# Argentina

## Trabajo remunerado y empoderamiento económico.

### Significaciones y estrategias de las mujeres en Argentina.

Norma Sanchís, Georgina Binstock

IDRC | CRDI
International Development Research Centre
Centre de recherches pour le développement international
Canada
ciedur
CEDLAS
Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Nacional de La Plata
ONU MUJERES
Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
Asociación LolaMora
Investigación y Capacitación para la Acción

*Elena Graciela Gómez*
*(Inspectora técnica de ANCAP)*
*Autora: Adriana Cabrera Esteve*
*Serie: Hijas de vidriero*
*Colectivo en blanca y negra*

Esta investigación fue realizada en el marco del proyecto **Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas,** apoyado y financiado por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) de Canadá. La coordinación del proyecto está a cargo del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR) y el Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad de La Plata, Argentina.

La finalidad del proyecto es mejorar la eficiencia y la eficacia de las políticas públicas para promover la equidad de género en los mercados de trabajo y mejorar las oportunidades económicas de las mujeres, a través de la investigación. Este estudio fue realizado en Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, Nicaragua, México y Uruguay.

Coordinadora general: Alma Espino

Coordinadora técnica: Soledad Salvador

Autoras: Norma Sanchís, Georgina Binstock

Esta publicación fue hecha con el apoyo de ONU Mujeres.

Corrección de estilo: Carina Gobbi

Diseño: Alejandra Balboa - 13 Comunicación

Junio, 2016

# Trabajo remunerado y empoderamiento económico.

## Significaciones y estrategias de las mujeres en Argentina.

Norma Sanchís, Georgina Binstock

## Resumen

Este estudio tiene como objetivo indagar sobre los obstáculos que enfrentan las mujeres para una inserción equitativa en el mercado laboral y, más específicamente, sobre cómo interactúan en su desempeño laboral las "restricciones intrínsecas" –que devienen de las construcciones de género–con las "restricciones impuestas" por el mercado y las políticas públicas. Ambas se analizan a la luz de las trayectorias laborales de las mujeres y su inserción en determinadas categorías ocupacionales. Para ello se trabajó con grupos focales y se realizaron entrevistas en profundidad a trabajadoras asalariadas y cuentapropistas, formales e informales.

Los resultados obtenidos permiten identificar la conciliación entre el trabajo remunerado y no remunerado como el mayor obstáculo, tanto intrínseco como impuesto, que deben enfrentar las mujeres en determinadas etapas de su vida con diversas estrategias que dependen de los recursos de que disponen. No obstante, este no es el único obstáculo. La capacidad para superar las restricciones y construir con relativa autonomía el itinerario laboral es una dimensión poco explorada del empoderamiento de las mujeres. Las expectativas frente al trabajo remunerado son de afirmación personal y autonomía a partir del acceso a ingresos propios, ya que una actividad laboral gratificante es fuente de autoestima y satisfacción personal.

La investigación permite explorar las significaciones que adquieren las políticas públicas de apoyo al acceso y desempeño laboral de las mujeres, como así también las carencias y desafíos pendientes.

# Índice

**I. Introducción** ..... 5
II. Marco conceptual ..... 8
III. Objetivos, metodología y muestra ..... 10
IV. Análisis de resultados ..... 14

**1. Contexto socioeconómico de Argentina** ..... 14

**2. Discursos sociales asociados a las mujeres y el trabajo remunerado** ..... 16

**3. Cambios en los modelos familiares: mandatos y aspiraciones en distintos contextos de crianza** ..... 22

**4. Las historias laborales: continuidades y rupturas** ..... 27

**5. Obstáculos a la participación y el desempeño laboral** ..... 44

**6. Trabajo remunerado y empoderamiento económico** ..... 61

**7. Políticas Públicas de apoyo al desempeño laboral de las mujeres** ..... 67

**V. Conclusiones** ..... 71

**Bibliografía** ..... 75

**Anexo** ..... 77

# I. Introducción

Es incuestionable que la participación de las mujeres en el mercado laboral en Argentina –en coincidencia con dinámicas similares en América Latina– tuvo una pronunciada tendencia ascendente en las últimas décadas que estaría frenándose en los últimos años. Los datos estadísticos y numerosos estudios corroboran esta aseveración. Si bien la participación era creciente desde décadas anteriores, es a partir de los años ochenta y sobre todo de los noventa que se afirma un comportamiento que relativiza el tradicional retiro de las mujeres en etapa reproductiva y el reingreso una vez alcanzada cierta autonomía de los/as hijos/as. Así, en paralelo con las reformas estructurales de la economía, en ese período se constata que las mujeres están dispuestas a cambiar los ciclos de ingreso y retiro, y a ingresar en el mercado de trabajo para quedarse.

Pese a la disminución de la demanda en los años noventa, las mujeres continuaron incrementando la participación a causa del desempleo. La crisis de 2001-2002 las encontró incursionando en diversas vías precarias con algunas formas novedosas de autosubsistencia. La posterior recuperación económica deja en claro que su participación se asienta en el acceso al empleo y, en buena medida, al empleo registrado.

Estos cambios coinciden con otras evidencias demográficas tales como el retraso de la edad del matrimonio o unión conyugal y del nacimiento del primer hijo o la primera hija, particularmente entre las mujeres más educadas, y el incremento en la tasa de divorcios. También coinciden con cambios sociales como el aumento de las expectativas de las mujeres por diversificar los roles de género socialmente asignados y la ampliación de su conciencia de derechos, y con cambios culturales que promueven su presencia en espacios antes exclusivamente masculinos.

Sin embargo, se constata la persistencia de disparidades con respecto a los hombres en la participación y el desempeño en el mercado laboral: segregación en ciertos tipos de actividades, mayor informalidad, menor cobertura de la seguridad social, menor cantidad de horas dedicadas al trabajo remunerado, mayores exigencias educativas para conseguir empleo formal, diferencias salariales, participación más intensiva en unidades productivas más pequeñas y menos tecnificadas, menor presencia encabezando la actividad emprendedora, mayores carencias de protección legal.

Estas diferencias no solo se dan en relación con los hombres sino también entre colectivos de mujeres según el nivel socioeconómico, con condiciones de mayor deterioro para las que pertenecen a hogares de menores ingresos y de niveles educativos inferiores.

En consecuencia, estas disparidades también se manifiestan en los resultados en términos de empoderamiento económico.
Factores culturales, valores y creencias asociados a las construcciones de género están en la raíz de esas limitantes, combinados con mecanismos de instituciones como el Estado o los mercados, que reproducen y producen estereotipos de género y retroalimentan los obstáculos para un ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El presente informe es parte del proyecto "Mejorando la participación femenina en el mercado laboral y el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas en América Latina", coordinado por CIEDUR y financiado por IDRC, realizado en ocho países de América Latina: Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Nicaragua y Uruguay. La coordinación para Argentina estuvo a cargo de la Asociación Lola Mora.

El objetivo general del proyecto fue avanzar en la identificación de los factores que obstaculizan un mejor desempeño de las mujeres en empleos de calidad y sus resultados en términos de empoderamiento económico, a fin de aportar al diseño de políticas más adecuadas para superar dichos obstáculos.

**El proyecto incluyó varias etapas:**
**1. Estudio cuantitativo:** La etapa cuantitativa (Sanchís y Katzkowicz, 2014) brindó una amplia información diagnóstica y probabilística sobre cómo operan para las mujeres las restricciones en la secuencia de ingreso a la actividad económica, ocupación, ubicación en una determinada categoría ocupacional (asalariada formal o informal, emprendedora por cuenta propia o con personal a cargo), dedicación horaria e ingresos. Estas características generan procesos diferenciales según la edad y el nivel de escolaridad alcanzado por las mujeres, los ingresos del hogar, la composición familiar, las cargas de cuidado de personas dependientes, el estado civil, la situación sociolaboral de la pareja, entre otras variables. No obstante, estas asociaciones no son mecánicas: el análisis cuantitativo evidencia comportamientos heterogéneos.

**2. Mapeo de políticas:** Con el propósito de identificar la acción del Estado que explícita o implícitamente impacta en la inserción laboral de las mujeres y su empoderamiento económico, se realizó un relevamiento de políticas y normativas vigentes en Argentina, y su contribución en términos de propuestas más equitativas para la participación de las mujeres (Foti y Sanchís, 2014).

**3. Estudio cualitativo:** Esta etapa, en la que se centra el presente informe, se propuso indagar en las significaciones y avanzar en el conocimiento sobre las elecciones, los obstáculos, las oportunidades, los valores y las estrategias que están por detrás de las trayectorias personales y los procesos sociales, a partir de la información recogida por medio de técnicas cualitativas aplicadas a mujeres trabajadoras asalariadas formales, asalariadas informales, cuentapropistas y emprendedoras. El énfasis estuvo puesto en

las experiencias en su desempeño en el trabajo remunerado y los logros obtenidos en términos de empoderamiento económico, y en desentrañar los significados y las estrategias que explican que similares características den paso a resultados heterogéneos.

El presente informe se organiza en cinco capítulos. Tras esta introducción, el capítulo II sintetiza el marco conceptual en el que se basa la investigación. El capítulo III detalla los objetivos, la metodología utilizada y las características de las mujeres que participaron en el estudio, tanto en los grupos de discusión como en las entrevistas en profundidad. El capítulo IV contiene los resultados de la investigación, dividido en siete secciones. La primera sección reseña la coyuntura socioeconómica y las tendencias en la participación femenina en el mercado laboral en las últimas décadas, que brindan el contexto social y económico para interpretar los resultados obtenidos. Seguidamente, y a partir del análisis de los grupos de discusión con mujeres trabajadoras, se examinan las imágenes y los discursos sociales vigentes sobre los roles y modelos de organización familiar, las restricciones y los obstáculos para la participación laboral femenina y las significaciones del trabajo remunerado y el empoderamiento económico.

A partir de allí se incluyen los resultados obtenidos de las entrevistas en profundidad, con mujeres con distinta inserción laboral: asalariada formal (AF), asalariada informal (AI), trabajadora por cuenta propia o cuentapropista (TCP) y microemprendedora (E). La tercera sección describe los contextos de crianza, y la división y organización del trabajo remunerado y no remunerado en los hogares de las entrevistadas. La cuarta sección reconstruye las trayectorias laborales de las mujeres, teniendo en cuenta las condiciones y los condicionantes que fueron facilitando u obstaculizando su acceso y permanencia en empleos de calidad. Aquí se distingue a las mujeres con trayectorias laborales continuas y las que presentan trayectorias laborales interrumpidas, principalmente a partir de la maternidad, y se adentra en los contextos específicos en los que toman decisiones laborales. La quinta sección focaliza la atención en los diversos obstáculos “intrínsecos” e “impuestos” a los que se enfrentan las mujeres a lo largo de su trayectoria laboral, que son vividos como específicos y diferentes de los que enfrentan los hombres.

Especial importancia se da a la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado, particularmente el vinculado al cuidado de los/as hijos/as, ya que constituye una de las restricciones más importantes.

En la sexta sección se explora el impacto del trabajo remunerado en el empoderamiento económico de las mujeres, y cómo dicho impacto difiere en función de otros aspectos que caracterizan la satisfacción laboral y el empoderamiento. Y, por último, la séptima sección se centra en la presencia del Estado por medio de políticas de promoción y apoyo a lo largo de la trayectoria laboral de las mujeres. Se consideran asimismo las respuestas de las mujeres como destinatarias de dichas políticas. Finalmente, el capítulo V sintetiza los resultados y plantea las conclusiones del estudio.

# II. Marco conceptual

El estudio se fundamenta en el marco conceptual desarrollado por Kabeer (2008 y 2012) que propone la idea de "estructuras de restricción" para analizar las diferencias en la inserción y el desempeño laboral de mujeres y hombres. Estas diferencias refieren a reglas, costumbres, creencias y valores que derivan en comportamientos diferenciales moldeados por los patrones de feminidad o masculinidad vigentes en distintas sociedades y momentos históricos. Estos estereotipos se reproducen y producen mediante mecanismos "portadores de género" de instituciones como Estados y mercados, reforzando inequidades de género.

El avance en la identificación de las restricciones que enfrentan las mujeres en el mercado laboral facilita su transformación por medio de políticas que las reconozcan y las reduzcan o eliminen. Esta tarea es esencial porque, como explica Heintz (2012), "el crecimiento inclusivo no es posible si se mantienen las restricciones para una mejor participación femenina".

La categorización de Kabeer (2012, basado en las teorías de Whitehead, 1979) distingue entre restricciones "intrínsecas" e "impuestas." Las primeras son las normas, las creencias y los valores que caracterizan los comportamientos y las relaciones sociales y familiares, y configuran modelos dominantes que adscriben a mujeres y hombres roles y responsabilidades distintas. Generalmente, aquellas actividades asociadas a los modelos femeninos se colocan en posiciones menos jerarquizadas y se les otorga un valor inferior.

Estas construcciones de género definen la distribución del trabajo reproductivo, el desempeño de hombres y mujeres en el ámbito productivo y la segregación del trabajo en el mercado laboral, como la adjudicación de determinadas actividades y el reconocimiento de cualidades y capacidades diferenciales a unos y otras.

Por otro lado, las restricciones "impuestas" se asocian a los Estados y los mercados, supuestamente neutrales, pero que en realidad funcionan como "portadores de género", en tanto reflejan y reproducen ideas preconcebidas sobre la masculinidad y la feminidad, tomando estos como aspectos dados en las reglas, los procedimientos y las prácticas, y no como construcciones sociales. Las restricciones "impuestas" se expresan en las preferencias de la demanda por un determinado sexo para ciertas actividades, en las normas culturales y regulaciones legales que definen el acceso y control de recursos (tierras, capital, crédito, tecnología, etc.), el diseño del sistema urbano de transporte o en la elección de horarios para determinadas actividades como la capacitación.

Las restricciones relacionadas con el género –tanto las intrínsecas como las impuestas– constituyen el fundamento de muchas de las inequidades observadas en el mercado laboral, incluyendo la segregación de empleos por género. Pero también la persistencia de la carga desproporcionada del trabajo reproductivo no remunerado incide de manera significativa en la participación de las mujeres en el mercado laboral. Kabeer (2008) encuentra que las estructuras de restricciones operan de forma más intensa en las mujeres con responsabilidades familiares (especialmente aquellas con niños/as pequeños/as) y son más severas cuando el ingreso es insuficiente para contratar servicios de cuidados.

Kabeer (2012) desarrolla su marco teórico tanto para mujeres emprendedoras como para trabajadoras asalariadas, diferenciando en ambos casos la condición formal o informal del empleo. Esta autora concluye que si bien cualquier tipo de participación en el mercado laboral tiene un impacto positivo sobre el empoderamiento de las mujeres, los empleos formales o semiformales aumentan ese impacto, en tanto los formales generalmente ofrecen mayor remuneración, estabilidad y valoración social, y acceso a la seguridad social. Respecto a los empleos informales, sugiere que sus efectos positivos serán mayores que los del trabajo familiar no remunerado, en tanto permiten mantener algún control sobre los ingresos y entrar en el dominio público.

La presente investigación busca clarificar cuáles son las características personales, de los hogares y de las instituciones que operarían como restricciones y estarían contribuyendo a determinar las elecciones (posibilidades) de las mujeres argentinas en su participación en el mercado laboral.

# III. Objetivos, metodología y muestra

**Los objetivos de la presente etapa son:**

• Indagar en la historia de vida y laboral de las mujeres y su asociación con el contexto familiar y socioeconómico, así como promover la identificación que hacen las entrevistadas de tendencias recientes en los procesos socioeconómicos e institucionales que retroalimentan las construcciones de género.

• Explorar la percepción y las significaciones que adquieren para las mujeres el trabajo remunerado, el empoderamiento económico y su asociación con la pobreza y la inequidad.

• Indagar sobre de las restricciones que condicionan la participación laboral de las mujeres, la segregación ocupacional, el trabajo precario y los bajos niveles de ingreso. Específicamente, explorar las significaciones y percepciones respecto de la edad, el nivel educacional alcanzado, el nivel de ingresos del hogar, la división sexual del trabajo, las cargas familiares, la relación con la pareja, entre otros factores, como limitantes del desempeño laboral.

• Indagar las elecciones y estrategias desarrolladas por las mujeres –y los motivos en que se sustentan– referidas a la participación en el trabajo remunerado, el empoderamiento económico, la división sexual del trabajo y los roles de género asignados.

• Elaborar tipologías de trabajadoras según su ubicación en la estructura socioeconómica, la etapa del ciclo de vida personal y familiar, las estructuras de restricción percibidas en el desempeño de su vida laboral, los significados que adquieren y las actitudes y estrategias que se desarrollan para enfrentar esas restricciones.

• Profundizar en los impactos de las políticas sociales y económicas en la vida familiar y laboral de las mujeres e indagar sobre del grado de percepción de demandas no satisfechas.

**La investigación procurará dar respuesta a interrogantes tales como:**

• ¿Cuál es la percepción de los patrones de género que estructuran (y limitan) las vías para conseguir un trabajo decente y una carrera profesional en contextos diversos?

• ¿Qué valores, significados y actitudes se asocian con el empoderamiento económico y con el trabajo remunerado?

• ¿Cuáles son las elecciones, las estrategias y los recursos que contribuyen a reforzar o a atenuar las estructuras de restricciones (intrínsecas o impuestas) que enfrentan las mujeres?

• ¿En qué se apoyan sus decisiones para la participación laboral: en la obtención de empleo, en el desempeño en determinada categoría ocupacional, en la intensidad horaria dedicada al trabajo remunerado?

• ¿Las mujeres eligen trabajos de mala calidad y baja remuneración porque estos se caracterizan como “trabajos femeninos,” o es un resultado de restricciones que las llevan a seleccionar empleos que sean “amigables” respecto a sus responsabilidades familiares y a los estereotipos de género? ¿Qué opciones son preferidas y en qué se fundamentan? ¿Qué estrategias diferenciales desarrollan algunas mujeres para situarse en determinados empleos y obtener resultados más satisfactorios?

• ¿Cómo se toman las decisiones económicas familiares y qué influencia tiene la negociación en la pareja en las elecciones y decisiones de las mujeres?

# Metodología

El proyecto "Mejorando la participación femenina en el mercado laboral y el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas en América Latina" desarrolló una estrategia metodológica que incluye la combinación del diagnóstico macrosocial como asociación estadística entre variables, la aplicación de modelos econométricos para evaluar la probabilidad de esas asociaciones y la indagación cualitativa sobre valores individuales, y su conexión con los comportamientos y sus resultados en el sistema social. Por ese motivo, una vez realizado el análisis cuantitativo para caracterizar los fenómenos estudiados, se avanzó con el estudio cualitativo para tratar de entender esas características y los procesos que suponen. Esta combinación metodológica permitió aumentar la creatividad en la conceptualización del proceso recorrido para la obtención de determinados resultados (acceso al trabajo remunerado, discriminación, condiciones laborales formales o informales, diferentes categorías ocupacionales, grados de satisfacción y niveles de éxito en la actividad económica) y la ampliación y profundización del conocimiento acerca de las vías en que las dimensiones personales y subjetivas de las trabajadoras interactúan con las condiciones de la demanda externa.

**Específicamente, la investigación utilizó la metodología cualitativa para aumentar el conocimiento sobre:**

- Los patrones de género y las diferencias en los roles en el ámbito familiar. La distribución del trabajo remunerado y de las tareas no remuneradas del hogar, según género.
- Las percepciones de las trabajadoras sobre las restricciones que enfrentan en su participación en el mercado laboral y los significados que ellas asignan a dichas restricciones en relación con sus motivaciones, comportamientos y valores.
- Las variables que introducen cambios y diferencias en las restricciones que enfrentan las trabajadoras. (Por ejemplo, en cuanto a la situación familiar: el estar casada, la presencia de hijos/as pequeños/as en el hogar, el nivel educativo alcanzado, la edad, etc.)
- Las estrategias y los mecanismos utilizados para atenuar o compensar las restricciones vinculadas a la participación femenina en el mercado laboral.
- Las expectativas hacia políticas públicas que podrían contribuir a fortalecer una participación laboral más equitativa.

Para la implementación de la etapa cualitativa se aplicaron dos técnicas complementarias: grupos de discusión y entrevistas en profundidad a mujeres trabajadoras insertas en distintas categorías ocupacionales.

Mediante los grupos de discusión, se intentó aprehender el discurso social dominante (el "sentido común") respecto de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y los desafíos que esta implica, y también las contradicciones y tensiones presentes en dicho discurso. La discusión grupal entre mujeres trabajadoras tuvo por

objetivo indagar sobre de las significaciones del trabajo remunerado y las valoraciones sociales, familiares, de la pareja y de los/as empleadores/as, en las que se desenvuelven los comportamientos laborales. La coordinación de los grupos[1] , de manera abierta y flexible, procuró sondear sobre las motivaciones de las participantes, sus creencias e ideales relacionados con el trabajo remunerado, e indagar hasta qué punto las estrategias personales aparecen condicionadas por el control social del entorno.

En una segunda instancia, se realizaron entrevistas individuales no estructuradas[2] , en profundidad, a mujeres insertas en distintas categorías ocupacionales. Estas entrevistas se centraron en la historia personal y la trayectoria laboral, las experiencias, preferencias, decisiones y estrategias con respecto al trabajo remunerado y los resultados económicos y personales que resultaron de ellas. La indagación tanto grupal como individual se desarrolló de manera libre sobre la base de una guía temática no estructurada que respondió a los objetivos del estudio y que permitió la organización y secuencia de los temas de indagación. Al inicio de las entrevistas se registraron datos "duros" relacionados con variables demográficas clasificatorias (edad, estado civil, presencia de hijos/as menores en el hogar, categoría ocupacional, etc.). Puede encontrarse el detalle de las participantes en los grupos y las entrevistas en el Anexo.

En total se coordinaron dos grupos: uno integrado por trabajadoras asalariadas formales e informales (TA) y otro integrado por mujeres que trabajan por cuenta propia (TCP) y emprendedoras (E).Los grupos estuvieron integrados por 11 y ocho mujeres respectivamente, seleccionadas sobre la base de criterios relativamente homogéneos en cuanto a las características de las participantes. Si bien la única condición de selección fue la categoría ocupacional, de manera espontánea –y coherente con la información descriptiva de la etapa anterior– estas categorías aparecieron asociadas a otras variables: las TA presentaron mayor nivel educativo, menor edad, mayor presencia de hijos/as menores y pertenencia a hogares de ingresos medios. Las TCP tenían niveles educativos inferiores, mayor edad, hijos/as ya transitando la juventud o adolescencia, e inserción en hogares de menores ingresos[3].

Más específicamente, las trabajadoras asalariadas tenían en el momento de la participación en los grupos entre 22 y 41 años, salvo dos casos de alrededor de 50 años. Cuatro de ellas tenían educación universitaria o terciaria y, excepto una, el resto había completado la educación secundaria. Solo tres entrevistadas vivían en pareja, mientras que las ocho restantes lo hacían con sus hijos/as u otros familiares. Estas últimas aportaban el principal ingreso familiar, en dos casos los ingresos de ella y de la pareja eran equivalentes y solo en un caso el principal aportante era el compañero.

[1]La coordinación de los grupos estuvo a cargo de Norma Sanchís.
[2]Las entrevistas individuales fueron realizadas por: Georgina Binstock, Gabriela Costagliola, Erica Lander, Mariela Pena y Norma Sanchís.

En referencia a las trabajadoras por cuenta propia, en todos los casos se trató de mujeres de más de 40 años (salvo una de 35); solo tres de ellas tenían estudios secundarios completos, mientras que el resto no había logrado completar ese nivel. Al igual que las asalariadas, la proporción de quienes vivían en pareja era baja (dos sobre ocho); en esos casos, el principal aportante al hogar era el compañero.

En cuanto a las entrevistas en profundidad, un equipo de cuatro profesionales especializadas realizó un total de 33 entrevistas a seis trabajadoras asalariadas informales (AI), 16 asalariadas formales (AF) y 11 cuentapropistas o emprendedoras microempresarias. En cada segmento se procuró una relativa homogeneidad, evitando posiciones extremas en cuanto a la edad (menores de 25 años y mayores de 60), nivel educativo y situación socioeconómica. Respecto a las responsabilidades familiares, la muestra incluyó mayoritariamente a mujeres que en algún momento de su vida hubieran tenido personas dependientes a cargo. El número definitivo de entrevistas se ajustó de acuerdo con el criterio de saturación de la información. Las entrevistas tuvieron una extensión mínima de 60 minutos, superado en algunos casos las dos horas.

**El trabajo de campo se desarrolló entre los meses de junio, julio y agosto de 2015 de la siguiente manera:**
A fin de seleccionar a las participantes, se realizaron acuerdos de colaboración con organizaciones de base locales, instituciones barriales y el programa de extensión de la Universidad Nacional de Quilmes para contactar a las trabajadoras. Los pasos a seguir para el reclutamiento de participantes fueron: la identificación de estrategias de reclutamiento de entrevistadas (contactos e invitaciones), el acuerdo libremente decidido para acceder a la entrevista, la transmisión a las entrevistadas de los objetivos globales del estudio para lograr su confianza e involucramiento en el proyecto. La recolección de información tomó en cuenta consideraciones éticas para proteger la confidencialidad, privacidad e integridad de las informantes.

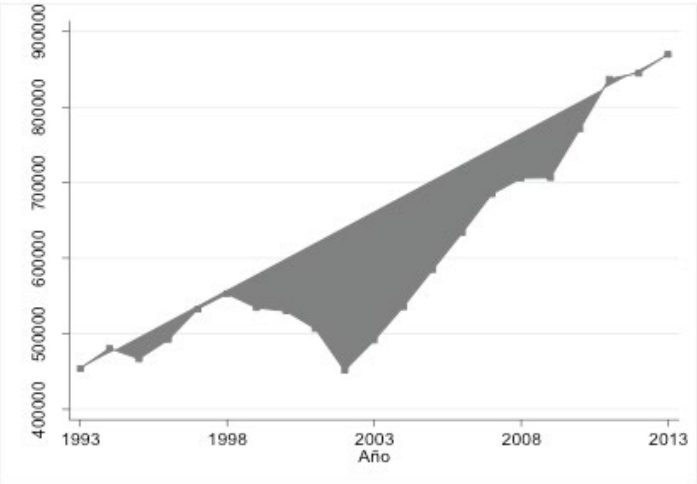
Los contenidos de las entrevistas fueron grabados y luego cada entrevistadora realizó un informe organizando matrices para facilitar la lectura vertical por temática y la lectura horizontal por entrevista individual. Sobre la base de esta información, se desarrollaron las categorías de análisis que permitieron acceder a la construcción de patrones de comportamiento, percepciones y expectativas con relación al trabajo remunerado.

[3]Estos perfiles son coherentes con las conclusiones acerca de las probabilidades de inserción por categoría ocupacional que arrojó el análisis econométrico realizado en la etapa cuantitativa del presente proyecto: “Obstáculos para la inserción laboral equitativa y el empoderamiento económico de las mujeres” (Sanchís y Katzkowicz, 2014).

