



VOL: AÑO 4, NUMERO 10

FECHA: MAYO-AGOSTO 1989

TEMA: MUJERES

TITULO: **La presencia de las mujeres uruguayas en el mercado de trabajo urbano [\*]**

AUTOR: *Rosario Aguirre [\*\*]*

SECCION: Artículos

EPIGRAFE:

Pudiera ser que todo lo que en verso  
he sostenido  
No fuera más que aquello que nunca  
pudo ser.  
No fuera más que algo vedado y reprimido  
De familia en familia, de mujer en mujer

Alfonsina Storni

TEXTO

Por más que las mujeres son parte importante de la clase trabajadora uruguaya, sus problemas y necesidades son notoriamente menos conocidos de lo que pudiera pensarse. Es, por lo pronto, un hecho ampliamente reconocido que la escasa presencia femenina en las actuales organizaciones sociales y políticas, no se corresponde con su alta participación laboral, con los logros alcanzados en el campo de la educación y con las significativas contribuciones realizadas por mujeres en la resistencia contra la dictadura.

Esta serie de fascículos sobre Mujer y trabajo que comienza con este número apunta, por tanto, a hacer visible la existencia de un mundo laboral femenino con problemáticas específicas, ya sea en cuanto a las modalidades de trabajo, la vinculación entre actividad laboral y mundo privado, como a la existencia de discriminación en los trabajos en razón del sexo. Pero también, en última instancia, con este trabajo buscamos contribuir con nuevos elementos para la acción de las mujeres en defensa de su dignidad y sus derechos, en el camino hacia su constitución como sujeto activo del cambio social.

## 1. La importancia cuantitativa del trabajo femenino

El hecho de que en las dos últimas décadas aumentase con gran celeridad el número de mujeres que trabajan en el Uruguay, llevó a que cambiara de modo manifiesto la composición de la fuerza de trabajo urbano. Ello fue particularmente comprobable en Montevideo, donde en 1986 casi la mitad de los activos estaba compuesto por mujeres, mientras que trece años antes, en 1973, esa integración lo era sólo en un tercio.

Según los datos proporcionados por los censos de población, la proporción femenina dentro de la población activa del país pasó del 28% al 33% entre los años 1975 y 1985 -lo que significó un 24.8% de incremento de las mujeres trabajadoras mientras que el

porcentaje de hombres trabajadores permaneció casi estancado, como consecuencia de la migración internacional compuesta en su mayoría por varones en edad de trabajar.

#### Cuadro No. 1

Este crecimiento de las mujeres que trabajan o buscan trabajo, se puede expresar a través de lo que se conoce como tasa de actividad, esto es, la proporción de las activas entre las que están en edad de trabajar (las mayores de 14 años, según la consideración estadística). Esta tasa de actividad que era de alrededor del 28% en 1975, pasó en 1985 a un 34% en todo el país. Sin embargo, la tasa de participación femenina es mucho menor en las zonas rurales que en las urbanas, debido a las menores oportunidades de trabajo, a que es más bajo el nivel promedio de instrucción y a la mayor carga de trabajo no remunerado, sea éste doméstico o no.

Para Montevideo, mientras tanto, el aumento ha sido más espectacular: entre 1967 y 1987, la tasa de actividad femenina pasó del 27% al 47.8%, y puede considerarse que en el presente casi la mitad de las mujeres mayores de 14 años salen a trabajar.

Cada vez es más evidente la existencia de una tendencia mundial hacia la incorporación de mujeres al trabajo. Esa disposición se explica por un complejo conjunto de factores de diferente naturaleza, tales como las variaciones demográficas, el incremento de la educación, el avance de la legislación social, los cambios científico-tecnológicos que crean puestos de trabajo que no exigen despliegues de fuerza física así como también las transformaciones en las relaciones familiares y en los mismos valores reguladores del papel de la mujer en la sociedad.

Si bien estos factores inciden con diferencias de grado en todos los países, en el caso concreto del Uruguay la irrupción de la mujer en el mercado de trabajo en el contexto de la profunda crisis que soporta el país, se hace a un ritmo muy acelerado y sostenido en las dos últimas décadas. En este sentido es innegable que la integración masiva de las mujeres al trabajo, se vincula al deterioro de los salarios y de las pasividades y a la incidencia profunda de éste sobre los hogares uruguayos. Como consecuencia, los núcleos familiares en situación de enfrentar ese deterioro, han recurrido a distintas "estrategias" tales como el aumento del número de horas de trabajo para parte de aquellos miembros de la familia que pueden hacerlo, la autogeneración de empleos, el incremento del autoconsumo o la emigración internacional.

Esta acelerada incorporación de las mujeres al mercado laboral, tiene una estrecha relación con las transformaciones ocurridas en los últimos años en la estructura productiva del país, centradas en la apertura al comercio exterior, las actividades ligadas al sector financiero y los servicios.

Las mujeres se ubicaron en los servicios, fundamentalmente los domésticos, relacionados con el turismo, y con las necesidades de los sectores de altos ingresos. Pero también ingresaron a las actividades vinculadas a la producción de bienes exportables -vestimenta, punto, calzado y procesamiento de pescado-, se ocuparon en el sector industrial estructurado y también en el informal. Aquí es preciso puntualizar que esta fuerza de trabajo femenino, ha seguido los avatares sufridos por las actividades que han mostrado alto grado de inestabilidad y elevados niveles de explotación. La búsqueda de flexibilidad en las modalidades de contratación, por otra parte será otro factor a contribuir tanto en el incremento de la precariedad en las relaciones laborales, cuanto en el subempleo.

Y aunque estos determinantes económicos son fundamentales, es dable pensar que los cambios ocurridos en los valores y en el mismo rol social de la mujer, inciden sobre todo en las generaciones más jóvenes.

Este proceso de incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado tiene en el país dos particularidades: la primera, que ha alcanzado cifras más altas que las de otros países de América Latina, en los cuales, además, la incorporación de la mujer al trabajo se hace a un ritmo más lento; la segunda, que este proceso masivo no ha sido acompañado por políticas que faciliten las actividades económicas de las mujeres (guarderías, comedores, lavaderos, etc.) Con respecto a la primera particularidad, encontramos que la tasa de actividad femenina de Montevideo se encuentra entre las más altas de las ciudades latinoamericanas, comparable a la de San José de Costa Rica y a la de San Pablo. [\*\*\*]

#### Cuadro No. 2

Si se comparan las tasas de actividad globales para todo el país con las de otros países para los mismos años, se observa que la tasa de actividad femenina de Uruguay es mayor que la de España.

#### Cuadro No. 3

Para interpretar la elevada participación de las mujeres uruguayas hay que tener en cuenta que ésta ha sido históricamente alta, debido tanto a la temprana urbanización del país como a las características de su industrialización. A ello debe agregarse un bajísimo analfabetismo amparado en un nivel relativamente alto educativo, comparable quizá al de Argentina. Asimismo, la obtención de niveles elevados de escolaridad se asocia con casamientos tardíos y menor número de hijos, debiendo recordarse que Uruguay es un país de muy baja natalidad si se lo compara con los demás países subdesarrollados.

Es importante agregar además, la tendencia hacia una disminución de la probabilidad de constituir pareja en las zonas urbanas, en razón del desequilibrio entre los sexos provocado por las migraciones. Esta desproporción se acentúa, por lo menos, desde 1963 y se ve expresada en el sostenido descenso de los índices de masculinidad -esto es, en el número de hombres por cada cien mujeres-, que ha pasado en Montevideo de 91.2 en 1963 a 86.8 en 1985.

Como señalábamos unos párrafos antes, la presión económica que han soportado los hogares uruguayos durante las últimas dos décadas, es un determinante fundamental que al superponerse a los anteriores actúa acelerando este proceso de incorporación de las mujeres al trabajo.

Pero este conjunto de factores interdependientes actúan diferencialmente según la situación de clase de las mujeres, lo cual se refleja en las tasas de participación de las trabajadoras según el nivel de ingresos familiares. Si bien es cierto que las mujeres pertenecientes a hogares pobres tienden a trabajar aun por muy bajos salarios, no lo es menos que para cierto número de ellas, el cálculo del costo de salir a trabajar -en términos de las tareas que dejan de cumplir y del gasto de transporte que deben realizar en relación a lo que puedan ganar- no las estimula a permanecer en el mercado de trabajo o a entrar en él.

Por su parte, las mujeres de los sectores medios superiores cuyos hogares también han sido afectados por el deterioro de los salarios, al poseer mejores niveles educativos tienen más altas tasas de participación laboral. (Cuadro 4). Entre otras cosas esto es así, porque

existe para ellas la posibilidad de obtener ingresos que facilitan realizar los "arreglos" necesarios para atender el hogar y los hijos (servicio doméstico, guardería, compra de comida afuera, etc.)

