de la creación del Sistema Nacional de Cuidados, que tiene por objetivo que la corresponsabilidad entre familias, Estado, mercado, comunidad, mujeres y hombres, sea promovida a partir de la valoración de las tareas de cuidado y la necesaria distribución equitativa de sus costos.

En definitiva se concluye que las “causas” de la falta de inserción laboral elaboradas por las entrevistadas, están interrelacionadas desde la perspectiva de género. La división sexual del trabajo, la falta de corresponsabilidad, y los estereotipos de género, afectan a las mujeres que quieren ser parte de un ámbito laboral masculinizado, el cual no tendrá una apertura para las mismas, hasta que concepciones discriminatorias que están instauradas y objetivadas en la sociedad, no sean desnaturalizadas y alejadas de las justificaciones biológicas, por lo que se vuelve necesario que los términos mujer, tecnología y trabajo no sean disociados.

9. Referencias Bibliográficas

Aguirre, R (2009): “Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado” En: Aguirre, Rosario (Ed.) Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay. UNIFEM- Doble clic editorial, Montevideo.

(2008) “La necesaria redefinición de la noción de trabajo. Problemas conceptuales y metodológicos”. Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental, Año 14, N° 25, Buenos Aires.

Antel (2012): “Capacitación”. Disponible en: <http://www.antel.com.uy/antel/personas-y-hogares/internet/fibra-optica/capacitacion/capacitacion>

Alonso, L. (1994): “Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa” Capítulo 8. En “Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales”.

Batthyány, K (2009a): “Trabajo no remunerado y división sexual del trabajo. Cambios y permanencias en las familia”. En “El Uruguay desde la sociología VIII”. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR.

(2009b): “Cuidado de personas dependientes y género”. En: Aguirre, Rosario (Ed.) Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay. UNIFEM- Doble clic editorial, Montevideo.

(2004): “Cuidado infantil y trabajo ¿Un desafío exclusivamente femenino? Una mirada desde el género y la ciudadanía social” Cinterfor-OIT. Uruguay

Carabio, V (2009): “Género: Sistema Patriarcal y División Social y Sexual del trabajo”. Tesis de grado de licenciatura en Trabajo Social. Facultad de Ciencias Sociales, Montevideo, Uruguay.

CEPAL (2014): “La industria del software y los servicios informáticos. Un sector de oportunidad para la autonomía económica de las mujeres latinoamericanas”. Coordinadora Lucía Scuro. Disponible en: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/2/53332/LaindustrisdelSoftware.pdf>

(2009): “Panorama social de América Latina 2009”. Disponible en: <http://www.cepal.org>

CTIOTE (2011): “Comisión tripartita para la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. Memoria de sus orígenes y primeros años de actuación 1997-2010.” Disponible en: <http://www.mtss.gub.uy/documents/11515/a69598ae-97a8-4ec2-b09e-0bf31c2e2ae7>

DIANTEL-MIEM (2012): “Día Internacional de las niñas en las TIC”. Disponible en: http://www.cuti.org.uy/documentos/Dinatel_Informe_Ninas_y_Mujeres_Jovenes_en_la_s_TIC.pdf

Espino, A (2001): “EL MERCOSUR y el impacto del comercio en la situación de las mujeres en el mercado laboral. Una propuesta de indicadores” En: “Trabajo, Género y Ciudadanía en los países del cono sur.” (Aguirre y Batthyány Comp.). Cinterfor. OIT.

Guzman, V y Mauro, A (2004): “Trayectorias laborales masculinas y orden de género”. En: “El trabajo se transforma”. Relaciones de producción y relaciones de género, Santiago, Chile. Disponible en http://www.cem.cl/pdf/trabajo_interior.pdf

Heller, L (2001): “El empleo femenino en los noventa. ¿Nuevos escenarios, nuevas ocupaciones? El caso argentino” En: “Trabajo, Género y Ciudadanía en los países del cono sur.” (Aguirre y Battyani Comp.). Cinterfor. OIT.

