

CAPITULO 5

Situación de clase e inserción laboral.

ANA MARÍA PÉREZ RUBIO

En los últimos años, el curso de la vida de las mujeres ha tenido modificaciones importantes, siendo probablemente la más relevante su incorporación al mercado de trabajo. A partir de la misma es posible construir nuevos itinerarios personales para ellas, los que, en tanto que al mismo tiempo son sociales, se constituyen y someten a la estructura social. Lo que queremos significar con esta frase es que la posición de las mujeres en la sociedad es el producto de un doble atravesamiento, el que deriva de su condición de género y aquél que proviene de su posición de clase. En este sentido, Bourdieu¹ afirma que, “las propiedades de sexo son tan indisociables de las propiedades de clase como el amarillo del limón es inseparable de su acidez” Al decir de este autor, una clase se define esencialmente por el lugar y valor que atribuye a los dos sexos y a las disposiciones que socialmente se les atribuye; por eso, se constatan diferentes modos de ser mujer en cada una de las clases e incluso al interior de las mismas, y esto incluye las diversas prácticas sociales, el sistema de representaciones que las legitiman y les dan sentido e incluso las distintas formas de división del trabajo.²

En este capítulo, nos proponemos analizar algunas características de la situación de mujeres que han optado - por vocación o necesidad - por el trabajo extra-doméstico con el fin de descubrir entre ellas los desiguales modos que asume esta participación en el mercado laboral a partir, precisamente, de la pertenencia a diferentes fracciones de clase. La pertenencia a uno u otro género, a una u otra clase social, y a uno y otro grupo étnico o generacional son los componentes fundamentales que actúan en la estructuración selectiva de los mercados de trabajo, siendo los elementos que clasifican la participación de los sujetos en ellos (Aguilar)³. Dicha clasificación es el resultado de los niveles diferenciales de acceso a los conocimientos, los recursos y las oportunidades de participación de estos distintos grupos que se traducen, luego, en una jerarquización laboral y una estratificación de los mercados de trabajo.

Los estudios de género, orientados fundamentalmente a mostrar la condición de dominación en que han vivido las mujeres y preocupados por la reivindicación de sus derechos, se han mostrado proclives a presentar esta situación con un alto grado de homogeneidad, y sólo más recientemente parecen interesarse por identificar diferencias en términos de cohortes, entre las que se advierte la incidencia de los cambios en el orden social, económico y cultural que han sobrevenido en las últimas décadas, aunque desatendiendo las condiciones particulares que los diversos posicionamientos en la estructura de clases produce. Dado que el modo de ser mujer u hombre constituye un constructo cultural, sus definiciones han de variar de cultura en cultura, (y de un grupo social a otro), sin poder universalizar y hablar de la mujer o el hombre como categorías únicas.

De este modo, centramos nuestro interés en comprender a los sujetos, en este caso las mujeres, no sólo desde uno de sus perfiles (el de género) sino desde las categorías que viven en él simultáneamente y que van a modelar y especificar su ser femenino. En este sentido, pretendemos mostrar cómo y cuándo se incorporan al mercado, cómo varían sus opiniones en cuanto a los roles de género y cómo se posicionan frente al inter-

¹ Bourdieu, P., 1998: *La distinción. Criterios y bases del gusto*. Madrid: Taurus, pág. 106

² Los sistemas de representaciones referidos a los distintos ámbitos del espacio social suelen ser contradictorios, y en algunas situaciones hasta pueden entrar en conflicto acerca de los contenidos y prescripciones que deben orientar los comportamientos en distintos momentos de la vida o del espacio social. Asimismo, las representaciones ofrecidas por una sociedad no se dirigen de manera homogénea a todos sus miembros. El lugar que se ocupa socialmente así como una serie de condiciones subjetivas complejas supondrán tanto una mayor exposición a determinadas representaciones como una mayor o menor predisposición de los individuos para hacerse cargo o no de las mismas. De esta manera, las personas hacen suyas unas u otras representaciones, incluso aunque sean contradictorias. Y las incorporan en el marco múltiple que da sentido a sus experiencias y orienta sus actos en función de este horizonte de sentido personal. Entre las representaciones sociales y los significados a ellas asociados y las acciones y prácticas visibles se sitúa un campo de mediación y construcción. Este espacio corresponde al sujeto particular. (cfr. Bourdieu, P., op. cit.)

³ E. Aguilar, 1998: *Las bordadoras de manteles de Manila de Sevilla. Trabajo y género en la producción doméstica*. Universidad de Sevilla, págs. 30-31.

juego de factores que provienen de los distintos ámbitos en que les toca actuar: mercado de trabajo y familia; entendiéndose que tal heterogeneidad es consecuencia, al mismo tiempo, de sus pertenencias de clase y del modo cómo se estructuran las representaciones ideológicas, que son en todos los casos subsidiarias de dichas clases sociales⁴. Consideramos que la clase social, - al igual que en otros estudios la cohorte a la que pertenecen las mujeres⁵- constituye una categoría estructural de utilidad analítica, habida cuenta que posee poder explicativo, y es un índice representativo de las experiencias comunes a un conjunto de personas que se ubican en posiciones semejantes en la estructura social.

A partir de la consideración de tal heterogeneidad es posible poner en cuestión algunos estereotipos que circulan en relación al trabajo de las mujeres y que alcanzaron cierta difusión durante la década de los ochenta, provenientes en unos casos de otras regiones, pero también de América Latina y en los que sustentan ciertas aseveraciones que operan como sustrato para la construcción de prejuicios. Entre ellos, una creencia muy común - basada en experiencias del mundo desarrollado - señala que la curva de participación de las mujeres tiene una forma de U, con dos momentos en que aumenta al máximo, antes del nacimiento del primer hijo y cuando el hijo menor entra a la escuela. Tal premisa desconoce que en los últimos años los mayores aumentos de la participación femenina se produjeron en los grupos de edad de 25/44 años. Junto a esto, la idea acerca de que el trabajo femenino es secundario, debido a que está sujeto a los vaivenes cíclicos de la economía y sólo se recurre a él en épocas de crisis, para complementar el presupuesto familiar. Esta tendencia se ha modificado drásticamente, a partir de los años ochenta, en que el porcentaje de hogares encabezados por mujeres, cuyo aporte constituye el único ingreso del hogar, alcanzaba magnitudes importantes que iban desde una cuarta a una tercera parte de los hogares. Más aún, en aquellos en que ambos miembros de la pareja tienen trabajo remunerado, la mujer aportaba alrededor del 30% del ingreso, proporción significativa y creciente que resulta decisiva para sacar a numerosas familias de la pobreza. Habría que agregar, además, que existen hogares - no detectados en los censos de población ni en las encuestas de hogares a causa de la definición de jefatura utilizada - en los que el aporte de la mujer es igual o superior al del hombre.

