

por
**DORA
BARRANCOS**

*Socióloga (UBA) y
Doctora en Historia
(UNICAMP- Brasil)
Investigadora
Principal y miembro
del directorio del
CONICET*



EL MERCADO SEXISTA

EL MERCADO LABORAL PARECE ABOGAR DE MODO CONTRARIO A LA PARTICIPACIÓN FEMENINA, BASÁNDOSE EN ARGUMENTOS FALACES COMO DEBILIDAD DE CARÁCTER, POCA CAPACIDAD DE DECISIÓN PROPIA Y FALTA DE ENTRENAMIENTO EN LA TOMA DE DECISIONES. LA NECESIDAD DE UNA NUEVA CONCIENCIA PARA LOGRAR UNA SOCIEDAD MÁS DEMOCRÁTICA.

Hubo tiempos, allá lejos y hace mucho, en que la especie humana no conocía la severa diferenciación de tareas según los sexos. Es muy probable que en las primeras etapas de la hominización las mujeres practicaran las mismas labores que los varones. En efecto, las primeras fases de la humanidad seguramente no conocían especializaciones dominantes entre los géneros. Pero con el desarrollo del sistema patriarcal las funciones se hicieron tajantes y las actividades muy contrapuestas. Se impuso la norma según la cual las funciones femeninas deben ser esencialmente reproductivas; se sostuvo, con rotunda aceptación hasta hace poco tiempo, que las labores a cargo de las mujeres no podían ser otras que el cuidado de la descendencia y la atención del cónyuge, y que en todo caso se debían a la vida doméstica. Las sociedades tornaron incuestionable que las mujeres debían parir, criar y asistir.

Pero más allá de este mandato, las mujeres siempre se desarrollaron en labores y trabajos que se apartaban de la norma, y esto parece haber ocurrido en todas las sociedades aunque la mayoría de las veces las actividades en que se han desempeñado han guardado las características más cercanas al estereotipo del cuidado y la asistencia. Prueba de esto ha sido el largo desempeño como empleadas del servicio doméstico –entre las menos calificadas– y en los servicios educativos y de salud para las que pudieron tener mejor educación formal.

Voy a abordar sucintamente los cuatro principales problemas que hasta los días que corren enfrentan las mujeres para desarrollar actividades económicas, a saber:

La segmentación del mercado

A pesar de los grandes cambios tecnológicos y de las transformaciones en la organización del trabajo, la enorme mayoría de las actividades de transformación siguen siendo ajenas a las mujeres. El mercado exhibe una férrea división según la cual hay actividades masculinas y femeninas, aunque los cambios de las últimas décadas hayan modificado en parte esos tajantes escenarios. La opinión patriarcal ha sostenido que las actividades que exigen fuerza estén por completo vedadas a las

mujeres, pero algunos puestos de trabajo se han “feminizado” –me refiero a los atributos “blandos” que obtuvieron, sustituyendo el esfuerzo corporal por la mediación técnica–, pero ello no ha significado un aumento de la participación de las mujeres. Las plantas fabriles, por lo general, expresan esas segmentaciones: hay secciones donde no ingresan las mujeres, aun cuando haya habido adaptaciones ergonómicas y cuando la máquina haya sustituido el brazo humano. La mayoría de los puestos, en casi todas las ramas de la producción, siguen siendo preferencialmente masculinos, de modo que podría concluirse que la enorme mayoría de la actividad transformadora es “impropia” para el género femenino. Ya que no es posible sostener la retórica del pasado respecto de la inadecuación de pesos y fuerzas, la principal argumentación es que hay un déficit de calificación entre los sexos, los varones están más preparados, son más calificados.

