

REPORTAJE.

ALGUNAS CARACTERISTICAS DEL TRABAJO DE LA MUJER EN CHILE.

A través de estos reportajes la Revista Trabajo Social ha establecido una línea de intercambio entre asistentes sociales que enfrentan distintas experiencias y los que se dedican a labores de docencia e investigación. Este reportaje ha sido preparado por ISABEL MONCKEBERG PARDO y CECILIA GUICHARD ZELADA. Contó con la colaboración de un grupo de asistentes sociales. Nuestros agradecimientos para WILNA SAAVEDRA, SARA MARTINEZ, MARIA CECILIA ROMERO, SILVIA RONDA, CARMEN IPINZA, quienes conjuntamente con docentes de la Escuela de Trabajo Social de la Pontificia Universidad Católica de Chile aportaron sus valiosa experiencia como asistentes sociales.

La preocupación por la situación de trabajo de la mujer tiene hoy especial actualidad, teniendo en consideración el aumento progresivo de la mujer como fuerza de trabajo en nuestra sociedad. En esta oportunidad la Revista Trabajo Social ha querido analizar este interesante tema y propiciar un debate en torno a esta situación, con asistentes sociales que en su labor cotidiana tienen contacto con la mujer que trabaja y por lo tanto perciben los problemas que ella debe afrontar. Es también objetivo de este reportaje hacer una recopilación de antecedentes estadísticos respecto al problema que nos interesa, sistematizar las percepciones de los asistentes sociales participantes y divulgar a través de este medio los conocimientos respecto del tema.

Para este efecto como trabajo previo se efectuó una investigación respecto de las características del trabajo de la mujer en Chile. En la primera parte de este reportaje haremos referencia a temas debatidos en la celebración del foro "La situación de trabajo de la mujer", realizado en la Escuela de Trabajo Social, Pontificia Universidad Católica de Chile, el día miércoles 18 de noviembre pasado.

Algunos datos estadísticos en relación a la participación de la mujer en el trabajo remunerado.

Según los datos obtenidos a través del Censo del año 1982, las mujeres ocuparon el 28 % de los empleos totales de la economía. Las ocupaciones que desempeñan son las siguientes:

- Profesionales (17 %/o) y gerentes (2.2 %/o)	19.2 %/o
- Empleadas oficina	17.3 %/o
- Vendedoras	11.2 %/o
- Artesanas, operarias, obreras y jornaleras	12.4 %/o

- Servicios personales	33.6 %/o
- Otros y actividades no bien especificadas	6.2 %/o

Del porcentaje incluido en profesionales, hay un predominio de profesores y maestros (57 %/o de los profesionales) y en segundo término de profesionales de la salud (24 %/o).

En servicios personales se incluyen empleadas de servicio doméstico, de cocina, mozos de restaurantes, lavanderas y aplanchadoras.

De acuerdo a la rama de actividad económica, la distribución de las mujeres es la siguiente:

- Servicios	58.2 %/o
- Comercio, restaurantes y hoteles	17.5 %/o
- Industria	10.5 %/o
- Servicios financieros	3.4 %/o
- Agricultura y minería	2.5 %/o
- Transporte, construcción y electricidad, gas y agua	2.3 %/o
- Otros no clasificados	5.6 %/o

La fuerza de trabajo femenina en el período comprendido entre 1976 y 1985 denota un marcado crecimiento de la incorporación de la mujer al trabajo remunerado, crecimiento que ha sido lineal en todo el período. En los últimos diez años hay un 3 %/o adicional de mujeres que estando en edad de trabajar se deciden a hacerlo, estimándose que en 1985, el 30 %/o de los trabajadores estaba constituido por mujeres.

Los datos reflejan que a medida que transcurren los años, la mujer va incorporándose activamente al mercado de trabajo. Sin embargo pareciera que no ha cambiado sustancialmente el tipo de trabajo al que ella se incorpora. El estudio de Ali-

cia Ximena Leiva (1) "Las desigualdades en el trabajo de mujeres y hombres" así lo muestra, estableciendo también que los tipos de trabajo a los cuales accede la mujer con diferentes niveles educacionales son aquellos que tradicionalmente han sido mal remunerados.