Iecon (2005): “Resultados de la evaluación de Proimujer”. Disponible en: <http://www.iecon.ccee.edu.uy/dt-01-06-resultados-de-la-evaluacion-de-roimujer/publicacion/159/es/>

Inefop (2012a): “Lista de cursos”. Disponible en: <http://www.inefop.org.uy/archivos/listadocursos.pdf>

(2012b): “Memoria INEFOP 2012”. Disponible en: http://www.inefop.org.uy/uc_331_1.html

(2014): “Proimujer”. Disponible en: http://www.inefop.org.uy/uc_47_1.html

Inmujeres (2014): “Uso del tiempo y trabajo no remunerado. En Uruguay 2013”. Disponible en: <http://www.inmujeres.gub.uy/innovafont/search.jsp>

(2012): “Estadísticas de Género 2013. Evolución de los indicadores de género en el período 2009-2013”. Uruguay. Disponible en: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/30790/1/eg_2013_documento_completo.pdf

(2007): “Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos” Disponible en: <http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/18930/1/piodna.pdf>

MEC (2012): “Manual de alfabetización digital. Usuarios I”. Ministerio de Educación y Cultura. Centros MEC, Montevideo, Uruguay.

Lamas, M (2000): “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género”. En: “El género. La construcción cultural de la diferencia sexual”. Universidad Nacional Autónoma de México.

Montenegro, C. y Molina, G (2001): “Prácticas y representaciones discriminatorias en el mundo del trabajo” En: “Trabajo, Género y Ciudadanía en los países del cono sur.” (Aguirre y Batthyány Comp.). Cinterfor. OIT.

Municipiod (2014): “Cursos Projoven 2014”. Disponible en: <http://municipiod.montevideo.gub.uy/node/1508>

PNUD (2013): “Conciliación con corresponsabilidad. Fortaleciendo derechos y generando oportunidades de mejora en el ámbito laboral”. Disponible en: <http://www.uy.undp.org/content/dam/uruguay/docs/Pob/undp-uy-guia-comp-conciliacion-2013.pdf>

Proimujer (s/f): “Guía: El proyecto ocupacional”: Disponible en: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/genero/guia_po.pdf

Plan Ceibal (2014): “Registro de Proveedores para el servicio de reparación y mantenimiento de los dispositivos portátiles”. Disponible en: <http://www.ceibal.edu.uy/art%C3%ADculo/noticias/institucionales/RegistroidedeProveedoresparaelserviciodereparacionymantenimientodelosdispositivosportatiles>

Lovesio, B (2001): “Relaciones de Género y trabajo en el Contexto del Mercosur: Un Estudio de Caso de la Industria láctea en Rio Grande do Sul (Brasil) y Uruguay”. Tesis de Doctorado. CEPPAC, Universidad de Brasilia, Brasilia.

Scott, J (1996): “El género: una categoría útil para el análisis histórico”. En: Lamas Marta (Compiladora). El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. PUEG, México.

Scuro, L (2009): “Pobreza y desigualdades de género” En: Aguirre, Rosario (Ed.) Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay. UNIFEM-Doble clic editorial, Montevideo.

Taylor, S. y Bodgan, R (1987): “Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados”. En capítulo 4 “La entrevista en

profundidad”. Disponible en: http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Lic_virt/Mercadotecnia/IMMC208/Unidad%204/44_lec_La%20entrevista%20a%20profundidad.pdf

Unión Internacional de Telecomunicaciones (2012): “Oportunidades en materia de TIC: un futuro prometedor para una nueva generación de mujeres”. Disponible en: http://girlsiniict.org/sites/default/files/pages/girls_in_ict_report-s.pdf

Tomassini, C y Urquhart, M (2011): “Mujeres e Ingeniería en Computación de la UDELAR, Uruguay: Cambios y permanencias”. Instituto de Computación, Facultad de Ingeniería Universidad de la República Montevideo, Uruguay. Disponible en: <http://www.fing.edu.uy/inco/pedeciba/bibliote/reptec/TR1108.pdf>

10. Anexos

ⁱ Pauta de entrevista

• Edad, estado civil, nivel socioeconómico y educativo

- 1- ¿Cuál es tu edad?
- 2- ¿Cuál es tu estado civil, y con quien vivís?
- 3- ¿Tenés hijos? ¿Qué edad tienen?
- 4 - ¿Dónde vivís?
- 5 - ¿Cuál es tu nivel educativo?
- 6- ¿Cuál fue el último grado que aprobaste en ese nivel?