A nuestro entender, el conocimiento de la heterogeneidad de la situación laboral de las mujeres debería contribuir a debilitar los estereotipos sexuales prevalecientes respecto al comportamiento laboral femenino y a mejorar, por tanto, el diseño de políticas orientadas a otorgarles nuevas y mayores oportunidades.

Nos basamos para el análisis en datos provenientes de una encuesta realizada a un conjunto de mujeres (un total de doscientas entrevistas) insertas en el mercado laboral, con la pretensión de caracterizar aquellos aspectos que se configuran a partir de su pertenencia de clase, tomando como variable de agrupamiento la categoría ocupacional lograda. El procesamiento de esta información fue realizado fundamentalmente recurriendo al análisis de correspondencias múltiples⁶. La intención a partir del mismo, es poner en evidencia

⁴ Desde los enfoques más actuales acerca de la movilidad social, se considera que la carrera laboral de las personas es el resultado de procesos que derivan de fuerzas estructurales de diversa clase, y que determinan - para los distintos segmentos del mercado - recorridos o trayectorias laborales particulares. El concepto de trayectorias laborales (Spilerman, 1977)⁴ da cuenta de la disposición secuencial de los grados de libertad, con los que se realizan los movimientos de una carrera laboral, entendiéndose por carrera la historia laboral que es común a una porción de la fuerza de trabajo.

⁵ Guzmán, V., Mauro, A. y Araujo, K.: *Trayectorias laborales de mujeres. Cambios generacionales en el mercado de trabajo*. Chile: Ediciones Centro de Estudios de la Mujer (CEM),

⁶ El análisis factorial de correspondencias (AFC) constituye una estrategia de representación gráfica de la información aportada a partir de la observación de atributos cualitativos en una población, que se realiza en espacios abstractos, pero dotados de propiedades similares a las de los espacios sensibles. Consiste, básicamente, en el análisis simultáneo de más de una tabla de contingencia del tipo "Individuos * Variables cualitativas", en tanto que persigue los siguientes objetivos: a) Analizar toda la información contenida en una tabla de contingencia: la producción de un mensaje coherente sobre lo observado necesita que se tomen en cuenta todas las relaciones entre la totalidad de estos atributos. La lectura completa de la información incluye, no solamente la comparación de todos los perfiles (tipología de líneas y de columnas) sino también el análisis de las atracciones o repulsiones características entre los atributos en línea y en columna (correspondencias); b) Representar gráficamente la estructura de una tabla de contingencia, dado que sólo ésta permite comunicar la síntesis de las relaciones entre esos atributos. La analogía gráfica facilita - a través de la percepción visual de la posición relativa de una serie de objetos en un espacio dado - comunicar adecuadamente esta información y captar sintéticamente las relaciones existentes entre los atributos representados por esos objetos; c) Producir estadísticas de control complementarias, que ayuden a afinar, corregir o completar, la lectura sintética de esa información a partir de las representaciones gráficas; d) Analizar la estructura de una tabla de contingencia respetando el hecho que la misma resume una relación simétrica entre los caracteres observados.

A estos objetivos generales se deben sumar otros "específicos", relacionados con el hecho de que las tablas lógicas resumen lo observado haciendo intervenir tres elementos: los *individuos* (unidades de observación); las *características* observadas; y las *modalidades* de estas características. El análisis de la información producida por la observación

las relaciones de significado que se ocultan tras las relaciones estadísticas de las variables, en cada caso particular.

Se trabajó con una muestra dirigida integrada por cuatro categorías ocupacionales, en número equivalentes: empleos *no calificados*, integrada por obreras, vendedoras ambulantes, personal de maestranza, empleadas domésticas, etc; *no manual bajo*: formada fundamentalmente por empleadas de organizaciones públicas y privadas, de servicios y comercio y docentes del nivel primario; *no manual alto*: ocupando puestos con nivel de jefatura y gerencia, profesionales independientes y docencia de nivel superior; y un grupo de trabajadoras *independientes*: en el que se incluyen las artesanas, dueñas de pequeños comercios, trabajadoras por cuenta propia, etc. Cada una de estas categorías ocupacionales presenta rasgos diferenciales que se vinculan con las diferentes pertenencias sociales de quienes las ocupan.

La participación laboral y la situación de clase

La incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo es el producto de procesos derivados de factores de orden cultural y simbólico, social y económico y de la situación particular que cada una de ellas encuentra en su vida privada. Los cambios en los procesos de participación laboral de las mujeres, iniciado hace unas cuantas décadas, responde a factores de diferente índole: por una parte, la modificación de los contextos socio-económicos que definen la estructura del empleo en general y del femenino en particular, mediante la priorización de algunas actividades económicas, los cambios de las organizaciones productivas, las modificaciones en la demanda de fuerza de trabajo; nuevos puestos, diferentes requisitos. Conjuntamente, han sobrevenido cambios culturales que han alterado la percepción, que la sociedad en su conjunto poseía, acerca del rol social de las mujeres y el significado que las mismas atribuyen al trabajo productivo.