Al analizar la relación entre ingresos de los hombres respecto al ingreso de las mujeres, en el trabajo recién comentado, se manifiesta que la remuneración de una mujer es inferior o igual al 67 % del ingreso de un hombre para cada estrato de calificación formal de ocupaciones.

En relación a los problemas que tiene la participación de la mujer en el mundo laboral, es necesario considerar la actividad que la mujer desarrolla al interior del hogar, en forma paralela a la actividad remunerada. Al respecto son muy elocuentes los antecedentes entregados por el trabajo de Alicia Ximena Leiva, quien manifiesta que en nuestro país, la mujer destina 33 horas semanales al trabajo en su propio hogar, cuando realiza una labor remunerada fuera de éste en jornada completa. Las principales actividades que realiza en este caso son cocinar, limpiar, cuidar a los niños y efectuar compras. En los casos en que la mujer trabaja jornada parcial fuera del hogar, destina 51 horas semanales al trabajo del hogar. Estos antecedentes permiten visualizar la gran cantidad de horas que las mujeres permanecen trabajando y el insuficiente tiempo de escaño.

Otras variables de especial relevancia respecto al trabajo de la mujer son aquellas que se refieren a su discontinuidad del trabajo al producirse alejamientos temporales. En el documento de trabajo "La historia laboral de las mujeres y su efecto en la tasa de salario: una interpretación de la evidencia" (2) se analiza las implicancias que tiene en términos de salarios el particular comportamiento femenino en la fuerza de trabajo. Postula que al tener las mujeres obligaciones familiares, esta realidad las limita para realizar trabajos que requieran traslados, horas de sobretiempo y otros que impliquen una interferencia de los deberes familiares. Manifiesta que a medida que aumenta la participación de las mujeres en la fuerza laboral se produce también una mayor concentración de éstas en ocupaciones femeninas, lo que supuestamente podría ser explicado por el hecho de que las mujeres son menos penalizadas por el tiempo que están fuera de la fuerza de trabajo, ya que ellas eligen ocupaciones predominantemente femeninas.

Entre algunas conclusiones a las que se llega en el estudio mencionado, que tuvo como muestra a 1.285 mujeres que forman parte de la fuerza laboral de Santiago, se manifiesta:

— Que el tiempo de la mujer destinado a las labores remuneradas es en promedio de un 67 %,

siendo mayor en las mujeres solteras que en las casadas.

— Clara concentración de las mujeres en el área de los servicios.

— Tanto en las profesionales como en las de mayores ingresos se observa una mayor continuidad en el trabajo.

— La mayor interrupción laboral de la mujer como fuerza de trabajo se produce entre los 35 y 40 años, aumentando la continuidad en el trabajo a partir de esa edad.

— Las causas de retiro de la mujer como fuerza de trabajo son en orden de frecuencia las siguientes: El 45.8% se aleja del mercado de trabajo por cesantía previa, el 33.9% por razones familiares, el resto por enfermedad, migración, capacitación entre otros. Resultado que reflejaría que la mujer es más vulnerable ante situaciones de cesantía, mostrando una debilidad de su posición en el mercado laboral, de forma que ante cualquier desequilibrio económico sería la primera afectada.

— El efecto de las interrupciones sobre el salario de la mujer es negativo, llegando a la conclusión que por un año de no trabajo de la mujer se pierde aproximadamente un 7.4% del sueldo. Este costo se estima irrecuperable al compararse con el pequeño aumento en la apreciación que como mujeres laborales se va obteniendo fruto de la experiencia, en términos de capital humano.

— Probablemente los permisos de pre y post natal evitan retiros por nacimiento de hijo, aumentando la permanencia de las mujeres como fuerza de trabajo.

— La mujer más afectada es aquella de los estratos más bajos, siendo otra manifestación del problema de la pobreza. Es en bajos niveles de ingreso donde el problema de la desocupación se hace más manifiesto.