• Criterios en la elección del curso

- 7- ¿Por qué y para qué elegiste realizar el curso de reparación de PC y Xo?

• Experiencia en reparación de PC y Xo

- 8- ¿Es la primera vez que realizas un curso en éste tema?
- 9- ¿Tienes alguna experiencia en reparación de PC o Xo, ya sea educativa o laboral?

• Inserciones laborales anteriores al curso

- 10- ¿A qué edad comenzaste a trabajar?
- 11- ¿Cuál fue tu primer empleo?
- 12- ¿En qué has trabajado antes de empezar el curso?
- 13- ¿Qué tareas realizabas en tu último trabajo?
- 14- ¿Estabas en caja, ósea aportando al BPS?
- 15- ¿Cuánto tiempo estuviste trabajando?
- 16- ¿Por qué razones dejaste de trabajar allí?
- 17- ¿Has tenido que dejar de estudiar para poder trabajar?

• Expectativas en cuanto al curso

- 18- ¿Cuáles fueron tus expectativas en cuanto al curso, cuando comenzaste la capacitación?

• Expectativas en cuanto a la inserción laboral en reparación de PC y Xo

- 19- ¿Buscas trabajar en reparación de PC y Xo luego que termines el curso?

En caso de respuesta afirmativa:

- 21- ¿Cuáles son tus expectativas en cuanto a la inserción laboral en reparación de PC y Xo? : ¿Crees que vas a lograr conseguir trabajo?

• **Valoración personal sobre segregación ocupacional de género**

22- ¿Crees que el curso que estás realizando responde a un ámbito laboral masculinizado, ósea que está conformado mayoritariamente por hombres?

En caso de una respuesta afirmativa:

23- ¿Crees que te molestaría o afectaría en algún sentido trabajar en un ámbito masculinizado? ¿Por qué?

24- ¿Crees que el hecho de ser mujer puede ser un obstáculo a la hora de conseguir un trabajo en dicho ámbito?

25- ¿Crees que esto ha sido así siempre?

26- ¿Crees qué ha cambiado? ¿En qué sentido?

• **Valoración sobre el curso posterior al mismo**

Ahora que ya realizaste el curso:

1- ¿Consideras que el curso respondió a tus expectativas, tanto en lo educativo como en lo laboral?

• **Situación de inserción laboral actual y valoración personal**

2- ¿Te encuentras actualmente trabajando en reparación de PC y Xo?

En caso de estar trabajando:

3- ¿Consideras que de no haber realizado el curso, hubieses conseguido de igual forma trabajo en dicho ámbito?

4- ¿Te ha sido fácil conseguir el trabajo en reparación de PC y Xo?

5- ¿Consideras que ha habido alguna traba para conseguir el trabajo, por el hecho de ser mujer?

6- ¿Cómo son tus relaciones con tus compañeros de trabajo?

7- ¿Sientes que te han integrado de forma normal?

8- ¿Crees que hay diferencias en el trato hacia vos, con respecto al trato hacia tus compañeros hombres?

9- ¿En comparación, te gusta más éste trabajo o los que has realizado anteriormente?

10- ¿Te es más redituable trabajar en reparación de PC y Xo, o en lo que trabajabas anteriormente?

11- ¿Consideras que a futuro vas a seguir trabajando en reparación de PC y Xo?

En caso de no estar trabajando:

12- ¿Por qué no estás trabajando en reparación de PC y Xo? ¿Ha sido por motivos personales? ¿O por otros motivos ajenos a lo personal?