El conjunto de tales factores, actuando articuladamente, da origen a una diversidad de situaciones laborales y modos de desempeñarse en los distintos ámbitos. En el caso de las mujeres los itinerarios laborales se construyen teniendo en cuenta a la vez la historia familiar y la historia profesional, por cuanto su inscripción es doble (familia y profesión), y la relación entre estos dos campos va configurando en gran medida las trayectorias femeninas.

simultánea de diversas características sobre *n* unidades de observación responde a la necesidad de comparar esas unidades de observación según la configuración que presentan las modalidades de las características observadas. Cfr. Crivisqui, E., (1993): *Análisis factorial de correspondencias, un instrumento de investigación en ciencias sociales*. Asunción: Laboratoire de Méthodologie du Traitement des Données. Université Libre de Bruxelles. Universidad Católica de Asunción.

Contexto familiar de la infancia

El ambiente familiar donde nacen, crecen y se socializan las personas tiene una gran influencia en las posteriores oportunidades de ingreso al mercado de trabajo, no sólo por las posibilidades que la situación socioeconómica de la familia les da a los niños, de recibir una educación más o menos extensa; sino también, por los valores que el entorno familiar les transmite respecto al rol que deben cumplir en la sociedad. El ámbito familiar constituye el contexto de socialización a partir del cual se configuran las expectativas - de clase - que van a orientar la vida de las personas y le provee de los medios para alcanzarlas. El nivel cultural de la familia de origen interviene, condicionando/determinando, al mismo tiempo, la orientación de tales expectativas y el grado de educación que se alcance.

De igual modo, los procesos de transmisión de valores y representaciones ideológicas de una generación a otra favorecen la construcción de modelos (familiares, profesionales) que son fundamentales para la definición de los roles, en particular los femeninos. Los momentos de socialización que atraviesan por igual hombres y mujeres contribuyen a delinear modelos socialmente aceptados de “ser” para cada uno de los sexos y condicionan, limitando o favoreciendo, el ejercicio de las diferentes prácticas sociales, tanto en el ámbito laboral como en el doméstico.

Para distinguir la influencia de los padres en la obtención de los niveles educativos de los hijos y su posterior incidencia en el logro ocupacional, se considera en general la capacidad económica de la familia, medido a través de la ocupación de los padres, a lo que se suma el nivel de escolaridad formal que tenían. A partir de los mismos hemos intentado considerar la relación existente con el nivel de educación de las hijas y consiguientemente la categoría ocupacional que ellas han logrado. La relevancia que posee la educación en el logro ocupacional ha sido revelada en numerosos estudios⁷, y si bien, en la coyuntura actual, no siempre las certificaciones educativas se corresponden con los niveles de empleo alcanzados, no deja de ser cierto que las mejores credenciales son las llaves que abren más fácilmente las puertas del mercado laboral⁸.

Tomando en cuenta el tipo de empleo de los padres, las diferencias observadas en los niveles de escolaridad obtenidos por las mujeres ponen de manifiesto las mayores oportunidades educativas que otorga la pertenencia a ciertos estratos socio-económicos. Así, aquéllas cuyos padres eran trabajadores no manuales lograron grados educativos terciarios o universitarios, y esta proporción aumenta entre los que ejercían cargos directivos, gerenciales o profesionales. Comportamiento parecido se verifica si se considera el nivel educativo de los padres en relación con el de las hijas. Lo contrario sucede cuando los niveles ocupacionales y educativos de los progenitores son bajos. (ver tablas n° 1a y 1b en Anexo)

Si se considera, a continuación la incidencia de la educación en el logro ocupacional, se advierte que aquellas mujeres que han alcanzado los mejores niveles educativos son quienes al mismo tiempo se ubican en las categorías ocupacionales más altas (ver tabla n°2 en Anexo). En consecuencia se puede afirmar que las que provienen de hogares con un mejor nivel de formación cultural, consiguen ellas mismas un mejor grado educativo, lo que favorece posteriormente su proceso de incorporación al mercado de trabajo.

Inicio de la vida laboral

De este modo, es posible afirmar que el grupo familiar de origen incide en las posibilidades que poseen las mujeres para capacitarse y calificarse con vistas a su inserción laboral. Y en esto juega un papel relevante el momento en que se decide dicha incorporación. La diferente posibilidad que tienen las familias de brindar educación a sus hijas, adelantando, en algunos casos, o postergando, en otros, - hasta que haya completado su carrera educativa - el momento del ingreso a la actividad económica, es un factor importante que condiciona la trayectoria laboral de las mujeres. Las familias constituyen redes de apoyo o contención, proporcionando información en el momento de entrada y en los futuros desplazamientos, ofreciendo datos acerca de posibles oportunidades laborales, aportando conocimientos acerca de la situación del mercado laboral y de las

⁷ Entre tales estudios realizados en nuestro país se encuentran la serie compilada por María Antonia Gallart, 1992: *Educación y Trabajo: desafíos y perspectivas de investigación y políticas para la década de los noventa*. Buenos Aires: Red Latinoamericana de Educación y Trabajo CIID-CENEP, CINTERFOR; o bien, el de Filmus, D., : Educación y trabajo en la Argentina de los 80, en Tiramonti, G, Braslavsky, C., Filmus, D. (comp.), 1995: *Las transformaciones de la educación en diez años de democracia*. Buenos Aires: FLACSO/Tesis Grupo Editorial Norma

⁸ Pérez Rubio, AM et al., 2000: *Los universitarios y el mercado de trabajo. Crónica de una relación compleja*. Corrientes: Eudene. Universidad Nacional del Nordeste.

condiciones de trabajo de ciertos sectores ocupacionales. Pero, fundamentalmente, otorgan una suerte de educación laboral informal al transmitir las estrategias, estilos y modos que son convenientes emplear para ingresar en este ámbito. En la decisión de incorporarse, y sobre todo en cuanto al momento de hacerlo, aparte de los recursos económicos, educativos y culturales de la familia, influyen la actitud de las personas próximas y significativas de su entorno. La ausencia de tales orientadores las lleva a integrarse sin una perspectiva laboral y en respuesta a situaciones coyunturales.