#### Cuadro No. 4

A diferencia de las trayectorias laborales de los hombres -que tienen escasos altibajos-, las entradas y salidas del mercado vinculadas a diferentes acontecimientos de la vida familiar, caracterizan a las trayectorias laborales femeninas.

Generalmente entre los 25 y los 30 años al constituirse las parejas y tener hijos pequeños, las mujeres pasan a la "inactividad". Esta tendencia era verificable en el Uruguay hasta 1963 pero a partir del censo de 1975 puede verse que las mujeres jóvenes tienden más bien a mantener la actividad laboral. En Montevideo se observa un incremento aún más importante de trabajadores en ese grupo etario de 25 a 29 años. En efecto, en el presente cerca del 75% de las montevidéanas jóvenes en esas edades trabajan o buscan trabajo.

#### Cuadro No. 5

Este fenómeno estaría reflejando significativos cambios de comportamientos en la nupcialidad o en la fecundidad, etapas que se estarían haciendo más tardías y, probablemente, diferentes valoraciones socioculturales del trabajo femenino en las nuevas generaciones.

Asimismo, la existencia de pareja e hijos incide notablemente en la probabilidad de trabajar. Se aprecia en este sentido, que las mujeres sin pareja y sin hijos tienen las más altas tasas de participación, siendo éstas incluso similares a la de los hombres. Las mujeres con hijos y sin pareja, mientras tanto, muestran tasas algo inferiores a las anteriores, pero que se tornan muy altas especialmente entre los 25 y 54 años. Es muy probable que el perfil de actividad de estas mujeres, esté relacionado a la existencia de vínculos de pareja disueltos, así como a la alta proporción de hijos ilegítimos que viene creciendo desde 1973 en todo el país y que, en 1984, alcanzaba el 24% de los nacimientos (CEPAL, 1987 a).

Por su parte, las mujeres que poseen pareja e hijos son las que tiene tasas inferiores de participación. Esto es, los datos muestran el efecto impulsor de la ausencia de compañero y el efecto retenedor relativamente menor de la presencia de hijos.

La participación de las mujeres en el trabajo presenta diferencias: en la zonas rurales es menor que en las zonas urbanas y aún dentro éstas hay desproporciones que tienen que ver con las oportunidades de trabajo remunerado.

El estudio de este aspecto de la realidad laboral femenina se llevó a cabo en Montevideo y en otras dos ciudades del interior del país: Paysandú y Maldonado. El caso de esta última presenta la particularidad de que su dinámica ocupacional deviene casi por entero del turismo y de las actividades conexas que éste desarrolla. Esta situación se refleja en la diferencias obtenidas entre las ciudades respecto a los niveles de actividad de la población femenina activa -entre los 18 y 70 años-, al considerar los seis meses anteriores a la realización de la encuesta que comprende los meses de verano, estación en la cual las mujeres se emplean mayoritariamente en las diferentes modalidades del servicio doméstico. [\*4]

#### Cuadro No. 6

## 2. Características de la fuerza de trabajo femenina

El perfil de la mujer trabajadora se caracteriza por poseer niveles educativos más elevados que los correspondientes a los trabajadores hombres. En efecto, según datos de la DGECE para 1985, el 26.5% de los hombres y el 131.1% de las mujeres no alcanzaron a completar el ciclo primario de enseñanza. Este mayor nivel educativo de las mujeres trabajadoras, estarían indicando un comportamiento particular de la demanda de trabajo en cuanto a requerir mayor educación a las trabajadoras.

En relación a los niveles educativos, se observa una mayor inclinación masculina con respecto a la formación técnica a través de la UTU, mientras que las mujeres se inclinan más a "otros estudios" posecundarios fundamentalmente los de secretariado.

### Cuadro No. 7

La existencia de un porcentaje similar de activos hombres y mujeres con formación universitaria, no es un indicador adecuado para deducir la igualdad de oportunidades. Sería preciso además, que existiera una repartición armoniosa entre las diversas carreras. Si bien en los últimos diez años ha habido un incremento de la participación femenina en carreras tradicionalmente masculinas, las mujeres continúan dirigiéndose mayoritariamente hacia las carreras cortas y a las típicamente humanísticas. Y si bien en el país no existe un factor de resistencia a la entrada de la mujer a la enseñanza superior, siguen pesando en las opciones profesionales las ideas estereotipadas acerca de los trabajos "adecuados" para uno y otro sexo.

Las diferencias fundamentales entre el conjunto de las mujeres amas de casa y la población trabajadora femenina están dadas por la relación de pareja y los niveles de instrucción alcanzados. En este sentido, mientras que alrededor del 80% de las amas de casas viven con pareja e hijos, entre las trabajadoras existe una proporción significativamente mayor de mujeres sin pareja. Por otra parte, en lo que a niveles de instrucción se refiere, entre las amas de casa hay más mujeres que no superaron la enseñanza primaria, a nivel secundario las proporciones son similares, produciéndose la mayor diferenciación en relación a la educación superior, ya que entre las amas de casa se encuentra un porcentaje muy bajo de mujeres con formación universitaria o docente.

### Cuadro No. 8

La mayor parte de las mujeres que trabajan pertenecen a los sectores populares: de acuerdo a los niveles de ingreso que se distinguen en la muestra realizada en CIEDUR, alrededor del 70% de las montevideanas pertenecen a hogares que se ubican en situaciones de indigencia (menos de dos salarios mínimos), de pobreza (de dos a tres salarios mínimos) y en estratos medios inferiores (de tres a cinco salarios mínimos).

### Cuadro No. 9

## 3. Sobretrabajo y doble jornada

La división sexual del trabajo imperante, induce a una separación entre la vida en el ámbito privado y las actividades en el ámbito público. Las mujeres se deben responsabilizar por el funcionamiento de la familia y los hombres deben actuar en la vida pública y en la producción social.

Si bien el trabajo femenino se ha ido generalizando, las mujeres no han dejado de cumplir con sus labores tradicionales, las cuales continúan siendo consideradas mayoritariamente

como "naturales". Ello supone más horas de trabajo para quienes además de ser esposas, madres, "dueñas de casa", son también trabajadoras. Es así que las mujeres trabajadoras cumplen lo que se ha dado en llamar una "doble jornada de trabajo", lo cual evidentemente provoca tensiones y conflictos en el interior de las familias. Dentro de la casa, además de la ejecución de las tareas en torno a la alimentación, la gestión y la higiene, siguen asumiendo la responsabilidad de los niños y del cuidado de los ancianos.

Una de las trabajadoras entrevistadas en el transcurso de la investigación manifestaba: "Yo le decía a mi hija que en la actualidad la mujer para cumplir, como va la vida, como van las cosas, tiene que ser la mujer maravilla. Porque tiene que tener la casa bien, el esposo bien. Si trabaja tiene que cumplir bien porque el jefe quiere que le cumpla. Si estudia tiene que rendir bien porque... entonces con el marido también tiene que funcionar como esposa, como cocinera, como lavandera y las 24 horas del día no dan para... entonces una de las cosas tiene que fallar." (Blanca).

### El trabajo "natural" de las mujeres

El trabajo doméstico no es percibido como trabajo debido a que es una actividad no remunerada. Al preguntársele a un ama de casa si trabaja, responde que no, que se dedica al cuidado de los hijos y a la casa. Toda actividad que no recibe salario aparece como no trabajo. Sin embargo, el trabajo doméstico no es sólo una expresión del amor y la abnegación de las mujeres, es además un trabajo socialmente necesario: no se puede vivir prescindiendo de la higiene de la vivienda, la vestimenta en condiciones y de una alimentación adecuada. Es decir, la realización de estas tareas es un trabajo que no deriva de ninguna razón biológica, como para que se lo considere como exclusivamente femenino.

Por otra parte, desde la perspectiva de la economía del grupo familiar, es preciso tener en cuenta que los servicios cubiertos en el hogar abaratan los gastos de mantenimiento de los trabajadores. En efecto, si tuvieran que ser comprados en el mercado los servicios de lavaderos, restaurantes, guarderías, etc., los salarios deberían ser notoriamente mayores. Vale decir que el ama de casa aumenta el valor de los bienes materiales adquiridos para el consumo familiar, mediante procesos domésticos de diferente índole.

Este tema, lejos de ser novedoso permanece planteado desde hace muchos años. Recientemente, según un informe de la Conferencia de la Mitad del Decenio de la Mujer de Nairobi en 1985, se calculó que "si se otorgara un precio al trabajo no remunerado de la mujer en el hogar la producción económica mundial se incrementaría un tercio, es decir, 4.000 billones de dólares."

Si bien las situaciones de crisis significan oportunidades para que las mujeres ocupen y conquisten nuevos espacios no es menos cierto que las alteraciones que se producen en la vida cotidiana de las familias dificultan la redefinición de los papeles socialmente atribuidos a los diferentes sexos.