Estas aseveraciones son falaces en varios sentidos. Hay puestos en donde no es requerida una calificación especial y sin embargo no se permite el ingreso de mujeres. El axioma podría ser algo así como “a igualdad descalificatoria, se prefiere a los varones”. Las calificaciones previas completamente pertinentes a ciertos puestos laborales son también escasas entre los varones, pero se opta por entrenar a estos y no a las mujeres. Pero lo notable es que estas son, prima facie, más calificadas en promedio que los varones, ¿cómo entender si no las estadísticas de escolaridad relativas a ambos sexos? En nuestro país, las mujeres poseen mayor educación formal, su proporción es mayor entre quienes terminan el nivel secundario, y también son mujeres quienes en mayor medida completan la formación universitaria; y si esto fuera poco, son las mujeres quienes ostentan los mejores promedios en estos dos ciclos educativos. ¿Cómo podría sostenerse que hay menor calificación entre las mujeres? Y en el peor de los casos, ¿cómo es posible convalidar la selección de varones ante un déficit equivalente de formación? Ambas preguntas se responden apelando a la intervención de los dispositivos ideológicos, a la eficacia de los estereotipos de género, a la espesura que alcanza el valor simbólico de la diferencia sexual en nuestras sociedades.

La brecha salarial

La diferencia entre los salarios masculinos y femeninos se manifiesta todavía de manera ominosa, aunque se hayan corregido las groserías del pasado. La masa salarial representada por el sexo femenino se sitúa en torno del 70 por ciento de las remuneraciones. Esa brecha, desde luego, se profundiza o no dependiendo de los sectores económicos y por cierto de las diferentes ramas de actividad. Estudios recientes han mostrado que la diferencia se acorta bastante entre los segmentos que comportan menor calificación, y en algunos lugares del país parecería que en determinados puestos de trabajo de muy baja calificación la brecha es inexistente. Pero se trata de situaciones muy puntuales. Resulta indiscutible que a medida que se asciende en la jerarquía de las funciones, en las áreas de mayor calificación, los salarios masculinos son cerca del 35 por ciento más altos que los de las mujeres. Es muy probable que la masa salarial del profesorado universitario, para poner un caso en el que la calificación promedio es muy alta, exhiba una notable divergencia. La mayor educación femenina paradójicamente parece ser un obstáculo para la equidad en el mercado laboral. Esta circunstancia fuerza a reconocer las dificultades que deben sortear las mujeres para el reconocimiento, puesto que a menudo lo que se pone de manifiesto es que las mujeres altamente capacitadas no pueden hacer la misma carrera laboral que los pares masculinos y que estos son privilegiados a la hora de los ascensos y de otras formas de legitimación de su desempeño.

El techo de cristal

El fenómeno discrecional que padecen las mujeres cuando llegan a determinados niveles laborales sin poder trasponerlos se denomina “techo de cristal” en la crítica feminista. Carreras femeninas interesantes se detienen en una determinada marca ascensional debido a que actúan fuertes restricciones de género: los altos cargos, las jefaturas y, en general, los puestos de decisión y de mayor rango se reservan para los varones. Se trata de un fenómeno complejo puesto que a menudo las preferencias por los candidatos varones se justifica con evaluaciones “objetivas” acerca de los méritos demostrados. Por lo general, se ha naturalizado, hasta hacerse inexorable, que la selección para los puestos en donde cuenta un mayor ejercicio de poder recaiga en principio en candidaturas masculinas. La observación crítica de este fenómeno ha concluido en una serie de aspectos entre los que señalo los principales, a saber:

- Las dificultades para una adecuada visibilidad de las contribuciones femeninas puesto que los resortes gerenciales, los altos mandos, están en manos de varones.
- Las dificultades de las propias mujeres que a menudo se sienten con poca vocación competitiva frente a los varones.
- Las dificultades en tornar verdaderamente objetivas las evaluaciones, teniendo en cuenta los significados diferenciales de la maternidad y la esfera doméstica en la construcción de una carrera laboral.
- Las falsas atribuciones de que las mujeres pueden “cumplir menos”.

A pesar de los grandes cambios tecnológicos y de las transformaciones en la organización del trabajo, la enorme mayoría de las actividades de transformación sigue siendo ajena a las mujeres.