Por otro lado, la edad en que se inicia la carrera laboral parece tener un fuerte influjo en el tipo de empleo al que se puede aspirar. Ello se debe, en gran medida, a los modelos socio-culturales subyacentes, respecto al rol social de la mujer y a los trabajos que se consideran aptos para ellas, pero también a la mayor o menor permanencia en el sistema escolar.

En la muestra analizada se aprecia que más de la mitad de la población de mujeres se ha incorporado al mercado laboral entre los 15 y 20 años; pero, aquellas que han postergado su integración al mismo más allá de esta edad, han logrado - en una proporción mayor - una mejor ubicación ocupacional, sea por las condiciones que ofrece o por el prestigio social que se le atribuye. De este modo, se advierte que la menor edad, en el momento del ingreso al mercado, determina inserciones laborales más precarias en términos de categoría ocupacional. Un elemento que permite comprender tales diferencias es el nivel de estudios que poseen en el inicio de la vida laboral, ya que éste mismo limita las posibilidades educativas e incide en el nivel de los empleos a los que ellas pueden aspirar. (ver tablas n° 3 y 4 en el Anexo).

El estudio realizado por Guzmán y Mauro⁹ corroboran la incidencia de estos factores: cuando las jóvenes ingresan al mercado de trabajo en edades tempranas (15-19 años) lo hacen sobre todo como empleadas domésticas. Mejores oportunidades laborales – oficinista, vendedora - para las que necesitan contar con mayores niveles educativos, recién se les presentan cuando pasan al tramo etario siguiente (20-29 años)

Por qué trabajan las mujeres?

El trabajo entre la necesidad y la libertad

Se dice que las mujeres trabajan por necesidad. En efecto, a partir de la década de los noventa el incremento de la actividad laboral femenina como consecuencia de la crisis estructural del empleo y la aplicación de las políticas neo-liberales ha sido muy notorio. Pero, este fenómeno de ingreso al mercado de trabajo no se inició en esa década, sino que ya lleva más de treinta años. Por lo tanto, la necesidad no explica por sí sola el fenómeno de su entrada masiva en el mundo de la producción y en el del estudio.

Probablemente, el aumento de la necesidad de trabajar, se deba fundamentalmente a que se ha modificado con el tiempo y con la toma de conciencia femenina el sentido de tal necesidad; es el cambio operado en el modo de pensar de las mujeres de hoy el que ha originado la necesidad de poner en práctica su libertad, también a través del desempeño de una ocupación por la que percibe una retribución monetaria. El esfuerzo de las mujeres en el plano educativo y en el laboral es la conquista obtenida por la modificación que ha tenido lugar en el plano de lo simbólico. A lo largo de estos años, la organización de las relaciones de género en torno a la idea de un salario familiar y de la autoridad masculina se fue debilitando. Los mayores niveles de estudio de las mujeres, su presencia eficiente en el mercado de trabajo, el porcentaje más alto de unidades domésticas con doble ingreso, la diversidad de familias no convencionales y la pérdida creciente de la seguridad y estabilidad en el empleo, son expresiones de la distancia entre este modelo de organización de las relaciones de género y la realidad cambiante.

En el estudio realizado, las mujeres pertenecientes a diferentes categorías ocupacionales, manifiestan distintos motivos para convalidar su ingreso a una ocupación remunerada. La heterogeneidad de las motivaciones para incorporarse al mundo laboral apuntadas por ellas se asocian, estrechamente, con la significación que los distintos grupos atribuyen al hecho de trabajar. Si bien la necesidad económica constituye una razón importante que aparece con cierta relevancia en la totalidad de los mismos, a medida que se asciende en la escala social se suman otros, entre los cuales ocupa un lugar preponderante el desarrollo personal y los deseos de independizarse: el prestigio, la posibilidad de realizar una carrera, el desarrollo intelectual o la perspectiva de obtener cierta autonomía a través de un ingreso económico con respecto al grupo familiar se presenta, fundamentalmente, entre aquéllas que se desempeñan en actividades no manuales. (ver tabla n° 5 en el Anexo)

⁹ Guzmán, V. y A. Mauro: 1996: Las diferencias generacionales en las trayectorias laborales de las mujeres chilenas. Un insumo para las políticas públicas. Informa Final. CEM. Santiago, Chile.

Las necesidades de orden económico, que declaran las trabajadoras no calificadas, se complementa en el caso de las que trabajan en forma independiente con la necesidad de completar el presupuesto, que evidencia el agotamiento del modelo de familia de un solo proveedor (varón) y un miembro dedicado a la atención y cuidado de la familia (mujer). Este modelo, como señalamos, ha entrado en crisis, en los últimos años, en que se ha incrementando el número de jefes de familia desocupados o con empleos precarios y ha impulsado a sus compañeras a participar activamente en tareas que colaboren con el sostenimiento de la familia. Se trata, en su mayoría de mujeres con familia propia, y que han debido incorporarse al mercado laboral a causa del deterioro del modelo familiar antes mencionado. Las mujeres que trabajan en ocupaciones con un nivel medio y alto de calificación, empleadas administrativas y profesionales, exponen razones de índole personal y resulta interesante analizarlas separadamente.

Las de menor calificación manifiestan haber ingresado por el deseo de independizarse. Se trata en su mayoría de empleadas administrativas o de comercio y con adecuadas condiciones laborales. Esta idea es subsidiaria a las modificaciones producidas en los últimos años en relación con las representaciones ideológicas de género. De hecho, desde hace varios años, los grupos pertenecientes a los niveles altos y medios, han socializado a sus hijas en esta idea del logro de cierta independencia y autonomía, a través del empleo, o de la percepción de un ingreso económico. Aunque esta idea suele ser cuestionada por algunos autores, en particular los de procedencia marxista, es indiscutible que las mujeres que se incorporan al mundo del trabajo suelen lograr un mejor nivel de negociación en el hogar que aquéllas que reducen su accionar a la esfera doméstica.