Mientras los niños son pequeños es precisamente cuando los hombres tienen que aumentar las horas de trabajo. De lo contrario, no sería posible hacer frente a las crecientes necesidades que plantea la crianza de los hijos, complicándose aún más esa situación cuando inciden los períodos de deterioro de los ingresos.

Los testimonios recogidos evidencian que el trabajo doméstico ha venido aumentando como consecuencia de esta situación. La reducción del servicio doméstico remunerado, y el incremento del tiempo dedicado a compras para obtener mejores precios, la imposibilidad o las restricciones en la compra de alimentos preparados, son algunos

indicadores del esfuerzo realizado. La ausencia de apoyos sociales para el cuidado de los niños, la insuficiencia de los salarios, tanto de hombres como de mujeres y las tensiones a que están sometidos los miembros de las familias no favorecen readecuaciones en los roles familiares, de manera de lograr más equidad en la división de tareas en el hogar.

#### Cuadro No. 10

...Y haga todo lo que pueda hacer en la casa antes de irse a trabajar

Cerca de la mitad de las trabajadoras cumplen una doble jornada completa en tanto realizan todo el trabajo doméstico sin ninguna ayuda. Otro conjunto de trabajadoras dicen recibir "alguna ayuda" que no las releva sin embargo de la mayor parte de las tareas de ejecución y gestión domésticas. Sólo un 12% de las activas contrata servicio doméstico, mientras que un 145% del total de trabajadoras colabora o no participa del trabajo de la casa (casi exclusivamente hijas solteras que viven con sus padres).

"Los hombres llegan del trabajo y ellos tienen todo pronto en la casa ¿no?, ellos llegan derecho a bañarse, a cambiarse, a tomar un mate o lo que tomen, si no se sientan a mirar televisión, a escuchar la radio, se van por ahí o se van a una cantina o a cualquier otro lado ¿no? Y la mujer tiene que quedarse en la casa porque llega a 13 hora de la comida y hay que cocinar ¿no? y bueno, después viene el hombre a la casa y come y se acuesta a dormir y la mujer tiene que seguir porque tiene que limpiar la cocina, tiene que dejar todo limpio para el otro día, y al otro día levántese temprano y váyase al trabajo, y haga todo lo que pueda hacer en la casa antes de irse." (Irma).

A pesar de que en algunas parejas el hombre participa de las tareas domésticas, la responsabilidad sigue siendo de la mujer, a la que se "ayuda". La reflexión de Palmira es ilustrativa:

"En otra época muy pocos maridos encontrabas que ayudaran a su esposa a hacer las cosas ¿no?, algún caso de apuro, pero ahora parece que algunos sí, es muy justo, porque si la mujer pasa 8 o 10 horas fuera de la casa y él también, bueno, que cuando lleguen a la casa que ayuden. No hay más remedio, ¿no?". (Palmira).

La situación es particularmente dramática para las trabajadoras que tienen niños pequeños, Una quinta parte de las trabajadoras madres tienen hijos menores de cinco años, y sólo dos de cada diez de esas madres trabajadoras acceden a servicios de guardería. Por otra parte, sólo un grupo reducido de ellas tienen familiares o servicio doméstico que cuide de los niños en la casa. Estas mujeres trabajadoras por lo general recurren a las llamadas "redes de reciprocidad", esto es, a la ayuda de familiares, amigos y vecinos.

María, una obrera, dice que en ese sentido: "los niños eran cuidados por los vecinos. Yo había alquilado una pieza en mi casa y la muchacha que vivía ahí me los cuidaba mientras yo me iba. No le cobraba un alquiler completo, ella me ayudaba a pagar el alquiler de esta casa, o sea que busqué las armas que tuve para luchar".

También las limitaciones que impone el cuidado de los hijos determinan "opciones" laborales que permitan compatibilizar trabajo y maternidad. Ilustrando esta comprobación, Palmira dice que "Cuando se mudó mi vecina que era la que cuidaba la nena, yo tuve que pedir el despido y me quedé cosiendo en casa. Después tuve el varón y seguí en eso, cosiendo en casa".

Sin embargo, este tipo de "arreglos" encontrará cada vez más dificultades, tal como lo relata Esther:

"Y fíjate el problema que tiene mi nuera con el bebito que va a nacer: yo no puedo cuidarlo, y la otra abuela tampoco porque trabaja. Ella lo va a llevar a una guardería. Entonces ella piensa que como tiene licencia maternal y también la licencia anual, sacarlas juntas y después ya tendría como cuatro meses el niño, es chiquito, ¿no? Nosotros encontramos que es muy chiquito para llevarlo a la guardería, pero no hay otro remedio, porque ella tiene que seguir trabajando. Ella no quiere dejar, que va a dejar ahora, cuando vengan para acá conseguirían alguna persona del barrio, alguna persona vecina de allí, pero ahora lo que piensa es llevarlo a una guardería. Una compañera de ella lo lleva ahí y se lo cuidan muy bien. Eso es lo que piensan hacer ahora."

También aparecen los sentimientos de culpa por no atender a los hijos, sentimientos en los que se contraponen la sensación de no cumplir con los deberes estatuidos y la conciencia de que dispone de poco tiempo para estar con ellos: "Si la mujer no trabaja, dice Blanca, no se puede vivir. Decorosamente no se puede vivir y a veces ni trabajando se puede. Pero pienso que las mujeres que trabajamos nos perdemos lo más hermoso de nuestros hijos... una cosa que nunca más se recupera. Yo no lo había vivido, no me había dado cuenta porque hay cosas que uno no se da cuenta."

Y además, a ese sentimiento se agrega la duda acerca de la calidad de los servicios a los que se recurre:

"Con la carestía que hay todo es imposible, todas las madres trabajan para ayudar a la casa ¿viste? Pero lo lógico sería que la madre estuviera con sus hijos, porque a veces las cuidadoras los tratan bien a los niños, y otras veces no", dice Palmira.

#### Las madres solas, únicas responsables

Es considerable el número de mujeres sin compañero que mantienen una familia, sobre todo en los estratos socio-económicos más pobres. En ese sentido es particularmente llamativo el hecho de que casi la mitad de las mujeres trabajadoras sin pareja y con hijos, perciban menos de dos salarios mínimos.

La existencia de relaciones consensuales inestables acarrea un alto porcentaje de hijos ilegítimos. En el citado informe de CEPAL (1987) se sostiene que "el que uno de cada cuatro nacimientos sea ilegítimo constituye un fenómeno social excepcional, poco congruente en principio con otros indicadores sociales de Uruguay y sugiere la existencia de formas de constitución de familia con múltiples consecuencias en el funcionamiento de la sociedad y evidencia, alarmantes situaciones de desprotección de una parte de los niños ilegítimos." Tanto en los casos de parejas disueltas que no llegaron al matrimonio, como en los de separación y divorcio, los padres no cumplen en muchos casos con la contribución económica que les corresponde. Información relevada a través de testimonios, revela que si bien la ley establece la igualdad entre los cónyuges cuando se producen separaciones o divorcio, el aporte de la mujer al mantenimiento de los hijos es mucho mayor, ya que ella contribuye no sólo con la totalidad de sus ingresos, sino también con el trabajo doméstico necesario. Mientras tanto, en el mejor de los casos, el aporte de los padres no supera el 35% de lo que ganan.

Las mujeres solas. únicamente responsables del hogar, presionadas por la necesidad de ganarse la vida y sustentar la familia y, al mismo tiempo, no contando con un apoyo financiero de su pareja, se ven forzadas a ingresar al mercado de trabajo ubicándose en



las plazas de más bajos ingresos. Es en estos hogares donde se presentan los mayores problemas de atención de los niños.

"Mis hijos quedan solos", dice Haydée, empleada doméstica. "La vecina tenía la llave cuando eran más chiquitos. Le dejaba la llave, les dejaba la comida pronta, me levantaba de madrugada a hacerles la comida. A veces, de noche, cuando llegaba yo estaba medio muerta, entonces la hacía de mañana temprano. Después, cuando yo salía de un trabajo, yo venía, daba una vuelta y me volvía a ir a mediodía."

Las mujeres con pareja muchas veces se mantienen en el mercado de trabajo a pesar de la oposición de sus maridos, para quienes el papel primordial de la mujer es el de ama de casa. Una vez casados, se espera que para la mujer lo primero será su casa y su familia. Las mismas mujeres muchas veces ven a los hombres como el principal sostenedor del hogar. Para algunos maridos, mientras tanto, la fundamentación manifiesta u oculta de la oposición a que la mujer trabaje afuera, es la consideración de que con ello se está cuestionando su habilidad para mantener la familia.