# IV. Análisis de resultados

A partir de la profunda crisis económica, institucional y social que atravesó Argentina en los años 2001 y 2002, producto de reformas estructurales inscriptas en la ortodoxia neoliberal aplicadas durante los años noventa, se abrió un período de recuperación económica y de aplicación de políticas distributivas con fuertes repercusiones en el orden social y la vida personal de la ciudadanía. Resulta pertinente entonces consignar la evolución de algunos indicadores "duros" que constituyen el contexto de las experiencias de vida, los significados y los valores relevados y analizados en este informe. A continuación se sintetizan los principales datos económicos y sociales que caracterizan el período en que transcurren las trayectorias personales, familiares y laborales de las entrevistadas.

**Gráfica 1. Evolución del PIB (en millones de pesos) en los últimos 20 años. Período 1993-2013 a precios constantes de 2005**



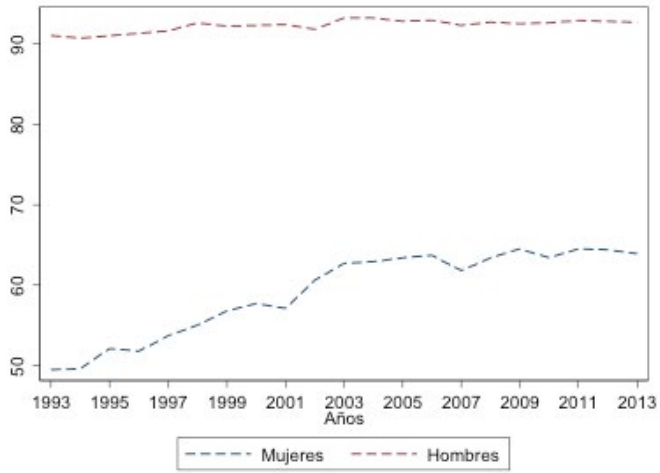

Fuente: Banco Mundial, World Development Indicators, 1993-2013

## 1. Contexto socioeconómico de Argentina

La coyuntura económica que condiciona la dinámica del mercado laboral presentó, a fines del siglo XX y comienzos del XXI, grandes oscilaciones con períodos hiperinflacionarios y crecimiento intermitente que alcanza un mínimo histórico en el año 2002, para luego comenzar una fase de recuperación. Desde el año 2003 hasta el 2013, el PIB presentó un crecimiento promedio anual de casi 6%. La Gráfica 1 refleja la magnitud de dicha evolución para los últimos 20 años.

La participación en el mercado de trabajo durante ese período muestra importantes diferenciales por sexo. En principio, como puede apreciarse en la Gráfica 2, mientras que la tasa de actividad de los hombres se mantuvo relativamente estable, la de las mujeres presentó un incremento notable (14,3 puntos porcentuales).

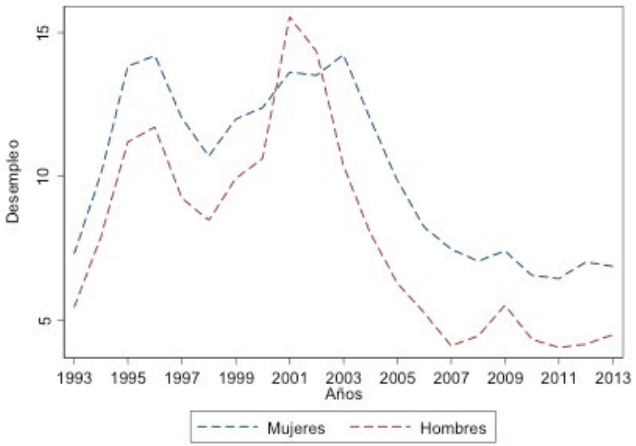
**Gráfica 2. Tasa de actividad según sexo en los últimos 20 años. Período 1993-2013**




Fuente: Elaboración propia con base en estadísticas de la Base de Datos Socio-Económicos para América Latina y el Caribe (SEDLAC, por su sigla en inglés) 1993-2013

También el desempleo mostró comportamientos diferenciales. Si se observa la Gráfica 3, se puede ver que salvo durante la crisis de 2001 y 2002, período en que se invierte la tendencia, las tasas femeninas fueron superiores a las masculinas.

**Gráfica 3. Tasa de desempleo según sexo en los últimos 20 años. Período 1993-2013**

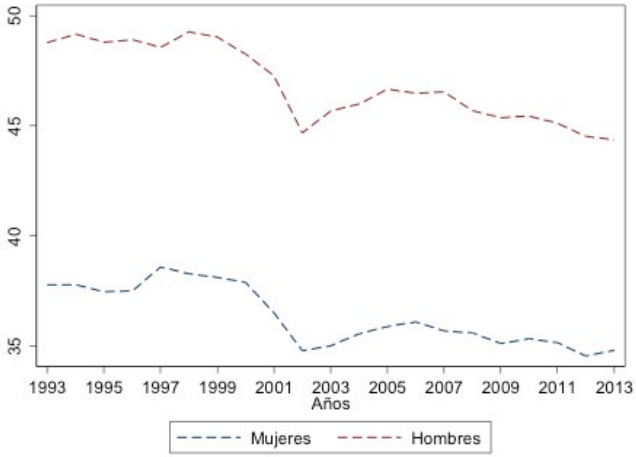



Fuente: Banco Mundial, World Development Indicators, 1993-2013

Existen también diferencias según nivel educativo: las mujeres en la Población Económicamente Activa (PEA) son relativamente más educadas que los hombres.

Respecto a la dedicación horaria en el trabajo remunerado, aunque con tendencia decreciente para ambos sexos, históricamente los hombres dedican mayor cantidad de tiempo que las mujeres. Así puede observarse en la Gráfica 4.

**Gráfica 4. Evolución de las horas semanales de trabajo remunerado según sexo. Período 1993–2013**




Fuente: Elaboración propia con base en estadísticas de la SEDLAC 1993-2013

Más allá de los períodos de auge o recesión, la tendencia incremental de participación de las mujeres se sostuvo, aun cuando persiste una notoria diferencia con los niveles de actividad de los hombres y –en una medida mucho menor– entre las tasas de ocupación. Estas tendencias inciden sin duda en las actitudes y valoraciones hacia el trabajo remunerado de las que dan cuenta los contenidos del trabajo de campo realizado. El presente estudio se inserta en el contexto

socioeconómico que se abre a partir de la superación de la crisis 2001-2002 y el período posterior de alrededor de una década, caracterizado por el crecimiento económico, el descenso de las tasas de desempleo, el incremento de la actividad femenina y la impronta distributiva de las políticas, que impregna las significaciones del trabajo remunerado y los obstáculos que se identifican para el desempeño laboral.

**2. Discursos sociales asociados a las mujeres y el trabajo remunerado**

El imaginario social registra los episodios de inestabilidad económica que significaron cuotas importantes de insatisfacción, pobreza y sufrimiento para buena parte de la población como la hiperinflación de 1989, la apertura indiscriminada de la economía en los años noventa con una consecuente destrucción de empleo, las secuelas de la crisis de 2001-2002 y el default de la economía: devaluación drástica de la moneda por la ruptura de la convertibilidad cambiaria, la pérdida de los depósitos bancarios, el quiebre de empresas y la destrucción de empleos, entre otros. Las huellas traumáticas de estos episodios dieron lugar a cambios en las aspiraciones, actitudes y prácticas de la población.

Las prácticas y los comportamientos que se desenvuelven en contextos y condiciones socioeconómicas dadas están moldeados por ideales inscriptos en el imaginario social que los condicionan. Pero este imaginario no es inmutable, por el contrario, está impactado por las transformaciones en las prácticas, en un proceso de ida y vuelta históricamente condicionado.

Con el propósito de abordar los discursos sociales vigentes, sus tensiones y contradicciones, así como sus transformaciones y persistencias, se realizaron dos grupos de discusión de mujeres insertas en el mercado laboral, con la categoría ocupacional como única condición relevante en la selección de las integrantes: ser trabajadora asalariada (TA) o ser trabajadora por cuenta propia (TCP).

La indagación grupal permitió identificar una diversidad de opiniones, actitudes y valores de mujeres que participan en el mercado laboral, que constituyen imágenes y discursos sociales vigentes e impresos en el entorno social en que ellas se desenvuelven y que condicionan sus comportamientos y experiencias.

Al respecto, si el contexto socioeconómico del actual momento histórico ha sufrido cambios drásticos en un lapso relativamente breve, con instancias no poco contradictorias y traumáticas, también son muy notorias las transformaciones de marcos valorativos que configuran ideales de proyectos que moldean las elecciones y la vida de las mujeres. El análisis de los contenidos de la discusión grupal estuvo dirigido a captar esas transiciones.

Ambas sesiones grupales se iniciaron con la propuesta de mencionar en forma espontánea significados asociados al concepto de trabajo. Este ejercicio puso en evidencia una clara diferenciación entre las TA y las TCP, probablemente ligada a la calidad del trabajo remunerado que desempeñaban. En efecto, para las asalariadas la idea de trabajo remite a contenidos de “independencia”, “prosperidad”, “dignidad”, “tiempo”, “capacidad”. Las cuentapropistas por su parte asociaron con contenidos de “subsistencia”, “desgaste”, “cansancio”, “sacrificio”, “anhelo”, “poner el cuerpo”, “dedicación”, con una carga negativa, pero también con la idea de “satisfacción”, como valoración positiva.

Cabe destacar la existencia de un consenso amplio respecto de los cambios en los roles que desempeñan las mujeres y las transformaciones familiares del momento actual, que se traducen en afirmaciones respecto del debilitamiento de los modelos tradicionales, de la ruptura de estereotipos, la ausencia de modelos o la coexistencia de varios modelos simultáneos. Es posible que estas perspectivas de transformación se hayan fortalecido con las normativas y políticas de los últimos años hacia el reconocimiento de familias (matrimonio igualitario) e identidades de género no tradicionales.

En este marco, se destaca un discurso claramente potenciador, igualitarista, casi omnipotente, que configura un horizonte muy amplio de capacidades y posibilidades para las mujeres, del que son portadoras sobre todo las del grupo de trabajadoras asalariadas (GTA), pero que también se insinúa en las del grupo de trabajadoras por cuenta propia (GTCP). Así, se recorta una imagen de mujer que aspira a una independencia económica y más aún, a vivir con autonomía sintiéndose segura y afirmada, una mujer con proyectos de crecimiento personal, autosuficiente, que no se somete. También, que es capaz de desempeñarse en tareas no tradicionalmente femeninas (como la construcción, la electricidad, etc.)

*"Es la mujer la que prospera, la que siempre busca, la que siempre está motivada, es la que revoluciona muchos cambios, pero es la misma mujer que a pesar de tener estos espacios, dentro de su mismo trabajo no se deja… genera su propia autonomía, no es solo la independencia económica, es la autonomía de la mujer como ser humano igual al otro".* (GTA).

*"Las mujeres que son independientes, que se desarrollan profesionalmente y que quieren ser madre sola por decisión, no es la mamá soltera porque el hombre no se hizo cargo, sino porque ella está segura económicamente, profesionalmente, y a los 38 o 40 años dice puedo y puedo sola, aunque va a tener miedos naturales, lo hace, algo que antes era señalado y que hoy…".* (GTA).

*"Mi experiencia fue en el 2001 por ejemplo, yo estaba en un taller y trabajaba, me iba a las seis de la mañana y llegaba a las diez de la noche a mi casa, era 12 horas estar en un taller, (y un día dije) hasta acá llegó mi paciencia, estaba pasando un año difícil porque me estaba separando del padre de mis hijas, yo estaba totalmente sola… pero tengo una máquina ahí, me pongo a hacer lo que sea, aprendí, porque caí, me levanté pero siempre con mi trabajo autogestivo, y yo me mantengo con lo que tengo. Me compré una casa con lo que yo tengo. Entonces, se puede".* (GTCP).

Esa mujer idealizada es inclusive más capaz que los hombres:

*"Hay desigualdad del crecimiento que está teniendo la mujer con respecto al avance que está teniendo el varón. La realidad es que estamos ganando mucho más campo y estamos teniendo mucha más relevancia las mujeres del avance que está teniendo el hombre, porque la realidad es que le estamos ganando mucho terreno. Creo que la mujer tiene esa capacidad, al ya estar implícito el hecho de que vos tenés que ocuparte de todo y la realidad es que el hombre no está acostumbrado. Ellos tienen una visión más limitada".* (GTA).

Corroborando esta imagen potenciadora, se identifica a las mujeres como el principal sostén en la crisis de 2001, que frente a la imperiosa necesidad de subsistencia no bajaron los brazos sino que desarrollaron distintos recursos y estrategias para tener ingresos, con emprendimientos de comida, costura, venta callejera y otros.

Aunque de manera mucho menos decidida que entre las mujeres, habría ciertas tendencias de cambio en los roles masculinos, sobre todo entre los hombres más jóvenes, que se hacen más cargo de los/as hijos/as.

Pero inclusive en estos casos, persisten prejuicios sociales sobre el debilitamiento del estereotipo viril.

La impronta renovadora se confronta con experiencias en distintos campos que indican la persistencia de modelos tradicionales que traen aparejadas tensiones y conflictos con los nuevos desempeños de las mujeres.

La síntesis sería: la mujer cambia, pero el modelo (y el mandato) persiste.

La autonomía y el empoderamiento de las mujeres encuentran límites en las actitudes de los hombres. Estas pueden ser más o menos restrictivas o evasivas. En la perspectiva de las restricciones, los hombres obstaculizarían el desempeño laboral y personal de las mujeres para reafirmar su rol tradicional de proveedores de la familia, y mantener así poder y capacidad de decisión. En esta línea se asocian comportamientos de control de los tiempos, las salidas, las actividades y las decisiones de las mujeres, que pueden incluso derivar en la prohibición de que ellas trabajen, y en violencia. Formas más sutiles de control se expresarían en la desvalorización y falta de credibilidad en la capacidad emprendedora de las mujeres.

*"Generalmente el machismo del hombre es ´yo trabajo, yo traigo la plata, entonces yo decido´. Y la mujer pierde ese lugar de decisión, porque el hombre se pone en el lugar de que es él el que trabaja, pero cambia totalmente al trabajar la mujer… depende obviamente de la mujer, de cómo se sepa imponer, decir bueno, mi plata también, o sea yo ocupo mi tiempo, dejo a mis hijos y voy a trabajar al igual que vos".* (GTA).

Pero también los hombres tienden a eludir relacionarse con mujeres autónomas, profesionales, con desempeño laboral exitoso.

Como contraparte de la independencia de las mujeres, ellos se alejan, las dejan solas.

Otro costo adicional de la ruptura de los mandatos tradicionales es la reacción social frente a una mujer sola que se siente cuestionada y sospechada por no tener un hombre al lado.

*"A mí me pasa que tengo que estar defendiendo esta cuestión que no necesariamente necesito un hombre para realizarme, estaría buenísimo, pero la verdad que es un trabajo más…pero en la escuela, en la familia misma aparece esta cuestión de '¿cómo vas a estar sola, qué problema tuviste?'. No tuve ninguno, 'pero a vos te habrán pegado', no, no me pegaron, o sea, en cada lugar que yo voy, en la facultad, mismo amigas, amigos, me dicen 'qué te pasó que estás sola'…".* (GTA).

**Discriminación laboral**

Respecto del trabajo remunerado, las mujeres tienen clara conciencia de que los obstáculos que enfrentan son mayores que los de los hombres. Ellas encuentran mayores dificultades para acceder al trabajo asalariado, donde se prefiere a los hombres en la presunción de que faltan menos y cuentan con mayor disponibilidad para cumplir sus tareas.

*"Si hay un puesto disponible y hay una mujer para acceder a ese puesto, que esté capacitada para eso, accede el hombre porque la mujer va a faltar si tiene pibes, va a faltar cuando esté menstruando, cuando esté embarazada, porque se supone, hemos naturalizado que la mujer es la más débil, la más sensible, etcétera, etcétera está naturalizado".* (GTA).

Pero a las mujeres se las discrimina no solo por la asociación con la capacidad reproductiva, sino también por la edad (se las prefiere jóvenes), el aspecto físico (bonita y con buen cuerpo), y se las segrega en actividades y trabajos tradicionales ligados a los estereotipos de género.

Una vez que ingresan a trabajar en una relación de dependencia, encuentran mayores limitaciones para ascender a puestos de mayor responsabilidad, y sus opiniones y propuestas no se escuchan ni son valoradas en reuniones de equipo.

Cuando se trata de un emprendimiento propio, enfrentan falta de credibilidad y confianza sobre sus resultados por parte de la familia y conocidos, su actividad no es reconocida como trabajo y nuevamente surgen sentimientos de devaluación.

*"Al principio a mí me costó que mi esposo entendiera que lo que yo hago es un trabajo. Él siempre trabajó en relación de dependencia en lo que es la construcción, pero siempre en trabajo registrado. Y me decía: '¿qué estás haciendo gorda?' Me decía… '¿estás haciendo algunas cositas?' Como que le dedicaba tiempo a no sé, a un hobby, para entretenerme… Y le digo: 'no, estoy trabajando; estoy cosiendo, estoy trabajando'. Y me dice: '¿Y pero después a quién le das, a tu hermana?' Le digo: 'no, yo lo vendo; ya sea a mi hermana o a quien sea pero lo vendo, es mi trabajo'. Y me llevó un par de años que él entendiera que lo que yo hago es trabajo, no es un entretenimiento."* (GTCP).

**Cuidado y trabajo remunerado**

El elemento más tensionante es el desequilibrio que se produce entre los avances de las mujeres en el mercado laboral y en otras áreas de la esfera pública, y la distribución del trabajo en la casa y la familia, que permanece casi inmutable. Y esto implica que las mujeres se sientan sobrecargadas, explotadas y condicionadas en sus elecciones y desempeños.

La tensión entre las demandas familiares de reproducción cotidiana y cuidado de los/as hijos/as y el trabajo remunerado significa un arduo camino por el que transitan casi todas las mujeres que participan del mercado laboral. Aun con ciertos cambios en la actitud masculina cuando están ambos padres, la carga familiar recae fundamentalmente en las mujeres.

Las madres se debaten entre el sentirse en falta cuando no pueden cumplir con su trabajo remunerado y el cargar con la culpa de no atender adecuadamente a los/as hijos/as, que les reprochan no estar siempre presentes. La culpa a veces tiene paliativos con el reconocimiento, cuando son más grandes:

*"(Mi hija le dijo al padre) 'la única que me conoce, que sabe qué hago y qué dejo de hacer es mi mamá, aunque ella se vaya a trabajar, aunque ella no esté en todo el día… sabe qué me gusta, qué no me gusta, qué hago, qué no hago. Y vos quizás tenés más tiempo en la casa y no lo sabés'".* (GTCP).

Las mujeres refieren dos grandes líneas de estrategias para resolver las contradicciones señaladas, que pueden sintetizarse en:

a) Derivar el cuidado
b) Acomodar el trabajo remunerado a los requerimientos de cuidado.

Respecto de la primera, el espectro de alternativas es acotado: se trata de redes familiares (idealmente la propia madre) o la contratación de servicios que ofrece el mercado (niñera o guardería infantil). Ambas vertientes tienen limitaciones porque puede no existir un familiar disponible, o porque no hay recursos suficientes para pagar a terceros, o estos no son confiables. La responsabilidad del Estado y de las empresas no aparece con claridad en el campo discursivo. Al igual que la ampliación de licencias por maternidad y paternidad, las demandas al respecto tienen una formulación escasa y débil, aunque parecieran comenzar a insinuarse.

Ante la pregunta de por qué no hay más demandas para distribuir el cuidado, surge nuevamente el discurso de la autosuficiencia:

*"Tiene que ver con la mujer, con el hecho de que 'yo puedo todo, yo puedo hacer todo, yo puedo arreglarme para buscar a alguien que lo cuide, yo puedo ir a trabajar, yo puedo pedirme el día de trabajo porque soy yo la que tengo que estar' y volveremos a la base de que siempre es la mujer, siempre es la mujer, mientras ella no ponga un parte, va a seguir siendo así porque la sociedad es una sociedad machista".* (GTA).

La otra gran línea de estrategias es ajustar el trabajo remunerado a las exigencias de cuidado y puede adoptar diversas formas. Una de ellas es buscar opciones laborales relativamente más flexibles, como el tiempo parcial, o un trabajo con menores exigencias aunque se reduzca la remuneración, o cambiar el tipo de relación laboral: de trabajo asalariado a trabajo por cuenta propia o trabajo en el domicilio, que faciliten la conciliación de tiempos y espacios.

En los casos extremos, la decisión puede ser el retiro temporario (meses o años) del trabajo remunerado.

Existe consenso acerca de que el cuidado de los/as hijos/as es álgido en los primeros años de vida de estos, pero continúa en edades posteriores, cuando aparecen situaciones de enfermedad, necesidad de apoyo en la escuela, entre otras.

El tipo de relación laboral desempeñado parece asociarse a las estrategias de resolución de demanda de cuidado: las trabajadoras asalariadas se inclinan por la derivación del cuidado, y las independientes buscan compatibilizar el cuidado por la vía de la adecuación del trabajo remunerado. En todos los casos, las representaciones de las etapas de mayor demanda en el ciclo de vida son de grandes esfuerzos, cansancio y dificultades.

*"Por suerte yo no me enfermo mucho, porque no puedo, no tengo tiempo".* (GTA).

Esas etapas definen también intermitencias en la trayectoria laboral de las mujeres, tanto en el tipo de relación laboral como en la entrada y salida del mercado de trabajo.

*"Yo dije: los dos primeros años me quedo con mi hija; que se caiga el mundo, no sé de dónde sacaré para vivir, pero el acompañamiento en el primer momento de su vida, los dos primeros años, yo quería estar con ella, estuve con ella. Después empecé con esta cuestión de querer seguir estudiando, salir a trabajar, desarrollarme profesionalmente, como una cuestión de enseñanza, ¿no? No solamente que me vea cocinar y qué se yo, sino que vea otro modelo distinto al tradicional. Te digo, yo no quiero ser como era antes, una mamá tradicional, no sé si está bien o está mal".* (GTA).

**Trabajo ideal**

La valoración del trabajo remunerado y su reconocimiento social está fuertemente condicionado por la posibilidad de conciliación con el cuidado. Independientemente de la relación laboral existente, no es de extrañar entonces que las expectativas hacia el trabajo ideal consistan en que sea menos rígido, más maleable frente a emergencias o imprevistos. En una relación laboral de dependencia, frente a las etapas de mayores demandas familiares de cuidado, las preferencias se inclinan hacia el tiempo parcial, la flexibilidad de horarios o el trabajo por objetivos.

En esta línea, el trabajo independiente o por cuenta propia se visualiza como capaz de romper los moldes ajustados de la relación de dependencia además de obtener mayor provecho de la actividad para sí mismas. El trabajo por cuenta propia se visualiza como de mayor libertad y satisfacción personal y más posibilidad de conciliar con la familia, aunque al mismo tiempo se asocie con menores ingresos, inestabilidad, ausencia de protección social, trabajo nocturno o entreverado con las tareas domésticas. Otra connotación positiva del trabajo por cuenta propia sería el espectro más amplio de elecciones que brinda, sin sujetarse a la segregación de las mujeres en ciertas ramas de actividad. Es probable que políticas dirigidas a romper estereotipos laborales de género, con promoción de trabajos en electricidad, albañilería o mecánica para las mujeres, esté influenciando estas expectativas.

El trabajo asalariado de baja calificación se asocia con tiempos extensos de viaje que amplían la jornada laboral y genera incompatibilidades con el cuidado. Pero el trabajo asalariado también se visualiza como segmentado.

En las condiciones más precarias, informales, como el trabajo en un taller, la normativa laboral es más laxa, las jornadas muy extensas, el pago es irregular y resulta inestable e inseguro.

El trabajo formal y con cobertura de la seguridad social garantiza mejor sueldo, ingreso fijo, la cobertura de una obra social y aportes jubilatorios. La contraparte, en particular cuando hay cargas familiares, es la rigidez de los horarios que se traduce en estrés para atender a los/as hijos/as, la necesidad de buscar apoyos familiares, las tensiones cotidianas.

**Significaciones del trabajo remunerado y el empoderamiento económico**

Las imágenes recogidas en las discusiones grupales brindan perfiles muy coherentes con el ejercicio de modelos econométricos aplicados a los datos estadísticos en la etapa cuantitativa del presente estudio. Este ejercicio detectó la mayor probabilidad que tienen las mujeres que viven en pareja, con hijos/as pequeños/as y de hogares de bajos ingresos de insertarse en el cuentapropismo. También son mujeres de ese nivel socioeconómico, que viven en pareja, con bajos niveles educativos,

las que más probablemente se desempeñen en un trabajo asalariado informal. Por su lado, son las jóvenes, solteras, con altos niveles de educación quienes acceden al trabajo asalariado formal.

En las prácticas, parece ser que estos perfiles son menos estereotípicos y los derroteros laborales tienen más fluctuaciones e intermitencias entre distintos tipos de relación laboral, de acuerdo con las estrategias para enfrentar obstáculos en el desempeño que puedan desarrollar las mujeres.

En general, el empoderamiento económico ligado a la obtención de ingresos propios tiene connotaciones de libertad, autoestima, crecimiento personal y autonomía. Pero más allá de los ingresos, también surgen contenidos de satisfacción personal y "gusto" por la tarea que se desempeña, como dimensiones más amplias del empoderamiento económico.

*"Uno tiene que hacer lo que a uno le gusta porque si no, la vida se te va y no hiciste nada. No pasa todo solamente por tener dinero o comprarte lo último, sino también por estar haciendo acá, o en el mundo, lo que a uno le gusta hacer, y disfrutarlo"*. (GTCP).

Es posible que esta cierta relativización de los ingresos como raíz principal del empoderamiento pueda manifestarse en épocas de bajas tasas de desempleo como las que transita Argentina en los últimos años, que permiten abrir paso a otro tipo de expectativas respecto de la actividad desempeñada.

### 3. Cambios en los modelos familiares: mandatos y aspiraciones en distintos contextos de crianza

Las últimas décadas han sido de profundos cambios en la conformación, estabilidad, y dinámica de organización de las familias, tal como ha sido ampliamente documentado (Binstock, 2004, 2013; Torrado, 2003, Wainerman, 2005). También, como se ha visto, se incrementó la participación femenina en el mercado de trabajo, particularmente entre quienes solían retraerse del mercado laboral, es decir, las mujeres casadas y con hijos/as pequeños/as. Esto ha llevado, consecuentemente, a que las sucesivas generaciones fueran criadas y socializadas en entornos familiares cambiantes y más inestables.

Estas transformaciones sustentadas en análisis estadísticos se reflejan en las historias familiares de las entrevistadas. Así, los relatos sobre la conformación de la familia de origen, la descripción de cómo era el día a día, de cómo se organizaban en sus casas para realizar las tareas domésticas, el cuidado de los/as niños/as, la supervisión escolar, y sobre quiénes trabajaban y aportaban los recursos económicos muestran un abanico de situaciones que reflejan la coexistencia de distintos modelos de organización familiar. Y, como se verá más adelante con más detalle en otra sección, estos modelos de crianza son, a su vez, algo diferentes a los que las entrevistadas tienen y aspiran en su adultez.

Las características del contexto de crianza y, particularmente, la distribución del trabajo remunerado y no remunerado son esenciales para entender los arquetipos sociales y los roles de género a los que las mujeres han estado expuestas.