Las mujeres que pertenecen a los niveles ocupacionales más altos, en su mayoría profesionales que se desempeñan o no en relación de dependencia, ostentan las mejores credenciales educativas y, según hemos mostrado anteriormente, provienen, en general, de hogares solventes económicamente, en donde uno o los dos padres poseen un nivel educativo superior. Es altamente probable que tales mujeres hayan sido socializadas bajo una idea atenuada acerca de las diferencias entre los géneros, e ideologías acerca del trabajo como valor central y fuente de la propia realización. Este hecho las llevó, acaso, a prolongar su tiempo escolar, teniendo como esperanza la incorporación al mercado laboral en puestos acordes a las expectativas de su clase; de este modo, la idea del desarrollo personal a través del trabajo –otra de las premisas caras a la modernidad – prevalece como causa y motivo de su participación en la actividad económica. (Ver gráfico n°1)

La edad y categoría ocupacional

La mayor participación de la mujer ha sido el resultado de cambios en los distintos órdenes del mundo social, por tal motivo es frecuente encontrar diferencias marcadas entre las mujeres de una y otra generación, en función sobre todo de la distinta participación en el sistema educativo que fue incrementándose notablemente en los últimos años.

Pero, más allá de estos rasgos, sus itinerarios vitales reconocen diferencias en función de la etapa de la vida por la que se encuentran atravesando y las características de su estado civil y grupo de convivencia. Algunos aspectos encontrados en la muestra resultan interesantes. Para la conformación de la misma se controló la categoría ocupacional a la que pertenecían las encuestadas, dejando las otras variables, tales como la edad y la educación al azar. Sin embargo, y así como hallamos asociaciones fuertes entre ubicación laboral y nivel educativo, también encontramos relaciones entre edad y grupo ocupacional al que pertenecen.

Son las trabajadoras manuales, no calificadas, las que presentan en promedio menor edad, en nuestra muestra. Debemos recordar que este grupo fue el que ingresó más tempranamente al mercado de trabajo y, a falta de mejores oportunidades laborales, muchas de ellas, han debido incorporarse al servicio doméstico. Los requerimientos de ingreso a esta actividad son menores que los exigidos en gran parte de los otros empleos asalariados y el nivel escolar promedio es, en general, más bajo que el de el resto de las trabajadoras. En contraposición, las mujeres con trabajos independientes y en particular aquellas con ocupaciones no manuales, y mejores niveles educativos, presentan edades promedio más altas.

En numerosos estudios¹⁰, se ha mostrado que la edad de las mujeres condiciona fuertemente su carrera laboral, la que tiende a interrumpirse cuando se organiza la propia familia, en particular en el caso de las menos educadas. Por el contrario, las universitarias parecen comportarse con independencia de su edad y de

¹⁰ Mari-Klose, M - Nos Colom, A, 1999: *Itinerarios vitales: educación, trabajo y fecundidad de las mujeres*. Opiniones y Actitudes n° 27. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

su estado civil, permaneciendo en el mercado a lo largo de toda su vida activa, con una dedicación similar a los varones de su generación.

Párrafo aparte merece la situación de las trabajadoras “independientes”, este tipo de trabajo deviene una opción para las mujeres a partir de una determinada edad, más allá de los cuarenta, cuando las responsabilidades familiares han disminuido y desean reincorporarse al mercado de trabajo. También suele ser una alternativa posible para quienes se han retirado de otros empleos asalariados manuales o no manuales y desean seguir produciendo ingresos. En muchos casos, se trata de formas de actividad que pueden compatibilizarse con las tareas domésticas; el tipo de actividad que desarrollan plantea menos barreras al ingreso y los requerimientos exigidos son menores dada la variedad de formas que asume este tipo de trabajo. Las mujeres pueden comenzar a trabajar por cuenta propia a cualquier edad, y sin la exigencia de contar con certificaciones escolares ni laborales y, en muchos casos, con la posibilidad de articular estas actividades con las del ámbito doméstico.

La situación laboral de las mujeres trabajadoras: calidad del empleo.

Una de las características del mercado de trabajo en la actualidad es la segmentación del mismo, en él es posible encontrar dos grupos claramente diferenciados, uno - primario - que concentra las mejores oportunidades laborales, adecuados niveles de ingreso, condiciones de contratación favorables (en términos de duración de los contratos y beneficios sociales) y posibilidades de promoción laboral y, contrapuesto a éste, un segmento secundario, en el que se agrupan las personas con empleos precarios, bajos ingresos, contratos transitorios y escasas posibilidades de promoción laboral. Estas características se repiten tanto para el caso de las mujeres como para el de los hombres.

En estos dos segmentos del mercado se distribuyen las mujeres de nuestra muestra según el nivel ocupacional alcanzado: cuanto menor es la categoría lograda más precarias son las condiciones en las que se desempeñan: los bajos ingresos, la menor carga horario (indicador de sub-empleo), la falta de beneficios sociales y de contrato prevalecen entre las ocupaciones manuales o sin calificación; mientras que los empleos no manuales, con calificación media y alta, presentan niveles de ingreso más elevados, mayores beneficios secundarios y en particular para el caso de las empleadas administrativas y/o de comercio, formas de contratación con mayor estabilidad.

De este modo, se constata que, si bien, la comparación entre ambos géneros, muestra una cierta tendencia a la precarización del empleo femenino, no todas las mujeres trabajadoras se desenvuelven en tal situación, y es por lo tanto posible encontrar nichos con niveles diferenciales de empleo, los que se asocian – al igual que en el caso de los hombres – con la pertenencia a estratos sociales más altos, tomando como indicador el nivel educativo alcanzado y la posesión de un mejor capital social y cultural heredado, evidenciado en el mejor nivel educativo de los progenitores. (Ver tablas nº6, nº 7, nº 8 y nº 9 y gráfico nº 2 de AFC)

La satisfacción laboral

La satisfacción por la tarea realizada no es exclusiva de un grupo social; aunque los criterios para definirla son diferentes y heterogéneos. Ellos hacen referencia, en primer lugar, a las motivaciones y valores que orientan su trayectoria laboral, en segundo término, al grado de acumulación material y de reconocimiento efectivo y, en tercer lugar, al nivel de satisfacción asociado a la experiencia laboral. En la combinación e interacción de estos tres aspectos se organiza la definición del éxito laboral. Las motivaciones y valores que encauzan los itinerarios laborales de las mujeres son múltiples, algunas de ellas estiman preferentemente la posibilidad de innovación, la libertad y la creatividad en el desarrollo de su actividad. La estabilidad y la seguridad encaminan otras trayectorias. Pero evidentemente, conseguir compatibilizar las motivaciones y valores personales con el ámbito del trabajo no es suficiente para definir la satisfacción laboral, el grado de acumulación juega también un papel importante como indicador para esta definición, el que se encuentra vinculado tanto con lo material como con el modo en que han sucedido a la largo de la historia laboral los diferentes puestos de trabajo y/o calificaciones de la tarea realizada.