13- ¿Específicamente se te ha rechazado desde el mercado laboral, el acceso al trabajo en dicho ámbito?

Si la respuesta es afirmativa o negativa:

14- ¿Por qué crees que ha pasado eso?

ii Datos de entrevistadas generación 2012-2013

DATOS ENTREVISTADAS GENERACIÓN 2012-2013					
<i>Entrevistada</i>	<i>Edad</i>	<i>Estado Civil</i>	<i>Hijos menores</i>	<i>Ciudad/Barrio</i>	<i>Nivel Educativo</i>
1	48	Separada	1	Playa Pascual	Primero Bachillerato
2	34	Unión Libre	2	Punta de Rieles	Primero Ciclo Básico
3	49	Casada	1	Rincón del Cerro	Tercero Ciclo Básico
4	28	Separada	1	Puntas de Manga	Primero Bachillerato
5	50	Divorciada	1	Belvedere	Primero Bachillerato
6	36	Soltera	1	Melilla	Primero Bachillerato
7	40	Separada	0	Las Piedras	Primero Ciclo Básico
8	38	Separada	2	Cerro	Tercero Ciclo Básico
9	53	Divorciada	0	Cordón	Tercero Ciclo Básico
10	50	Casada	0	Colón	Tercero Bachillerato
11	35	Casada	2	Barra de Carrasco	Tercero Terciaria n/u
12	43	Separada	1	Maroñas	Segundo Bachillerato
13	42	Casada	4	Sayago	Tercero Ciclo Básico
14	33	Casada	2	Manga	Tercero Ciclo Básico
15	43	Casada	4	Rincón del Cerro	Tercero Bachillerato
16	38	Unión Libre	1	Cerrito	Primero Bachillerato
17	25	Soltera	0	Capurro	Tercero Bachillerato
18	46	Separada	2	Pérez Castellano	Primero Terciaria
19	43	Separada	2	Santa Catalina	Tercero Bachillerato
20	38	Unión Libre	0	La Blanqueda	Primero Terciaria n/u

DATOS DE ENTREVISTADAS GENERACIÓN 2012/2013 (Situaciones Ocupacionales)			
<i>Entrevistada</i>	<i>Último trabajo anterior al curso</i>	<i>Situación ocupacional anterior al curso</i>	<i>Trabajo/Situación ocupacional Posterior al curso</i>
1	Diseño gráfico independiente	Desocupada	Administrativa en el MIDES
2	Venta de golosinas en escuela y ómnibus	Desocupada	Desocupada
3	Empleada doméstica particular por hora	Desocupada	Desocupada
4	Empleada doméstica particular por hora	Ocupada	Empleada doméstica particular por hora
5	Venta independiente de alimentos caseros	Ocupada	Venta independiente de alimentos caseros y reparación de PC independiente
6	Empleada en supermercado sección fiambrería	Ocupada	Empleada en supermercado sección fiambrería
7	Administrativa	Desocupada	Administrativa
8	Doula en el INAU	Ocupada	Encuestadora telefónica
9	Encuestadora de calle	Ocupada	Radio taxi en cooperativa y reparación de PC independiente
10	Supervisora de local gastronómico	Desocupada	Desocupada
11	Operaria en fabrica de cueros	Desocupada	Desocupada
12	Feriante en feria vecinal	Ocupada	Cocinera por suplencia en hotel
13	Empleada doméstica en empresa	Ocupada	Empleada doméstica en empresa
14	Peluquera dependiente	Desocupada	Peluquera dependiente
15	Administrativa	Desocupada	Desocupada
16	Empleada doméstica particular por hora	Ocupada	Empleada doméstica particular por hora
17	Empleada por suplencia en panadería	Desocupada	Reparación independiente de PC a domicilio
18	Casera zafral	Desocupada	Desocupada

19	Empleada para ventas por Internet	Desocupada	Reparación independiente de PC a domicilio
20	Vendedora zafral en negocio familiar	Ocupada	Empleada en cooperativa bancaria