Si, lo entiende, pero a él no le gusta...

Dice Marita sobre su pareja que "sí, lo entiende, pero a él no le gusta. No le gusta para nada porque él me instaló este quiosco para que yo no salga a trabajar. Yo salía de día y a cualquier hora. El otro año anterior trabajaba durante el día de mañana y de noche en el restaurante, o sea que tenía dos trabajos. Venía, me bañaba, tomaba unos mates con ellos y me volvía a ir. Pero él en ese momento no tenía trabajo. Se pasó cuatro meses sin trabajar nada, ni changas. Este año no hubo tanta necesidad, pero sin embargo yo lo quiero, a mí me gusta".

Pelusa por su parte dice que "en general, él es muy reacio a que yo salga a trabajar. 'Estrechemos los gastos' dice. Yo entiendo que sí, que es muy importante que la madre esté en la casa, pero cuando se dan determinadas situaciones." Otra entrevistada, Juana, cuenta que "él siempre me echó en cara lo que hizo mi madre, que salió a trabajar. Y dice '¿qué, vas a ser como tu madre?, viste y todo así ¿viste? Y ¿qué, vas a salir a trabajar?, ¿a buscarte otro hombre? ¿vas a andar con hombres por ahí?', cosas ofensivas, que te duelen, ¿viste?".

Los relatos de Elisa también hablan de recriminaciones: "Y él a veces decía que 'por esa plata tenés que dejar de trabajar', que 'no vayas nada', entonces ya ahí peleas, porque su trabajo es una obligación y el mío es lo mismo." (...) "Y ahí empecé de nuevo. Pila de veces me he retirado, por problemas mismo con mi marido, y pila de veces me he reintegrado". (...) "No concibe que él venga de trabajar y yo no esté, eso es lo que le revienta más, que él venga y yo haya tenido que ir a una reunión ¿viste?, eso es lo que le revienta. Ahora, hoy mismo tuve que ir al centro a pagar una cuenta de una lana, pero agarré y le digo 'voy al centro a pagar el alquiler', viste? No tejo adelante de él, no puedo tejer adelante de él. Porque o se le antoja mate o, yo que sé, algo se le antoja, entonces tengo que estar ahí ¿viste? Ahora tengo más libertad para tejer porque él no está. El se va a las siete de la tarde, a las seis, y hasta el otro día a las dos de la tarde no viene, viste? Ahora sí, tengo más libertad para tejer, pero cuando él estaba solo en la Intendencia, no tejía, yo no sé. Cuando trabajaba de noche, tejía de noche, porque de mañana pasaba toda la mañana..."

Como puede apreciarse, las exigencias contradictorias a que se ven sometidas en su acción cotidiana, supone además un desgaste físico y psicológico considerable que les impide disponer de tiempo propio. Su funcionalidad múltiple les impone limitaciones para llegar, por ejemplo, a ocupar puestos de trabajo de mayor jerarquía, ya que no desean

tener responsabilidades mayores por falta de tiempo y energías. Ello genera, por lo pronto, sentimientos de culpa en relación al "abandono" que realizan, al romper con el papel social que les fue atribuido ingresando al mundo del trabajo.

La resolución de la contradicción o competencia entre la esfera doméstica y la laboral, exige una ideología integradora que redefina ambos papeles. Por un lado, develar el significado social del trabajo doméstico, de manera de reivindicar "democracia en la casa" y apoyos sociales para su desempeño. Y por otro, desarrollar su identidad y autovaloración como mujeres trabajadoras incorporándose al mundo del trabajo y a sus problemas.

#### 4. Contribución económica y significación personal del trabajo femenino

Si nos guiamos por la literatura de mercados de trabajo, es común considerar a la fuerza de trabajo femenino como fuerza secundaria, conjuntamente con el trabajo de los jóvenes y de las personas de edades avanzadas.

Se les presenta como grupos de población que en épocas de crisis buscan -a través de diferentes estrategias labores- complementar los ingresos del trabajador "principal". Implícitamente se parte de la consideración de que estas estrategias, suponen el abandono o la posposición de los roles que naturalmente les corresponden como mujeres (esposas y madres), como jóvenes (estudiantes) y como jubilados (pasivos).

Estimaciones realizadas sobre datos de la encuesta EMTFU-CIEDUR, permiten afirmar que no es posible sostener en general el carácter secundario del trabajo femenino.

En los hogares más empobrecidos la contribución económica de las mujeres es fundamental. Así, en aproximadamente el 68% de los hogares en nivel de pobreza absoluta y en el 40% de los hogares que se encuentran en situación de pobreza, las mujeres aportan del 50% al 100% de los ingresos totales necesarios para cubrir el presupuesto mensual. En cambio, en los niveles superiores de ingresos, el 25% de las mujeres ocupadas aportan el 50% o más de los ingresos totales del hogar.

Esta información contrasta con la atribución de jefatura del hogar que se hace en las encuestas de hogares de la DGEC, a quien es reconocido como tal por el entrevistado. Según esta fuente, la proporción de jefes de hogar mujeres en Montevideo en 1986 era del 17%. Es evidente que esta información pone de manifiesto la posición sexista de las propias familias, las cuales, aunque las mujeres realicen un aporte económico fundamental, reconocen al hombre como "jefe".

Si bien podría afirmarse que en la conciencia social del Uruguay están emergiendo valoraciones positivas hacia el trabajo femenino debido fundamentalmente a la acción de las diferentes organizaciones sociales que están trabajando esta temática- muchas mujeres no son concientes aún del importante aporte social y económico que realizan.

En este proceso de concientización social y personal, tal vez aparezcan algunas reacciones antifemeninas y ciertas tensiones en las relaciones de pareja, como las producidas en EE.UU. durante la gran depresión de los años 30. Asimismo convendría poner atención en las diferentes manifestaciones de violencia contra mujeres y niños, así como a sus posibles vinculaciones con sentimientos de desvalorización y resentimientos masculinos.

Por otra parte se ha comprobado que una apreciable proporción de mujeres tienen dos o más empleos remunerados: cuatro de cada diez trabajadoras buscan incrementar sus ingresos a través del desempeño de varios trabajos. Surge así que el multiempleo no es una característica propia de los jefes de hogares varones sino que es una estrategia que se corresponde con la existencia de una demanda de trabajo en el que tienen un cierto espacio los trabajos a tiempo parcial.

## Cuadro No. 12

### La significación personal del trabajo femenino

Uno de los objetivos de nuestro trabajo fue investigar si las mujeres incorporadas al mercado laboral, permanecen en él solamente por la presión económica o si existe, además, una valoración positiva del significado de la realización personal, aun a pesar de las tensiones a que están sometidas como consecuencia del esfuerzo por compatibilizar roles familiares y labores.

Atendiendo a la frecuencia con que se supone que las mujeres trabajan únicamente para ganar dinero, para ayudar y poder concederse algunos gustos, se incluyó en la encuesta la pregunta si mantendrían su trabajo en el hipotético caso de no tener necesidad económica. Un 73% de las trabajadoras de Montevideo, manifestaron su disposición a mantener el trabajo. Se observa entonces que a medida que la población trabajadora femenina es más joven, más educada y perteneciente a hogares de ingresos relativamente más elevados, aumenta la proporción de trabajadoras que no vinculan exclusivamente su trabajo a la satisfacción de necesidades económicas.

El análisis anterior sugiere que la incorporación al trabajo de las mujeres de Montevideo, no es sólo un fenómeno coyuntural producto de las estrategias de sobrevivencia desarrolladas por las familias, frente a la aguda crisis, estrategia que tendería a retraerse si la situación económica mejorara. Este fenómeno tenderá a mantenerse en tanto las trabajadoras están dispuestas a permanecer en el mercado de trabajo, por una serie de factores que aparecen señalados claramente en sus propios testimonios:

"Creo que el hecho de ser más independiente y el trabajo afuera te ayuda mucho a ver otra realidad. Yo que sé, cuando vos estás luchando por un lugar o por un sueldo, empezás a descubrir un montón de cosas... entonces eso da una seguridad muy grande..." (Gabriela).

"Yo pienso, no sé, que la mujer que no trabaja parece que fuera una persona inútil. A mi me gusta ayudar en casa, tener la plata mía, yo que sé, a mi me gusta trabajar. Claro que en un trabajo que fuera mejor, que no fuera doméstico. Algo mejor ¿no?, menos horas". (Sandra).

"Si, trabajé en una tienda. Pero trabajé por el hecho de salir de aquel barrio, de tener contacto con la gente, de aprender, de ver, de aprender a vivir porque si no me... era como una... especie de salvación salir de allí. Porque si no... como mi hermana que está clavada allá con cinco hijos y rabea por salir y no puede... Nunca va a poder salir..." (Marita).