Los niveles de satisfacción en nuestra muestra varían en función de la categoría ocupacional de las mujeres entrevistadas, siendo factores de baja satisfacción las características de las tareas que realizan (30%) o el

escaso prestigio de las mismas (49%) entre trabajadoras manuales sin calificación, las que habían ingresado al mercado laboral presionadas por la necesidad económica. Por el contrario, aquellas mujeres con expectativas de promoción personal o independencia, y que han logrado mejores ubicaciones, encuentran satisfacción en particular en las posibilidades de progreso y desarrollo personal (64% de las mismas). Mientras que el factor principal de insatisfacción para algunas de las que se desempeñan por cuenta propia, es precisamente la condición de su actividad, es decir la falta de estabilidad (30%).

La situación familiar

Que el modelo de familia ha cambiado en los últimos años, es un hecho. La familia tradicional compuesta por dos progenitores y sus hijos, propia de la modernidad ha dado paso a otras formas con agrupamientos familiares, derivados de las nuevas condiciones económicas y los cambios culturales. Así, encontramos a las mujeres participando de diferentes grupos de convivencia: las más jóvenes continúan compartiendo su espacio con su familia de origen; en un fenómeno que marca una tendencia fuerte en nuestra época, las adolescentes tienden a prolongar sus lazos de dependencia y aunque insertas en el mercado de trabajo permanecen viviendo con sus padres. En otros casos, la mayoría de las jóvenes estudiantes, que provienen de ciudades o provincias próximas, comparten su vivienda con otras personas no pertenecientes a su familia; finalmente encontramos un porcentaje importante de mujeres sin cónyuge y con hijos, que denota la incidencia de los cambios con respecto a la ideología referida a la familia. Como es de esperar, el mayor porcentaje permanece en formas de organización típicas de dos cónyuges e hijos y finalmente, y esto debido a las factores económicos señalados, se advierte un incremento de las familias extensas, pauta de convivencia que se ha recuperado en el último tiempo debido a las dificultades de empleo que encuentran los más jóvenes que los impulsa a refugiarse en la casa de sus mayores, aún cuando ya hayan formado su propia pareja e incluso con hijos pequeños, o por el contrario, padres mayores que van a vivir con la familia de sus hijos, en razón de la dificultosa situación en que se encuentran muchos de los que se han retirado de la vida activa debido a su edad y que hoy deben recurrir a éstos para que los ayuden a solventar su necesidades primarias. (Ver gráfico n° 3 de AFC).

El trabajo doméstico

Numerosos estudios destacan que el desigual reparto de tareas en la vida privada condiciona profundamente la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo. El mismo ha estado configurado, históricamente, sobre su exclusión relativa y se ha estructurado, a causa de ello, sobre la referencia básica de un cabeza de familia hombre - exento, de hecho, de las tareas domésticas diarias - y una mujer que bien es ama de casa o tiene un empleo secundario y subordinado a las exigencias de la vida familiar. Este reparto desigual de la carga total de trabajo entre mujeres y hombres es una de las expresiones más claras de la división sexual de tareas, que hasta hace pocas décadas ha tenido un carácter excluyente. Sin embargo, la progresiva incorporación de las mujeres al mundo del trabajo está modificando esta situación, fundamentalmente debido a que su creciente participación en el trabajo asalariado si bien no las libera totalmente de sus obligaciones domésticas, al menos disminuye su dedicación horaria al mismo, favoreciendo, a la vez, el aumento de la participación de los otros miembros de la familia, incluidos los hombres.

Una idea prevaleciente es considerar que existe una tendencia - entre las mujeres - para orientarse hacia segmentos específicos del mercado laboral, especialmente en empleos de tiempo parcial que les permiten "conciliar" (a menudo involuntariamente) el trabajo asalariado con las responsabilidades familiares, mostrando cómo el funcionamiento de ese mercado excluye y segrega, en función del sexo, a partir de diferencias en la disponibilidad masculina y femenina para la actividad económica, que se derivan del reparto desigual de las cargas familiares entre mujeres y hombres. Sin embargo, actualmente, pareciera que se estuvieran atenuando las significativas diferencias en el tiempo dedicado al trabajo en función de la composición del grupo familiar y, que este tiempo está más bien condicionado por el tipo de ocupación que las mismas desempeñan. Entre las mujeres entrevistadas se advierte que mayoritariamente ellas trabajan a jornada completa y las variaciones que se encuentran en relación con las modalidades horarias de su empleo, se vinculan fundamentalmente con el tipo de ocupación que desempeñan con independencia de la cantidad de hijos o las relaciones de familia que ellas mantengan. (Ver en Anexo tabla n° 10 y Gráfico n° 4 AFC).

En cuanto a la responsabilidad de las tareas familiares, también en la muestra analizada se advierte la incidencia de los cambios culturales en cuanto a la concepciones de género. El rol de trabajadora fuera del hogar, posiciona a las mujeres de todos los estratos sociales de modo más favorable con respecto a sus maridos y los otros miembros de la familia, apareciendo como una constante el hecho de compartir algunas de las actividades fundamentales del ámbito doméstico.