Según puede apreciarse el problema de trabajo de la mujer es de gran complejidad. Las situaciones son muy disímiles para mujeres urbanas, y rurales, de estrato alto, medio o bajo, en países desarrollados o en países pobres.

Como ya se dijo en esta oportunidad es de interés sintetizar el análisis que de la situación laboral de la mujer, realizó el grupo de asistentes sociales participantes al foro. La riqueza de su contenido no sólo es fruto de la experiencia profesional que cada cual tiene, sino también refleja las vivencias personales de cada uno de nosotros como mujeres en el mundo del trabajo.

A continuación se presenta una síntesis de los principales aspectos analizados en la mesa redonda de asistentes sociales en torno al tema que nos interesa. Como una forma de presentar la riqueza obtenida fruto de la discusión de tan inte-

resante como polémico tema, hemos considerado oportuno segregar esta información en los siguientes sub temas:

Las motivaciones de la mujer para trabajar.

Se consideró el porqué una mujer ingresa al mundo del trabajo. Llamamos mundo del trabajo aquel que es ajeno al hogar propio de la mujer, como una forma de restringir el tema a analizar y hacerlo por lo tanto más abarcable. Obviamente la mujer puede realizar un trabajo en su propio hogar, con retribución económica o sin ella si es en beneficio de los integrantes de su propio hogar. Nuestro interés al respecto, por lo tanto no es otro que simplificar el análisis que de por sí es de gran complejidad.

Nos preguntamos qué motiva a la mujer a salir del hogar para desempeñarse en tareas remuneradas. Al respecto, surge como primera motivación la necesidad de subsistencia, necesidad especialmente presente en aquellas mujeres que se desempeñan como jefes de hogar. Se estima que en nuestro país el 40% de las mujeres se desempeña como jefe de hogar. La necesidad de formar parte del mundo, de no sentirse ajena a él, está también presente, especialmente cuando se trata de mujeres de nivel medio y alto.

Considerando lo que fueron las reivindicaciones de los movimientos feministas en que la mujer quería salir de la casa, tener una independencia económica, conquistar espacios de trabajo, y de influencia, los logros alcanzados son percibidos hoy en una nueva perspectiva. Se percibe que en cierta forma nos hemos ganado "la corona de una doble jornada", y que la independencia económica tan ansiada es un mero detalle en comparación con la real independencia y autonomía que la mujer requiere. Esta percepción del trabajo como una forma de independizarse es hoy más débil de lo que fue en un período anterior.

Algunos factores económico-sociales han incidido también en esta incorporación de la mujer al mundo laboral. Entre éstos, de especial importancia ha sido el nivel de cesantía existente en nuestro país, en forma prolongada, lo que ha obligado a muchas mujeres a buscar una forma de sustento económico. Como asistentes sociales percibimos, que probablemente unido al problema de la cesantía, se presenta un mayor abandono del hogar por parte del hombre. En estos casos es frecuente que la mujer sólo tenga acceso a un trabajo de tipo ocasional, con baja remuneración. El trabajo en la propia casa es una posibilidad que tienen algunas mujeres, lo que les permite compatibilizar mejor las funciones propias del hogar, con las necesarias para obtener su sustento. Algunos de estos trabajos

ocasionales son lavados de ropa, costuras u otras actividades manuales. (3).

Por otra parte, la mujer al permanecer en el hogar, percibe que la sociedad no valora su trabajo. Esta percepción se traduce en sentimientos de baja autoestima, de dependencia económica y derivada de ésta una dependencia social. Se percibe que la sociedad valora el trabajo remunerado. La prueba está en que cuando preguntamos, como asistentes sociales ¿Ud. trabaja?, nos responde no, soy dueña de casa. Como mujeres somos las primeras en no valorar este trabajo.

El conflicto que afronta la mujer en "su doble rol"; como trabajadora y dueña de casa.