De las narraciones emergen tres patrones o contextos familiares a partir de la intersección de la estabilidad familiar y de la división de roles productivos y reproductivos. El primero responde al modelo de familia de proveedor único. Este caso corresponde a 12 de las 33

mujeres entrevistadas, quienes se criaron en un contexto familiar estable, es decir, conviviendo con el padre y la madre durante su infancia y su adolescencia. En este modelo de familia, el padre y la madre tienen roles bien diferenciados. El padre es quien trabaja y trae el dinero a la casa y la madre es "ama de casa" y se ocupa de todo lo concerniente al cuidado de los/as hijos/as y las tareas del hogar, quien puede o no contar con ayuda paga para algunas de las tareas domésticas.

El segundo contexto familiar es el de doble proveedor e incluye a quienes se criaron en un entorno matrimonial estable pero donde tanto el padre como la madre trabajaban y aportaban a la economía familiar. Este es el caso de ocho entrevistadas, cuyas madres tuvieron una participación en el mercado laboral relativamente estable a lo largo de su niñez y adolescencia. El tercer contexto refiere a las familias donde los padres disolvieron su matrimonio y, consecuentemente, la madre aumentó su carga de trabajo o se (re)insertó en el mercado laboral a partir de la separación a fin de afrontar las mayores cargas económicas para la manutención de su familia. En este caso se incluyen también dos historias en donde la disolución ocurrió por fallecimiento del padre, en las que, si bien la ruptura no es el resultado de conflictos en la relación, conduce a reestructuraciones familiares y económicas similares.

Como es de anticipar, el tipo de inserción laboral de las madres es diversa, al igual que la calificación del trabajo y la dedicación horaria.

Los trabajos reportados varían desde trabajos informales como la venta en puesto callejero o costurera por encargo, hasta empleos administrativos formales, docentes y profesionales.

Una sola entrevistada indicó explícitamente que el ingreso principal de su hogar provenía del trabajo de su madre mientras que el del padre era el secundario, ilustrando la incipiente tendencia de las mujeres como principales proveedoras del hogar.

**Distribución del trabajo doméstico**

Si bien los modelos o entornos de crianza difieren en cuanto a la estabilidad y a quiénes son los proveedores económicos, se asemejan en cuanto a cómo se organiza la división del trabajo doméstico. Las entrevistadas coinciden en caracterizar las responsabilidades y el trabajo doméstico como un terreno exclusivamente femenino. Esto es así, independientemente de que la madre fuera solo ama de casa o trabajara también para el mercado, tanto a tiempo completo o por algunas horas, en su propia casa o afuera. Son ellas quienes tienen a cargo toda la responsabilidad del cuidado de los/as hijos/as y de las tareas del hogar.

Las madres son las encargadas de todo lo que se refiere al mantenimiento de un hogar y una familia, incluyendo el cuidado de los/as hijos/as, la supervisión escolar, la cocina y las tareas de limpieza (tanto de la casa como de la ropa). Esto se repite independientemente de la situación económica de la familia, si bien en los casos de mayor disponibilidad de recursos, se cuenta con niñera o servicio doméstico pago. Es también frecuente la participación de las hijas, a quienes progresivamente se les va enseñando y asignado labores hogareñas a medida que van creciendo.

Las madres son también quienes manejan el dinero en el hogar, particularmente en lo que se refiere a los gastos cotidianos de manutención. En la mayoría de los casos, cuando son compras o gastos más costosos, como los bienes durables –por ejemplo una heladera, o un auto, o incluso la decisión de salir o no de vacaciones– la aprobación del padre es indispensable.

Los padres, en cambio, son caracterizados como los proveedores, quienes trabajan –y en muchos casos con mucho sacrificio– para poder brindar un bienestar a la familia, pero desentendiéndose de todo lo que refiere a las tareas domésticas. La escena tradicional de que el padre llegue tarde a la casa después de un día arduo de trabajo, que espera que le sirvan la cena es mencionada de manera recurrente, al igual que frases del estilo "no hacía nada" o "hacía solo cosas de hombres".

Una de las entrevistadas lo ejemplifica cuando se le pregunta sobre la participación del padre en las tareas del hogar:

*"Y... como todos los hombres, miraba al infinito, pensando. Mi papá es el día de hoy que voy a mi casa y le escucho decir '¿dónde hay azúcar?'; es un perfil de hombre... ahora está cambiando un poco, pero hay hombres que son así".* (Alicia, 39, TCP).

La participación de los padres en las tareas domésticas es esporádica y en cuestiones puntuales, que en general se asocian a actividades que disfrutan o tienen habilidad para hacer. Esto es por ejemplo, preparar el desayuno, o cocinar durante el fin de semana, u ocuparse del jardín. También, en algunos casos hay referencias a que el padre las llevaba o retiraba de la escuela.

Esto concuerda con estudios, tanto nacionales como internacionales, que muestran que la entrada de las mujeres al mercado de trabajo, particularmente cuando se tienen cargas domésticas vinculadas al cuidado y atención de hijos/as pequeños/as, no fue acompañada por una transformación al interior de los hogares (Wainerman, 2005).

Independientemente de la carga horaria del trabajo remunerado, se establece una diferencia entre padres ausentes, distantes, desentendidos de los/as hijos/as y padres afectivos, cercanos, protectores.

El arquetipo de familia tradicional con roles asignados por el género convive con modelos alternativos que incluyen a la mujer como coproveedora económica, o como única pro- veedora al frente de su familia a partir de la disolución matrimonial. Sin embargo, lo que se dio en llamar como "revolución" en el rol y papel de la mujer en la familia a partir de su mayor participación en el mercado de trabajo y, por ende, en la economía familiar, pronta- mente fue caracterizada como una "revolución estancada", al no trascender en cambios en la división de roles al interior del hogar (Wainerman, 2005).

**Conciliación entre trabajo doméstico y trabajo remunerado en la familia de origen**

Las estrategias para conciliar trabajo remunerado y no remunerado varían de acuerdo a si las madres están o no en pareja. Aquellas que se encuentran en pareja y trabajan fuera del hogar muestran dos variantes: una es la del trabajo parcial para poder conciliar principalmente el cuidado y la atención de los/as hijos/as; y la otra –principalmente para quienes trabajan a tiempo completo– es con la contratación de servicios en el mercado (niñera o personal doméstico). Estas últimas tienen –tanto ellas como sus parejas– una mejor inserción laboral, con trabajos de mayor calificación y mejores ingresos.

Las madres que trabajaban en la casa –en general modistas de barrio o costureras a destajo– suelen tener una dedicación horaria alta pero con la ventaja de poder combinar el trabajo con el cuidado y supervisión de los/as hijos/as. Como relata una de las entrevistadas:

*"El recuerdo que tengo de mi mamá es de verla siempre sentada frente a la máquina (de coser)".* (Helena, 40, AF).

La situación para las madres que se separan es más compleja porque generalmente involucra cambios laborales (o aumento de carga horaria) para afrontar nuevos retos económicos. En estos casos se observan dos variaciones de cómo concilian el trabajo doméstico con el trabajo remunerado durante esta transición. Una, entre aquellas laboralmente más establecidas y con mejores ingresos, es con empleada doméstica o niñera. La segunda, más frecuente entre las entrevistadas de origen humilde, involucra la asistencia y convivencia con familiares para poder conciliar las demandas de cuidado con trabajo más intensivo para generar mayores ingresos.

Este es el caso, por ejemplo, de Ana (38, E) que cuando se separan sus padres, Ana y su hermano se mudan con la madre a la casa de los abuelos maternos, jubilados ambos en ese momento. Su madre, docente, pasa a trabajar tres turnos para poder mantenerlos económicamente, mientras los abuelos cuidan de ella y su hermano y se encargan de todas las tareas domésticas.

Y es el caso de Paulina (33, E), cuya madre, tras separarse de su pareja en Paraguay se instala en Argentina y se emplea "cama adentro", dejándola a ella y a su hermano viviendo bajo el cuidado de su tía, y viéndolos solo los domingos. La familia se reconstituye a partir de que su madre vuelve a formar pareja y conviven nuevamente todos juntos. Su madre se emplea en un lavadero planchando desde las 8 de la mañana hasta las 5 o 6 de la tarde. En este tiempo Paulina y su hermano (de 9 y 6 años respectivamente) iban a la escuela por la mañana, después del colegio iban al centro educativo, hacían doble escolaridad, almorzaban ahí y tenían apoyo escolar. Volvían a su casa a las 5 de la tarde y al rato llegaba su madre.

En el caso de Amelia (45, TCP), sus padres se separan cuando tiene 2 años y ella queda viviendo con su madre, pero al cuidado de su abuela durante el día junto a un primo, porque la madre reingresa al mercado como asalariada (repostera en pizzería). Su padre la visitaba "cada tanto" pero no las respaldaba económicamente, con lo cual dependían enteramente de los ingresos de la madre, quien también tenía a cargo a su abuela. A los 9 años la madre forma una nueva pareja con la cual tienen otro hijo y deja de trabajar mientras está en pareja: "se dedicó a cuidar a mi hermanito y a mí". Luego de separarse de su segunda pareja la madre vuelve a trabajar hasta que se jubila.

### Valoración de modelos de organización familiar

Los modelos de crianza de las entrevistadas en que la madre carga con toda la responsabilidad doméstica son raramente evaluados negativamente, si bien muchas de las entrevistadas aspiran e intentan implementar un modelo de organización más igualitario en sus propios hogares.

Asimismo, la mayoría de las entrevistadas no insinúa percibir descontento por parte de la madre ni por parte del padre con relación a la división de roles. Más aún, en ninguno de estos casos se mencionó que la madre

hubiera querido trabajar en lugar de "dedicarse a la casa". Incluso algunas de las entrevistadas indicaron específicamente que su madre no quería o prefería no trabajar.

En este sentido Florencia (35, E) describe así a su familia: "mi familia era una familia tradicional… bah… lo que era tradicional en esa época (su padre trabajaba y su madre era ama de casa)", reconociendo que hoy en día el modelo de familia tradicional –asociado a lo que es más común o esperable– es que haya al menos una mayor intersección de roles productivos y reproductivos en la pareja.

Inés (32, AF), en cambio, describe que tanto su padre como su madre "eran muy trabajadores" y trabajaban en un geriátrico del que era dueño su abuelo materno hasta que se divorciaron cuando ella era niña. De su madre puede rememorar que le gustaba trabajar y que además "no sabe cómo hacía", pero se ocupaba de todo ella sola "y no se quejaba". Su padre, por el contrario, respondía al modelo tradicional en el que se hacía responsable por los ingresos familiares pero no de las tareas domésticas o del cuidado cotidiano de los/as niños/as: "solamente se encargaba de llevarnos a la escuela", asegura. Solo una de las entrevistadas aseguró que su padre no quería que su madre trabajara, aun cuando lo hiciera desde su casa, para que no pudiera disponer de dinero propio.

**Expectativas y mandatos familiares**

Se indagó también acerca de las expectativas que tenían los padres para con sus hijos e hijas. La educación emerge como el claro mandato y/o deseo que los padres transmitían explícitamente a sus hijas. Obtener un título representa, a los ojos de las madres, un seguro y una garantía para el progreso y bienestar para la transición a la adultez. Según sea el origen social de las entrevistadas, puede representar una expectativa familiar de ascenso social, en tanto las mayores capacidades y credenciales educativas implican acceder a mejores oportunidades laborales. Como indica Lucrecia (37, AF): "Mi mamá esperaba de mí que estudiara, que siguiera todo lo que pudiera seguir. Ella ponía en mí la obligación de poder tener un futuro; con mi hermana mayor no, ella hizo tres veces primer año y dejó". Y Mirta (33, E) dice: "Nosotros estudiábamos en el secundario, además ella (la madre) te mandaba a hacer cursos, computación, peluquería, ella te hacía elegir pero te decía para dónde le gustaba. Mi hermana más grande había hecho dactilografía y la más chica computación también".

En el caso de las entrevistadas con padres profesionales o que tuvieron acceso a estudios superiores, en cambio, la continuidad educativa y la obtención de un título superior más que una expectativa es un mandato familiar, como lo ejemplifica Florencia (35, E): "Iba a estudiar abogacía por un mandato (familiar)" Su padre tenía muchos amigos abogados y a ella le gustaba la carrera, así que ese era el destino para ella. "Tenía un lugar donde iba a estudiar, donde iba a trabajar, porque (su papá) tenía muchas conexiones. A mí me gustaba (la abogacía) pero tenía todo demasiado armadito y yo soy medio rebeldona".

Además de la educación, el tener un buen trabajo, ser buenas personas, ser honestos/as y formar una familia, son otras de las aspiraciones más comunes que transmiten las familias. Y en muy pocos casos las mujeres han percibido que sus padres hicieran diferencias con sus hermanos varones. Cuando se mencionó una diferencia fue más bien basada en cuestiones de personalidad más que vinculadas a construcciones de género.

## 4. Las historias laborales: continuidades y rupturas

La participación laboral de las mujeres se ha incrementado significativamente en las últimas décadas: si bien durante los años noventa dicho aumento se explicaba por una suba del desempleo, a partir de la recuperación de la crisis de 2001-2002 se asienta en el acceso al empleo y, en buena medida, al empleo registrado. Sin embargo, persisten importantes diferencias en el desempeño laboral femenino, como evidencian los resultados de la etapa cuantitativa de este estudio (Sanchís y Katzkowicz, 2014).

Las mujeres con mayores niveles de educación tienen un mejor desempeño laboral, ya sea por una mayor participación como por condiciones laborales y salariales más favorables. El contexto familiar también constituye una restricción en el empleo femenino. Así, las mujeres que están en pareja, con hijos/as pequeños/as y con dedicación más intensa al trabajo doméstico no remunerado, tienen mayores limitaciones para la participación en la actividad laboral, tanto para el acceso a un empleo remunerado como para el desempeño en condiciones dignas, con protección social, mayor carga horaria y remuneración más equitativa. Son, por lo tanto, más proclives a insertarse como cuentapropistas o como asalariadas informales. Más aún, estas restricciones son más relevantes durante la etapa inicial de la carrera laboral.

Por otra parte, una vez que los/as niños/as se insertan en el sistema educativo se atenúa su presencia como restricción para la participación, ya que la asistencia de los/as hijos/as al nivel preescolar aumenta la probabilidad de una inserción más equitativa. Finalmente, circunstancias como ejercer la jefatura de hogar o formar parte de una familia monoparental aumenta tanto la participación como la dedicación horaria al trabajo remunerado (Sanchís y Katzkowicz, 2014).

Estas restricciones que enfrentan las mujeres para la participación en el mercado de trabajo responden a determinados contextos y condicionamientos, y tienen significaciones que impulsan determinadas elecciones o estrategias en la trayectoria laboral, que es más apropiado abordar con información cualitativa.

A continuación se analizan las trayectorias laborales de las mujeres sobre la base de la información recolectada en entrevistas en profundidad. A partir de la voz de las mujeres, se examina el itinerario laboral teniendo en cuenta las condiciones y los condicionantes que fueron facilitando u obstaculizando el acceso y la permanencia en empleos de calidad, entendidos como aquellos que tienen cobertura de la protección social y salario adecuado y, consecuentemente, limitando o reforzando su empoderamiento económico, vinculado a la capacidad de agencia en la toma de decisiones (Kabeer, 1999).

De esta manera, los relatos de las entrevistadas nos permiten reconstruir cómo se conjugan y eventualmente se sortean las restricciones "intrínsecas" e "impuestas" (Kabeer, 1999) a las que están expuestas las mujeres a lo largo de su trayectoria.

Las 33 mujeres entrevistadas fueron seleccionadas para cubrir distintas situaciones ocupacionales que combinan la categoría y la condición de formalidad. De esta manera se contactaron asalariadas formales (16), asalariadas informales (6) y cuentapropistas o emprendedoras (11) de sectores medios y medios-bajos, sin establecer criterios a priori sobre su situación familiar al momento de ser entrevistadas, dado que el interés se centró en las trayectorias laborales en conjunción con los cambios familiares y arreglos domésticos, y su variabilidad a lo largo del curso de vida.

Como se verá a continuación, un aspecto que caracteriza las historias laborales de las mujeres es la similitud que exhibe su incorporación al mercado laboral, tanto en función de la edad a la que ocurre, las circunstancias y sus motivaciones, como de las características y modalidades de los empleos a los que acceden.

Pero una vez transcurrido ese período de "iniciación laboral" las trayectorias se bifurcan y se complejizan. Aquí se ratifican los resultados cuantitativos sobre la importancia de la educación, las circunstancias familiares tanto de crianza como de procreación, en conjunción con el sistema de valores y las oportunidades y restricciones del mercado para moldear las trayectorias de las mujeres.

De esta manera, un rasgo que distingue el itinerario laboral de las mujeres que formaron parte del estudio es la continuidad a lo largo de los años. Con ello nos referimos a la permanencia dentro del mercado laboral, independientemente del tipo de inserción, de la calificación del empleo y de la dedicación horaria. Más allá de esta característica, se diferencian claramente dos tipos de trayectorias. La primera es una trayectoria laboral continua que incluye a la mitad de las mujeres (16 de las 33 entrevistadas) que han trabajado de manera sostenida, o con muy breves interrupciones generalmente asociadas a cambios familiares, laborales, o a períodos de desocupación. Pero, mirado de manera integral, su ingreso al mercado de trabajo que, como se detallará ocurre a partir de empleos temporarios, sencillos y en condiciones de informalidad, marca el comienzo de lo que se transformará en una participación laboral estable.

El segundo tipo de trayectoria, que denominamos interrumpida, se caracteriza por una relación discontinua con el mercado laboral, principalmente condicionada por cambios familiares, sobre todo vinculados a la maternidad y, con menor frecuencia, por otros eventos familiares como unión o ruptura conyugal, o por la situación del mercado laboral.

En este caso, más que una trayectoria intermitente con recurrentes entradas y salidas del mercado de trabajo en función de la

situación económica del hogar (Cerrutti, 2000), se trata de mujeres que, estando en el mercado laboral, se han alejado por un período de tiempo variable pero prolongado (entre uno y 10 años) para reinsertarse nuevamente de manera sostenida. Solo una de las 17 mujeres que forman parte de este grupo tiene una trayectoria laboral intermitente.

Las características de las mujeres que conforman el grupo con trayectorias continuas y el grupo con trayectorias interrumpidas difieren en aspectos asociados a la participación económica. Así, el grupo de mujeres con trayectoria laboral continua incluye a todas las entrevistadas que no han tenido hijos/as (5), así como a todas las que han completado estudios universitarios (4), y solo a una de las siete entrevistadas con baja educación (no ha finalizado el ciclo medio). En contraste, todas las entrevistadas que tienen hijos/as conforman el grupo de mujeres con trayectorias interrumpidas, así como la mayoría de quienes tienen baja educación. Esto es consistente con los resultados de estudios estadísticos, incluidos los realizados en el marco del presente proyecto, que muestran la mayor dificultad que tienen las mujeres con hijos/as para mantenerse dentro del mercado de trabajo dadas las dificultades que tienen para poder conciliar sus empleos con las tareas de cuidado (Sanchís y Katzkowicz, 2014). Por otra parte, las mujeres con mayores niveles de educación tienen una mayor propensión a participar en el mercado de trabajo (Ministerio de Trabajo, Empleo y

Seguridad Social, 2013) y a acceder a empleos de mayor calificación, con mayor protección y mejores salarios (Sanchís y Katzkowicz, 2014), condiciones que a su vez facilitan la contratación de tareas y de cuidado domésticos en el mercado.

Asimismo, las mujeres con trayectorias continuas se encuentran en una situación laboral comparativamente más aventajada que sus pares con trayectorias interrumpidas. Entre las primeras se ubican 11 empleadas asalariadas formales y cinco cuentapropistas o microemprendedoras. El segundo grupo, en cambio, incluye cinco asalariadas formales, cinco asalariadas informales y ocho cuentapropistas o microemprendedoras.

A continuación, se describe en primer lugar, la inserción de las mujeres en el mercado laboral. Seguidamente se examinan sus itinerarios laborales, distinguiendo la experiencia de las mujeres con trayectorias continuas e interrumpidas.

### 4.1 La transición al mundo laboral: el primer trabajo

Los relatos de las mujeres en torno a su ingreso en el mercado laboral –cuándo, cómo, en qué condiciones y bajo qué circunstancias comenzaron a trabajar– son variados, pero se identifican tres escenarios que, como se detalla a continuación, también ocurren con frecuencia diferente.

El primer escenario para la mayoría de las entrevistadas es el ingreso al mercado laboral durante la adolescencia, en empleos informales y temporarios. Más allá del con-

texto familiar de crianza, el nivel educativo y la edad actual –que caracterizan el entorno social, político y económico en que se transitó la adolescencia–, las mujeres relatan experiencias similares con respecto a sus primeras incursiones laborales. En general, se trata de empleos informales, de baja dedicación horaria o realizados durante el fin de semana y que no requieren de mucha calificación, como volantera (repartidora de volantes), promotora, cuidadora de niños/as, animadora de cumpleaños infantiles, vendedora puerta a puerta, costurera, despachadora en estación de servicio, moza, servicio doméstico. De hecho, en muchos casos estos trabajos no son reportados como "trabajos en serio". Este panorama es consistente con lo que muestran las estadísticas laborales, siendo los y las jóvenes el grupo etario con mayores tasas de informalidad y precariedad[4].

La principal motivación para trabajar entre este grupo de mujeres, particularmente cuando se realiza concurrentemente con la etapa estudiantil, es la intención de obtener ingresos para solventar gastos personales, generalmente para ropa, salidas y otro tipo de intereses. Esto incluye tanto a las mujeres que provienen de hogares con ciertas restricciones económicas como a aquellas provenientes de hogares algo más acomodados.

Esto explica, en parte, que accedan a realizar trabajos en condiciones precarias, sin cobertura, y con baja remuneración, ya que constituye una instancia laboral de ensayo y error, en donde con la misma facilidad que pueden obtener este tipo de empleo, pueden dejarlo y, eventualmente, buscar otro.

En ninguno de los casos se alude a la necesidad familiar, ni a querer hacer un trabajo para ganar experiencia, o para aprender o perfeccionarse en una tarea, que pueda compensar las condiciones de trabajo o un salario inadecuado. Pero, por otra parte, son estas mismas circunstancias las que en cierta manera "empoderan" a las adolescentes y les permiten decidir si trabajar o no, si continuar en el empleo o renunciar, o buscar otro trabajo en cuanto ocurra cualquier cosa de su desagrado.

Sin embargo, esto no implica que las mujeres no busquen o aspiren a un empleo de mayor jerarquía y con mejores condiciones laborales, pero en un contexto de escasez de alternativas laborales para los/as jóvenes, no perciben esta situación como permanente. Como dice una entrevistada con relación a la valoración del trabajo registrado, cuando una vive con sus padres "no toma en cuenta estas cosas".

[4]Así, por ejemplo, hacia mediados de la década del año 2000, el Ministerio de Trabajo notaba que seis de cada 10 jóvenes menores de 24 años en el Área Metropolitana de Buenos Aires tenía un trabajo informal (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2005).

Asimismo, a ninguna de estas mujeres los padres las estimularon para comenzar a trabajar; más aún, algunas indicaron expresamente que sus padres preferían que no lo hicieran ya fuera porque podía interferir con su dedicación al estudio, o porque no aprobaban el tipo o condiciones del empleo, o por ambas razones.

Como se mencionara, estos primeros trabajos suelen ser de corto plazo, por unos meses o incluso semanas, pero a la vez para muchas mujeres resultan muy útiles para comenzar a delinear preferencias de tareas, contexto y entorno laboral. Y también inscribe el significado de lo que implica obtener y disponer de dinero propio.

Así, por ejemplo, una entrevistada relata de sus primeros trabajos, que hacía junto con una amiga y en la calle (a los 17 años fue volantera para un negocio, después fue promotora para dos lugares):

*"Fueron más por diversión que por necesidad. Me contrataban para repartir volantes por 3 meses, de ahí me enganché, desde ese trabajo pasé a otro como promotora para un instituto terciario, fue por unos meses. Después pasé a promocionar Emergencias Médicas. Pero cuando empecé a trabajar supe que no iba a dejar de trabajar nunca más, quería tener mi plata. Mi papá protestaba: 'yo no te eduqué para que andés repartiendo volantes en la calle, ni para que andés tocando timbres, ¡qué necesidad!'".* (Alicia, 39, TCP).

Sara (52, TCP) comenzó a trabajar a los 15 años en casas de familia haciendo tareas domésticas. La madre no quería que trabajara, lo pudo hacer porque ella quería tener cosas que sus padres no podían darle y, según sus propias palabras, fue "negociado" (con su madre): *"yo quería comprarme ropa, zapatos, y la situación en aquella época era medio difícil. () Trabajaba un mes, 15 días; cobraba; me compraba lo que quería, era para eso"*.

El segundo patrón de ingreso al mercado de trabajo, si bien ocurre con menor frecuencia (tres de las entrevistadas), se origina a partir de un cambio drástico en el contexto familiar, que precipita la necesidad de generar ingresos. Se trata específicamente de situaciones vinculadas a la muerte del padre, o a la ocurrencia de un embarazo durante la adolescencia temprana, que marcan un punto de inflexión en la vida de estas mujeres y se ven obligadas a contribuir a la economía familiar.

En contraste con la experiencia del grupo anterior, estas mujeres se ven urgidas a trabajar y el abanico de oportunidades, dada su corta edad –en conjunción con la falta de credenciales educativas–, es limitado. En estos casos se emplean en talleres de costura, o en locales de venta, pero en jornadas más extendidas y con la clara responsabilidad de generar ingresos.

Y finalmente, el tercer tipo de inserción laboral incluye a tres de las entrevistadas que ingresaron al mercado de trabajo directamente

con un empleo formal. Estas pocas mujeres comparten algunas características: comenzaron a trabajar después de haber finalizado los estudios secundarios y, en todos los casos, han accedido a su empleo a partir de la intermediación de familiares que ya trabajaban en el mismo establecimiento[5]. Se trata de empleos administrativos, dos en el ámbito privado y uno en el ámbito público.

### 4.2 Las mujeres con trayectorias laborales continuas

Las 16 mujeres que componen este grupo son 11 empleadas asalariadas formales y cinco cuentapropistas o emprendedoras. Entre las asalariadas se encuentran docentes de distinto nivel (inicial, primario y secundario), una encargada de la pinacoteca en un ministerio público, empleadas administrativas en una clínica de salud y en una clínica odontológica, en el correo y en una agencia de telemarketing. Entre las trabajadoras independientes, dos son profesionales: una es ilustradora y trabaja desde su casa, y la otra es abogada y ha formado recientemente un estudio con una colega; dos tienen un emprendimiento comercial (una en gastronomía y otra en estética), y la última ha conformado una cooperativa textil.

Los recorridos laborales hasta llegar al empleo actual han sido variados y no han estado exentos de obstáculos que, a su vez, han permeado las preferencias y los aspectos que se valoran y priorizan en un trabajo.

Las trayectorias combinan trabajos en el ámbito público y en el ámbito privado, trabajos no registrados, registrados e independientes, y entre las mujeres que han estudiado una carrera (ya sea terciaria o universitaria) en empleos vinculados o no a su formación y a sus credenciales educativas. En la mayoría de los casos y visto de manera integral, este grupo de mujeres ha ido mejorando su inserción ocupacional, ya sea en términos de condiciones laborales vinculadas a tener un empleo registrado y con beneficios, estar insertas laboralmente dentro de su campo de formación, o de haber logrado concretar su propio emprendimiento empresarial o profesional.