Según nuestros datos, las mujeres que poseen la total responsabilidad de las tareas domésticas - ya se trate del cuidado de la ropa, la limpieza, las compras y la atención de los hijos - no supera la tercera parte del conjunto. Por el contrario, las mayores proporciones se concentran en la realización en forma compartida de estas tareas, siendo menor el porcentaje de mujeres que ocasionalmente o nunca se ocupan de las labores domésticas, correspondiendo a este grupo los mayores niveles educativos y las más altas categorías ocupacionales, es decir, a medida que se asciende en la escala social; esto no implica un traspaso de tales funciones a los restantes miembros de la familia, sino por el contrario la posibilidad de pagar a otros para que realicen el trabajo de reproducción. El otro grupo que se desvincula de las tareas domésticas casi totalmente son las jóvenes solteras, las que en su mayoría conviven con su familia de origen.

Entre las pocas funciones domésticas que se les asignan a los hombres en la definición de roles de género está la realización de reparaciones en el hogar y, en este caso, la proporción de las mujeres que se deresponsabilizan de tales tareas supera las tres cuartas partes de la muestra.

Aporte al ingreso familiar

También su contribución al ingreso de su grupo de convivencia varía en función de la situación familiar de las mujeres. Las más jóvenes, que conviven, en su mayoría, con su grupo de origen reservan su ingreso para sus propios gastos personales o aportan una proporción muy reducida del mismo (47% de las menores de 25 años). Por el contrario, las mujeres que viven solas con o sin hijos, son las únicas responsables del mantenimiento de sus hogares, razón por la cual invierten en ellos la totalidad de sus ingresos. Finalmente, las que conviven con sus cónyuges e hijos, contribuyen al ingreso familiar en partes equivalentes. (Ver en Anexo gráfico n° 5: AFC).

En términos de categorías ocupacionales, la magnitud del ingreso que se aporta tiende a decrecer a medida que se asciende en la escala social. (ver tabla n° 11 en Anexo)

Roles femeninos y masculinos: algunas opiniones.

Las prescripciones acerca de los roles de género han establecido por años cuáles eran las funciones que correspondían a unas y otros, encargando del cuidado de lo doméstico –atención de la casa y de los hijos- a las mujeres y responsabilizando al hombre de la provisión de los bienes necesarios para el sostenimiento de la familia.

El curso del tiempo y el cambio de las sociedades ha hecho que tal situación se modificara, actualmente la mayoría de los hogares tienen dos proveedores, y en muchos de ellos además del ingreso se socializan las tareas propias de este ámbito. En otras, quizá la mayoría, la mujer continúa siendo la principal depositaria de la carga doméstica, siendo la colaboración del hombre en este aspecto, mínima y vista sólo como una cooperación de buena voluntad. Sabido es que para que algunas prácticas sociales se modifiquen es necesario que primero se modifiquen las representaciones ideológicas referidas a tales prácticas. También, que tales representaciones ideológicas, -el *habitus* en terminología de Bourdieu- permiten establecer relaciones inteligibles y necesarias entre dichas prácticas y las situaciones a las que le aportan sentido, con arreglo a unas categorías de percepción y apreciación producidas por una condición objetivamente perceptible. Tales *habitus*, son subsidiarios de las condiciones de clase, en tanto constituyen el elemento unificador y generador de prácticas, para un conjunto de agentes que se encuentran situados en condiciones de existencia homogéneas.

Es también conocido, y ya lo hemos señalado anteriormente, que son los niveles superiores de la escala social quienes se muestran más proclives a adoptar los nuevos valores éticos que van surgiendo con el cambio de las sociedades, cuestión que se advierte de modo notable en cuanto hace a las ideologías con respecto al género.

Dada la concordancia encontrada entre niveles educativos alcanzados y posicionamiento en la escala social, nos interesó considerar el modo cómo se distribuían las distintas percepciones acerca de cuáles eran las funciones que correspondían a cada uno de los sexos al interior de la organización familiar. Entendíamos, que todas aquellas posiciones que circunscribían lo doméstico a las funciones propias de las mujeres, excluyendo de las mismas a los hombres, asumían una perspectiva tradicional acerca de los roles y que, por el contrario, quienes propiciaban un reparto más igualitario de las tareas, representaban visiones más progresistas acerca de este tema. En efecto, hemos encontrado que las mujeres con mejores niveles educativos, pero también las de menor edad, acuerdan con modelos más democráticos, en los que se comparten las distintas funciones, vinculadas con la atención de los hijos en caso de enfermedad, la administración del presupuesto, la realización de los arreglos del hogar e incluso algunos comportamientos relacionados con el uso social, como hacerse cargo de las cuentas del restaurante. Por el contrario, las posiciones más tradicionales, con una clara separación entre lo que compete a cada uno se encuentra en mayor proporción entre las mujeres de mayor edad o quienes poseen una menor escolarización. (Ver en Anexo Gráfico nº 6 - AFC).

* * *

Bourdieu ha mostrado la incidencia del *habitus* de clase en las prácticas sociales, destacando que cada persona al nacer reconoce un curso de vida específico, suerte de trayectoria trazada socialmente en tanto va articulando los aspectos biográficos con los que derivan de sus pertenencias sociales específicas a lo largo del tiempo. Según esto, existirían un conjunto de posiciones a las que los distintos grupos sociales tendrían mayor o menor acceso a partir, precisamente, de su situación en la estructura de clases y de la estructura que, al mismo tiempo, presentan los mercados de trabajo y dentro de la cual se desarrollan las vidas laborales de los trabajadores, es decir, que existiría vinculación entre los procesos individuales y sociales (niveles micro y macro) en la estructuración de las trayectorias vitales, las que aparecen como una sucesión de posiciones sociales e implican cierta reconversión/reproducción de su capital patrimonial. Estas posiciones que ocupan los individuos no suponen un desplazamiento al azar en el espacio social (Bourdieu, 1998)¹¹, sino que el mismo está determinado/condicionado por las fuerzas y mecanismos que lo estructuran y que contribuyen a configurar la trayectoria individual. El otro factor proviene del campo individual, es decir del conjunto de propiedades y volumen de capital heredado (capital social y cultural) que la persona posee y que actúan sobre

¹¹ Bourdieu, 1998. *La distinción*. Op. cit. 122

las fuerzas del campo: bajo la apariencia de trayectorias individuales se descubren trayectorias sociales, que son en definitiva trayectorias de clase y que configuran un conjunto limitado de trayectos típicos que son recorridos por aquellos que heredan un determinado capital.