Sin duda la mujer que trabaja, en actividades remuneradas fuera del hogar se ve ante situaciones que la demandan dedicación de horas, dejándole muy pocas oportunidades de real descanso o de posibilidad de dedicarse a actividades educativas, hobbies, u otros que signifiquen un cambio de actividades. La mujer siente en sí una suerte de presión sobre ella que la impulsa a cumplir lo mejor que puede con todas las expectativas de rol. Sin embargo en este correr se ve frecuentemente afectada por cansancios o stress, depresiones u otros conflictos que perjudican su vida propia y su vida familiar en primer término, teniendo lógicamente repercusiones en la vida laboral.

Comportiendo el análisis realizado en estudios anteriores mencionados en este reportaje, pudo apreciarse también algunas variables más bien de índole cultural que están fuertemente presentes y que deben considerarse al analizar este importante tema. Se planteó una posición muy interesante, y que fue ampliamente debatida, en el sentido de no seguir reivindicando el rol de la mujer como dueña de casa y el valor social, educacional y económico del trabajo de la mujer en el hogar, sino enfatizar más bien el rol paternal, a fin de que el hombre comparta ciertos roles familiares. A pesar de que se ha avanzado al respecto, especialmente en sectores medios y altos, es una gran tarea que compete a todas las mujeres. En lo que respecta a nuestro actuar como profesionales, se estima necesario el percibir claramente la realidad de una forma abierta, constructiva, ajena a prejuicios sociales, frutos de un machismo cultural, y en esta perspectiva realizar una importante labor educativa.

La decisión de la mujer de participar en la fuerza de trabajo trae consigo un problema de costo de oportunidad o sacrificio de actividades alternativas. Costo que involucra a la propia mujer, a su grupo familiar y por ende a la sociedad. En la forma que hemos sido educadas y socializadas es común que además de las responsabilidades que debe ab-

servir a la mujer, la acompañen sentimientos de culpa frente a sus hijos cuando debe realizar actividades fuera del hogar, lo que unido a la falta de horas de descanso necesarias repercute en sentimientos depresivos, problemas de carácter, de relaciones u otros.

Teniendo presente estos problemas, se planteó que más que abrumarse la mujer con nuevas responsabilidades, es necesario que se asuman los roles familiares en forma más solidaria con el hombre, de forma que muchas de las tareas que tradicionalmente han recaído en la mujer puedan ser realizadas por uno u otro miembro de la pareja. Esto repercutiría muy positivamente en el grupo familiar, dado que se enriquece el rol paternal y puede producir un enriquecimiento de la relación de pareja. En este sentido se percibió que el esfuerzo de las mujeres no debe enfatizarse en la dirección de las "reivindicaciones tradicionales", que aumentan el respaldo legal de la mujer en el trabajo. Como opción se sugiere el optar por lograr situaciones de vida más solidarias y compartidas en el ámbito familiar.

Profundizando en esta idea, percibimos que tenemos como mujeres interiorizados el machismo, y lo alimentamos en forma prácticamente inconsciente. Incluso en la selección de trabajo, o de profesión todavía está presente este factor, al buscar generalmente actividades que en cierta forma pueden ser consideradas como una prolongación de las áreas de la casa.

La responsabilidad de la mujer está presente en tanto en ella descansa la principal responsabilidad en la educación de los hijos. En la medida que educamos de acuerdo a pautas culturales que de alguna forma "heredamos" estamos manteniendo y prolongando una situación que hace que la mujer asuma por sí sola una función que debe compartir plenamente. Si educamos a nuestros hijos varones, por ejemplo para ser "atendidos" por mujeres, reproducimos y alentamos una determinada forma de percibir a la familia, y por ende a la mujer.