#### Asalariadas en el ámbito público

Entre las asalariadas formales se destaca un grupo de mujeres que han trabajado principalmente dentro del sector público. Ello incluye a docentes, pero también a empleadas administrativas y profesionales de nivel medio en actividades culturales y artísticas.

El ingreso al sector público, que usualmente se asocia a un empleo registrado y estable, no ha tenido necesariamente esta modalidad al menos en una etapa inicial. Se registra en ocasiones el ingreso a través de cargos suplentes o temporarios, así como por contratos renovables, todas instancias en las que no se contaba con ciertos beneficios sociales. Dependiendo de los casos, esta etapa puede variar desde un año hasta cinco, cuando logran titularizar cargos o ingresar como empleadas permanentes.

[5]En uno de los casos, el padre era el dueño del taller en el que la entrevistada se integra a trabajar como administrativa.

Este es, por ejemplo, el caso de Alejandra (35, AF), quien ingresó a trabajar como maestra jardinera en calidad de suplente un año antes de recibirse y siguió como suplente por tres años hasta titularizar la posición. El trabajo temporario o por contrato dentro de la administración pública también ocurre en otras dependencias por fuera de la docencia. En esta línea, Alicia (39, TCP) trabajó desde los 20 años en la municipalidad de Buenos Aires en varias dependencias, ingresando como contratada, estatus que mantuvo por alrededor de cinco años, hasta que fue incorporada a la planta.

Como se desprende de los ejemplos, esta inserción, que puede calificarse como intermedia entre un empleo informal y formal, se va regularizando con el correr del tiempo, ya sea a partir de la titularización de cargos o del ingreso a la planta estable, que constituye un entorno de trabajo registrado, seguro y donde las mujeres cuentan con los beneficios sociales, la licencias, e incluso en algunos casos minoritarios, con guardería, lo que ha permitido conciliar el trabajo con la crianza de los/as hijos/as.

La docencia también permite con mayor facilidad incrementar o reducir cargos y, por ende, flexibilizar la jornada laboral para adecuarse a las necesidades familiares, lo cual resulta altamente valorado en la etapa inicial de la crianza de los/as hijos/as. Otra de las ventajas del empleo público, muy valorada por las entrevistadas, es la posibilidad de ir rotando de puesto de trabajo o de dependencia.

En el caso de las docentes, esto ha permitido delinear una estrategia para ir concentrando los cargos en un solo establecimiento (de su agrado) o en establecimientos cercanos, lo que incide en mejorar la calidad de vida restringiendo el tiempo de viaje. Pero, en el caso de las mujeres en otros puestos administrativos o técnicos dentro de la órbita municipal, la posibilidad de solicitar "el pase" ha resultado de gran utilidad para sortear obstáculos vinculados a situaciones de maltrato, falta de un buen clima de trabajo o descontento con las tareas realizadas, que les ha permitido continuar trabajando en otra dependencia pública.

Claudia (50, AF) comenzó a trabajar en la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires a los 19 años. Primero lo hizo en un hospital, en tareas administrativas, mientras estudiaba el profesorado. Con relación a dicha experiencia comenta: *"si me lo pongo a ver ahora, (en relación a su jefe) era maltrato: contestaba mal, siempre tenía malos modos hacia todos… quería que vos hicieras todo".* Luego de un tiempo y de sentirse incómoda en su trabajo pide el pase a otro sector. Después, siempre dentro de la Municipalidad, pasó a trabajar en el área de cultura donde continúa hasta la actualidad.

Es interesante señalar que uno de los aspectos prácticamente ausentes en los relatos de este grupo de mujeres con relación a su experiencia laboral en el ámbito público es el de los salarios. Consecuentemente, los cambios laborales suelen siempre referirse a priorizar lugares de trabajo cercanos, o donde se hicieran tareas más afines a los intereses de la entrevistada, pero nunca a incrementos salariales. En ningún momento se menciona la satisfacción o el des

contento con relación a los salarios, ni tampoco se hacen consideraciones –como sí lo harán otras de las participantes– a la ecuación entre tiempo de trabajo o dedicación y salarios.

Sin embargo, y aun entre quienes indican que tienen jornadas laborales diarias de 7 u 8 horas, es común que complementen sus ingresos con otros trabajos (generalmente informales o eventuales y, raramente, también formales).

Así, por ejemplo, Alicia (39, TCP) relata que su primer trabajo formal a los 20 años en la municipalidad, consistía en filmar eventos culturales. Pero, "cuando quería hacer algo, irme de vacaciones, y no me alcanzaba la plata, vendía cosméticos y ropa interior, por catálogo, conseguía la plata y después lo dejaba". Luego, mientras estudiaba diseño y sonido, trabajaba con una amiga como fotógrafa en fiestas, a donde las acompañaba su marido porque era de noche. Con el tiempo fue consiguiendo trabajos temporarios en productoras chicas independientes, para editar, trabajo que era siempre de noche (y "en negro"). Estos trabajos complementarios dejó de hacerlos cuando quedó embarazada de su primer hijo.

El trabajo en el sector público es, para las entrevistadas, un ámbito que ofrece importantes beneficios pero también presenta numerosos obstáculos, que pueden enfrentarse con más herramientas que en el ámbito privado. En efecto, las situaciones de maltrato laboral, carencia de un buen clima de trabajo, o descontento con las tareas realizadas, pueden eventualmente zanjarse a partir de la posibilidad de cambiar de dependencia pública sin perder el trabajo. De cualquier manera, estas son experiencias que se padecen y, en muchos casos, por un tiempo prolongado hasta tomar la decisión de "pedir el pase".

El principal beneficio del sector público es que se trata de trabajo registrado, seguro, con todos los beneficios sociales que incluyen mecanismos para poder conciliar el trabajo con la crianza de los/as hijos/as. Es el caso de Analía (38, AF), quien es museóloga y está empleada formalmente en el ámbito público desde hace cuatro años como encargada de la pinacoteca de un ministerio, trabajo con el que está muy conforme por las tareas que realiza y por las condiciones. Sin embargo, sus trabajos previos, fueron todos en el ámbito privado.

Analía comenzó a trabajar en la adolescencia cuidando niños/as en su vecindario y, posteriormente, como promotora de productos de laboratorio en eventos de medicina. Comienza a estudiar museología y a trabajar en la despensa de una estación de servicio, donde lograba vivir solo de las propinas que recibía y le quedaba todo el sueldo como ahorro. Pero su madre se opone porque "no era un trabajo para ella".

Obtiene una pasantía en un museo pero en la crisis del 2001 no le renuevan el contrato. Su primer trabajo formal será como telemarketer, en el que si bien estaba conforme con el salario, era "agotador" por la cantidad de horas y lo reiterativo de las tareas. Luego pasa a un trabajo similar en una empresa, pero con la ventaja de que era un empleo formal con todos

los beneficios. Trabaja un tiempo más adelante en un museo en el sur del país, con bajo sueldo y varias situaciones de irregularidades, maltratos y abusos. Luego se abre una convocatoria a la que se presenta y obtiene el puesto que tiene actualmente, donde además de gustarle su trabajo, goza de diversos beneficios en su maternidad reciente: la licencia extendida, guardería en el mismo edificio, respeto de los días por enfermedad de ella o de su hijo y también la licencia por lactancia, que le permite disponer de dos horas diarias dentro de la jornada laboral para poder amamantar.

Sintetiza: *"si tenés un hijo es lo mejor que te puede pasar".*

Solo una de las mujeres que estuvo empleada por más de 10 años en el sector público decidió renunciar a su puesto, fundamentalmente por motivos de descontento con el ambiente laboral, experiencias de maltrato y discriminación. El enfrentamiento con una compañera de trabajo amparada por el gremio y, en ausencia de una legislación que le permitiera equilibrar una relación de fuerzas, terminó por renunciar. El abuso y maltrato es uno de los obstáculos menos visibles en el desempeño laboral.

**Asalariadas en el ámbito privado**

El resto de las entrevistadas que también exhiben una trayectoria laboral continua han trabajado en el ámbito privado como asalariadas y algunas de ellas han continuado su itinerario laboral como cuentapropistas o microemprendedoras. En contados casos también han tenido experiencia en el ámbito público.

Este grupo de mujeres inició su trayectoria laboral con empleos informales hasta establecerse en el mundo laboral formal como asalariadas, como cuentapropistas o microemprendedoras. Para ellas, el acceso a un trabajo estable es el resultado de varios años de experiencias temporarias, precarias, sin acceso a beneficios sociales ni derechos laborales.

A diferencia de lo observado en las que están insertas en el ámbito público, para las mujeres que están en el ámbito privado perder el empleo o que un emprendimiento no resulte exitoso constituye un riesgo latente. Esta posibilidad puede tener mayor o menor importancia según sea la coyuntura económica y social (épocas de crisis con tasas altas de desempleo), las circunstancias personales y familiares y el rol que tienen sus ingresos en la economía familiar.

Por otra parte, los relatos reflejan también cómo el sentido y significado que tiene el trabajo en la vida de las mujeres se va modificando a medida que aumenta la edad y, por ende, va cambiando su situación familiar a partir de formar una pareja, y/o tener hijos/as, pero también a partir de la evaluación de las opciones laborales y de establecer las prioridades que se valoran de un trabajo, lo que es determinante cuando aparecen los obstáculos.

Estas mujeres se enfrentan con obstáculos diversos y no necesariamente ocurren todos ni de manera simultánea, como se detallará más adelante. Esto no solo se restringe a los empleos informales sino que se extiende a situaciones de discriminación por su condición de mujeres, así como a situaciones de maltrato o

sobreexigencia laboral (y en algunos casos hasta explotación). Si bien con menor frecuencia, este grupo de mujeres también hace referencia a episodios de acoso sexual. De acuerdo a sus relatos, cuando son más jóvenes son más vulnerables, aunque no se excluye que experimenten problemáticas de este tipo también en la adultez.

Parecería que detrás del trabajo asalariado formal hay un camino obligado de situaciones de precariedad, informalidad, abusos y malos tratos. Estas experiencias van teniendo fuerte impacto en cómo se concibe el trabajo y qué cosas se priorizan y valoran a la hora de buscar, emprender, y evaluar un empleo. El salario, si bien es importante, no constituye prácticamente en ningún caso el factor esencial y determinante; sí lo son otros aspectos como el gusto por la tarea que se realiza, la valoración personal y el reconocimiento y, por sobre todas las cosas, el trato y clima laboral en el lugar de trabajo. Las historias laborales de Inés (32, AF) y de Nadia (38 años, AF) ilustran cómo confluyen todas estas experiencias.

Inés comenzó a trabajar de manera estable a los 21 años, a los seis meses de haber tenido su primera hija y de comenzar a convivir con su novio (y padre de su hija). Actualmente la niña tiene 11 años y tienen un segundo hijo de 5 meses. Inés realizó sucesivos trabajos de media jornada o durante el fin de semana, o con horario flexible para compatibilizar con la atención de su hija y, posteriormente, con la realización de estudios terciarios. Cuando se recibió de instrumentadora (hace ocho años) ingresó a trabajar en una clínica, donde continúa trabajando hasta la fecha.

*"Me costó mucho, estuve durante tres años como 'eventual' y cubriendo todo lo que me pedían. En realidad mi trabajo es solo de siete horas, pero cuando entré mis compañeras me dijeron: 'acá tenés que decir todo que sí, si querés que te tengan en cuenta'. Yo me sentía súper útil, me llamaban y me decían 'por favor, por favor… te necesitamos para cubrir una semana en doble turno', y yo decía que sí, esa era mi puerta de entrada". En 2010 finalmente la efectivizan como empleada permanente: "Yo no lo podía creer..."* (Inés, 32, AF).

Nadia comenzó a trabajar a los 18 años y tuvo una sucesión de empleos informales hasta conseguir un empleo formal recién a los 28. Su primer trabajo fue como vendedora de perfumes, luego pasó a trabajar casi por un año de vendedora en un local de dietética, después como encargada de los empleados de un emprendimiento de su padre, negocio que no prospera y cierra a los ocho meses. Luego en un consultorio dermatológico, siempre como asalariada informal, pero fue tomando otras responsabilidades como la de ser asistente de la dermatóloga. Su jefa rechazó su pedido de que la registrara. No obstante, esta experiencia fue valiosa para que la contrataran en un Centro de Consultorios, donde trabajó con muchos pediatras por casi cinco años como asalariada formal, aunque las horas extras las cobraba "en negro". Las jornadas eran extenuantes y cambió por otra clínica, también registrada pero con la misma modalidad respecto de las horas extra. Cuando tuvo a sus dos hijos le dieron las licencias que correspondían. Su convenio laboral le reconoce el jardín de su hija: "*Yo presento un recibo del jardín y me lo pagan".* Está satisfecha con la relación laboral.

*"Yo ya aprendí, si vos te ofrecés te dan más trabajo, pero no te pagan más, ya no me ofrezco para nada más, yo voy, cumplo y ellos conmigo, ya está".* (La desventaja es que no le permiten a ninguna de las empleadas la afiliación al sindicato): *"No las echan pero le van buscando el pelo al huevo, la terminan echando después de un tiempo".* (Nadia, 38, AF).

Las cuentapropistas y las microemprendedoras.

Cinco de las entrevistadas que han tenido una trayectoria laboral continua son cuentapropistas o microemprendedoras. Dos de ellas son profesionales y se han establecido de manera independiente, dos son microemprendedoras y la última, es una emprendedora que conformó una cooperativa textil.

Con excepción de una de ellas, todas provienen principalmente de una relación asalariada en el ámbito privado hasta tomar la decisión de trabajar de manera independiente. Sus trayectorias laborales, si bien con matices y especificidades, son similares a las ya expuestas: han transitado empleos informales y formales por muchos años, expuestas a situaciones comparables a las ya descriptas. Es por ello que en este caso nos concentramos más específicamente en caracterizar el contexto y la toma de decisión hacia esta nueva etapa laboral.

Las dos microemprendedoras concibieron y llevaron a cabo su proyecto –una en gastronomía y la otra en un centro especializado en alisado de cabello– junto con sus parejas, si bien ellos no necesariamente trabajan o dedican la misma cantidad de horas. Asimismo, en ambos casos las etapas preparatorias e iniciales de cada uno de los emprendimientos se desarrollaron en paralelo a su trabajo previo. Esto facilitó una transición para ir afianzando el proyecto y consolidando una clientela de manera paulatina.

Florencia (35, E) trabajaba en una compañía telefónica hacía cinco años, tenía un buen empleo y un buen sueldo, pero no disfrutaba su trabajo, sobre todo cuando cambiaron las condiciones laborales: *"Va de jefe uno que era un compañero mío y de repente empieza a cambiar todo el sentido... empezaron exigencias medias tontas y no me llegaba a poner de acuerdo con él".* Decide entonces abrir un Centro de Estética donde se maneja como quiere, no hay horarios, trabaja con turnos. Ante la pregunta sobre su experiencia en un trabajo asalariado y otro independiente respondió: *"Quedate con un jefe, bancátelo… (risas) mientras que te guste lo que estás haciendo… Ahora si no te gusta lo que estás haciendo, buscá lo que te guste".*

En el caso de Carina (32, E), ella trabajó desde adolescente en el rubro gastronómico y también estudió para chef, al igual que su pareja. Tuvo diversos trabajos, la mayoría informales, y cuando ya planeaban casarse, comenzaron un emprendimiento gastronómico (catering para eventos) en su casa.

Carina mantuvo durante dos años un trabajo en paralelo, siempre en el rubro gastronómico, que aportaba un ingreso seguro. Actualmente ella y su marido tienen únicamente su emprendimiento, y la estabilidad del trabajo es un

tema recurrente: *"Es un trabajo bastante inestable, hay semanas en que hay trabajo y hay semanas que no hay."* Trabajan con dos empleados, que implican costos y responsabilidades: *"Tener un empleado en blanco lleva un costo muy alto y cuando los empleados se enteran de lo que pagamos por cargas sociales ellos mismos prefieren que se los des a ellos."* Es casi medio sueldo más.

La experiencia de las entrevistadas que han dado el paso para un trabajo independiente es que se construye como un camino paulatino en el que, como se vio, el proyecto coexiste inicialmente con otro trabajo hasta poder obtener ingresos suficientes y un capital inicial. Esto ocurre también en el caso de las profesionales que se han establecido de manera independiente.

Así ocurrió en el caso de Ana (38, TCP), que es abogada y que luego de algunos años de trabajo en estudios privados y una breve experiencia en la Cámara de Diputados, puso un estudio con una amiga. Al respecto dice: *Sabía que si quería tener un Estudio Jurídico propio lo tenía que hacer antes de quedar embarazada porque si no, no lo hacía… porque al principio te morís de hambre… laburás para los amigos, la familia."* Afirma que las ventajas de su trabajo actual son que hace lo que le gusta, lo hace cuando quiere, no tiene horarios, se maneja como quiere. Menciona una única desventaja: hay que administrar muy bien el dinero, no hay estabilidad económica, hay que ser un *"artesano con la plata".* Cabe señalar que, en paralelo, Ana es docente en una fundación y también junto con una amiga tienen un microemprendimiento de tejido (hacen prendas que venden por las redes sociales y en ferias).

Un caso especial, tanto por su historia de vida como por su trayectoria laboral es el de Olga (55, E). Su caso es emblemático por la centralidad del trabajo en su vida y el esfuerzo sostenido para mantener o recuperar la actividad al compás de las fluctuaciones de las condiciones políticas y económicas, e inclusive tras un grave episodio de salud personal. La historia laboral de Olga se inicia con un hecho dramático tras el golpe de Estado en Argentina en 1976, cuando su padre es secuestrado y desparecido, al igual que dos de sus tíos y otros miembros de la familia. Su madre debió hacerse cargo de sus cinco hijos/as, perdieron la casa y ella, con 16 años, debió dejar de estudiar y comenzar a trabajar. Inicialmente lo hizo como niñera y después logró ingresar como aprendiz en un taller de confección de ropa. Allí pasó muchas horas de su día, fue tratada con cariño, le enseñaron el oficio y ella se sentía contenida en medio de su desgracia. En total trabajó 12 años en el taller con algunas interrupciones: en dos ocasiones intentó poner un taller por su cuenta para probar suerte, con el acuerdo de su empleador.

Durante el primer emprendimiento se casó y nació su primera hija, pero continuó trabajando activamente. A los pocos años, el deterioro económico por la hiperinflación la llevó a la quiebra por primera vez, aunque logró mantener las máquinas, y volvió al taller como asalariada. Al tiempo trató de reiniciar la actividad independiente y alquiló un departamento pequeño. Se asoció con su hermana y dos vecinas y juntas empezaron a coser para varias marcas de ropa infantil y para una diseñadora de prestigio.

Por esa época conoció a su actual marido y tres años después nació su segunda hija.

La crisis de 2001 la llevó nuevamente a la quiebra. Volvió a trabajar 8 horas diarias como asalariada. Luego estuvo dos años imposibilitada por un tratamiento de cáncer.

En ese período se entretuvo haciendo cursos de alta costura a distancia, practicando bordados y adornos sofisticados desde la cama.

Una vez recuperada, volvió a montar un taller y a trabajar en forma cooperativa con otras mujeres. Se enteró de las políticas del Gobierno de apoyo a la actividad emprendedora, y a partir de 2007 realizó múltiples gestiones para acceder a un amplio abanico de medidas disponibles: capacitación en varios campos, asistencia técnica, crédito, subsidios, maquinarias, insumos, constitución legal como cooperativa, etcétera Aprendió a buscar los potenciales recursos en internet y a gestionarlos en el Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Trabajo, Instituto Nacional de Tecnología Industrial, entre otros. Se mudaron dos veces a locales más amplios hasta tener un espacio con venta al público.

Mientras tanto, la cooperativa crecía y comenzaron a presentarse en licitaciones públicas.

En varias ocasiones –también ahora lo hacen– suplieron la capacidad de producción en escala amplia que no podían abordar ellas solas, asociándose con otras cooperativas y con contrataciones temporarias de personas individuales o talleres. Olga considera que su empoderamiento no está basado solo en el crecimiento económico de la cooperativa y sus integrantes, sino también en el aumento de la autoestima y el crecimiento personal que lograron.

### 4.3 Las mujeres con trayectorias laborales interrumpidas

Las 17 mujeres que integran este grupo se componen de 5 asalariadas formales, 5 asalariadas informales y 8 cuentapropistas o microemprendedoras. A diferencia del grupo anterior, sus historias laborales se caracterizan por presentar un período fuera del mercado laboral, que varía entre uno y 10 años, si bien en su mayoría es entre tres y cinco años.

Las razones de esta salida del mercado están principalmente asociadas con la transición a la maternidad. Así, 11 de ellas dejaron de trabajar a partir de su primer embarazo o el nacimiento del primer hijo la primera hija. Esto, como se verá a continuación, evidencia la importancia de las circunstancias familiares en la participación y permanencia en el mercado laboral, y cómo se conjugan para las mujeres los obstáculos intrínsecos e impuestos en las decisiones laborales en contextos de vida y familiares específicos.

Los motivos y circunstancias de las seis mujeres restantes que han dejado de trabajar por un período extendido son variados. Tres de ellas, por temas conyugales y familiares: dos, a partir del nacimiento del tercer hijo (en uno de esos casos, por motivos de salud del bebé que requirieron gran atención y dedicación para su cuidado), y otra a partir de su casamiento, momento en el que también retoma sus estudios.

En el caso de las restantes, los motivos del alejamiento del mercado laboral son esencialmente distintos e impuestos: una lo hizo por

cambios de turnos en la jornada laboral que le impedían conciliar con su vida familiar; y otra, por haber sido apresada por cuatro años.

Finalmente, la última entrevistada de este grupo es una trabajadora intermitente que despliega sucesivas entradas y salidas del mercado, a partir de cambios en su contexto familiar (separaciones y reconciliaciones), necesidad de ingresos adicionales, así como de situaciones vinculadas al trabajo mismo, que la separan del mercado (como por ejemplo un despido) pero que no necesariamente es seguido de búsqueda laboral o ingreso a otro empleo.

A continuación se examinan las historias laborales de este grupo de mujeres para identificar las motivaciones y circunstancias en que ocurre la interrupción de su itinerario laboral, así como el contexto en que se reinsertan al mundo del trabajo.

**Trayectorias laborales interrumpidas a partir de la maternidad**

Las mujeres que han interrumpido su ruta laboral a partir del embarazo o nacimiento de su primer/a hijo/a son, en general, las de mayor edad. En este sentido, cinco de las 11 tienen más de 50 años al momento de la entrevista, mientras que solo dos son menores de 35 años, lo cual es consistente con la evolución en los marcos valorativos que moldean los roles, las elecciones y la vida de las mujeres, incluyendo las vinculadas a la vida laboral.

Las mujeres de mayor edad, por ende, fundamentan la discontinuidad de su trayectoria laboral en la matriz de valores dominante en el momento que tuvieron sus hijos/as. *"Teníamos la idea de que era así"*, "decíamos que a los hijos los crían los padres" son algunas de las frases que se utilizan para retratar sus experiencias.

Esto va intrínsecamente vinculado a otra expresión también aludida con frecuencia: *"Mi marido me dijo que era mejor que cuidara a mi hijo"*. De sus relatos se desprende el acatamiento a los mandatos y modelos familiares vigentes, sin cuestionarlos, que asignan al marido la responsabilidad de la manutención económica y a la mujer los roles reproductivos y de cuidado. Ninguna indica que eligió dejar de trabajar para dedicarse únicamente a la atención de sus hijos/as y de la casa, sino que simplemente era lo que correspondía hacer.

Cuando se examina el contexto de crianza de estas mujeres, surge claramente que repiten las historias de sus madres, quienes nunca trabajaron o, si trabajaban, dejaron de hacerlo cuando tuvieron sus hijos/as (si bien dos de ellas posteriormente trabajaron de manera intensa y soste- nida en tareas de costura en sus propios hogares).

El testimonio de Teresa en relación con las expectativas de sus padres ilustra claramente este punto:

*"Mi mamá era muy rígida, muy chapada a la antigua. (Mis padres querían que) seamos buenas personas y buenas amas de casa, buenas esposas, eso es lo que siempre decía ella (la madre)… decía que la mujer tiene que ser mujer con el marido, cuidar a sus hijos y ser de su casa, no le gustaba que trabajara"*. (Teresa, 52, TCP).

Las mujeres de edad intermedia que también dejaron de trabajar durante el embarazo o el nacimiento del primer hijo o la primera hija, en cambio, si bien no adhieren explícitamente a la idea de roles de género tan estancos, sí destacan la preferencia de dedicarse a la crianza de sus hijos/as, al menos durante los primeros años, así como expresan la desconfianza hacia los cuidados alternativos.

El análisis de la situación laboral que vivía este grupo de mujeres en el momento en que quedan embarazadas y la decisión de trabajar en pos de dedicarse al embarazo y/o cuidado del recién nacido o la recién nacida revela interesantes diferencias generacionales. Las mujeres de mayor edad abandonaron un trabajo estable y en muchos casos formal, en el que se sentían a gusto. En el caso de las más jóvenes, en cambio, no solo su inserción laboral era comparativamente más precaria sino que además son más frecuentes las referencias a la disconformidad, tanto con relación a las tareas realizadas como a las condiciones de trabajo.

Esto sugiere que mientras las mujeres de más edad tienen mandatos culturales más arraigados en relación con la familia y el cuidado de los/as hijos/as, entre las mujeres de edad intermedia y más jóvenes la situación laboral específica promueve la decisión de dejar de trabajar ante el embarazo y la maternidad. De esta manera, a quienes no encuentran satisfacción y gusto en su trabajo –y su ingreso no es esencial para la economía del hogar– les resulta más fácil la decisión de dejar de trabajar e interrumpir el recorrido laboral. Esta idea cobra más firmeza cuando se contemplan los motivos por los que unas y otras vuelven a hacerlo.

Como se anticipara, todas las entrevistadas que habían interrumpido la trayectoria laboral se reintegraron en algún momento al mercado de trabajo y lo hicieron de manera estable. En la mayoría de los casos, modificaron la valoración y el sentido que dan al trabajo remunerado y a la obtención de un ingreso propio.

Las razones que promueven el reingreso al mundo laboral son diversas. Entre las mujeres mayores, se debe a un contexto económico adverso que requiere del aporte de la mujer a la economía familiar. Así, circunstancias como la quiebra del negocio familiar o la época hiperinflacionaria en donde los ingresos del marido no eran suficientes, o la enfermedad que impedía al marido trabajar impulsó a las mujeres a volver al trabajo remunerado, fuera de forma asalariada o con algún emprendimiento propio, y continúan trabajando hasta la fecha.

Solo una de las mujeres se reinserta en el mercado para obtener un ingreso extra para mejorar su calidad de vida y lo hace a escondidas del marido, desafiando el rol familiar que tenía asignado.

Susana (59, AI) trabajó 10 años en una fábrica de laminados plásticos, donde conoció a quien sería su marido. Trabajó hasta los 7 meses de su primer embarazo. Su marido le dijo: *"Mejor cuidá a la nena."* Según sus palabras, *"antes el hombre trabajaba y lo que ganaba alcanzaba para mantener la casa. Ahora no, ahora las mujeres tienen que trabajar siempre, aún luego de tener hijos"*. Volvió a trabajar cuando sus hijas cumplieron 4 y 7 años, con un empleo en el servicio doméstico. Dejaba solas a sus hijas por algunas horas, con una vecina que las con

trolaba. Estuvo aproximadamente un año trabajando cuatro horas diarias sin que su marido se enterara y, cuando finalmente lo supo, no le habló durante un mes. Sobre cómo se enteró su marido, Susana cuenta que con sus ahorros compró regalos para todos y tuvo que decir la verdad. Su marido reaccionó mal, le tiró las camisas en la cara y dejó de hablarle. Pero ella se mantuvo firme y continuó trabajando ininterrumpidamente en la idea de "yo tengo que tener lo mío, está bien tener lo del marido, pero mejor lo de uno".