Para las mujeres más jóvenes y con niveles de educación más altos, la incorporación y el mantenimiento en el mercado de trabajo puede ser un hecho más "natural", vinculado a la inversión en educación y a la posibilidad de liberarse de la situación de subordinación en la familia. Para las mujeres de los sectores populares se vincula más directamente con la ruptura del aislamiento doméstico y aún barrial, pero también con la posibilidad de ver

"otra realidad", de obtener recursos propios posibilitando un nivel de consumo personal y familiar más elevados. Todo ello contribuyendo a un aumento de su autovaloración como mujeres.

## 5. Trabajo de mujeres y trabajo de hombres

### Sectores productivos en los que trabajan las mujeres

La distribución de la población económicamente activa femenina por rama de actividad económica, indica que las mujeres se concentran mayoritariamente en los servicios y relativamente menos en la producción material.

#### Cuadro No. 13

La rama de los servicios no puede ser tratada como una agrupación homogénea, lo cual supondría desconocer los diferentes subconjuntos que son de naturaleza heterogénea: los servicios "modernos" y el servicio doméstico.

En el sector terciario "moderno", fundamentalmente en los servicios educacionales y de salud, se ubican en su mayoría mujeres docentes, técnicas y profesionales. En las últimas décadas, la expansión del Estado en las áreas de bienestar social, creó empleos para mujeres de niveles medios y altos de instrucción formal en los servicios públicos y privados de educación y salud. Además la burocratización de las oficinas gubernamentales y empresas privadas creó puestos de trabajo para oficinistas.

El servicio doméstico es la ocupación que concentra la mayor frecuencia de mujeres dentro de la población económicamente activa femenina. La enorme importancia del servicio doméstico, en el que predominan relaciones muy atrasadas, es una característica particular de los países subdesarrollados, obviamente vinculada a la carencia de oportunidades de otro tipo y a la desigualitaria distribución de los ingresos.

En los hogares que se encuentran ubicados en niveles de ingresos que pueden comprar estos servicios, se produce una descarga de trabajo doméstico que permite a las mujeres volcarse al mercado de trabajo. La presencia del servicio doméstico implica que esas tareas se sigan realizando en forma privada en los hogares, al contrario de lo que sucede en los países desarrollados en los que muchas de esas tareas se han transformado en mercancías (comidas precocidas, lavanderías, etc.).

Rey de Marulanda (1981) atribuye este hecho a la baja remuneración que se les paga a estas trabajadoras, "lo cual permite que se contraten en forma permanentemente, trayendo a la vez implicaciones importantes para la economía, ya que con esta práctica se abarata todo el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo, con todo lo que ello significa para el nivel general del salario".

La existencia de servicio doméstico relativamente barato, no incentiva por otra parte la incorporación de tecnologías que vuelvan más productivo este trabajo, salvo en los niveles más altos de ingresos.

Teniendo en cuenta la existencia de importantes disparidades entre las ciudades, se comprueba que en Paysandú es el servicio doméstico ocupa el 15% de las mujeres activas, en Montevideo el 25% y en Maldonado el 45.%. En Montevideo y en Maldonado el trabajo doméstico es la ocupación en la que se ubican más mujeres, en cambio en Paysandú en los servicios sociales y comunitarios donde se sitúan más trabajadoras.

La importancia del trabajo doméstico en Maldonado es un caso atípico. Esto es así debido al efecto de las transformaciones que la actividad turística de Punta del Este, ha provocado en la estructura ocupacional de la capital del departamento, la cual recibe un importante contingente de migrantes de temporada y de migración de radicación. Si bien en la conformación de ese flujo de migrantes radicados, pueden haber actuado algunos factores de expulsión del área rural circundante, el incremento de las remuneraciones y de puestos de trabajo en el área Maldonado-Punta del Este durante la década del 70, operó como un notable factor de atracción sobre la población de diferentes lugares del país. [\*5]

La industria manufacturera de Montevideo aparece en tercer lugar en cuanto a la cantidad de mujeres, concentradas fundamentalmente en las industrias textil, vestimenta y calzado. En estos tres subsectores se encuentra el 60% de las mujeres que trabajan en la industria. En "otras industrias" el peso mayor corresponde a la industria de la pesca.

Si bien la industria manufacturera recibió importantes apoyos durante el gobierno militar, beneficiándose de la caída del salario real y de la expansión del crédito, fueron estas industrias de exportación las que recibieron los beneficios derivados del régimen de promoción industrial (tipo de cambio, créditos promocionales y estímulos fiscales).

Más de un tercio de las trabajadoras de las industrias textil, de la vestimenta y del calzado, trabajan a domicilio o en microempresas de menos de cinco ocupados. Estas trabajadoras a domicilio producen por encargo para unidades productivas de mayor tamaño o se desempeñan en talleres, los cuales también pueden encontrarse articulados verticalmente. Mientras tanto, una parte más reducida trabajan en calidad de artesanas autónomas o por cuenta propia como modistas, costureras o tejedoras. En Paysandú, y más aún en Maldonado, este estrato de trabajadoras a domicilio tiene dentro de la rama industrial una gran importancia como resultado del poco peso de los establecimientos fabriles.

Las actividades comerciales presentan mayor importancia relativa en las ciudades del interior que en Montevideo, ya que se trata en general de empleos en establecimientos pequeños, de menos de cinco ocupados.

Para las mujeres de los estratos socioeconómicos más desfavorecidos y con bajos niveles de instrucción, las posibilidades de trabajo se limitan a la prestación de servicios domésticos y, secundariamente, al empleo industrial (en los casos de Montevideo y Paysandú) y a la mencionada actividad comercial. Las mujeres con niveles medios de educación tienen una dedicación más baja al servicio doméstico, semejante al empleo industrial, y mayor participación laboral en el comercio, servicios sociales y gubernamentales. Por su parte, las mujeres de niveles educacionales altos -universitarias y docentes- se encuentran mayoritariamente en los servicios sociales, comunales y gubernamentales.

Como se ha señalado en otro trabajo (Aguirre y Méndez, 1987a), es evidente que en los últimos años se han producido modificaciones importantes en la estructura de la ocupación femenina: entre ellas, el aumento porcentual de la presencia femenina en los servicios, al mismo tiempo que su disminución en la industria manufacturera.

Debe tenerse en cuenta que el cuero y el calzado, así como también la vestimenta, son las primeras industrias en entrar en recesión en 1979, desplazando fuerza de trabajo femenina que se volcó en parte hacia el servicio doméstico.

El mercado laboral está segregado sexualmente: las ocupaciones desempeñadas por las mujeres.

Las mujeres trabajadoras tienden a concentrarse en un pequeño número de ocupaciones de bajo prestigio e ingreso, lo cual se vincula a los procesos de reclutamiento y también al contenido de la educación formal y vocacional de los jóvenes.

Debe destacarse que más de un cuarto de los empleos ocupados por mujeres, pertenecen al servicio doméstico. Los otros cinco oficios o trabajos que acaparan la mayoría de las ocupaciones femeninas, están relacionados con las profesionales, artesanas (tejedoras, costureras) y obreras. En su mayor parte, las profesionales son profesoras, maestras y enfermeras.

Una de las características más recurrentes de la fuerza de trabajo femenina de las ciudades latinoamericanas, tiene que ver con la concentración de las trabajadoras en un pequeño número de ocupaciones, todas ellas relacionadas a los roles derivados de la imagen que la cultura asigna a las mujeres en tanto amas de casa, madres y esposas.

Así mientras los hombres desempeñan un amplio espectro de ocupaciones que definen su identidad sexual, las mujeres ocupan un número restringido de ocupaciones "femeninas" vinculadas a las tareas que realizan en la esfera privada. Este fenómeno provoca una segregación ocupacional que se asocia claramente a diferencias tanto en condiciones de trabajo como de salarios. En efecto, más del 80% de la fuerza de trabajo femenina de Montevideo, se ubica en apenas seis ocupaciones, la mayor parte de ellas consideradas de bajo prestigio y remuneración, en las cuales por otra parte hay un claro predominio femenino.

#### Cuadro No. 15

Cuando las mujeres trabajan en tareas que no suponen una directa extensión del rol doméstico, como por ejemplo en líneas de montaje, también sus cualidades como trabajadoras, -paciencia, agudeza visual, rapidez manual, concentración, minuciosidad, docilidad- tienen que ver con el proceso de socialización diferencial a que son sometidas desde niñas.

Con respecto a esta situación se han dado diferentes explicaciones. Por un lado están quienes consideran que, tanto hombres como mujeres, tienen el mismo grado de libertad en la elección de los empleos, diferenciándose sólo en sus preferencias. Las mujeres se autoexclúan en base a características psicológicas individuales o a condicionamientos biológicos.