Los datos presentados permiten corroborar estas consideraciones. La posición laboral que ocupan estas mujeres no es una cuestión debida al azar. El capital social y cultural de la familia de origen, tiene fuerte incidencia en los procesos de incorporación al mercado de trabajo, siendo en general más satisfactorias cuando ésta ostenta un mejor nivel cultural. En algunos casos se debe a las vinculaciones personales que los padres tienen y que en sociedades como la nuestra, marcadamente tradicionales, adquieren particular relevancia.

A la vez, el mayor nivel educativo de los padres condiciona el comportamiento en relación con la formación de su descendencia, que aumenta su importancia a medida que se asciende en la escala social. En este sentido, la educación - definida como una forma de capital social y cultural - deviene un factor fundamental para lograr el progreso personal y la movilidad social, ya sea a través de un mejor ingreso o de mayor prestigio ocupacional, los que desigualmente distribuidos constituyen elementos del sistema de estratificación social. De igual modo, los mejores niveles de calificación profesional, se acompañan de mejores condiciones laborales: ingresos, contratos, beneficios, horarios de trabajo. Por el contrario, las que abandonaron sus estudios tempranamente para incorporarse a las ocupaciones remuneradas debido a presiones de orden económico, ocupan puestos no calificados, pero también más precarizados.

Otro rasgo destacable es la edad media de cada grupo: las profesionales independientes y las que han realizado un recorrido ocupacional que les ha permitido ocupar cargos jerárquicos presentan en promedio mayor edad, que los grupos restantes. Esto debe asociarse, sin dudas, con el proyecto de carrera laboral que elaboran las mujeres universitarias que las lleva a no interrumpir ésta, independientemente de su estado civil o el nacimiento de los hijos.

Finalmente, la capacidad de negociación dentro del hogar – que se expresa en el modo cómo asumen hombres y mujeres su participación en el ámbito doméstico - también admite diferencias en términos de clase social y traduce en prácticas sociales las ideas que prevalecen acerca de los roles de género en cada uno de estos grupos.

Para terminar, recuperamos una de las ideas planteadas al comienzo acerca de la existencia de tantos modos de vivir la feminidad, como la cantidad de clases diferentes que existen en una sociedad. A partir de esta idea hemos intentado poner en evidencia la heterogeneidad que supone la experiencia laboral para las mujeres y en particular, aquellas que forman parte del grupo que se designa como económicamente activo y que en muchos casos hecha por tierra con algunos presupuestos acerca de su comportamiento, que se esgrimen con cierta premura y poco análisis pretendiendo legitimar, de este modo, pautas de exclusión en el momento de elegir aspirantes para determinados puestos.

El tema de la búsqueda de la equidad en un sentido amplio, no sólo económico, obliga a revisar los efectos de las políticas de desarrollo, las que en general se encuentran pensadas y diseñadas a partir de caracterizaciones y diagnósticos que no toman en cuenta las particularidades de los sujetos, y en tal sentido, y más allá de sus intenciones explícitas tienden hacia la homogeneización provocando efectos contradictorias y contraproducentes.

Anexo

Tabla n° 1a): Categoría ocupacional y nivel educativo del padre.

Categoría	Nivel educativo del padre				
	Prim. Inc.	Sec. Incom.	Terc. Inc.	Terciario C.	Universitario
No calificad	42.9	31.3	15.5	21.4	7.7
No M. Bajo	33.3	18.8	24.1	21.4	46.2
No M. Alto	9.5	20.0	29.3	35.7	38.5
Independent.	14.3	30.0	31.0	21.4	7.7
Total	21	80	58	14	26

Tabla n° 1b): Categoría ocupacional y categoría ocupacional del padre.

Categoría	No calificad	No M. Bajo	No M. Alto	Independiente	Total
No calificad	55.6	17.7	8.3	18.0	24.9
No M. Bajo	11.1	27.4	41.7	20.0	24.3
No M. Alto	4.4	27.4	33.3	34.0	24.9
Independent.	28.9	27.4	16.7	28.0	25.9
Total	45	62	36	50	193

Tabla n° 2: Categoría ocupacional y nivel educativo alcanzado.

Categoría	Prim y S. I	Sec/Terc I	Terciario C.	Universitario	Total
No calificad	54.9%	23.9	-	-	24.4
No M. Bajo	13.7	27.3	50.0	18.2	25.4
No M. Alto	1.9	17.0	28.6	78.8	24.9
Independent.	29.4	31.8	21.4	3	24.9
Total	51	88	28	33	200

Rupturas y permanencias en los roles de género

Tabla n° 3: Edad de inicio en la carrera laboral según categoría ocupacional alcanzada.

<i>Edad inicio</i>	No calificado	No manual bajo	No manual alto	Independiente	Total
Menos de 15 a.	22.4%	3.9%	-	14.0%	
De 15 y 20 a.	63.3%	54.9%	44.0%	52.0%	
+ de 20 años	14.3%	41.2%	56.0%	34.0%	
Total	49	51	50	50	

Tabla n° 4: Categoría ocupacional alcanzada según edad de inicio en la carrera laboral

<i>Categoría ocupación.</i>	Menos de 15 años	Entre 15 y 20 años	Más de 20 años	Total
No calificado	55	29	9.6	24.4
No manual bajo	10	26.2	28.8	25.4
No manual alto	-	20.6	38.4	24.9
Independiente	35	24.3	23.3	24.9
Total	20	107	73	

Tabla n° 5: Motivos por los que trabajan según categoría ocupacional.

<i>Motivos</i>	No calificado	No manual bajo	No manual alto	Independiente
Necesidad económica.	77.6	31.4	36.0	48.3
Complatar presupuesto	2.0	3.9	-	3.0
Independizarse	6.1	13.7	4.0	6.5
Desarrollo personal	14.3	51.0	60.0	41.8
Total	49	51	50	50