En el caso de las mujeres de edad intermedia y también de las más jóvenes, surgen claramente dos motivos para reingresar al trabajo remunerado. Uno, es sentirse aliviada de la mayor responsabilidad una vez pasada la etapa inicial de la crianza, sumado a querer disponer de un ingreso. Pero el segundo motivo, ausente en el caso de las mujeres mayores, es la ruptura conyugal. Es a partir de la separación y/o divorcio que se reintegran a trabajar.

*"Es complejo… complejo… yo trabajé en relación de dependencia, trabajé siempre… corté cuando me casé y bueno… cuando me separé no me quedó otra que trabajar y fue… 'un dramón' por el hecho de dejarlas (a las hijas) me costó mucho".* (Juana, 44, TCP).

Juana trabaja desde que terminó el secundario, primero lo hizo en una imprenta de manera informal y luego por 12 años como empleada administrativa en una empresa de salud prepaga. *"La verdad es que estaba conforme porque era originalmente una empresa chica, como familiar, estaba re cómoda."* Logró comprarse su propio departamento, donde vivió sola hasta que conoció a quien sería su marido, con quien se casó a los 30 años. Por la misma época la empresa se fusionó: *"Cambió todo: eran otras caras, otra gente, otros jefes."* Ella ya estaba muy disconforme y, al poco tiempo, debido a una reducción de personal, la despidieron. Luego planificaron el embarazo de su primera hija y conversaron con su marido sobre dedicarse por completo a la maternidad: *"Fue (una decisión) conversada, más que nada mía, con esto de que los chicos, siendo tan chiquitos… mandarlos a una guardería y que los cuide otro… no puedo."* Retomó el trabajo a partir de su divorcio (a los 8 años de casada), en un trabajo independiente: se dedica a vender ropa por cuenta propia, distribuyendo las prendas mediante conocidos y redes sociales. Le ocupa unas 6 horas diaria, y es un trabajo que le gusta, si bien los ingresos no son muy buenos y no cuenta con la seguridad y los beneficios de un trabajo asalariado.

Sin duda, la reinserción en el mercado de trabajo no resulta una tarea sencilla, particularmente para aquellas mujeres que tienen que hacerlo en contextos de necesidad económica y más aún cuando los/as hijos/as son chicos/as, con las dificultades asociadas a conciliar una actividad económica con los cuidados familiares.

**4.4 Síntesis**

En síntesis, este capítulo recorrió los itinerarios laborales de las mujeres, mostrando las historias de carne y hueso que están por detrás de las estadísticas. Ello ha permitido adentrarse en los contextos específicos en los que las mujeres toman decisiones laborales y traslucen muchos de los obstáculos a los que están expuestas.

El ingreso al mercado de trabajo ocurre durante la adolescencia, generalmente en trabajos informales, temporarios, que permiten hacerse de ingresos para los gastos personales. En esta etapa del curso de vida, no se prioriza ni

valoriza la formalidad de un trabajo, pero sí el gusto por la tarea, la energía que implica, el entorno laboral, la dedicación horaria y los ingresos. Si bien se conciben como trabajos temporarios, aportan experiencia para ir delineando las preferencias en torno a tareas, contexto y ambiente laboral. Para muchas, estas primeras experiencias dejan huella en el significado que le darán al trabajo a lo largo de su vida.

Las mujeres tienen trayectorias laborales variadas, en algunos casos trabajando de manera ininterrumpida a partir del ingreso en el mercado de trabajo, mientras que otras dejan de trabajar por períodos más o menos prolongados, particularmente asociados a la maternidad. Las trayectorias también combinan trabajos asalariados informales y formales, así como inserciones independientes como cuentapropistas o microemprendedoras.

Consistentemente con lo que muestran los datos estadísticos, las mujeres más jóvenes, con mayores credenciales educativas, y aquellas con menores responsabilidades familiares (ya sea por no tener pareja o no tener hijos/as) han permanecido ininterrumpidamente en el mercado de trabajo. Y cuando han tenido hijos/as han buscado formas de conciliar su cuidado para mantenerse en el mercado laboral. Este grupo de mujeres tiene además un alto compromiso con su trabajo, que no constituye únicamente una fuente de ingresos sino un motivo de satisfacción y realización personal. En general, luego de un inicio laboral errático y a menudo informal, han logrado insertarse en el mercado formal en el ámbito público o en el privado, con las ventajas y los obstáculos que ha tenido cada sector para su desarrollo. Las mujeres que se han establecido como cuentapropistas o micro emprendedoras han desarrollado y concebido su emprendimiento en paralelo con un trabajo formal, que les permitiera afianzarse y obtener cierta independencia.

El embarazo o el nacimiento es el principal motivo de la interrupción de la trayectoria laboral. En el caso de las mujeres mayores, lo hacen respondiendo a modelos culturales y familiares vigentes que las llevan a priorizar su rol de madre y dedicarse al cuidado y atención de sus hijos. Se trata de mujeres que tenían una inserción laboral estable y satisfactoria, pero predominó el mandato cultural vigente sobre la maternidad. Generalmente la vuelta al trabajo se precipita a partir de una crisis económica que requiere de la contribución de la mujer a la economía familiar. Esta reinserción se vuelve permanente y las mujeres reavivan su compromiso con el trabajo.

En cuanto a las mujeres más jóvenes o de edad intermedia, si bien es menos frecuente que dejen de trabajar a partir de la maternidad, cuando lo hacen es a partir de su propio deseo de dedicarse a sus hijos/as. En este caso, la reinserción laboral se suscita por dos motivos muy diferentes. El primero es haber atravesado la etapa más demandante de la crianza y el deseo de volver al trabajo remunerado. El segundo es la disolución conyugal y las necesidades económicas de afrontar el sostén familiar.

Más allá del tipo de trayectoria, prácticamente todas enfrentan distintos tipos de obstáculos a lo largo de su experiencia laboral. Pero claramente, el impacto de dichas restricciones, así como los recursos para enfrentarlo difieren según la motivación y el sentido que tenga el trabajo, y el contexto laboral y familiar. El siguiente capítulo sintetiza y sistematiza los tipos de obstáculos que enfrentan las mujeres y que limitan su empoderamiento.

## 5. Obstáculos a la participación y el desempeño laboral

Este capítulo focaliza la atención en los diversos obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en sus experiencias laborales. Como se verá a continuación, todos y cada uno ellos plantean un desafío para la participación y el desarrollo laboral de las mujeres. Pero también en muchos casos, las estrategias para sortearlos y, eventualmente, resolverlos de manera exitosa constituyen un entorno favorable potencial para su empoderamiento.

Los obstáculos se analizan a la luz del desarrollo conceptual realizado por Kabeer (2008, 2012), que distingue las restricciones que enfrentan las mujeres en el mercado laboral en "intrínsecas" e "impuestas". Las primeras, devienen del sistema de valores, normas y creencias que adscriben a varones y mujeres roles y responsabilidades distintas, generalmente asignando un menor valor a aquellas actividades y habilidades culturalmente concebidas como propias de las mujeres. Consecuentemente, la distribución de las tareas productivas y reproductivas, incluyendo el cuidado, se distribuyen con base en el género masculino y femenino, respectivamente. Las restricciones impuestas, en cambio, son las que se asocian a los Estados y mercados; pese a ser supuestamente neutrales, reflejan y reproducen ideas preconcebidas sobre la masculinidad y la feminidad.

Sin duda, la restricción más importante –aunque no la única– a la que se enfrentan las mujeres es la dificultad para conciliar el trabajo remunerado con el trabajo no remunerado, especialmente el vinculado al cuidado de los/as hijos/as. Aquí confluyen las restricciones intrínsecas e impuestas. Esto es, los mandatos familiares y del entorno social que moldean los roles por género.

Pero lo hacen también las instituciones (mercado, estado), que expresan sus preferencias y elecciones basadas en esos estereotipos sin hacerse cargo de las dificultades de las mujeres que aspiran o necesitan acceder y desempeñarse en el trabajo remunerado sin una equilibrada distribución de las responsabilidades de cuidado que continúan estando a su cargo.

### 5.1 Trabajo remunerado y cuidado

La información estadística clásica sobre mercado laboral da cuenta de la intensidad del trabajo remunerado, que en general es mayor entre los hombres. Sin embargo, la teoría feminista propone enfoques más integradores del trabajo, incluyendo el que no es remunerado, como el que se desarrolla en los hogares para la reproducción y el cuidado familiar. La carga horaria es superior entre las mujeres: datos integrados de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y la Encuesta de Uso del Tiempo de 2013 que pueden observarse en el Cuadro 1 muestran que las mujeres tienen un promedio de 74,4 horas semanales de trabajo total, frente a 68,3 horas de los hombres. Además, la carga del esfuerzo no está balanceada, ya que el mayor peso para las mujeres está en el trabajo no remunerado y para los hombres, en el remunerado.

**Cuadro 1. Horas promedio semanales dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado del total de la población de 18 a 65 años y de las personas ocupadas. 2013. (%)**

| | Total | | | Personas ocupadas | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres |
| Tiempo medio dedicado al trabajo doméstico no remunerado | 34,3 | 44,8 | 23,8 | 32,9 | 41,3 | 24,5 |
| Horas promedio de trabajo remunerado (ocupación principal) | 38,1 | 31,7 | 42,6 | 39,4 | 33,1 | 43,8 |

Fuente: Elaboración propia basada en datos de la EPH del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) 2013 y el módulo de Trabajo Doméstico No Remunerado (TDNR) y Uso del Tiempo (UDT) de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU)

Evidencias de este desbalance aparecen reflejadas en los relatos de vida de las entrevistadas con hijos/as[6]. En efecto, esos relatos dan cuenta del enorme impacto sobre la trayectoria laboral de las mujeres que producen el embarazo y nacimiento de los/as hijos/as y en qué medida las demandas de cuidado compiten en forma explícita y directa con los requerimientos del trabajo remunerado, generando sobrecarga, tensiones y cambios.

Parece importante señalar algunos rasgos y circunstancias de la Argentina actual en los que se inscriben las tensiones entre trabajo remunerado y no remunerado o cuidado. Por un lado, las transformaciones en las estructuras familiares y la conciencia de una relativa inestabilidad y vulnerabilidad de las relaciones afectivas y de pareja producen entornos cambiantes en las responsabilidades, tanto de cuidado de los/as hijos/as como de la provisión de ingresos para el sostén familiar. Diversos estudios dan cuenta de los cambios en las estructuras familiares y de la inestabilidad y fragilidad de las uniones conyugales (Cerrutti y Binstock, 2009). Por su parte, Jelin (2012) destaca que si bien los lazos familiares continúan siendo el criterio central en la conformación de los hogares, se evidencian cambios importantes en la temporalidad de la convivencia familiar, que se traduce en un armar, deshacer y rearmar vínculos ligados a los afectos, el cuidado, la sexualidad y la procreación.

[6]Cabe recordar que solo cinco entrevistadas del total de la muestra no tienen hijos/as y/o no han pasado por períodos de demandas intensivas de cuidado hacia otros familiares.

Esta conciencia de la fragilidad de los lazos promueve en las mujeres la necesidad de ejercitar su capacidad de autosubsistencia económica.

*"(El trabajo) me daba seguridad… no estábamos mal porque él trabajaba, pero las cosas no duran para siempre, hoy el nene está con su papá pero el día de mañana no sé. No puedo estar esperando que alguien venga y nos mantenga"*. (Mirta, 33 años, E).

Inclusive las mujeres mayores reconocen un corte generacional:
*"Quedarse cuidando a los hijos era un pensamiento de la época... pero les digo a mis nueras que tienen que ir a trabajar... porque si te separas a los 40 años y no tenés experiencia... ¿adónde irías a trabajar?".* (Josefina, 58 años, E).

En otro orden, y tal como se evidenció en la etapa cuantitativa de la presente investigación, el país ha estado transitando un ciclo de crecimiento económico y creación y mantenimiento del empleo, que abre oportunidades laborales y facilita el acceso y el cambio entre puestos de trabajo bajo distintas formas de contratación o por cuenta propia.

El descenso en las tasas de desempleo (6,6% en el segundo trimestre de 2015) aleja el temor y la necesidad de aferrarse a una determinada fuente de ingresos como suele suceder en etapas de crisis económica.

Esto implica que las entrevistadas –particularmente las asalariadas informales o las cuentapropistas– sientan que tienen la alternativa de renunciar si hay disgusto o incompatibilidad de las condiciones laborales con su vida familiar, con la probabilidad de reemplazar la fuente de ingresos con cierta facilidad (Amelia, 45 años, TCP), lo que propiciaría alguna flexibilidad para adecuar el trabajo remunerado a los requerimientos familiares de cuidado.

Paralelamente, en los últimos años se genera un entorno que promueve y facilita planes de estudio en los ciclos primario y medio[7] y el acceso a estudios terciarios de formación en oficios y desarrollo de habilidades como agentes sociales y comunitarios/as (diplomaturas y tecnicaturas en programas de extensión de las universidades nacionales)[8].

[7]Plan FinEs: de terminalidad educativa del nivel primario o secundario dirigido a mayores de 18 años que no hubieran completado oportunamente el ciclo respectivo; Programa Progresar: asignación monetaria a jóvenes estudiantes entre 18 y 24 años desocupados7as u ocupados/as formales o informales con ingresos iguales o inferiores a tres salarios mínimos.

[8]Como ejemplo, una porción importante de personas inactivas, sobre todo mujeres jóvenes, se dedican a estudiar: el 24% de las jóvenes entre 18 y 29 años (frente al 19% de los varones de esa edad), una proporción similar a la inactividad por quehaceres domésticos en este grupo etario de mujeres.

No se trata de una circunstancia menor, ya que moviliza aspiraciones de mujeres jóvenes y de edades intermedias, aún con hijos/as pequeños/as, para continuar sus estudios, inclusive cuando coincidan con el trabajo remunerado.

**Estrategias de conciliación**

La responsabilidad de cuidado de los/as hijos/as en la sociedad argentina continúa presentando fuertes rasgos familísticos y maternalistas, en un contexto de debilidad de respuestas del sistema público y del sector privado que propicien la conciliación entre el trabajo remunerado y el cuidado (Sanchís y Rodríguez Enríquez, 2011).

Los testimonios relevados en las entrevistas dan cuenta de que en mayor o menor medida el cuidado de los/as hijos/as pequeños/as implica una carga de responsabilidad muy grande y hasta agobiante para las madres, frente a la cual se elaboran diversas estrategias que incluyen apoyos externos. Pero se registra también la persistencia de un mandato cultural que las responsabiliza en forma casi exclusiva, como si nadie más fuera capaz de cumplir esa función como lo hacen ellas.

El discurso maternalista relativiza cualquier alternativa que excluya la centralidad de la madre en el cuidado:

*"Como soy yo, prefería estar en la casa con el bebé y no trabajar. Con las cosas que pasan le tenés que estar muy encima. Yo sufro cuando veo que dejan solitos a los nenes, se van para la calle... Yo era muy mamá en eso... (en la guardería) creo que nunca lo van a cuidar como la mamá".* (Victoria, 54, E).

Pero este rol tan protagónico puede estar más vinculado al sufrimiento y la opresión que al placer o a los buenos recuerdos:

*"A veces iba por la calle y tenía miedo que me lo roben, no se quedaba quieto, se iba con la gente, se me subía a todos lados, era correr todo el día atrás de él. En casa lo ponía en la cuna y se salía de la cuna… no quería ayuda, no lo dejaba con nadie, era todo el día estar encima, por desconfianza".* (Victoria, 54, E).

*"Con mis otros hijos antes no podía: estaba todo el tiempo sacada, los llevaba, los traía, quería hacer mis cosas y no podía, nadie me ayudaba, no tenía un mango".* (Alicia, 39, TCP).

Esta visión sobre la crianza de los hijos que implica postergar proyectos personales y profesionales de una manera completamente diferente a la de los hombres lleva en algunas entrevistadas a cuestionar el mandato de la maternidad o a posponer la edad de procreación.

*"El chip más común que tienen las mujeres es el de ser madre, no el de tener una profesión que te guste. A las mujeres no nos dicen que podemos tener una profesión, que podemos averiguar qué nos gusta hacer, este es un cambio que cuesta. A mí me*

*pasa que me llega un laburo y no sé si tomarlo hasta no tener todo organizado... primero, a ver si justo te toca el pediatra o que te toca pasarlo a buscar a la escuela, y después decir sí, puedo, pero me bajas las horas".* (Alicia, 39, TCP).

*"Acabo de ser mamá, ahora estoy en una etapa en la que intento volver a hacer las cosas que hacía antes, pero con una nena, es bastante difícil. Estoy feliz pero no sé si es lo mejor del mundo tener un hijo, como dice todo el mundo. Me parece muy difícil como mujer. No hay forma de volver a hacer lo que hacía antes aunque tengas ayuda. La dependencia que tiene el hijo de la madre es muy fuerte".* (Carina, 32, E).

Frente a la tensión que generan las demandas de cuidado en los años más críticos de la vida de los/as hijos/as, es decir entre el nacimiento (o antes, si se trata de un embarazo complicado) y el segundo o tercer año de vida, las mujeres trabajadoras pueden tomar caminos distintos. Y dado que el marco teórico de la investigación lleva a explorar las vías de empoderamiento económico a partir del tipo de relación laboral, encontramos también una asociación de esas vías de cuidado alternativo con el perfil laboral de las trabajadoras.

Una de las vías es mantener en líneas generales el tipo de relación laboral que se venía dando, aprovechando eventuales mecanismos de conciliación que el trabajo desempeñado ofrece y derivando parte del cuidado a otras personas o instituciones. Este comportamiento está asociado a las trayectorias laborales más estables en puestos asalariados formales, principalmente en la Administración Pública o la docencia, concomitantes con una formación educativa terciaria o superior.

Es indudable que el embarazo y la llegada de un/a hijo/a produce de hecho una interrupción transitoria en el desempeño en el trabajo remunerado, que se puede ampliar en algunos casos de forma relativamente acotada (extensión de licencia, excedencia). El trabajo asalariado formal, sobre todo en las ramas mencionadas, facilita en alguna medida la conciliación, ya que suele proveer servicios de instituciones de cuidado gratuitas (guarderías, jardines) de las obras sociales sindicales o del Estado. En el caso de algunas empresas privadas, se otorga a las trabajadoras con hijos/as pequeños/as subsidios para contratar instituciones privadas.

Estas facilidades se asocian además con ciertos derechos como reducción de la jornada laboral (por ejemplo, para las docentes, quedarse con un solo turno), permisos por lactancia, licencias por enfermedad de los/as hijo/as y otros.

No obstante, aun en estas condiciones "privilegiadas" se presentan situaciones conflictivas y tensionantes para la conciliación entre el trabajo remunerado y el cuidado: es el caso de una maestra de jardín de infantes que pudiendo llevar a su hijo a su institución de trabajo, el hecho de tenerlo cerca le generaba tensión entre ambos roles.

Incluso sin disponer de mecanismos de conciliación, en situaciones de necesidad acuciante de ingresos, sobre todo con la ausencia de un hombre proveedor, la prioridad es mantener el trabajo remunerado, aun en detrimento del cuidado, que una entrevistada expresa como "no poder darse el lujo" de quedarse con los/as hijos/as (Fernanda, 44, AI).

*"No tuve posibilidad de elegir, yo trabajo que conseguía me esforzaba para no perderlo, para no perder el ingreso de plata que era de lo que yo dependía y dependía él, el colegio. Es más, había épocas en que yo me quedaba haciendo horas extras, 12 horas trabajaba... Pero no fue bueno, porque me perdí más tiempo de estar con él, en ese momento lo que yo quería era trabajar más y ganar más plata".* (Helena, 40, AF).

*También existen estrategias extremas, como la de una mujer que cuando se separa del compañero con una hija de pocos meses, llegó a inventar una "licencia psiquiátrica" para poder quedarse con su hija unos meses más* (Beatriz, 35, AF).

El otro gran cauce de acción para encarar los cuidados es adecuar el trabajo remunerado a formas más flexibles y compatibles o suspenderlo por un tiempo determinado, más o menos extenso.

Así, en todos los casos de trabajadoras asalariadas informales, que en nuestra muestra no superan los niveles medios o inferiores de estudio, la crianza de los/as hijos/as significó el retiro del trabajo remunerado por varios años (un mínimo de dos hasta ocho o 10), con la consiguiente merma en los ingresos familiares.

Es el caso de una entrevistada que trabajó hasta los 7 meses de su primer embarazo. En ese momento le dieron la opción de "arreglar" una indemnización o de continuar trabajando luego de la licencia por maternidad y ella decidió aceptar la indemnización (Susana, 59 años, AI). Se trata de una mujer mayor, que al igual que para otra de la misma generación, la interrupción del trabajo fue inducida por el marido.

*"Mi esposo no quería que siguiera trabajando, por la nena. Yo tenía esa mentalidad, me criaron así, que yo tenía que quedarme en la casa, cuidar a mis hijos, a mi marido, dedicarme a la casa. Que el hombre estaba para mantener la casa".* (Teresa, 52, TCP).

La suspensión del trabajo remunerado se repite en una parte de las trabajadoras por cuenta propia, incluso a veces en contra de su voluntad, por considerarlo su deber:

*"Me tengo que quedar, tengo que hacer de tripas corazón, tengo que quedarme en casa con los chicos, soy la madre" (pensó cuando el hijo se enfermó).* (Fernanda, 44, AI).

En las mujeres jóvenes y de edad intermedia los modelos maternales son menos estrictos. A medida que los/as hijos/as crecen y resultan confiables otras formas de cuidado, resurgen aspiraciones de realización personal a través del trabajo remunerado.

La vuelta al trabajo fuera de la casa tiene raíces también en la sensación de ahogo y encierro que produce la carga doméstica.

El retomar contacto con el "mundo exterior" se justifica además con la consideración de que una madre que trasciende los roles tradicionales y se realiza a través de un trabajo que la gratifica es un buen ejemplo para los/as hijos/as.

*"Que no haya una madre en la casa en bata, cocinando y nada más. No quiero dar esa imagen de dependiente, es horrible… Un buen ejemplo de mujer que yo le quiero dar a mi hija, la madre que gana su plata, que hace lo que le gusta, que es feliz, que puede estar en la casa pero también puede trabajar".* (Alicia, 39, TCP).

El trabajo fuera del hogar o el estudio también pueden preservar las relaciones afectivas. Para una de las entrevistadas (Inés, 32 años, AF) el hecho de que la mujer no trabaje puede ser "letal para la pareja". Estas opiniones difieren con la edad: las entrevistadas mayores reconocen que actualmente hay cambios porque en su época era habitual que con la maternidad las mujeres pasaran a ocuparse casi exclusivamente de la casa y los/as hijos/as. Ellas mismas tienen hoy una mirada crítica sobre ese modelo del pasado (Josefina, 58 años, E).

Pero las emprendedoras o cuentapropistas también buscan otras alternativas: sin abandonarlo, tienden a adecuar el trabajo remunerado a los requerimientos de atención de los/as hijos/as, sea por vía de la elección de horarios ajustables (hacer coincidir los tiempos fuera de la casa con las horas del jardín de infantes, trabajar mientras ellos/as duermen) o, y sobre todo, por la localización del lugar de trabajo cerca o en la propia casa. El trabajo domiciliario, sin horarios rígidos y sin viajes cotidianos resulta ser una modalidad muy adecuada para compatibilizar con el cuidado en los períodos más críticos de demanda, aun cuando los ingresos sean menores (Paulina, 33 años, TCP).

Es que en muchos casos se antepone el cuidado en la etapa más temprana de los/as hijos/as a la satisfacción laboral o los ingresos que se obtienen. Están dispuestas a resignar ingresos, porque aun estando en el mismo espacio físico, los/as hijos/as demandan y obstaculizan el trabajo. Por eso, aprovechan a trabajar cuando ellos/as duermen hasta altas horas de la noche para cumplir un plazo o entregar un pedido (Carina, 32, E).

En esta vía de adecuar el trabajo remunerado para hacerse cargo parcial o totalmente de las demandas de cuidado, la consigna es: primero organizarse con los/as niños/as y ajustar después un trabajo en función de eso (Alicia, 39, TCP y Fernanda, 44, AI), lo que confirma la sensación de estar transitando una etapa favorable de disponibilidad de alternativas en el mercado de trabajo.

Hasta aquí se analizaron las vías alternativas de mantener el trabajo remunerado o amoldarlo a los requerimientos familiares de

cuidado, ya sea con la suspensión temporaria o con la adecuación de horarios y localización. Pero en cualquier caso los cuidados requieren el complemento de una serie de medidas o estrategias, de acuerdo a las circunstancias y disponibilidades de las trabajadoras.

**Las estrategias que desarrollan las mujeres para asegurar el cuidado pueden agruparse de la siguiente manera:**

**a. Delegar el cuidado en otras personas, conservando el encuadre familístico**

- En primera instancia, la distribución se da con el padre, combinando horarios extrahogareños o el traslado de los niños, aunque la carga no es en general equivalente y tiene limitaciones:

*"Cuando los baña, juega con ellos como un chico más... después tengo que limpiar todo el baño porque inundan el departamento".* (Alejandra, 35, AF).

*"Juan me ayuda muchísimo con la bebé: la baña, la cambia, le da de comer... pero hay cosas que no son tan obvias, que no se da cuenta, porque es normal que no se dé cuenta: hay momentos en los que Paula solo quiere upa y él no se da cuenta".* (Carina, 32, E).

*Cuando hay una separación, al rol de sostén económico se suma la recarga del cuidado de los hijos frente a la que se encuentran más solas* (Lorena, 31 años, AI).

*"Hice mucho sacrificio con mi primera hija porque tenía que trabajar muchísimo sola y costaba mucho por el tema de la crianza, cómo hacés para no descuidar la crianza de tu hija y a la vez no podés dejar de trabajar. Entonces me costó mucho volver a ser mamá, porque era mucho sacrificio".* (Olga, 55, E).

- Apoyo de las redes familiares. La propia madre es la sustituta ideal, en quien más se confía, pero también se valora la contribución de la suegra, los/as hermanos/as mayores y otros familiares. Estas redes se dan naturalmente y con facilidad cuando se convive con la familia ampliada, sobre todo para las mujeres que están sin pareja. Hay de hecho una mayor distribución de carga de cuidado entre varios miembros de la familia (Ofelia, 36 años, AI).

- Contratación de servicios de niñera: sigue siendo una alternativa valorada porque el cuidado se realiza en la propia casa, en el ámbito familiar, aunque significa una erogación importante que reduce el rendimiento de los ingresos. El delegar en una persona ajena a la familia también puede producir desconfianza:

*"Yo nunca había tenido una niñera, me daba miedo no conocer a la persona, no sabía cómo resolverlo porque es mi conflicto de siempre: trabajar y tener los chicos".* (Alicia, 39, TCP).