En nuestro país, las mujeres poseen mayor educación formal, su proporción es mayor entre quienes terminan el nivel secundario, y también son mujeres quienes en mayor medida completan la formación universitaria.



Se ha naturalizado, hasta hacerse inexorable, que la selección para los puestos en donde cuenta un mayor ejercicio de poder recaiga en principio en candidaturas masculinas.

Poderosos influjos androcéntricos se encuentran en la base explicativa de la discriminación sufrida por las mujeres cuando se trata de acceder a cargos decisorios. Forman parte central de esos imaginarios las expectativas negativas que suelen representar los mandos femeninos debido a los estereotipos contruidos de modo falaz hace muchísimo tiempo, y que también son paradójicos. Por una parte se asocia a las mujeres con debilidad de carácter, poca capacidad de decisión propia y falta de entrenamiento en la toma de decisiones. Pero por otra parte, se vincula la idiosincrasia femenina con el exceso emocional, la falta de control y la incapacidad para resolver racionalmente los problemas. Se

trata de cuestiones por completo ideológicas, sin sustento racional, que revelan la hondura de los arquetipos de género.

La discriminación sexista

El mercado laboral en buena medida parece abogar de modo contrario a la participación femenina, aunque siempre hayan existido experiencias sectoriales que la prefirieran. Tal lo que ha ocurrido históricamente con el sector servicios, que de lejos ha sido el de mayor convocatoria de mujeres a lo largo de los tiempos en nuestro país. Sin duda, resalta la enorme legitimidad del magisterio femenino. La feminización de la docencia estaba



A medida que se asciende en la jerarquía de las funciones, en las áreas de mayor calificación, los salarios masculinos son cerca del 35 por ciento más altos que los de las mujeres.

ya presente en el siglo XIX, con excepción del nivel secundario que requería especializaciones a las que no accedían las mujeres. Las maestras han tenido una aceptación singular en nuestras sociedades, un verdadero contraste con las congéneres que ejercían alguna forma de servicio doméstico. Los servicios públicos incorporaron una buena proporción de mujeres. Fuera del sector servicios, que hegemonizó siempre la presencia femenina, en el pasado hubo una alta proporción de mujeres dedicadas a la confección de ropa, de la misma manera que hubo obreras textiles, del calzado, de la industria frigorífica y de muy diversos rubros productivos. El comercio fue históricamente un segmento de captación de mujeres. Pero el conjunto de trabajadoras, con excepción del magisterio, durante la mayor parte del siglo pasado, no logró legitimidad social: fue moneda corriente identificar a las trabajadoras con un déficit en materia de moral.

Sin duda, estamos frente a grandes transformaciones de nuestra sociedad y la autonomía femenina está esencialmente ligada al desempeño de actividades económicas. En la actualidad, la participación de las mujeres en la PEA está por encima del 40 por ciento y ocurre mucho menos el fenómeno

de ingresar soltera, retirarse para criar hijos, y reingresar más tarde. Pero aun en las tareas y puestos que parecieran no obturar su inscripción, persisten formas discriminatorias. Para ocupar puestos en las industrias, los comercios, ciertas dependencias gubernamentales y hasta en las residencias médicas, las postulantes suelen ser indagadas sobre el estado civil, el número de hijos, y hasta las expectativas de matrimoniarse. A menudo, fórmulas más sutiles pero igualmente indignas se utilizan en las entrevistas de empleo.

No hay duda de que circulan las viejas construcciones generizadas en las más renovadas estructuras institucionales, aun cuando se hayan sumado derechos y garantías para igualar los derechos de varones y mujeres, comenzando por el propio plexo constitucional. Lo cierto es que el mercado laboral exhibe a su antojo bieses sexistas, por completo inconstitucionales. Podríamos afirmar sin equivocarnos que es allí donde más se infringen los derechos de las mujeres. Se impone entonces un nuevo estado de conciencia para hacer posible una sociedad más democrática. El trabajo no debe tener sexo.