Como responsabilidad social, se postula el importante que debiera jugar la seguridad social en términos de valorar la maternidad y la paternidad como una función social, protegiendo de esta forma al menor, futuro de nuestra sociedad. Situaciones críticas se presentan cuando la mujer afronta el nacimiento de un hijo y trabaja. Las leyes sociales protegen a la mujer ante este hecho. Sin embargo cuando el menor crece y debe asistir a establecimientos escolares, la situación se ve agravada por la incorporación en nuestra sociedad de las jornadas escolares parciales. En esta situación es prácticamente el menor quien queda desprotegido por cuanto queda sólo en la casa en la jornada que no va al establecimiento escolar, o queda a cargo de otras

personas, frecuentemente vecinos. En tanto nuestra legislación protege a la mujer, el enfoque moderno de Naciones Unidas tiende más bien a la protección de la maternidad como función social, tendiéndose a proyectar la ley al grupo familiar. En países desarrollados por ejemplo como una forma de fomentar la natalidad se otorgan permisos indistintamente al hombre o a la mujer para hacerse cargo del cuidado de un menor.

Consideraciones finales

Los estudios demuestran que es frecuente que en las profesiones, oficios o actividades que desempeña la mujer, se de un alto componente de habilidades consideradas más bien como "femeninas". Estas habilidades son generalmente sinónimos de ciertos servicios. En este sentido se estima que está muy presente consideraciones y elementos de tipo cultural.

Conjuntamente con ésta característica, la mujer al parecer tiende a realizar ciertas actividades que le permiten una mejor compatibilización de los roles familiares y laborales. Por ejemplo actividades de venta, en la cual se tienen horarios flexibles. Otro ejemplo puede constituirlo la elección como carrera profesional de las pedagogías, lo que permite jornadas parciales y vacaciones junto con la de los hijos.

Puede también estar presente en la elección de un oficio, trabajo o formación universitaria el hecho de buscar ciertas actividades en que la competencia con el hombre sea menor, dada la discriminación que en muchas actividades se percibe, y que perjudica a la mujer. Se estima que en general en igualdad de condiciones para un trabajo, se discrimina a favor del hombre, lo que puede afectar de algún modo la elección que la mujer hace de su futuro laboral.

Si bien la mujer se incorpora al mundo del trabajo y se interesa por su participación activa en él, su vida está más centrada en la realización de su vida de pareja y vida familiar. En el hombre el centro de su vida gira más en torno a su realización en el trabajo.

Teniendo en consideración estas características, se percibe que un exceso de reivindicaciones en favor de la mujer que trabaja, puede incidir en una discriminación mayor en favor del hombre, al ser percibida la mujer como un recurso que crea problemas a la organización que la contrata. En este sentido cobra especial importancia las instituciones y leyes que facilitan el trabajo de la mujer y el cuidado de los menores en las horas que la mujer trabaja. En nuestro país un gran vacío se percibe en menores que superan la edad de salas cunas, y más tarde en

menores escolares, dadas las jornadas parciales de mañana o tarde en que asisten a la escuela.

Como desafío para el futuro, surge toda una serie de necesidades de conocimiento y de acciones que podemos aportar en nuestra experiencia de trabajadores sociales, en esta área temática, relacionada con el trabajo de la mujer. Esto involucra tender líneas de investigación en torno a los problemas de salud derivados de situaciones de estrés laboral en la mujer, en torno a la capacitación que la mujer requiere, sus posibilidades y limitaciones y conflictos en el grupo familiar más frecuentes en mujeres que trabajan, causas del abandono del trabajo de la mujer, y necesidades de los hijos de las mujeres que trabajan entre otros.

REFERENCIAS

1. Artículo publicado por la Academia de Humanismo Cristiano. Programa de Economía del Trabajo. 1987.
2. "La historia laboral de las mujeres y su efecto en la tasa de salario: una interpretación de la evidencia". Pardo Lucía en Encuentro Anual de Economistas, 1985. Organizado por el Departamento de Economía. Facultad de Administración y Economía. Universidad de Santiago. Chile.
3. Algunas mujeres optan por el Programa de Empleo Mínimo o por el Programa para Jefes de Hogar (planes de absorción de cesantía), porque de esta forma les queda algunas horas de tiempo libre para trabajar en la casa. Incluso hoy es frecuente que en estos programas se les entregue a las mujeres responsabilidades que pueden cumplir en su propia casa, para facilitar la compatibilidad del rol de dueña de casa y el rol laboral.