**b. Derivar el cuidado en instituciones**

- Enviar los/as hijos/as a una guardería o un jardín. Produce desconfianza cuando son muy chiquitos/as, en general, antes de los 2 años. La tensión tiende a disminuir pasadas las primeras etapas (a los 2, 3 o 4 años del niño la niña), donde resulta más confiable el cuidado en un jardín o guardería.

Inclusive una entrevistada que es maestra en un jardín de infantes formula un discurso muy cuestionador del recurso institucional para el cuidado en las primeras etapas de vida y promueve en otras madres la adhesión al modelo del estereotipo maternal:

*"Yo siempre les digo a las mamás, si puede no ir al jardín, mejor, porque no es que el jardín es para que el pibe se estimule, eso es mentira, obviamente que sale más despierto porque tiene que convivir en el jardín… tiene que competir para que le den bola con 10 más, pero es una mentira que es para que se estimule, a los 5 años será, pero cuando es bebé no. Va porque es una necesidad social que la madre no lo puede cuidar, sino lo ideal es que esté con la mamá".* (Alejandra, 35, A F).

En general las entrevistas confirman que el modelo maternalista y familiarista de cuidado está muy arraigado en la cultura y el imaginario social, pese a que provoca tensiones en las mujeres que se desempeñan también en el mercado laboral.

Pasada la primera etapa de crianza, las instituciones de cuidado constituyen una alternativa que proporciona alivio:

*"Al meter a mi nene en el jardín a los 3 años es como que me desligué de algo, estaba ahogada de estar en la casa, me era pesadísimo... era un escape de la casa".* (Lucrecia, 37, AI).

La calidad de público-gratuito o privado se cruza con el nivel de ingresos familiar y tiene que ver con los aportes particulares, o de obras sociales sindicales, o empresariales, o subvenciones estatales para instituciones privadas, y con el aporte estatal directo en el caso de las instituciones públicas de cuidado.

*Además de distender la contradicción con el trabajo remunerado, las instituciones de cuidado también abren perspectivas para compatibilizar las aspiraciones de encarar estudios de postgrado y completar ciclos que quedaron incompletos* (Inés, 32, AF; Daniela, 32, AF; Helena, 40, AF).

**5.2 Otras restricciones "impuestas" al desempeño laboral**

Además de las dificultades de conciliación, las "restricciones impuestas" al desarrollo laboral y, consecuentemente, al empoderamiento femenino pueden tomar diversas formas. A continuación se puntualizan otros obstáculos además de la carga del cuidado familiar que enfrentan las mujeres a lo largo de su trayectoria laboral, particularmente en su calidad de trabajadoras asalariadas, que son vividos como específicos y diferentes de los que enfrentan los hombres. Interesa también identificar las características de las mujeres que señalan dichos obstáculos y cuáles, en ciertos casos, han sido las estrategias para afrontarlos y resolverlos.

**Exigencia y falta de reconocimiento**

Casi una tercera parte de las entrevistadas indicó haber tenido trabajos en los que el nivel de exigencia era excesivo. Se trata especialmente de experiencias en empleos en el ámbito privado e incluyen tanto a las asalariadas formales como informales y, en general, a mujeres jóvenes, de todos los niveles educativos y en distinto tipo de ocupaciones.

Los/as empleadores/as requieren de una dedicación horaria y trabajo intenso, al punto que en algunos casos las propias mujeres dicen haberse sentido "esclavas":

*"Yo era estilo esclava, yo le lavaba los platos, almorzaban ahí; hacía de niñera, iba a buscar a sus nietos a la escuela, cuidaba al primito que vivía enfrente; me llevaban a la casaquinta los domingos; hacía los trámites de la lotería, a veces iba dos veces al centro a hacer trámites: me entregaban cheques, retiraba la lotería; tenía un poder especial para esto, llevaba dinero a los bancos. Era muy poco lo que me abonaban, iba de las 10 de la mañana a las 8 de la noche. No me daba cuenta del abuso, yo lo hacía de corazón. Cuando uno es chico no ves más allá. Hasta que fui creciendo".* (Victoria, 54, E).

En algunos casos, el esfuerzo es compensado, al menos inicialmente, por el interés de ganar experiencia en un ámbito laboral o el gusto por la tarea realizada. Pero un denominador común que convierte a un trabajo exigente en un obstáculo es la falta de reconocimiento y valoración. Si bien el salario es importante, tanto o más lo es que se reconozca el trabajo y el esfuerzo realizado. Y ante la falta ese reconocimiento, la sensación de abuso o explotación laboral se intensifica.
Nuria cuenta sobre su trabajo en una inmobiliaria, era "la que manejaba todo" pero el mayor de sus hijos le empezó a decir: "No puede ser que estés en todo y no te reconozcan." Ella habló con el dueño:

*"Fue como que me desvalorizó... me dijo 'bueno, si querés ir andá a buscar y fijate... a la edad que tenés no sé quién te va a tomar, pero andá y fijate'. Y bueno, a mí cuando me decís las cosas así…."*. (Nuria, 51, AF).

**Entorno y clima laboral**

Nueve de las 33 mujeres entrevistadas relataron episodios de maltrato por parte de sus jefes o superiores, situaciones que en muchos casos perduraron por períodos prolongados hasta poder actuar al respecto.

Estas experiencias no están asociadas a la calidad del empleo sino que se observan tanto entre las empleadas asalariadas formales como en las informales y tanto en el ámbito público como en el privado. Sin embargo, y como fuera puntualizado durante la descripción de las trayectorias laborales, son las empleadas formales dentro del sector público quienes tienen más herramientas para poder enfrentarlas sin poner en riesgo la continuidad de su empleo[9].

[9] Es probable que este hecho también ocurra si se está empleada en una gran empresa privada que dispone de múltiples sectores y departamentos en los que se puede rotar. De hecho, la única entrevistada con experiencia en una empresa de ese tipo indicó que tenía dicha posibilidad, factor que si bien no era de su interés por las características y condiciones laborales que implicaba era reconocido como una ventaja.

En cuanto a las características de las mujeres, pareciera que es más frecuente que el maltrato laboral ocurra a edades jóvenes, cuando tienen menos experiencia y están menos preparadas para enfrentar la situación. Por otra parte, las mujeres con mayor nivel de instrucción son quienes denuncian episodios de destrato a lo largo de su trayectoria laboral con mayor frecuencia. En este caso, sin embargo, es difícil discernir si efectivamente han estado más expuestas a este tipo de situaciones o si tienen más recursos para identificar y denunciarlas. De cualquier manera, los escenarios de destrato claramente atentan contra la satisfacción laboral, la autoestima y la capacidad de empoderamiento de las mujeres.

El maltrato laboral adquiere diversas formas, siendo las más frecuentes el abuso verbal, la falta de consideración en el trato cotidiano y, si bien mencionados de manera eventual, también las expresiones denigrantes y los exabruptos violentos. En la mayoría de los casos se trata de una relación laboral con un jefe y como también se desprende de los testimonios, implica siempre una asimetría no solo de poder sino también de género, en una visión de la mujer como más dócil y sumisa, con menor capacidad de respuestas ante agravios o destrato manifiesto. Es altamente probable que ante una situación similar con un empleado, las formas y expresiones en el trato sean diferentes y menos ofensivas.

A continuación se reproducen algunas de las frases vertidas por las entrevistadas durante los relatos de su historia laboral:

"*Cuando me enfermaba, eran pocos días, cuando volvía eran ataques (verbales) constantes que me hacían llorar".* (Victoria, 54, E).

*"Me pedía que apague la luz y el gas mientras trabajaba para reducir costos".* (Analía, 38, AF).

En cuanto a las características de las mujeres, pareciera que es más frecuente que el maltrato laboral ocurra a edades jóvenes, cuando tienen menos experiencia y están menos preparadas para enfrentar la situación. Por otra parte, las mujeres con mayor nivel de instrucción son quienes denuncian episodios de destrato a lo largo de su trayectoria laboral con mayor frecuencia. En este caso, sin embargo, es difícil discernir si efectivamente han estado más expuestas a este tipo de situaciones o si tienen más recursos para identificar y denunciarlas. De cualquier manera, los escenarios de destrato claramente atentan contra la satisfacción laboral, la autoestima y la capacidad de empoderamiento de las mujeres.

El maltrato laboral adquiere diversas formas, siendo las más frecuentes el abuso verbal, la falta de consideración en el trato cotidiano y, si bien mencionados de manera eventual, también las expresiones denigrantes y los exabruptos violentos. En la mayoría de los casos se trata de una relación laboral con un jefe y como también se desprende de los testimonios, implica siempre una asimetría no solo de poder sino también de género, en una visión de la mujer como más dócil y sumisa, con menor capacidad de respuestas ante agravios o destrato manifiesto. Es alta-

mente probable que ante una situación similar con un empleado, las formas y expresiones en el trato sean diferentes y menos ofensivas.

A continuación se reproducen algunas de las frases vertidas por las entrevistadas durante los relatos de su historia laboral:

*"Cuando me enfermaba, eran pocos días, cuando volvía eran ataques (verbales) constantes que me hacían llorar".* (Victoria, 54, E).

*"Me pedía que apague la luz y el gas mientras trabajaba para reducir costos".* (Analía, 38, AF).

*"El escribano estaba muy loco… pateaba cosas… yo no pretendo que me traten con amor y cariño en un trabajo, pero…".* (Fernanda, 44, AI).

*"Había malas contestaciones a todo el mundo… un día una de las chicas se enoja por algo con el director, le dice 'no me gusta esto' y él contestó '¿qué pasa, estás mal atendida?´. Era un irrespetuoso. Se metía con tu vida privada".* (Claudia, 50, AF).

Otra instancia en la que se manifiesta el maltrato laboral, se asemeja más al abuso de autoridad: es en los pedidos o requerimientos que están fuera de las tareas y responsabilidades laborales. Lo más común es el pedido de trámites personales, pero también, eventualmente, como ejemplifica Analía (38, AF), a "ser la informante" del jefe, que "nunca pegaba un grito, pero quería una buchona", ya que la presionaba para que "le cuente lo que hacían los compañeros de trabajo", lo que le causaba mucha incomodidad. Dado que Analía "no le servía", su jefe la penalizó haciéndole "un vacío total", le quitó la computadora de su escritorio y la retaba por "ínfimos detalles". Cuando ella se decidió a hablar con él, fue "doblemente penalizada" y, según su relato, fue derivada al área de "archivos" a realizar tareas administrativas muy repetitivas, lo cual la condujo al poco tiempo a buscar otro empleo.

Finalmente, otras tres mujeres destacaron un clima laboral hostil pero relacionado con el trato a los compañeros. Dos de los casos se producen en entornos laborales predominantemente masculinos.

*"Acostumbraban a gritar cosas cuando pasábamos, si era con una ropa ajustada era peor.... teníamos que aguantar los insultos todos los días a lo largo de los pasillos".* (Alicia, 39, TCP).

El entorno y clima de trabajo, como se verá más adelante, es uno de los aspectos más valorados en la evaluación de un trabajo.

**Acoso sexual**

Cinco de las entrevistadas reportaron episodios de acoso sexual por parte de su jefe a lo largo de su trayectoria laboral. Sus relatos son similares en cuanto a la dinámica y circunstancias de cómo se producen.

Se trata de insinuaciones que, al no ser correspondidas, resultaron en despidos, excepto en uno de los casos en que la mujer optó por renunciar. En general, el acoso no ocurre

de manera abrupta. Solo una de las entrevistadas indicó que ante la primera insinuación no correspondida su jefe la echó. El resto, en cambio, relata que tales insinuaciones se llevaron a cabo a lo largo de un período de tiempo prolongado en el que eran "ignoradas" o desestimadas hasta que, en algún momento, optaron por manifestar un rechazo más enérgico.

Ninguna de estas mujeres formalizó su reclamo con una denuncia ni con un reclamo laboral formal. Solamente una de las entrevistadas, que trabajaba como secretaria de uno de los socios de un estudio jurídico, se quejó ante el resto de los socios cuando fue echada por su jefe por no haber aceptado sus insinuaciones. La respuesta que obtuvo fue que no era la primera vez que pasaba y que ellos la iban a recomendar para otro trabajo, cosa que finalmente no ocurrió.

En el único de los casos que la empleada fue indemnizada al ser despedida, aceptó un pago menor al que le correspondía, ya que su situación financiera familiar no le permitía esperar el tiempo de un juicio laboral y necesitaba el dinero.

**Discriminación y segregación de género**

La discriminación de género es otro de los obstáculos referidos por varias entrevistadas, particularmente en el ámbito privado. Aquí se trata específicamente de la reticencia de los empleadores (y también las empleadoras) a incorporar y/o a promover mujeres. Dos son las razones principales que los empleadores o superiores transmiten explícita o implícitamente. Una se vincula con las dificultades de articular el trabajo remunerado con la atención y el cuidado de la familia. Y la segunda, a la incapacidad de dirigir un equipo laboral.

El caso de Carina (32, E) ilustra la dificultad que tienen las mujeres de ser empleadas, no necesariamente por su situación en el momento de postular a un empleo, sino por los presupuestos en relación con su edad y estado conyugal. En efecto, las mujeres jóvenes y que viven en pareja son automáticamente percibidas como potenciales madres, con las implicancias que ello tiene a los ojos de los empleadores. De hecho, y como evidencia su testimonio, los planes familiares son directamente indagados durante la entrevista laboral. Carina había terminado su carrera de gastronomía y acumulado vasta experiencia de trabajo (principalmente como asalariada informal) y la recomiendan para un trabajo que combinaba investigación en gastronomía y docencia, lo que la entusiasmaba mucho.

"Tengo la entrevista con ella (con quien iba a ser su jefa) y estaba todo perfecto, me dice que después me van a contactar para hacer los estudios pre-ocupacionales. Y después finalmente me dicen que no, que no me van a contratar. Yo me entero por este cocinero amigo que era porque yo era mujer, tenía 25 años y me acababa de casar, por lo tanto, en menos de un año iba a tener un hijo, que eso iba a ser un problema para ellos. Fue la primera vez que me sentí discriminada. Lo significativo es que fue una mujer, casada y con hijos (la que decidió no contratarla). Esto fue una frustración. Lo cierto es que tardé 6 años en tener un hijo, además no tenía planes de tener hijos, ella ni me preguntó. De hecho recién a los cuatro años de casada comenzamos a buscarlo y tardé dos en quedar embarazada". (Carina, 32, E).

Los superiores o empleadores de mujeres, particularmente de las que tienen hijos/as pequeños/as, también expresan disconformidad con sus empleadas cuando ellas ejercen sus derechos y hacen uso de sus licencias.

Esta disconformidad se manifiesta en una flexibilización preferencial con quienes no tienen responsabilidades familiares, mientras que aquellas que sí las tienen pueden ser "penalizadas" con condiciones laborales más rígidas, como lo ilustra el caso de Claudia, docente de una escuela privada localizada en un barrio marginal del Gran Buenos Aires:

*"(Los directivos) tenían esas cuestiones de que las mujeres siempre piden licencias… decían 'siempre tienen los chicos enfermos' o si está embarazada, 'ahora seguro va a pedir licencia'".* (Claudia, 50, AF).

En cuanto a la discriminación en la promoción laboral, son pocas las mujeres entrevistadas que han estado expuestas a potenciales ascensos, ya sea por el tipo de trabajo y ámbito laboral en el que se desarrollaban, o porque simplemente nunca se postularon a ellos (como por ejemplo, docentes que se abstuvieron de postular a cargos directivos). Sin embargo, Florencia, que trabajó muchos años en una empresa multinacional de telefonía privada se refiere a los obstáculos que encontraba en la realización de su trabajo:

*"En general, el machismo... hace que la mujer sirve para ciertas cosas. Y me pasaba mucho, lo veía mucho. ¿Cómo una mujer va a manejar a 28 hombres? (Ante la pregunta de si pensaba que hubiese podido llegar más lejos en la empresa si hubiese sido varón responde): "hay muchas trabas... y lo vi en otras mujeres, no es lo mismo".* (Florencia, 35, E).

Otro aspecto vinculado es la segregación laboral y la asignación a las mujeres de trabajos considerados "femeninos", que son ocupaciones de menor estatus y con salarios y condiciones laborales más desfavorables.

Uno de los ejemplos más claros se evidencia en los trabajos vinculados a tareas relacionadas con la atención y el cuidado. Pero también, las empresas asignan las tareas pasivas y rutinarias a las mujeres. La experiencia de trabajo de Catalina en una productora de aluminio, lo ilustra:

*"(Las tareas que le daban a los varones) eran más divertidas, como manejar un carrito para transportar cosas… les daban la posibilidad de hacer otras cosas porque tenían fuerza, por ahí nosotras nos podíamos llegar a lastimar, ellos consideraban que las mujeres tenían que estar sentadas en un escritorio. (…) Me hacían hacer todo el trabajo que los empleados de ahí no quieren hacer, así, cargando planillas... esclava. Supuestamente te iban a explicar todo, vos ibas a salir con un conocimiento y nada, no existió. Yo solo trabajaba como administrativa".* (Catalina, 29, AF).

Finalmente, otro aspecto controversial en la discriminación y segregación de género es la que surge de la experiencia de varias mujeres, particularmente durante su

adolescencia y juventud, que son contratadas (la mayoría de las veces también informalmente) para realizar tareas de promoción o publicitarias en la vía pública (ya sea de negocios o eventos) donde se prioriza la juventud y apariencia física de la mujer, a lo que en muchos casos se añade la exigencia de vestimenta provocativa.

De su experiencia como promotora de un Instituto terciario, así como de una empresa de Emergencias Médicas, una entrevistada dice:

*"Son trabajos para mujeres, vos sos una cosa ahí… teníamos que ponernos la ropa… Está concebido desde un lugar de la mujer bastante pedorro".* (Alicia, 39, TCP).

En este sentido, Lucrecia relata que cuando trabajaba como volantera tenía muchos conflictos:

*"Cuando era chica siempre te querían tocar el culo; el tema de los tipos que creen que sos una trolita, o que porque necesitás trabajo te debés dejar boludear. Yo los mandaba a la miércoles, por eso perdía el trabajo. No miran a la mujer por la capacidad que pueda llegar a tener en este tipo de trabajo".* (Lucrecia, 22, AI).

**Discriminación por edad, educación y aspecto físico**

La edad, la educación y, en menor medida, el aspecto físico son las tres restricciones principales en la búsqueda y obtención de un trabajo decente para las mujeres, particularmente para las de sectores más vulnerables.

Se ha visto que la edad temprana constituye una limitante para casi todas las mujeres para tener una inserción en el mundo laboral en trabajos registrados y de calidad. La falta de experiencia y de capacitación formal –común en edades jóvenes– restringe el abanico de oportunidades que les ofrece el mercado, lo que conduce a que sea frecuente una inserción laboral en condiciones precarias, situación que atraviesa todos los sectores sociales. Daniela relata los motivos de por qué buscó trabajo como empleada doméstica:

*"Porque no tenía experiencia de nada, solo había terminado el secundario. Era el trabajo que salió más rápido, busqué de vendedora o cajera pero piden otros requisitos. En cambio para ir a limpiar una casa o hacer cosas de la casa no, porque creo que ya uno lo sabe por su propia experiencia en su casa". (*Daniela, 32, AF).

Para muchas mujeres la transición entre la adolescencia y la juventud es una etapa de obtención de nuevas credenciales educativas y de acumulación de experiencia laboral que amplía sus oportunidades y facilita el conseguir trabajo decente. Para otras mujeres, en cambio, particularmente aquellas con un recorrido laboral caracterizado por trabajos precarios y de bajos salarios, la edad y las credenciales educativas se constituyen rápidamente en obstáculos para la obtención no solo de un trabajo decente, con protección y bien pago, sino incluso también para empleos informales, precarios y mal pagos.

*"Cuando ya sos más grande, con un secundario solo, es conseguir trabajo de lo que sea, con 30 años más todavía. Yo digo que tengo trabajo de promotora porque tengo 30, a los 40 no me van a llamar de promotora, entonces dije bueno, estudio algo"*. (Lorena, 31, AI).

*"Salimos a buscar trabajo con una amiga… en todos lados estaba el cartelito de hasta 26 años, nosotros nos sentíamos mal. (…) Para ser volanteros te piden el secundario completo y 26 años".* (Paulina, 33, E).

Para reforzar las restricciones que enfrentan las mujeres, a todo esto se agrega la percepción de la importancia del aspecto físico, de la vestimenta, sin que sean necesarios para la ejecución de las tareas que implica el trabajo.

*"No llaman a cualquiera, para estar en una oficina tenés que ser 90-60-90. Una mujer cuando va a buscar un trabajo si la miran, te dicen 'dejá un currículum y te llamo', no te llaman más".* (Mirta, 33, E).

Y finalmente, la importancia de tener referencias laborales:

*"Si no te conocen es medio delicado, si no tenés referencia de nadie, no te toman ni siquiera de limpieza".* (Victoria, 54, E).

Una de las respuestas más comunes de las mujeres a todas estas restricciones impuestas por el mercado para acceder a un trabajo de calidad es constituirse como trabajadoras independientes. Y, siguiendo el marco conceptual de este estudio, se ubican en el extremo más vulnerable en el continuum de las distintas formas de empleo independiente. En este caso, se trata de actividades para la generación de un ingreso de sobrevivencia, en el que predominan vínculos laborales informales [10].

Otra variante para sortear esta situación es la de aceptar trabajos que no sean convenientes (ya sea por la distancia, por el salario, por las condiciones laborales o por todo a la vez). Pero en algunas circunstancias, en general cuando las mujeres se reintegran al mercado de trabajo a edades intermedias a partir de una separación, prima la necesidad de ganar experiencia y antecedentes para poder aspirar a un empleo remunerado con condiciones laborales y salariales adecuadas.

## Salarios

El salario es otra de las restricciones que encuentran las mujeres para su desempeño y satisfacción laboral. Esta situación se observa en la mayoría de los empleos, tanto dentro del sector público como en el privado, en el empleo formal o informal. Las estrategias utilizadas para mejorar esta situación, en cambio, son diversas y también varían con el tipo de inserción laboral. En el caso de las mujeres que están en empleos públicos, como no pueden solicitar aumentos salariales, suelen realizar trabajos adicionales, generalmente informales y por pocas horas, como se detallara en el capítulo anterior.

[10]Recientemente se han desarrollado programas y acciones públicas en el ámbito municipal para el apoyo y la promoción de microemprendimientos a partir de la instalación de ferias para venta, así como de otorgamiento de maquinarias u otros insumos para su desarrollo.

Las mujeres empleadas en el sector privado, en cambio, con independencia de que sea en un empleo formal o informal, piden aumento salarial cuando están disconformes y si el aumento no es otorgado, suelen inmediatamente buscar otro empleo que tenga mejor remuneración o que, de no tenerla, mejore al menos las condiciones laborales.

Daniela (32, AF) fue empleada en una empresa de atención geriátrica como cuidadora (mientras estudiaba enfermería), trabajando los fines de semana. Los domingos lo hacía durante 24 horas corridas. Pero le pagaban muy poco, no le alcanzaba su sueldo; pidió aumento pero no se lo dieron y dice: *"Todo el mundo me decía 'te tienen que pagar el doble porque los fines de semana se paga más', pero era lo que tenía".*

Otra de las variantes vinculadas a los obstáculos referidos al salario, se detecta entre quienes aun con un trabajo asalariado formal, ya sea en el ámbito público o el privado, no perciben una correcta remuneración por las horas extras. En un número significativo de casos se detectó que las horas extras son retribuidas de manera informal. Esto quiere decir que no forman parte del recibo de sueldo, se pagan "en negro", y por ende, se retribuyen por menor valor de lo que corresponde. Con menor frecuencia se registran también instancias en las que no se cumple el pago inicialmente pactado.

Catalina trabajaba como animadora de fiestas infantiles para una empresa:

*"Me pagaban muy poco… y además no cumplían el pago. Trabajaba 5 y me pagaban por 3. A los cuatro meses me fui."* (Catalina, 25, AF).

Analía (38, AF) comenzó a trabajar en un museo en el sur del país; su empleador le había dicho que era un trabajo remunerado pero no le pagó los primeros tres meses, "como si fuera una pasantía". Ella debe vivir ahí y sustentarse con sus propios ahorros y mantiene el trabajo para obtener experiencia y porque *"es un ambiente muy chico, se conocen todos y una vez que salís mal de algún lado no volvés más".*

**Tiempo de traslado al trabajo**

El último de los obstáculos impuestos que surgen de las historias de las entrevistadas se vincula a la distancia con el lugar de trabajo. Esto implica destinar varias horas del día a los traslados, pero también dificultades para cumplir horarios cuando se tienen que contar con un servicio público de transporte que muchas veces no es adecuado, sufre demoras o interrupciones, sumado a las dificultades del tránsito.

Carina trabajaba en un restaurant en Capital donde tenía que entrar a las 7 de la mañana:

*"Tenía que tomar el tren a las 5 de la mañana y decidí que no podía seguir así; era un delirio, el tren a veces llegaba tarde… Yo abría el lugar, y no podía arriesgarme a llegar tarde".* (Carina, 32, E).

La distancia es un elemento importante en la evaluación de un trabajo y en algunos casos constituye el principal obstáculo, particularmente para las mujeres con niños/as pequeños/as, que sienten que restan demasiado tiempo al cuidado. Esto surge de la pregunta sobre las desventajas de un trabajo y también es un elemento considerado cuando se indaga sobre el trabajo ideal.

*"Lamento trabajar tan lejos porque pierdo cuatro horas de viaje que podría estar en mi casa con él (su hijo de 9 años)". (Daniela, 32, AF).*

## 6. Trabajo remunerado y empoderamiento económico

El objetivo de este capítulo es explorar el impacto del trabajo remunerado en el empoderamiento económico de las mujeres. De acuerdo con Kabeer (2012), el empoderamiento económico refiere al proceso de cambio que permite contar con alternativas para tomar decisiones estratégicas sobre la propia vida.

Alude al ejercicio de poder para realizar elecciones que van más allá de gozar de protección y seguridad social, normas laborales y políticas sociales. En términos operativos, este concepto remite a la posibilidad de obtener ingresos propios por medio de un trabajo remunerado y de calidad (asociado al acceso a la protección social y a un salario adecuado), y a la capacidad de agencia, entendida como la capacidad de participar en la toma de decisiones.

Kabeer sostiene que si bien la participación laboral por sí misma tiene un impacto positivo en el empoderamiento económico, las características del empleo son importantes. Los empleos formales, con protección social y salarios adecuados, son los que tienen un impacto mayor en el empoderamiento.

El examen de las trayectorias laborales, en conjunción con la valoración y el significado que se le otorga al trabajo remunerado, arroja algunos resultados claros y consistentes con los postulados señalados por Kabeer. Esto es, el trabajo remunerado ha tenido un impacto positivo para el empoderamiento de las mujeres, si bien dicho impacto difiere en función de otros aspectos que caracterizan la trayectoria laboral. Así, surgen características del empleo que son también relevantes para la satisfacción laboral y el empoderamiento.

Como ya se vio, la mayoría de las mujeres comienza a trabajar durante la adolescencia y estas experiencias laborales tempranas, generalmente informales y en trabajos de poca calificación, son motivadas por la búsqueda de ingresos para gastos personales y de ir ganando independencia económica de la familia de origen. Con toda la informalidad e inestabilidad que las caracteriza, estas primeras experiencias ya reflejan determinadas concepciones sobre el significado del trabajo, que perdurarán y se afianzarán en la transición a la adultez y durante toda la trayectoria laboral.