Por otro lado, numerosos estudios tienden a mostrar que la asignación de las mujeres en determinadas ocupaciones, no deriva de cualidades naturales ni de opciones "libres", sino de un entrenamiento previo que realizan en el ámbito privado y en el sistema educativo, y que fallan cuando se trata de equipar a las mujeres para que puedan competir en trabajos masculinos. Es decir, se sigue pensando en los trabajos masculinos como trabajos que requieren vigor físico o cualidades propias, aun cuando la utilización de tecnologías nuevas le hacer perder esos requerimientos.

#### Descalificación y segregación

Las responsabilidades en la esfera de la reproducción también contribuyen a la segregación, particularmente porque las trabajadoras con obligaciones familiares prefieran ocupaciones que les permitan compatibilizar roles productivos y reproductivos.

Cuando se trata de examinar el comportamiento de la demanda, se ha observado en numerosos estudios que las empresas prefieren a los hombres, porque las trabajadoras pueden potencialmente generar mayores costos (Anker, Shein, 1985; CEPAL, 1985). Se justifica entonces la contratación de fuerza de trabajo femenina, si con ello es posible beneficiarse de sus "destrezas naturales" que no son resultado de una capacitación formal, ya que al tornarse invisible el entrenamiento social que la hace posible, se las considera como trabajadoras no calificadas. Al mismo tiempo se produce una desvalorización de las mujeres como trabajadoras, en tanto esa situación las conduce a un sentimiento de capacidad insuficiente o menor a la de los hombres, invalidando por tanto exigencias de mejores empleos.

La descalificación del trabajo femenino puede comprobarse incluso frente a destrezas adquiridas, como lo revela el caso de los salarios mínimos para la industria hotelera, donde se encuentra que una telefonista con conocimientos de idiomas, gana casi lo mismo que un peón o limpiador general. (Decreto 178/985).

En este sentido es posible aplicar prácticas contractuales y de organización del trabajo que aseguren la fragmentación y división entre las trabajadoras, dado que éstas tienden a privilegiar en sus preocupaciones y comportamientos, a los roles tradicionales.

Es particularmente llamativo el hecho de que precisamente en las ramas donde hay más mujeres -como en la vestimenta, por ejemplo-, es donde se han extendido más prácticas contractuales tales como los contratos a término.

La "guettización" en ocupaciones con alta concentración femenina, se presenta en todas las ocupaciones independientemente del nivel de instrucción prevalente entre las trabajadoras.

Esta segregación laboral parece fundarse en dos aspectos: 1) la lógica de la reproducción, la que se perpetúa a través de pautas culturales que definen los trabajos aptos para cada sexo, impidiendo el acceso de las mujeres a ciertas ocupaciones y reduciendo con ello las oportunidades laborales. 2) Existe también una lógica asentada en los procesos de división y organización del trabajo, en el caso de los trabajos realizados en o para empresas capitalistas, que tienen como finalidad el aumento de las ganancias.

A pesar del incremento de la participación laboral femenina, se mantiene en términos globales la segregación ocupacional por sexo, de modo que el número de nuevas oportunidades de empleo para las mujeres en el mercado urbano, no se modifican sustancialmente a través del tiempo. Sólo se habría producido -según datos extraídos de la encuesta EMTFU-CIEDUR- una leve tendencia a la des-segregación en algunos grupos de ocupación, como empleados de comercio y profesionales, técnicos y empleados de oficina, fundamentalmente del sector público. Este proceso se explicaría por el hecho de la migración de hombres en edad activa, que en la década de los '70 estaban en una alta proporción ocupados, posibilitando así que las mujeres actuaran como fuerza de trabajo de reemplazo (CIEDUR, 1988).

De la comparación de las tres ciudades resulta que en Paysandú hay una mayor proporción de mujeres en profesiones de sectores medios profesionales, docentes, empleadas de oficina y comercio- mientras que para las mujeres de sectores populares, las oportunidades ocupacionales se presentan en el servicio doméstico y en la artesanía.

En Maldonado mientras tanto, las oportunidades ocupacionales son aún menos diversificadas: el servicio doméstico y los empleos en comercios. Estas diferencias en las posibilidades ocupacionales, determinarán diferencias en las condiciones de trabajo (ingresos, acceso a la seguridad social, posibilidad de trabajar aisladamente o colectivamente) y en las formas de organización en torno a la situación laboral.

## 6. La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo

La desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, se manifiesta en varios aspectos: en las posibilidades de conseguir trabajo, en las posibilidades de permanecer trabajando y en los ingresos a obtener.

Las mujeres montevideanas se encuentran afectadas por muy elevadas tasas de desocupación -proporción de los desempleados en la PEA correspondiente-, mucho mayores que los hombres. Este comportamiento diferencial por sexo, se observa desde hace más de 15 años en Montevideo, con períodos en los cuales la tasa femenina es más del doble de la masculina, tanto que en 1987 la supera en un 84% como puede verse en el Cuadro 16.

Las mujeres representaban en 1985 el 29% del total de desempleados del Uruguay (DGEC, 1987). Pero en el departamento de Montevideo, en 1986, eran el 57% de los 61,100 desocupados: 34,600 mujeres frente a 26,500 hombres. (Aguirre y Méndez 1987a).

### Cuadro No. 16

La más afectadas por la desocupación, son las trabajadoras pertenecientes a las capas sociales más pobres, tal como puede apreciarse en la encuesta EMTFU-CIEDUR: la tasa correspondiente a las trabajadoras que pertenecen a hogares que perciben menos de dos salarios mínimos, es del 19.8; mientras que la tasa de desocupación correspondiente a las que viven en hogares con ingresos superiores a los cinco salarios mínimos es del 1.4.

Las mujeres que buscan trabajo por primera vez -integrantes del grupo de los desempleados-, encuentran grandes dificultades, ya que en 1986 significaban el 31% de las mujeres desempleadas de Montevideo, frente al 24% en el caso de los hombres.

En 1987 puede estimarse que estas "trabajadoras nuevas" son un 30% del total de las desempleadas. Esta dificultad de lograr su primer puesto de trabajo, se da especialmente en las muy jóvenes, no sólo por la carencia de experiencia laboral, sino porque también, presumiblemente, se vuelcan a mercados casi saturados (secretarias, recepcionistas, vendedoras).

Algo similar ocurre con las amas de casa que deciden incorporarse al trabajo remunerado: a su carencia de capacitación se suma el hecho de que la mayoría de los puestos que se ofrecen, son para "jóvenes de buena presencia". Este tipo de exigencias quizá las convierta en "trabajadoras desalentadas", dejando de procurar trabajo, o volcándose a ocupaciones que utilizan sus calificaciones "naturales". Esto es, servicios domésticos, costura, tejido, cuidado de niños o enfermos, etcétera.

La desigualdad de género atraviesa a las mujeres de diferentes capas sociales: las dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, son mayores para las mujeres egresadas universitarias recientes, que para los varones con iguales características. En efecto, mientras la inactividad entre los egresados varones afecta a un 25%, entre las mujeres la proporción es más alta ya que se ubica en un 38%. (Lémez, 1987).



En los jóvenes se aprecia nítidamente el comportamiento diferencial por sexo, con el agravante del elevadísimo nivel de las tasas para ambos. La tasa de desocupación femenina, especialmente entre los 14 y 19 años de edad, alcanzan niveles excepcionales: en 1983 y 1984, las desocupadas superan el 50% de la PEA de esa edad, mientras que los varones, también con altas tasas, no llegan al 40%.

La diferencia siguen siendo marcados en el grupo etario siguiente, donde las máximas tasas femeninas se presentan también en los años 1983-84.

#### Cuadro No. 17

Las mujeres que trabajan menos de 30 horas semanales y que manifiestan su voluntad de trabajar más, se encuentran en una situación que se denomina de subempleo visible. En Montevideo, según se puede apreciar en el cuadro 18, existen también las consabidas diferencias: el 12 % de las trabajadoras puede ser considerado en esta situación de subempleo, mientras que entre los hombres es de menos de del 5% sobre el total de trabajadores. Esta situación muestra que la extendida opinión de que las mujeres trabajan horarios limitados por su propia decisión, no es generalizable ya que la proporción de las trabajadoras que desea horarios más extensos, revela ser más del doble que la correspondiente masculina.

#### Cuadro No. 18

Las mujeres sufren discriminación [\*6] tanto para incorporarse al trabajo como para poder permanecer y ascender en él. Esta situación se vincula a diversos factores relacionados al comportamiento de la demanda de trabajo, entre los cuales por su incidencia podemos destacar tres: 1) la relativa escasez de puestos "para mujeres"; 2) la resistencia de los empleadores a contratar mujeres por considerarlas caras y menos productivas; 3) se estima que en relación a ciertos puestos de trabajo de jerarquía, las mujeres no tienen capacidad de mando y que su presencia en ellos provocaría resistencias. Con respecto a los despidos, es socialmente más aceptable el despido de una mujer que de un hombre, por considerarse su ingreso como secundario.