El trabajo, sin duda, es valorado como medio para la obtención de ingresos para la reproducción cotidiana, e incrementa la independencia económica tanto en el plano objetivo como subjetivo. Cuando las mujeres trabajan y obtienen su propio dinero sienten mayor libertad para disponer en qué y cómo gastarlo.

También genera autoestima en la medida que se permiten realizar gastos que de otra manera no harían, o lo harían con cierta culpa.

*"Yo sé que cuando no trabajaba a ellos (sus hijos) no les podía comprar nada, y era solo para los gastos de la casa, la comida y esas cosas (…) yo sé que por ahí me gustaría*

*quedarme en mi casa y hacer las cosas de la casa, pero las mujeres también necesitamos nuestras cosas, comprar las cosas que nosotras queremos, y para eso no me alcanzaba (…) no podía ni irme a la peluquería. También las cosas para ellos, para el colegio."* (Ofelia, 36, AF).

*"No tener que estar pidiéndole plata a mi marido. Es lo mío, yo puedo disponer de ella como quiera."* (Teresa, 52, TCP).

En algunos casos, particularmente en los estratos sociales más bajos y que mantienen ideas más tradicionales sobre los roles familiares, la pareja penaliza que la mujer genere sus propios ingresos.

*"Cuando empecé a trabajar el papá de mis nenes se dio cuenta que yo podía también generar dinero, él se fue aislando, me daba menos porque yo ya tenía lo mío. Me ha pasado que me iba a limpiar a una casa y no dejaba la comida para ellos, él no me daba la plata para la comida sino que iba a una pizzería y comía, no me importaba porque no le tenía que pedir, es la plata que me gano yo". (Lucrecia, 32, E).*

Es significativo el caso de Susana (59, AI), que comenzó a trabajar a escondidas del marido *"porque quería tener lo mío".*

Para la mayoría de las mujeres, el significado del trabajo excede el aspecto económico. El trabajo remunerado es parte de la identidad, una fuente de valoración familiar y social y, por sobre todas las cosas, de sentido de realización personal. Esta concepción se va construyendo y afianzando a medida que se va ganando experiencia y transitando diferentes trabajos.

*"El trabajo es lo más importante que tengo, es mi tesoro más preciado, para mí está primero el trabajo, siento que tengo un lugar privilegiado, que soy una privilegiada". (Tener ingresos propios) "me hace quererme más, me siento bien conmigo misma. Yo no me vería no trabajando, no yendo al banco para sacar la plata de mi sueldo. No me veo de otra manera".* (Catalina, 25, AF).

*"Es dignidad, trabajar me da eso. Es muy importante. En la conformación de mi personalidad tuvo mucho que ver el poder trabajar, el sentirme independiente. El sentir que uno puede hacer algo, que uno puede disfrutar con el trabajo. (…) Te da una independencia económica y una independencia mental".* (Claudia, 50, AF).

Este compromiso con el trabajo está presente de manera más fuerte entre las mujeres con trayectorias laborales continuas. Para las que han interrumpido su itinerario laboral, el reingreso ha significado una revalorización del trabajo que se traduce en estabilidad en la participación y compromiso con su empleo.

Apenas un número muy limitado de entrevistadas indicó que trabajaba solo por motivos económicos y que, de tener la posibilidad, preferiría no trabajar. El resto, en cambio, no solo no tiene ningún tipo de queja por haberse reinsertado sino que, por el contrario, le ha servido para su desarrollo, independencia y empoderamiento económico.

La característica más importante que buscan las mujeres en un trabajo remunerado es realizar una tarea que les guste, requisito que para la mayoría es más importante que el salario.

*"Me convertí en otra persona cuando empecé a trabajar de algo que realmente me gustaba. Ponerle un precio al trabajo que hace uno es importante, me parece que me constituye como persona el trabajo que estoy haciendo ahora. (…) Ahora mi trabajo lo valoro yo y lo valoran los demás; y el precio se lo pongo yo y si no me lo podés pagar no lo hago. (…) Yo podría no trabajar y seguiríamos viviendo como vivimos, pero no podía, primero porque necesito hacer lo que me gusta; y después porque necesito ganarme mi plata, lo necesito como persona, me hace sentir bien".* (Alicia, 39, TCP).

*"Siendo una madre sola, si yo hubiera sido más fría, no le hubiera dado bolilla a mi vocación, y ganaría el doble".* (Gladis, 57, AF).

Cuando el trabajo remunerado les otorga seguridad, protección y un salario adecuado pero las tareas que involucra no las terminan de satisfacer, algunas mujeres realizan otros trabajos paralelos que las gratifican más, aunque no sea un salario o condiciones laborales suficientes para dedicarse a ello a tiempo completo:

Claudia tiene dos trabajos, uno en una dependencia pública que, según sus palabras lo sostiene porque "me conviene mucho económicamente, hace más de 30 años que estoy, es el sueldo fuerte". Y en relación a su otro trabajo de profesora indica:

*"No dejaría nunca la escuela, si a mí me ofrecieran un retiro voluntario bien pago (en la dependencia pública) lo aceptaría y me quedaría con la escuela. (…) Yo hago algo que a mí me gusta muchísimo, que es dar clases. Tampoco es posible siempre estar bien, porque es un trabajo donde estás en contacto con mucha gente, pero sí tener un trabajo en el que uno disfrute mucho".* (Claudia, 50, AF).

Y quienes no tienen el trabajo que más les gustaría tener, aspiran a conseguirlo alguna vez:

*"(El trabajo) ideal sería ser un profesional exitoso y poder, con los riesgos que eso implica, hacer lo que realmente a uno le guste. Yo soy una convencida de que si uno hace lo que realmente le gusta, por más que no ganes mucho, vas a tener una satisfacción personal. No sé, no me pasó todavía, pero creo que lo ideal es eso".* (Fernanda, 44, AI).

El significado fundamental que tiene la satisfacción y el gusto por la tarea en un trabajo remunerado es más frecuentemente mencionado por las mujeres jóvenes y de edad intermedia, así como por las más educadas. Sin embargo, también es un rasgo que emerge entre las de menor educación y con trayectorias laborales más vulnerables. Teresa trabaja como costurera en su domicilio. Con respecto a su trabajo dice:

*"A mí me gusta, es algo que lo llevo muy adentro, me decís ponete a planchar y no; ponete a coser y voy de cabeza, es algo que me gusta de chiquita. (…) Para mí es estar viva, yo me siento a la máquina y me siento otra persona".* (Teresa, 52, TCP).

Tan importante como el gusto por la labor que se realiza a diario es la valoración de un entorno y clima de trabajo amigable, que implica no solo el vínculo con el jefe o la jefa, sino también con los/as compañeros/as. Esto es valorado por la mayoría de las mujeres, independientemente de la edad, el nivel educativo y el tipo de empleo, y de si se trata de un trabajo formal o informal.

*"En esta etapa de mi vida, lo único que priorizo es un buen ambiente laboral. O sea, si mañana me ofrecieran ganar 4 mil o 5 mil pesos más en otra clínica, con otro ambiente, con otra calidad humana, yo no me voy".* (Inés, 32, AF).

*"Trabajar de lo que uno quiere, estar cien por ciento seguro de lo que uno quiere y tener un ambiente laboral bueno, que no sea un entorno agresivo o que tengas extremadas horas de trabajo, que no te dejen ir al baño cuando vos querés, o algo así. O sea, el éxito sería tener el trabajo que vos querés, que sos capaz de hacer, que te sentís re bien, que ves tu progreso en el trabajo. Y un ambiente lindo también, porque si no, tenés un trabajo hermoso pero con gente horrible".* (Julia, 25, AF).

En este sentido, se ha visto en el capítulo anterior cómo el clima de trabajo y el trato del empleador son factores que pueden obstaculizar el desarrollo laboral. Y en muchos de esos casos, redunda en renuncias y cambios de empleo, aunque sean desfavorables en términos salariales o de protección social.

Así, por ejemplo, cuando compara su trabajo actual con el anterior, Gladis cuenta:

*"Antes tenía mucho más tiempo libre porque salía 15.30. Pero no me gustaba el ambiente de las oficinas, muy competitivo, me sentía sapo de otro pozo… Se matan por ascender, se sacan los ojos, cosa que en la docencia no sucede, porque se asciende por la antigüedad".* (Gladis, 57, AF).

El empleo remunerado también tiene una valoración diferencial según sea asalariado o por cuenta propia y, por ende, su elección y la capacidad de desarrollarse laboralmente en la modalidad preferida influyen en el empoderamiento. Las preferencias de las mujeres en torno a uno u otro tipo de trabajo dependen de su situación familiar y las circunstancias que la rodean, al rol que tiene su ingreso en la economía del hogar, la presencia de hijos/as dependientes, la existencia de protección social a través del trabajo de un familiar, entre otros.

Esta combinación de factores sumada a las expectativas laborales, las experiencias de trabajo pasadas y los estilos de personalidad (que resulte más difícil lidiar con la incertidumbre o bien con las relaciones dependientes) influye en la opción o aspiración a uno u otro tipo de inserción. De esta manera, las mujeres que no están en pareja, y más aún si tienen hijos/as, aspiran a un trabajo asalariado formal, con los beneficios y la protección social que ello implica. En ellas recae toda la manutención de la familia, por lo que prefieren contextos de empleo estables, tener un salario asegurado a fin de mes y saber que están protegidas en caso de enfermedad.

Es el caso de Bárbara (32, AF) divorciada hace un año y con dos hijas pequeñas. Ha trabajado de manera independiente como organizadora de eventos y actualmente es asalariada formal, como encargada de un local de ropa. Bárbara manifiesta que comparando ambas experiencias

le parece que el empleo asalariado tiene más ventajas "para esta etapa de mi vida", justificado en que tiene menos responsabilidades, y mayores posibilidades de cambiar turnos de trabajo ante eventualidades con el cuidado de sus hijas.

Pero en otros casos de mujeres divorciadas, si bien el trabajo asalariado les resulta más conveniente en términos de seguridad, es justamente el hecho de tener que cumplir un horario y no tener flexibilidad para compatibilizar el tiempo y las responsabilidades con los/as hijos/as lo que las impulsa a cambiar por un trabajo independiente donde, aunque ganen menos, se sienten más satisfechas y con el control de sus vidas.

En el caso de las mujeres que están en pareja, sus preferencias y oportunidades para trabajar en el ámbito asalariado o independiente están condicionadas por la situación laboral del compañero y la etapa del ciclo familiar. Aquí nuevamente surge la visión de que cada categoría ocupacional tiene sus ventajas y sus desventajas. En este caso se aprecia particularmente el trabajo independiente, un emprendimiento o una actividad propia, donde se puede manejar más fácilmente los horarios e incluso trabajar desde la casa, para conciliar con el cuidado de hijos/as pequeños/as. Pero por sobre todas las cosas, se valora el no tener un jefe a quien rendir cuentas, lo que también significa no seguir órdenes sino tomar decisiones y luego ser responsable de las consecuencias. Esto también es una fuente de empoderamiento, si bien con distintos impactos, de acuerdo al grado de desarrollo del trabajo independiente.

*"Sí, estoy contenta… a veces no estoy tan contenta cuando llega el día 10... y antes con un trabajo fijo te olvidas. Tener algo propio te genera… si vos antes te creías que tenías presione... estar con algo propio también genera presiones... no es que es mío y ya está… no, no está nada". (Florencia, 35, E).*

*"Aunque es un engaño, porque mi trabajo me demanda más tiempo que si yo trabajara de 8 a 18 en una oficina, por la responsabilidad que implica; también hay días que no estoy en todo el día y que tengo que trabajar hasta muy tarde".* (Carina, 32, E).

*"Mi trabajo tiene dos ventajas: estar en mi casa y no tener patrones: estar tranquila".* (Teresa, 52, CP).

*"No tenemos alguien que nos mande, fabricamos cuando podemos, cuando tenemos tiempo o cuando podemos comprar la materia prima".* (Victoria, 54, E).

Finalmente, una modalidad de trabajo diferente es la experimentada y desarrollada por Olga, quien estableció una cooperativa textil luego de años de trabajo asalariado y de otros intentos de trabajar por cuenta propia en emprendimientos que, en determinado contexto económico del país, no prosperaron. En este caso, el desarrollo, la implementación y la expansión de una modalidad de trabajo diferente no solo han sido exitosos en términos de valoración y estima personal, de afianzar lazos sociales y tomar de decisiones, sino también en el aspecto económico, que le permitió a ella y a los otros miembros de la cooperativa crecer económicamente.

"Nosotras no crecimos a nivel humano únicamente, crecimos a nivel económico también. Porque nosotros cuando empezamos acá, teníamos una grilla a ver a quién le cortaban la luz primero, vivía

mos sin teléfono, recién hace tres años que podemos pagar nuestras cuentas. Que para un obrero sentir que llega a fin de mes es sentirse más o menos millonario. Y acá, creo que todas podemos decir que llegamos a fin de mes, todos llegamos. Entonces en eso también nos cambió la vida." (Olga, 55, E).

El último aspecto que se examinó fue el manejo del dinero en el hogar de las mujeres trabajadoras. En el caso de las mujeres separadas y divorciadas el dinero que obtienen por su trabajo constituye el sostén principal, si no el único, de la familia. Si bien ello acarrea dificultades financieras y en algunos casos también el tener que trabajar cuando se preferiría no hacerlo, las mujeres en esta situación destacan al menos un aspecto positivo de su situación que es tomar decisiones con autonomía y no tener que rendir cuentas sobre los gastos y su distribución. Esto sin duda constituye un antecedente importante para posicionarse con relación al manejo del dinero con una eventual nueva pareja.

En el caso de las mujeres que están en pareja, el salario constituye un aporte a la economía familiar que se destina en la mayoría de los casos a los gastos cotidianos o para el ahorro. En algunos pocos casos, la mujer dispone totalmente de los ingresos que genera y es el marido quien se hace cargo de toda la manutención del hogar.

Ana (38, TCP) obtiene ingresos de tres fuentes. Los de su emprendimiento de tejido se destinan a "lo que me da placer", sus ingresos de docencia a la cuota de un auto, y su trabajo de abogada van para ahorro familiar. Su marido se hace cargo de los gastos de la casa y personales de todos los miembros de la familia.

En el caso de Miranda (42, AI), todos los gastos de la casa y la facultad de la hija se pagan con el sueldo del marido. Con el dinero que ella gana (que aclara, es poco) ayuda a su hija con los gastos de la facultad o se compra algo que ella quiera.

Las mujeres más jóvenes que están en pareja y aún no tienen hijos/as, o aquellas que se encuentran en una segunda unión, tienen una situación en la que ambos cónyuges hacen un manejo más independiente de las finanzas.

*"Yo pago más mis cosas, pero no sé… si yo necesito 20.000 me los da él. Él trae más plata a la casa y se encarga de los gastos. (No tienen cuenta bancaria común y cada uno tiene su dinero)".* (Florencia, 33, E).

Con relación al manejo del dinero con su segunda y actual pareja, Bárbara (32, AF) dice: *"Ahora no le diría al otro cuanto gano, y me la jugaría solo por mis hijas".*

En síntesis, los resultados del análisis de las experiencias laborales de las entrevistadas relativizan el rol de los salarios en el empoderamiento en el contexto histórico en que se inserta el estudio, caracterizado por la ampliación de derechos de vastos sectores del mercado laboral. Esto no implica que la remuneración no sea importante, pero claramente su peso se equilibra ante la relevancia de otras dimensiones tales como el clima laboral, el gusto de la tarea que se realiza y la satisfacción personal. Esto les ocurre tanto a mujeres que son las principales o únicas proveedoras económicas de sus hogares, como a quienes tienen una pareja que es el principal proveedor.

Y, a la vez, las dimensiones a las que se les da relevancia varían de acuerdo a la situación familiar, particularmente en lo que se refiere a poder conciliar el tiempo laboral y el tiempo familiar. Pareciera que una vez alcanzado cierto umbral de bienestar económico y de protección social –ya sea a través del trabajo propio o a través del de la pareja– se priorizan otros aspectos más allá de los ingresos, lo que complejiza la noción de empoderamiento a partir de dotarla de nuevos contenidos. Estos hallazgos permiten conjeturar que en períodos de bajo desempleo, cuando el acceso a un trabajo remunerado no es dificultoso, estos significados se expanden y generan demandas más allá de lo económico.

## 7. Políticas Públicas de apoyo al desempeño laboral de las mujeres

En términos generales, el grupo de las asalariadas formales e informales no refieren a apoyos específicos de las políticas públicas a su actividad laboral, algo probablemente asociado a la regularidad de sus ingresos. Dos de las entrevistadas cuestionan que los apoyos estatales se concentren en emprendimientos de los sectores de ingresos más bajos, que tienen actividades más inestables y precarias, y afirman que sería necesario llegar también a los sectores medios, que presentan expectativas económicas más estables y promisorias.

La excepción en este grupo de asalariadas son dos entrevistadas (Helena 40, AF y Lucrecia 37, AF) que en su carácter de agentes sociales o comunitarias participan en la implementación del Programa Argentina Trabaja[11], con roles de acompañamiento como tutoras u orientadoras de las cooperativas de trabajo que subsidia el programa. En ambos casos, se valora muy positivamente esta inserción laboral, no solo por los ingresos fijos y registrados que perciben, sino también por la posibilidad de contribuir al beneficio de otras participantes. No obstante, perciben cierta fragilidad del programa en tanto depende de la voluntad de una gestión que puede revertirse con el recambio de Gobierno.

Entre las cuentapropistas en cambio, la presencia del Estado a través de políticas de promoción y apoyo es mucho más visible y amplia. Las políticas con identidad más definida son:

- Asignación Universal por Hijo (AUH)[12], ampliamente conocida, que si bien no está dirigida a apoyar un emprendimiento económico, contribuye a los ingresos del hogar de manera estable y regular. Cinco de las 12 trabajadoras por cuenta propia la recibían por sus hijos/as menores.

- Apoyo a jóvenes y adultos para completar estudios, lo que consideran con impacto favorable en el desempeño laboral.

- Apoyo para la actividad emprendedora, a través de muy diversos planes y programas de distintos ministerios nacionales y reparticiones municipales.

Ambos grupos de entrevistadas definen las políticas gubernamentales con el nombre genérico de “planes sociales”, que tiene connotaciones diversas, y frente a los cuales también hay distintas conductas que se detallan a continuación.

[11]Programa social de generación de empleo dirigido a los sectores más postergados para promover su inserción a través del trabajo en cooperativas.
[12]Seguro social para personas desocupadas o en situación de informalidad o que perciben un monto menor que el salario mínimo que consiste en un beneficio por cada hijo/a menor de 18 años o discapacitado/a.

a) Rechazo: este comportamiento suscribe el discurso de sectores sociales de mayores ingresos que estigmatiza a los beneficiarios de las políticas como "vagos, que no quieren trabajar". Así, una entrevistada que trabaja en limpieza de casas y oficinas manifiesta: "Creo que no te tienen que dar nada, cada uno tiene que hacer lo suyo". (Ofelia 36, AF).

b) Vergüenza: pese a ser beneficiarias de las políticas y reconocer las oportunidades y ventajas que les brindan, no las consideran legítimas y genuinas. Los "planes sociales", que pueden ser transitorios, coyunturales y dependientes de la voluntad de un Gobierno, se diferencian del "trabajo en serio", formal, con reconocimiento de derechos y prestigio social (Lucrecia 37, AF). Se registra también en este grupo el impacto del discurso estigmatizante.

c) Aceptación: Se trata de trabajadoras por cuenta propia que desarrollan un emprendimiento productivo y que, lejos de tener cuestionamientos, se han esforzado por acceder a todos los recursos disponibles que se proporcionan desde el Estado, logrando superar inclusive la inercia de la burocracia de las instituciones y aceptando los tiempos de gestión con perseverancia. Se trata de subsidios, microcrédito, capacitación, equipamiento, insumos, materias primas, facilidades de comercialización, etcétera. Estas emprendedoras no consideran que el apoyo estatal es una dádiva que las denigra, sino un derecho que les corresponde para que ellas puedan desarrollar su actividad.

*"Empecé a entender, digamos, cómo manejarse en los organismos públicos. Es todo un aprendizaje… hay mucha burocracia. Entonces uno tiene que aprender a trabajar con eso. Y aprendí a gestionar, esa es la realidad"*. (Olga 55, E).

*"Cuando llegó todo eso (equipamiento, insumos) no lo podíamos creer porque es el primer Gobierno que nos ayuda, una alegría… Después va a venir la asistente social y nosotros tenemos todas las boletas preparadas para que evalúe que todo lo que nos dieron está ahí (a diferencia de gente que recibe equipos y los vende)".* (Victoria 54, E).

Además de las políticas, se considera que la normativa y el entorno institucional en los últimos años valorizan y promueven la registración laboral y el respeto de derechos:

*"Actualmente las leyes hacen que los empleadores cumplan más y reconozcan los derechos de los trabajadores".* (Susana 59, AI).

En definitiva, cuando las políticas están dirigidas a fortalecer a sectores con cierta capacidad y con habilidades emprendedoras resultan potenciadoras y generan empoderamiento económico. Por el contrario, cuando sirven como medio de subsistencia proveyendo ingresos al hogar que no pueden obtenerse de otra manera, si bien se valoran, coexisten con sentimientos de debilidad e impotencia.

Más allá del reconocimiento del actual entorno económico como favorable, se señalan carencias desde las políticas, sobre todo las referidas a la atención de los cuidados: guarderías, jardines infantiles y geriátricos, y apoyo para la conciliación del trabajo remunerado con las demandas familiares.

**Políticas de apoyo a la conciliación entre trabajo y familia**

La vigencia de un modelo maternalista y familiar del cuidado que se inscribe en la cultura y las relaciones sociales parece tener estrecha relación

con la relativa debilidad de la demanda sobre una organización social del cuidado más equilibrada y justa.

Blofield y Martínez Franzoni (2014) identifican tres tipos de medidas que propician formas de conciliación entre el trabajo remunerado y el trabajo de cuidado:

• Medidas que permiten alternar el tiempo laboral con el tiempo de cuidado en la familia, que se presentan como licencias (por maternidad, enfermedad de los/as hijos/as), horarios para lactancia, reducción de jornada laboral, trabajo flexible. Todas estas disposiciones tienden a suavizar tensiones y contradicciones, sin sacar el cuidado del ámbito familiar y básicamente de la responsabilidad femenina, aunque hay una tendencia creciente a incluir a los hombres en ciertas licencias y disposiciones de conciliación. Algunas de estas medidas han ido avanzando en Argentina a través de convenciones colectivas por rama de actividad (Trajtemberg, Varela, Revale y Pontoni, 2010). Pero pese a los diversos proyectos presentados en el Parlamento, la legislación nacional todavía no ha sido modificada y la licencia por maternidad continúa siendo de 12 semanas para las madres (a pesar de que el piso mínimo promovido por la OIT es de 14 semanas) y de dos días hábiles para los padres. Cabe mencionar el proyecto de modificación de la Ley de Contrato de Trabajo presentado por la Central de Trabajadores Argentinos en la Cámara de Diputados[13] , que incluye la ampliación a 120 días la licencia por maternidad, a 15 días la licencia por paternidad, la obligatoriedad de una sala de lactancia y de un espacio de cuidado infantil desde los 45 días hasta los 4 años en el lugar de trabajo, entre otras disposiciones. De más está decir que estas disposiciones solo alcanzarían a las trabajadoras asalariadas formales, dejando un espacio sin regulación para las trabajadoras informales, sean asalariadas o cuentapropistas, lo que es sin duda una limitante importante. Si bien las entrevistadas plantearon la necesidad de ampliar las licencias, no se mencionó este ni otros proyectos de ley en debate. De todas maneras, aun para las empresas del sector formal, se considera que las condiciones de contratación vigentes son poco amigables con mecanismos de conciliación que otorguen cierta flexibilidad para atender demandas de cuidado: guarderías, permisos ante imprevistos como la enfermedad de un/a hijo/a, adecuación de horarios, etcétera.

• Medidas que permiten derivar el cuidado a instituciones como guarderías o jardines de infantes con intervención estatal, ya sea como servicio público o como incentivo, subsidio u obligación de la prestación por parte de las empresas del sector privado. Se trata de mecanismos que propician la desfamiliarización del cuidado. En términos generales, las entrevistadas valoran positivamente la posibilidad de acceso de los/as hijos/as a instituciones públicas (o privadas subsidiadas) a partir de cierta edad (que varía en los 2, 3 o 4 años), en las que se consideran con mayores posibilidades de defensa y comunicación frente a un eventual maltrato o disgusto. La Ley Federal de Educación de 1993 estableció la obligatoriedad de la cobertura de niños/as de 5 años y la Ley Nacional de Educación de 2006 la amplió a los 4 años, planteando ciclos no obligatorios a partir de los 45 días. En los hechos, la cobertura se extendió hasta los 3 años, pero sigue desguarnecida la franja entre 45 días y 2 años, quedando esta brecha en manos del sector privado. La aplicación de estas medidas es muy irregular según los esfuerzos presupuestarios provinciales, la edad de los niños y el nivel socioeconómico (Faur, 2012)[14]. Por su parte los Centros

[13]Disponible en http://www.cta.org.ar/el-incremento-de-licencias.html

[14]En el año 2006, el 70% de la matrícula de 3 a 5 años en el total del país estaba en el sector público, en tanto que la de las salas maternales (hasta 2 años) estaba en un 65% en manos del sector privado (Faur, 2009).

de Desarrollo Infantil (CEDIS), creados por ley en 2007 con cobertura de niños y niñas de hasta 4 años se plantean por fuera del sistema educativo, abriendo una disyuntiva implícita entre "educar" y "cuidar" (Faur, 2012). Medidas que permiten derivar el cuidado a instituciones como guarderías o jardines de infantes con intervención estatal, ya sea como servicio público o como incentivo, subsidio u obligación de la prestación por parte de las empresas del sector privado. Se trata de mecanismos que propician la desfamiliarización del cuidado. En términos generales, las entrevistadas valoran positivamente la posibilidad de acceso de los/as hijos/as a instituciones públicas (o privadas subsidiadas) a partir de cierta edad (que varía en los 2, 3 o 4 años), en las que se consideran con mayores posibilidades de defensa y comunicación frente a un eventual maltrato o disgusto. La Ley Federal de Educación de 1993 estableció la obligatoriedad de la cobertura de niños/as de 5 años y la Ley Nacional de Educación de 2006 la amplió a los 4 años, planteando ciclos no obligatorios a partir de los 45 días. En los hechos, la cobertura se extendió hasta los 3 años, pero sigue desguarnecida la franja entre 45 días y 2 años, quedando esta brecha en manos del sector privado. La aplicación de estas medidas es muy irregular según los esfuerzos presupuestarios provinciales, la edad de los niños y el nivel socioeconómico (Faur, 2012) . Por su parte los Centros de Desarrollo Infantil (CEDIS), creados por ley en 2007 con cobertura de niños y niñas de hasta 4 años se plantean por fuera del sistema educativo, abriendo una disyuntiva implícita entre "educar" y "cuidar" (Faur, 2012).

• Políticas regulatorias de la compra de servicios de cuidado bajo la forma de contratación de una persona (mujer trabajadora doméstica) para el desempeño laboral dentro del hogar. Esta alternativa es válida según el nivel de ingresos del hogar, contemplándose con frecuencia como parámetro de posibilidad y conveniencia el ingreso que obtiene la madre en el trabajo remunerado. La contratación de trabajadoras de casas particulares tuvo un cambio sustantivo con la sanción de la Ley 26.844 en 2013 (Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares) que regula el servicio y equipara derechos del sector con el resto de los trabajadores, incluyendo la licencia por maternidad, remunerada por el sistema de Seguridad Social. Fortaleciendo una tendencia que se venía impulsando desde el Ministerio de Trabajo en los últimos años, la registración laboral tuvo un incremento de casi 10 puntos porcentuales desde la sanción de la ley, si bien todavía las tres cuartas partes de las trabajadoras están en la informalidad. Cabe señalar que el grupo con menor incidencia de registración es el de aquellas que trabajan menos de 20 horas semanales y que representan el 50,7% del total de trabajadoras del sector. En el otro extremo, solo el 3,4% trabaja sin retiro, entre las que la registración avanzó 30 puntos porcentuales en dos años (actualmente es el 60%).

La ampliación de la cobertura y los derechos que supone la ley, se suma a la implementación de políticas orientadas a la inclusión en el Sistema de Seguridad Social de colectivos antes excluidos. Así, el 33% de las trabajadoras no registradas perciben algún beneficio, sobre todo la Asignación Universal por Hijo (15%), pero también jubilación, asignaciones familiares a través del empleo formal del cónyuge o un plan social o plan de empleo (Mazorra, Schachtel y Contartese, 2015). Con una situación todavía altamente deficitaria, de continuar las tendencias señaladas es posible prever una mejora significativa en términos históricos y en relación con otros grupos de trabajadores/as.

# V. Conclusiones

La persistencia de la posición relativamente más desventajosa de las mujeres en el mercado laboral condiciona su empoderamiento económico y conduce a la necesidad de identificar los obstáculos que interfieren e impiden una inserción más equitativa. Al respecto, se parte del supuesto de que la inserción diferencial de las mujeres es resultado de restricciones "intrínsecas" (como condicionamientos de género en el plano personal y familiar) e "impuestas" (que devienen del mercado y de las políticas) y obstaculiza su acceso a beneficios económicos. De este modo, se consolida un círculo que alimenta la discriminación y la subordinación genérica.

Se asume que el empoderamiento económico refiere no solo a la capacidad de tener ingresos propios, sino también de decidir sobre su uso. Más específicamente, se considera "la capacidad de las mujeres de participar, contribuir y beneficiarse de los procesos de crecimiento, de tal forma que se reconozca el valor de su contribución, se respete su dignidad y se le haga posible negociar en condiciones justas la distribución de los beneficios del crecimiento" (Kabeer, 2012).

La investigación se desarrolló en un determinado contexto, propio del período histórico que deviene inmediatamente después de la crisis 2001-2002 en Argentina y se prolonga por más de una década y que estuvo caracterizado por:

- Crecimiento económico, del empleo y del empleo de calidad
- Aumento de la participación laboral de las mujeres
- Creciente inestabilidad de las relaciones de pareja y los arreglos familiares
- Incentivos para que personas jóvenes y adultas completen ciclos educativos

En este marco, las trayectorias laborales de las mujeres son diversas y complejas: generalmente comienzan con empleos precarios e informales, pero a lo largo del recorrido laboral se van sucediendo cambios y pasajes a empleos formales tanto en el ámbito público como privado, o al desarrollo de emprendimientos por cuenta propia.

A su vez, la participación y la intensidad laboral van variando a lo largo del curso de vida y en confluencia con los cambios familiares, pero también están moldeadas por las creencias y los valores sobre los roles y las responsabilidades por género. De esta manera, la formación de una pareja conyugal, pero particularmente la llegada de los/as hijos/as, impacta de manera diversa en la continuidad laboral dependiendo de la capacidad de conciliación entre el trabajo remunerado y no remunerado, en la que confluyen tanto restricciones intrínsecas como impuestas. En efecto, la conciliación depende de contextos de socialización y familiares específicos, del entorno y las oportunidades laborales, y de las capacidades y los recursos disponibles.

Para las mujeres con mayor educación y de edades más jóvenes la integración familiar y la maternidad no interrumpen la participación laboral, si bien implican ajustes o cambios para una mejor conciliación entre el trabajo remunerado y el no remunerado. Esto refleja un alto compromiso con la

carrera laboral por parte de las mujeres que han logrado acceder a estudios superiores o universitarios, y la concepción del trabajo como una fuente de realización personal e independencia económica. También para las mujeres más jóvenes, independientemente de sus niveles educativos y, por ende, de las oportunidades laborales, la continuidad de la trayectoria es resultado de cambios culturales en la concepción de los roles y en el significado del trabajo para la autonomía femenina.

Las mujeres que sí han interrumpido su trayectoria laboral en la etapa más demandante de la maternidad para retomarla más tarde son quienes con mayor claridad expresan los cambios culturales ocurridos en las últimas décadas respecto de los roles femeninos en la esfera productiva y reproductiva, con un claro corte generacional. Al respecto, las mujeres de mayor edad respetaron los mandatos culturales vigentes y priorizaron la dedicación al hogar y a su rol de madre por sobre el trabajo remunerado, aun cuando tuvieran inserciones estables y en las que se sentían a gusto. Consistente con lo que muestran las estadísticas, ellas se reintegran al trabajo remunerado a partir de un contexto económico adverso en las que es necesario su aporte a la economía del hogar. Pero lejos de volver a retirarse una vez sorteadas las dificultades económicas, permanecen en el mercado en tanto reconocen que el trabajo remunerado aporta a su autoestima y satisfacción personal y a su autonomía económica.

Entre las mujeres más jóvenes o de edad intermedia cuyo itinerario laboral se ve interrumpido por la maternidad se distinguen claramente dos situaciones: aquellas que priorizan la concepción de que la crianza de los/as hijos/as es materia exclusiva de la madre, al menos durante los primeros años de vida, más allá de las condiciones de su trabajo en el mercado, y las que eligen la dedicación a la crianza por la insatisfacción que les produce estar insertas de manera precaria, poco redituable y con condiciones laborales desfavorables.

En este contexto no sorprende la forma en que unas y otras se reintegran al mercado laboral. Entre las primeras, pasado el período de crianza y cuando sus hijos/as comienzan la escolarización, prima la necesidad de volver a trabajar como actividad gratificante. En el segundo grupo, la vuelta al mercado laboral suele responder a la necesidad de acceder a un ingreso, suscitada principalmente por una crisis o la ruptura conyugal que las ubica en una situación de restricción económica.

Ya sean sus continuas o interrumpidas, la mayoría de las mujeres enfrentan diversos obstáculos a lo largo de sus trayectorias laborales. La primera y principal restricción es la dificultad de conciliar el trabajo remunerado y el no remunerado, particularmente cuando hay hijos/as pequeños/as. Esto refleja obstáculos intrínsecos en tanto perdura la concepción que ubica a la madre en el lugar central del cuidado que muchas mujeres y familias comparten. Pero también denota obstáculos provenientes del mercado (impuestos), que por un lado no brinda oportunidades de cuidado y, por el otro, penaliza y discrimina a la mujer trabajadora que debe hacerse cargo de la atención de sus hijos/as. Otras restricciones detectadas a lo largo de la experiencia de estas mujeres son la exigencia excesiva, un mal clima laboral, el acoso sexual y la discriminación por ser mujer, por la edad o por el aspecto físico. Estos obstáculos se registran en algún momento a lo largo de la trayectoria laboral de muchas mujeres, cuyos relatos evidencian los recursos y entornos laborales y familiares en los que se respaldan para poder enfrentarlos.

El trabajo, sin duda, es valorado como medio para la obtención de ingresos para la reproducción cotidiana, e incrementa la independencia económica tanto en el plano objetivo como subjetivo. Las significaciones del trabajo y la obtención de ingresos propios son varias, comenzando por la mayor libertad para disponer en qué y cómo gastar el dinero. También generan autoestima en la medida que se permiten realizar gastos que de otra manera no harían o que harían con cierta culpa. Las mujeres más jóvenes que aún no tienen hijos/as y aquellas que se encuentran en una segunda unión manejan sus ingresos de manera más autónoma, en general sin unificar sus finanzas con la pareja en un único presupuesto familiar.

Un hallazgo de este estudio es identificar una actitud relativamente libre de temores de perder el empleo (porque se cuenta con probabilidades de conseguir otro) y una cierta relativización del salario frente a otras dimensiones que cobran también importancia, como el clima laboral, el gusto por la tarea que se realiza, la satisfacción personal y la posibilidad de conciliación. Lo descripto evidencia cierta flexibilidad para desplegar un abanico de expectativas frente al trabajo remunerado y a la posibilidad de cambio si estas no se realizan.

Posiblemente el entorno de estabilidad económica, el bajo desempleo y el acceso a un determinado umbral de bienestar y protección social que caracteriza la coyuntura socioeconómica incide en esta valoración. Esto ocurre tanto entre mujeres que son las principales o únicas proveedoras económicas de sus hogares, como entre quienes tienen una pareja que provee el ingreso principal.

Estos contenidos complejizan, sin duda, la noción de empoderamiento y los factores tenidos en cuenta para la valoración de un trabajo y la toma de decisiones, lo que requeriría estudios comparativos en contextos socioeconómicos diversos. En esta línea, planteamos que el empoderamiento económico no se limita al acceso a ingresos propios y su libre disponibilidad, sino que va más allá y se asocia con la capacidad de las mujeres de elegir y construir su trayectoria laboral con márgenes amplios de autonomía y decisión propia respecto de sus aspiraciones y expectativas.

En esta línea, uno de los interrogantes recurrentes en la literatura y que también motivó esta investigación fue desentrañar la cuestión de si las trayectorias laborales son el producto de la elección de las mujeres o, alternativamente, son resultado de las restricciones y posibilidades a las que tienen acceso. En estrecha relación con esto, se trató de dilucidar si la inserción de las mujeres –particularmente aquellas que son madres de hijos/as pequeños/as– en trabajos por cuenta propia, informales o precarios, se elige como mejor opción para conciliar el trabajo remunerado y el cuidado o si, contrariamente, responde a las restricciones del mercado y a la falta de oportunidades y políticas públicas para acceder a inserciones laborales más ventajosas.

Los resultados de esta investigación no son unívocamente concluyentes en una u otra dirección sino que muestran una diversidad de situaciones, que pueden clasificarse al menos en tres tipos:

- El primero es una trayectoria laboral que es resultado principalmente de la decisión de una mujer que puede superar barreras intrínsecas e impuestas para ingresar al mercado de trabajo e insertarse en el tipo de empleo y con las condiciones laborales de su preferencia.
- El segundo es una trayectoria laboral limitada por los obstáculos y las restricciones (intrínsecas e

impuestas) que resultan insuperables para la mujer. • Y el tercero es una trayectoria que combina etapas en las que priman las restricciones y los obstáculos, con etapas donde hay mayor abanico de oportunidades y, consecuentemente, de poder de elección.

Un elemento común que comparte la mayoría de las mujeres entrevistadas, independientemente de la trayectoria laboral que despliegan a lo largo de su vida, es que en las edades tempranas enfrentan serios obstáculos en el acceso y las condiciones de empleo, lo que las lleva a insertarse de manera inestable y precaria.

Asimismo, surgen diversos condicionantes que hacen que las mujeres estén más o menos propensas a transitar uno u otro tipo de trayectoria laboral. Un primer condicionante son los recursos con los que cuenta la mujer, entendiendo a estos recursos de una manera amplia que incluye su concepción sobre los roles familiares, el nivel de instrucción y las credenciales educativas, el nivel de ingresos del hogar, los grupos de interacción y redes sociales y laborales que abren posibilidades de acceso a diversas oportunidades. De esta manera, son las mujeres con más recursos educativos, culturales y socioeconómicos quienes pueden concretar con mayor facilidad sus aspiraciones laborales, e ir construyendo su trayectoria a partir de sus decisiones y preferencias y en trabajos de calidad. En el otro extremo se destacan las mujeres con muy bajos recursos y capital social quienes trazan itinerarios laborales signados por la precariedad, inestabilidad y bajos salarios. Pero también se identifica un conjunto de mujeres con niveles educativos medios, de ingresos y demás recursos relativamente limitados, que consiguen definir el tipo de trayectoria en contextos socioeconómicos de crecimiento y distribución en los que les es factible elegir las características y condiciones de empleo que más se ajustan a sus preferencias.

Un segundo conjunto de condicionantes se vinculan al contexto familiar. En este caso es relevante si se está o no en unión conyugal y también influyen las demandas de cuidado reproductivo. Asimismo, en caso de estar en pareja, incide la situación laboral del cónyuge en términos de estabilidad, nivel económico y acceso a la protección social.

Estos factores, como se ha visto a lo largo del estudio, facilitan o restringen la toma de decisiones laborales de las mujeres. Así, por ejemplo, ante situaciones de necesidad económica familiar a partir de la merma del ingreso del cónyuge o ante una separación, las mujeres se ven impulsadas a obtener ingresos de manera perentoria más allá de las características o condiciones del empleo.

El tercer y último condicionante que facilita (o restringe) la trayectoria laboral es, como ya se ha dicho, el contexto económico y social más amplio, es decir, las políticas macroeconómicas que definen el crecimiento, el desarrollo y la distribución del bienestar y la riqueza; y también a las políticas que inciden en la dinámica del mercado laboral y, específicamente, en la generación y la calidad del empleo. En esa línea, se identifican dos importantes desafíos de las políticas laborales: por un lado, el apoyo a las jóvenes para acceder a condiciones dignas en sus primeras experiencias laborales. Y por el otro, el fortalecimiento de una red de sostén y contención a la tarea de cuidado para que sea asumida socialmente y se distribuya la carga de la conciliación que todavía hoy recae de manera central en las familias y, sobre todo, en las mujeres.

# Bibliografía

BINSTOCK, Georgina (2004). «Cambios en las pautas de formación y disolución de la familia entre las mujeres de la Ciudad de Buenos Aires». Población de Buenos Aires. Revista semestral de datos y estudios demográficos, año 1, vol. 0.

BINSTOCK, Georgina (2013). «Avatares de las familias argentinas: evidencias a partir del censo 2010». Población, año 6, n ° 10.

BLOFIELD, Merike y Martínez Franzoni, Juliana (2014). Una década de cambios en las relaciones entre vida familiar y laboral: mayor corresponsabilidad estatal; incipiente corresponsabilidad paterna (Mimeo).

CERRUTTI, Marcela (2000). «Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo del Área Metropolitana de Buenos Aires». Desarrollo Económico, vol. 39, n° 56.

CERRUTTI, Marcela y Georgina Binstock (2009). Familias latinoamericanas en transformación: desafíos y demandas para la acción pública. Serie Políticas Sociales, n o 147. Santiago de Chile: CEPAL. Disponible en http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/37438/sps147-Familias-latinoamericanas.pdf

FAUR, Eleonor (2009). Organización social del cuidado infantil en Ciudad de Buenos Aires. El rol de las instituciones públicas y privadas. 2003-2007. (Tesis doctoral). FLACSO-Argentina.

FAUR, Eleonor (2012). «El cuidado infantil desde las perspectivas de las mujeres-madres. Un estudio en dos barrios populares del Área Metropolitana de Buenos Aires», en Esquivel, Valeria, Eleonor Faur y Elizabeth Jelin, Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el estado y el mercado. Buenos Aires: IDES.

FOTI, Pilar y Norma Sanchís (2014). Relevamiento de políticas y legislación para la inserción laboral y el empoderamiento económico de las mujeres en Argentina. Montevideo: CIEDUR.

HEINTZ, James (2012). Informality, Inclusiveness, and Economic Growth: An Overview of Key Issues. University of Massachusetts, Amherst, Political Economy Research Institute. SIG Working Paper, 2012/2.

JELIN, Elizabeth (2012). «La familia en la Argentina: trayectorias históricas y realidades contemporáneas», en Valeria Esquivel, Eleonor Faur y Elizabeth Jelin, Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el Mercado. Buenos Aires: IDES-UNICEF-UNFPA.

KABEER, Naila. (1999). «Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment». In Development and Change, vol. 30, n o 3, pp. 435-464.

KABEER, Naila (2008) Mainstreaming gender in social protection for the informal economy. London: Commonwealth Secretariat.

KABEER, Naila (2012). Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development. IDRC. SIG Working Paper, 2012/1.

KABEER, Naila, Simeen Mahmud and Sakiba Tasneem (2011). Does Paid Work Provide a Pathway to Women's Empowerment? Empirical Findings from Bangladesh. IDS Working Paper 375.

LUPICA, Carina (2014). «Niñez, juventud y maternidad en la Argentina: interrelación de derechos y oportunidades a través del sistema de cuidado infantil», en Newsletter del Observatorio de la Maternidad, n o 78.

MAZORRA, Ximena, Lila Schachtel y Daniel Contartese (2015). Trabajadoras en casas particulares, inclusión y formalización. Ponencia presentada en las VIII Jornadas de Economía Crítica. (Mimeo).

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2005). La informalidad laboral en el Gran Buenos Aires. Una nueva mirada. Resultados del módulo de informalidad de la EPH. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo-INDEC-Banco Mundial. Disponible en http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/bol/La_Informalidad_Laboral_Documento.pdf

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2013). Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial. Disponible en http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/oede/?id_seccion=59

PNUD. (2014). Aportes para el desarrollo humano en Argentina 2014. Género en el Trabajo: Brechas en el acceso a puestos de decisión, n o 8, pp. 19-34 y pp. 35-48. Buenos Aires: PNUD.

SANCHÍS, Norma y Noemí Katzkowicz (2014). Argentina. Obstáculos para la inserción laboral equitativa y el empoderamiento económico de las mujeres. Montevideo: CIEDUR-Lola Mora.

SANCHÍS, Norma y Corina Rodríguez Enríquez. (2011). Cadenas globales de cuidados. El papel de las migrantes paraguayas en la provisión de cuidados en Argentina. Santo Domingo: ONU-Mujeres.

TORRADO, Susana (2003). Historia de la familia en la Argentina moderna (1870-2000). Buenos Aires: Ediciones de la Flor.

TRAJTEMBERG, David, Hernán Varela, Florencia Revale y Gabriela Pontoni (2010). Equidad de género en la negociación colectiva post-convertibilidad, en Trabajo, ocupación y empleo una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación/Argentina. MTEySS: Buenos Aires.

WAINERMAN, Catalina H. (2005). La vida cotidiana en las nuevas familias: ¿una revolución estancada? Buenos Aires: Lumiere.

# Anexo

## Datos de las entrevistadas

### Grupo de Trabajadoras Asalariadas (14/4/15)

| Nombre | Edad | Estado Civil | Nivel de estudios alcanzado | Composición familiar | Edades de los/as hijos/as | Principal ingreso familiar | Ocupación |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Carolina | 36 | Soltera | Universitario | Sola | - | Ella | Empleada estatal |
| Jennifer | 34 | Soltera | Primaria | Un hijo | 8 | Ella | Empleada administrativa en sanatorio |
| María Florencia | 39 | Casada | Terciario | Pareja y dos hijos | 17 y 20 | Pareja | Niñera |
| Analía | 37 | En pareja de hecho | Secundario | Pareja, dos hijos y suegro | 11 y 12 | Ella | Empleada en estudio jurídico |
| Kathia | 30 | Soltera | Universitario | Sola | - | Ella | Empleada en hogar de niños privado |
| Adela | 52 | Separada | Secundario | Dos hijos | 23 y 25 | Ella | Empleada estatal |
| Regina | 27 | Soltera | Secundario | Madre | - | Ambas | Repositora |
| Juany | 51 | Separada | Secundaria incompleta. | Tres hijos | 14, 19 y 27 | Ella | Empleada de limpieza en gimnasio |
| Griselda | 41 | Soltera | Posgrado incompleto | Un hijo | 12 | Ella | Empleada estatal |
| Giselle | 25 | Soltera | Secundario incompleto | Madre, hermanos y un hijo | 3 | Ella | Secretaria |
| Diana | 22 | Soltera | Secundario incompleto | Pareja y un hijo | 4 | Ella y Pareja | Atención al cliente en empresa |

# Anexo

## Grupo de Trabajadoras por Cuenta Propia 18/5/15

| Nombre | Edad | Estado Civil | Nivel de estudios alcanzado | Composición familiar | Edades de los/as hijos/as | Principal ingreso familiar | Ocupación |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Sara | 48 | Divorciada | Diplomatura | Un hijo y dos nietos | Hijo: 23<br>Nietos: 2 y 5 | Ella | Terapeuta Masoterapia |
| Analía | 46 | Soltera | Secundario incompleto | Pareja y dos hijos | 17 y 20 | Pareja | Niñera |
| Miriam | 46 | Divorciada | Secundario incompleto | Dos hijos | 14 y 16 | Ella | Emprendedora gastronómica |
| Roxana | 41 | Soltera | Secundario | Pareja y dos hijos | 13 y 19 | Pareja | Mimbrera. Venta en ferias |
| Mariana | 46 | Casada | Secundario completo | Pareja y un hijo | 24 | Hijo | Artesana (bijouterie) |
| Adriana | 44 | Soltera | Secundario completo | Pareja y dos hijos | 10 y 12 | Ella | Producción de blanquería (toallas, sábanas, etc.) |
| Sonia | 44 | Separada | Secundario incompleto | Dos hijos | 21 y 23 | Ella | Marroquinera. Trabajadora autogestiva |
| Zulema | 35 | Soltera | Secundario incompleto | Dos hijos | 5 y 17 | Ella | Cooperativista actividad gastronómica |

# Anexo

## Entrevistas
Asalariadas Formales

| Nombre | Edad | Categoría | Ocupación | Nivel Educativo | Situación familiar |
|---|---|---|---|---|---|
| Alejandra | 35 | AF | Maestra jardinera | Universitario completo (Psicóloga) | Casada, 2 hijos de 5 años y de 2 meses |
| Bárbara | 32 | AF | Encargada de local de ropa | Universitario incompleto | Divorciada hace 1 año, 2 hijas de 2 y 4 |
| Beatriz | 35 | AF | Docente de nivel primario | Universitario incompleto | Soltera, 2 hijos de 3 y 12. Tuvo su primer hijo a los 21 y vive con padres hasta que su hija tiene 6 |
| Catalina | 25 | AF | Empleada administrativa estatal | Universitario incompleto (Derecho) | Soltera, sin hijos/as, vive con la hermana |
| Claudia | 50 | AF | Docente y empleada estatal | Terciario (Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales), Univ. incompleto (Edición) | Vive en pareja, sin hijos/as (su pareja tiene uno grande) |
| Daniela | 32 | AF /CP | Enfermera | Universitario incompleto (Enfermería) | Vive con madre, hermana y su hijo (9). Separada hace 5 años |
| Graciela | 52 | AF | Docente de nivel primario | Terciario completo (Enseñanza Superior) | Soltera, sin hijos/as |
| Gladis | 57 | AF | Docente de nivel secundario | Terciario completo (Letras) | Vive sola. Separada, |
| Helena | 40 | AF | Tutora Territorial (Plan A.T) | Tecnicatura (Agente comunitario) | 1 hija de 24 (no vive con ella). Padre de la hija no la apoya En pareja con una mujer, |
| Inés | 32 | AF | Instrumentadora quirúrgica | Terciario completo | Casada 2 hijos (11 años y 5 meses) 1 hijo (21) y padre anciano |
| Julia | 25 | AF | Telemarketer | Secundario completo (Instrumentadora quirúrgica) | Soltera, sin hijos/as |
| Nuria | 51 | AF | Empleada administrativa estatal | Secundario completo | Separada, 2 hijos grandes y padre |
| Nadia | 38 | AF | Empleada administrativa | Secundario completo | Pareja y 2 hijos |
| Ofelia | 36 | AF | Empleada de limpieza en empresa en Centro Odontológico. | Secundario incompleto | Separada, 3 hijos con 3 parejas, el primero a los 17 años, el segundo de casada, y el tercero de la pareja de la que se separó |
| Rosario | 30 | AF | Empleada de maestranza | Secundario incompleto | Casada, un hijo de 24 años |
| Analía | 38 | AF | Empleada estatal (Museóloga) | Universitario completo (Museóloga) | Casada, 1 hijo de 2 años |

# Anexo

## Asalariadas Informales

| Nombre fantasía | Edad | Categoría | Ocupación | Nivel Educativo | Situación familiar |
|---|---|---|---|---|---|
| Fernanda | 44 | AI | Empleada en escribanía | Universitario incompleto (Derecho) | Casada, 3 hijos (11, 12, y 16). Marido con empleo formal |
| Lorena | 31 | AI | Vendedora en farmacia | Secundario | Separada, 2 hijos(9 y 7) |
| Lucrecia | 37 | AI | Empleada en casas particulares/Act. de apoyo (Programa Argentina Trabaja) | Secundario Completo. Diplomatura en Ciencias Económicas y Sociales. | Separada hace 2 años, vive con dos hijos (17 y 9), la madre y la familia de la hermana |
| Miranda | 42 | AI | Empleada en panadería | Secundario Completo | Casada, dos hijos (19 y 28) |
| Susana | 59 | AI | Empleada en casas particulares | Primario Completo | Casada desde los 26 años, dos hijas (28 y 31) |

# Anexo

## Trabajadoras por Cuenta Propia/Emprendedoras

| Nombre fantasía | Edad | Categoría | Ocupación | Nivel Educativo | Situación familiar |
|---|---|---|---|---|---|
| Alicia | 39 | TCP | Ilustradora | Universitario completo (D. Imagen y Sonido) | Vive con una segunda pareja, un hijo común (11 meses) y dos hijos de su anterior matrimonio (11 y 13) e hijo de pareja (11) los fines de semana |
| Ana | 38 | TCP/E | Docente y emprendedora | Universit. completo (Abogada) | Vive con pareja de 53 años y su hija de 9 |
| Amelia | 45 | TCP | Diseñadora | Universitario incompleto | Divorciada. 1 hija de 4 años y dos hijos de 22 y 18 |
| Juana | 44 | TCP | Vendedora en local de ropa | Secundario completo | Divorciada, 2 hijos (9 y 7) |
| Teresa | 52 | TCP | Emprendedora textil | Primario incompleto | Casada con dos hijos (uno vive con ellos) |
| Florencia | 35 | E | Emprendedora Centro de Estética | Primario incompleto | Con pareja (hace 5), sin hijos/as |
| Josefina | 58 | E | Emprendedora gastronómica Cursos varios. | Universitario incompleto | Casada, 2 hijos grandes, emprendedora gastronómica |
| Mirta | 33 | E | Emprendedora gastronómica | Secundario completo | Pareja (segunda) y un hijo en común de 10 años. |
| Olga | 55 | E | Cooperativista/Emprendedora textil | Secundario completo | Casada a los 23, separada a los 30 (1 hija), forma otra pareja (continúa, otra hija) |
| Paulina | 33 | E/TCP | Emprendedora/Artesana | Secundario incompleto | Soltera, 3 hijos /3 parejas con las que no tuvo casi relación |
| Victoria | 54 | E | Emprendedora artesanal | Primario completo | Vive con marido e hijo de 20 años |
| Carina | 32 | E | Emprendedora gastronómica | Universitario incompleto. Curso de chef/sommelier. En curso Filosofía en la UBA. | Casada, 1 hija de 1 año y medio |