En 1985 aparecía nítidamente una diferenciación entre los ingresos del trabajo que recibían hombres y mujeres en Montevideo (Aguirre y Méndez, 1987 a), única zona del país para la que se conoce esta información discriminada por sexo. Aunque parece más atenuada, al año siguiente, la situación no ha variado mucho.

#### TEXTO

La proporción de varones que recibe menos de N\$ 20,000 es el 34.1% mientras que la proporción femenina es muy superior: 63.1%, es decir que cerca de los dos tercios de las trabajadoras están situadas por debajo de ese nivel. [\*7] En los dos tramos superiores hay pocos hombres, pero muchas menos mujeres: con más de N\$ 2000.000 aparecen casi 2.000 hombres y ninguna mujer, tal como puede verse en el Cuadro 19.

#### Cuadro No. 19

Pero si operamos por desagregación del tramo de ingresos de N\$ 0 a 20.000, la discriminación se hace aún más notoria. En efecto, siguiendo la información del Cuadro 20 se observa que con menos de N\$ 5.000, se encuentra más del 20% de las ocupadas, pero sólo el 8% de los varones ocupados. Con menos de N\$ 10.000, es decir todavía por debajo del salario mínimo legal, se encuentra la tercera parte de las mujeres trabajadoras.

## Cuadro No. 20

Si atendemos a los salarios según el tipo de ocupación -Cuadro 21-, puede advertirse que los salarios inferiores -menos de N\$ 10.000, cuando para el primer semestre de 1986 el salario mínimo legal promedio era de N\$ 9.467- se presentan en Servicios Personales (integrado en gran parte por empleadas domésticas) y en Artesanos y Operarios.

## Cuadro No. 21

A continuación se presentarán algunas explicaciones en relación a las diferenciales salariales entre hombres y mujeres. Estos diferenciales podrían explicarse por el menor número de horas trabajadas por las mujeres. Es evidente que los hombres trabajan, promedialmente, más horas a la semana que las mujeres -45 y 35 respectivamente- y que la mitad de las ocupadas trabajan menos de 40 horas, mientras que los hombres en ese tramo horario son el 26%. También se aprecia que la mitad de los hombres trabajan 48 horas o más, mientras que, invirtiendo la relación, el 26% de las mujeres se sitúa en ese horario más extenso. Sin embargo, aunque se tome en cuenta la variable horas trabajadas, continúa siendo significativa la diferencia de ingresos.

Por otra parte, los diferenciales salariales no pueden atribuirse a diferencias en los niveles de educación formal como ya se vio. Sin perjuicio de ello, no puede desconocerse que las mujeres, aunque tengan niveles de educación formal iguales y superiores a los de los hombres, se orientan en su formación a la adquisición de conocimientos y destrezas vinculadas al desempeño de sus roles reproductivos. Esto explicaría los diferenciales de ingresos vinculados a la llamada "segregación vertical", en el sentido de que las mujeres tienden a desempeñar ocupaciones jerárquicamente inferiores a las que corresponden menores salarios.

En cuanto a la jerarquía de los empleos y su relación con el desempeño de tareas que implican la existencia de personal bajo su responsabilidad, también se observa diferencias importantes: en efecto, sólo el 14% de las mujeres que viven en pareja tienen cargos de dirección, mientras que los hombres en la misma situación alcanzan el 35%. (Encuesta EMTFU-CIEDUR).

El desempeño de puestos de trabajo jerárquicamente inferiores por parte de las mujeres, se vincula a los menores niveles de calificación por la discontinuidad de su participación laboral y, también a las trabas derivadas de sus obligaciones domésticas para asumir nuevas responsabilidades y recibir adiestramientos específicos. Estos elementos se relacionan con el ámbito doméstico y con la socialización de género en relación del trabajo femenino remunerado.

Un estudio realizado en el Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración por Buchelli y Rossi, (1987), muestra la existencia de una discriminación laboral basada en el sexo, que explica el 78% del diferencial salarial entre hombres y mujeres, [\*8] mientras que la diferencia de calificación -ventajosa para los hombres- explica la existencia del 22%. A su vez debe tenerse en cuenta que un cierto número de mujeres son subutilizadas en sus calificaciones: un 28% de las activas declaran realizar tareas que están por debajo de su capacitación. Cuando se relacionó esa capacitación con el nivel educativo, el resultado fue inesperado: la mayor disconformidad se registra entre las entrevistadas de niveles de enseñanza medios secundaria y Universidad de Trabajo, un 34%- y bajos (28%), y no como podría suponerse entre las universitarias y docentes (23%), tal como se aprecia en el Cuadro 22.

## Cuadro No. 22

En la medida en que existe una cierta autonomía relativa en el mercado de trabajo femenino y que la demanda de empleos femeninos se restringe a un número limitado de empleos en tanto la oferta de mano de obra es abundante, los salarios de las mujeres tienden a ser proporcionalmente menores que los de los hombres, y esto es así en razón de que hay una gran cantidad de mano de obra concentrada en un relativamente pequeño número de trabajos para mujeres.

Estos trabajos en "ghettos" femeninos son, además de desprestigiados, reflejo de la posición subordinada de la mujer en la sociedad. Diversos estudios han mostrado que los trabajos pierden "status" social y económico, cuando las mujeres predominan en ellos.

Este proceso se verificó a fines del siglo pasado y principios del presente en Francia, Reino Unido y Alemania, al pasar a ocupar las mujeres cargos de oficinistas y luego cuando ocupan cargos docentes en primaria y secundaria (OIT, 1985).

Las industrias donde se ubican las mujeres están orientadas a la exportación, y son pagadoras de bajos salarios. Esto es así debido a que el precio del salario está fijado por el mercado internacional, sobre cuyas fluctuaciones las empresas no pueden incidir, situación agravada por el largo período de desmovilización sindical durante el gobierno militar.

Las mujeres, por otra parte, se han ocupado en mayor proporción que los hombres en modalidades de trabajo que han proliferado con la crisis, modalidades que tienden a incrementar la inferioridad o la inseguridad (trabajos informales, fundamentalmente el realizado a domicilio, a tiempo parcial, temporal, etcétera).

El trabajo de Buchelli y Rossi ya mencionado, al considerar la participación de mujeres ocupadas en el total de la rama industrial, encuentra que cuanto mayor es la mano de obra femenina, menor es el salario medio de la rama. La industria de la vestimenta y el aparado de calzado son claros ejemplos de esto.

En la industria de la vestimenta se da también otro agravante -señalado como tal por fuentes sindicales, y común también a otras industrias femeninas- y es que hay pocas categorías laborales donde los diferenciales salariales en la escala jerárquica son muy pronunciados, estando la mayoría de las mujeres en las escalas inferiores.

Aunque las desigualdades de ingresos se debe más a la concentración en ghettos femeninos y a la segregación vertical no puede desconocerse la existencia de situaciones que violan el principio de "igual remuneración por trabajo de igual valor" sobre todo en la industria. El trabajo femenino, considerado como tal aquel desempeñado mayoritariamente por mujeres, ha sido remunerado más bajo. En algunos acuerdos de los Consejos de Salarios en los que participan los representantes sindicales, empresariales y estatales-, se han establecido salarios diferenciales y menor número de categorías para las mujeres. Es así que según el Decreto 476/85 del 5 de septiembre de 1985 que fija salarios mínimos para la Industria del Caucho, las medias oficiales ganan igual que los peones, las oficiales menos que los oficiales del mismo grado, además de tener las mujeres menor número de categorías. Asimismo, en el mismo Decreto aparece claramente la categoría mujeres, en lo que se las llega a equiparar a los menores de edad. "...cuando una trabajadora desempeña tareas correspondientes a categorías no identificadas como femeninas percibirá la misma retribución que los menores empleados en esas tareas."

Posteriormente, por un decreto siguiente -el 547 de 11 de octubre de 1985- se modifica el anterior "a los efectos de rectificar un error" (el de considerar a las mujeres como menores), aunque persistiendo en la categorización de tareas femeninas, precisando este carácter en cuanto que son las "ejecutadas preferentemente por mujeres."

"Art. 1. Los niveles salariales correspondientes a las categorías laborales identificadas genéricamente como femeninas, obedecen exclusivamente a las peculiaridades de las tareas implicadas en ellas en cuanto son ejecutadas preferentemente por mujeres. Cuando una trabajadora desempeña tareas correspondientes a categorías no identificadas como femeninas percibirá la misma retribución que los varones empleados en esa tarea."

A partir de 1987 se ha incorporado expresamente en los decretos de fijación salarial la norma que establece "el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las remuneraciones se refieren indistintamente para hombres y mujeres".

La incorporación de esta disposición significa un avance importante aunque ella no impide que se asigne a los trabajos desempeñados más frecuentemente por mujeres el carácter de no calificados. Para eliminar la existencia de una jerarquía sexual de los trabajos -que se evidencia en diferencias de ingresos-, sería necesario hacer una categorización detallada de los trabajos, para determinar el grado de calificación requerido. Esto es posible comparando categorías diferentes con el fin de establecer si trabajos distintos, pueden ser asimilados en cuanto al grado de esfuerzo y especialización, independientemente de la forma de adquisición (formal o informalmente a través de la socialización de género). Este proceso de desenmascaramiento de las situaciones de discriminación, su detección y registro dependerá de un proceso en que los trabajadores tomen conciencia de su derecho a la igualdad de oportunidades.

## 7. ¿Qué hacer?

El aumento de las oportunidades de empleo para las mujeres requiere la ruptura de la segregación sexual, asunto que se presenta como particularmente complejo debido a que la orientación hacia determinados trabajos, está anclada en el proceso de socialización y en el asignación de las mujeres al trabajo doméstico. Esto por otra parte influye además, en la ausencia de interés, de tiempo y de energías para el desempeño de puestos de trabajo de más jerarquía.

La consideración legal del principio de la igualdad de oportunidades, así como la prohibición de las discriminaciones en razón del sexo, son indispensables pero no bastan.

Es preciso encaminarse hacia el fomento de la igualdad de oportunidades, a través de acciones positivas que incidan sobre los diferentes factores que influyen a su vez en la limitación de las opciones laborales femeninas.

- 1) Redefinir las imágenes sociales de hombres y mujeres actuando sobre la opinión pública, de manera de crear el consenso social indispensable acerca de la división apropiada de funciones entre los sexos, en los campos de lo privado y de lo público.
- 2) Estimular la capacitación en oficios y profesiones diferentes a los tradicionales, de modo de diversificar las opciones profesionales de las mujeres.
- 3) Alentar la participación de las mujeres en las diversas ocupaciones de los sectores de más futuro, así como en los niveles de más responsabilidad.

4) Reconocer y difundir los problemas de discriminación en el trabajo mediante acopio y análisis de información sobre procedimientos de contratación, selección, promoción y categorización.

5) Atender los problemas que provienen de la interferencia de los roles reproductivos y productivos, a partir del reconocimiento por parte de las trabajadoras del carácter colectivo que tienen estas situaciones.

Las demandas por guarderías en los barrios y en los lugares de trabajo, por creación de comedores y lavaderos en los centros laborales y barriles, son algunas de las medidas que pueden contribuir a reducir el trabajo doméstico.

Las trabajadoras organizadas han comenzado a expresar demandas propias y a esbozar estrategias específicas, buscando incorporar a un número creciente de mujeres, las cuales participan escasamente, como es sabido, en los espacios sindicales y políticos.

Finalmente, el planteo de la posibilidad de una acción de subordinación de las mujeres, forma parte y acompaña los esfuerzos por recomponer las segmentaciones que tienden a escindir a la sociedad uruguaya y a remover las diferentes formas de dominación.

CITAS:

[\*] Trabajo publicado en Uruguay Hoy. CIEDUR Montevideo, Septiembre 1988. (Mujer y Trabajo No. 1)

[\*\*] Socióloga. CIEDUR, Montevideo.

[\*\*\*] A los efectos de comparar datos de un mismo año, se toman los correspondientes a 1982.

[\*4] En la encuesta sobre mercado de trabajo femenino recientemente realizada en CIEDUR, además de la pregunta usual referida a las actividades laborales desempeñadas en la semana anterior al momento de la entrevista se relevó también información para un período de referencia de seis meses, de manera de captar el trabajo esporádico y estacional.

[\*5] Maldonado y Punta del Este son los centros urbanos del país que más crecieron -después de Bel Unión- en el período intercensal 1975-1985.

[\*6] La Convención III de la OIT de 1958, concerniente a la discriminación, empleo y profesión, la define como "toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto destruir o alterar la igualdad de chance o de trato, en materia de empleo o de profesión."

[\*7] Debe tenerse en cuenta que el salario mínimo nacional promedio durante el segundo semestre de 1986 era de N\$ 12.333; por lo que N\$20.000 representaban pues, menos de dos salarios mínimos, el 81%.

[\*8] Algunos estudios recientes, realizados en Europa, indican que la proporción atribuible a la discriminación basada en el sexo en varios países desarrollados, oscila entre el 10 y el 25% (VOGEL-Polsky, 1985)

BIBLIOGRAFIA:

El material que se presenta en esta Serie "Mujer y Trabajo" forma parte de las principales conclusiones a las que permitió llegar la investigación sobre Condición Femenina y Mercado de Trabajo Urbano, realizada en CIEDUR entre noviembre de 1986 y abril de 1988. El Informe Final del trabajo, los Anexos Estadístico y Cualitativo, pueden ser consultados en la Biblioteca de CIEDUR.

Aguiar, C. (1984). La emigración de recursos humanos calificados y el ajuste en el mercado de empleo del Uruguay. Ginebra, OIT.

Aguirre, R & MENDEZ, E. (1987 a) . La mujer en el mercado de trabajo de Montevideo. Montevideo, CIEDUR.

Aguirre, R (1987 b). El trabajo informal urbano en Uruguay: una aproximación a través de las encuestas de hogares. Montevideo. CIEDUR.

Anker, R & Shein, C. (1985). Por qué los empresarios de las ciudades del tercer mundo suelen preferir el empleo de varones. Rev. Int. trabajo. Ginebra, 104 (1): 85-106.

Beneria, L. (1984). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. Santo Domingo, CIPAF.

Bock, G. & Duden, B. (1985). Trabajo por amor; amor como trabajo. Desarrollo, España, (2): 4-14.

Buchelli, M & Rossi, M. (1987). Discriminación laboral contra la mujer. Montevideo. Inst. Economía (Documento No. 4).

Cepal (1985 a). Análisis estadístico de la situación de la mujer en países de América Latina a través de las encuestas de hogares. pp. 30.

Cepal, (1985 b). Los jóvenes y el empleo en Montevideo. Montevideo.

Cepal, (1985 c). Las mujeres latinoamericanas en los ochenta Montevideo.

Cepal, (1986). América Latina: las mujeres y los cambios socio-ocupacionales, 1960-1980.

Cepal, (1987 a). Las políticas sociales en el Uruguay 1975-1984.

Primera etapa: la reproducción biológica y social. Montevideo. (Documento presentado a la Reunión sobre Políticas Sociales, transformación y desarrollo en América Latina. Montevideo, jun-jul.1987).

Cepal, (1987 b). La reproducción biológica y social de los hogares de Montevideo. Montevideo.

Documento presentado a la Reunión sobre Políticas sociales, transformación y desarrollo en América Latina. Montevideo, jun-jul.1987).

CIEDUR (1988). Condición femenina y mercado de trabajo urbano. Montevideo. (Informe de investigación, T. 1).

Lémez. R. (1987). El perfil de los egresados recientes: la generación 198 Montevideo, Dirección General de Planeamiento Universitario.

Méndez, E. (1986). Algunas tendencias recientes en la evolución del mercado de empleo y estimaciones de migración. Montevideo, CIEDUR.

OIT (1985). El trabajo en el mundo. 2v. Ginebra.

OIT, (1986). Anuario estadístico del trabajo. Ginebra.

OIT, (1987). Anuario estadístico del trabajo. Ginebra.

Rey de Marulanda, N. (1981). El trabajo de la mujer. Bogotá, CEDE.

URUGUAY; PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. DGyC. Encuesta de hogares. Montevideo.

URUGUAY; PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. DGyC., (1977). V Censo de Población, III de Vivienda, año 1975. Muestra de anticipación. Montevideo.

URUGUAY; PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. DGyC., (1983). Anuario Estadístico 1983. Montevideo.

URUGUAY; PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. DGyC., (1983). Encuesta de migración internacional nov. 1981-may. 1982. Montevideo.

URUGUAY; PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. DGyC., (1986). Recuentos preliminares. VI Censo General de población y IV de vivienda 1985. Montevideo.

URUGUAY; PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. DGyC., (1987). Muestra de anticipación de resultados censales, Censo General VI de población, IV de vivienda 1985. Montevideo, 2v.

Vogel-Polsky, E. (1985). Los programas de acción positiva en provecho de las mujeres Rev. Int. Trabajo, Ginebra 104(3):343-360.

Wainerman, C Recchini, Z (1981) El trabajo femenino en el banquillo de los acusados. La medición censal en América Latina. México, Terra Nova.

Wainerman, C Recchini, Z, & Moreno, M. (1986). Hacia el reconocimiento censal de las mujeres trabajadoras. ILPES.