

MATERNIDAD Y CARRERA PROFESIONAL: UN MATRIMONIO DIFÍCIL

Un estudio de caso en la esfera financiera

FRANÇOIS GRAÑA

La segunda mitad de este siglo que termina fue escenario de cambios espectaculares en el acceso de la mujer al mercado de trabajo. Estos cambios han operado sobre las relaciones de género así como sobre las representaciones socio-culturales que de ellas se hacen los hombres y las mujeres de nuestra época. En América Latina, la vida de las mujeres se ha venido transformando en profundidad. Un amplio trabajo de cuantificación, así nos lo muestra en cifras; allí puede leerse:

“...el aumento de la esperanza de vida, la reducción del número promedio de hijos, el mayor nivel educacional y disminución del analfabetismo, su creciente incorporación y permanencia en el mercado de trabajo, el mejoramiento de indicadores de salud y utilización de anticonceptivos modernos, el aumento de la jefatura de hogar femenina”, entre otras¹.

En los '50, el número promedio de hijos por mujer rondaba los 6, pasando a 3 en los noventa; la edad de la madre primeriza aumenta con la escolaridad, en el periodo 1960-90 la tasa de actividad femenina pasó de 18.1% a 27.2 % en tanto los varones disminuyeron de 77.5 a 70.3%; ello no impide que los ingresos por la misma actividad laboral sean claramente inferiores a los masculinos, y que el trabajo doméstico continúe siendo –por regla general– privativo de la mujer. Todos estos cambios vienen impactando fuertemente, sobre la convivencia social. Sin embargo, no han evitado que las remuneraciones salariales y las rela-

1 Tomado de VALDÉS, Teresa y GOMARIZ, Enrique (1995) (coord.): *Mujeres latinoamericanas en cifras. Tomo Comparativo* Ministerio de Asuntos Sociales de España y Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Chile.

ciones jerárquicas laborales sigan “subterráneamente marcados por el género”, en palabras de Margot PUJAL I LLOMBART².

La investigación que aquí comentamos se proponía identificar algunos de los efectos jurídicos de estas considerables transformaciones en las relaciones de género. Tal como ha hecho ver Kimberle CRENSHAW³, la importancia de estos efectos jurídicos en nuestras sociedades modernas no puede subestimarse. Al tiempo, nos interesaba apreciar la “distancia” entre los derechos formalmente convalidados y la práctica social; más precisamente, **queríamos identificar las representaciones corrientes que tanto mujeres como hombres se hacen de esta distancia o desfase**. Esta búsqueda central podía desplegarse en cinco dimensiones principales: i) la cuestión de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres de cara a la carrera profesional, ii) la percepción de la existencia de “filtros” –visibles e invisibles– al acceso a cargos de responsabilidad por parte de trabajadoras en carrera; iii) características del acceso de mujeres al Centro de cómputos y programación en el marco de los recientes procesos de informatización operados en el mundo del trabajo; iv) percepción que entrevistadas y entrevistados manifiestan respecto de la existencia y modalidades de acoso sexual en la empresa; v) entorpecimiento de la carrera profesional de las trabajadoras, atribuible al usufructo de los derechos que protegen el período de embarazo, lactancia y cuidado de hijos pequeños. Abordaremos aquí un aspecto de esta última dimensión: la tensión que enfrenta la noción de derecho conquistado con la de concesión graciosa, en el terreno del recurso a la reducción horaria para lactancia y atención de hijos pequeños.

La categorización por sexo divide a **toda** la población en dos grupos de igual tamaño que atraviesan todas las demás divisiones, estableciendo así un gigantesco y continuo campo de interacciones que distribuyen roles de género de modo ininterrumpido. De aquí la especial importancia de los procesos interactivos en la reproducción de desigualdades de género, como lo ha señalado Cecilia RIDGEWAY⁴ entre otros. La aprehensión de estos procesos interactivos, por tanto, también debía estar contemplada en nuestra estrategia de abordaje de campo.

2 LLOMBART, Margot (1996): “La marca del género en la encrucijada entre subjetividad e intersubjetividad”. *Zona franca*. Año IV nº 5, set/96, pp. 2-8).

3 CRENSHAW, Kimberle (1995): “La construcción jurídica de la igualdad y la diferencia”. Exposición realizada en el Seminario Internacional Femenino-Masculino “Igualdad y Diferencia en la Justicia” (Porto Alegre, 1995).

4 RIDGEWAY, Cecilia (1997): “Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment”. En *American Sociological Review* vol. 62 num.2, april 1997, pp. 218-235.

Una vez definida la esfera financiera como focalización empírica del trabajo, el análisis de las primeras entrevistas exploratorias permitió la identificación de los temas más significativos, la elaboración definitiva de la pauta de entrevista y finalmente, la elección del ámbito concreto de realización del trabajo de campo. Nos parecía importante una “mirada comparativa” entre –al menos- dos realidades heterogéneas. Seleccionamos finalmente, una entidad financiera grande, sólidamente implantada en el mercado y de amplia cobertura sindical, y otra igualmente importante pero con amplia mayoría de trabajadoras mujeres y sindicalización incipiente. Entre abril y agosto de este año 2000, realizamos 23 entrevistas semi-estructuradas a trabajadoras y trabajadores de ambas empresas, que sumadas a las entrevistas exploratorias, totalizaron unas 18 horas de registro magnetofónico.

El sindicato bancario agrupa a la gran mayoría de trabajadoras y trabajadores de la esfera financiera. Se trata típicamente de un sindicato “fuerte”: no solo por su representatividad, sino por su larga experiencia negociadora, su legitimación ante los empresarios y los poderes públicos, y en definitiva, por su involucramiento en la regulación contractual de remuneraciones y tareas. No llama la atención, por tanto, que los bancarios hayan estado desde siempre entre los primeros en reclamar con éxito el cumplimiento de la normativa que protege a la trabajadora embarazada o a cargo de hijos pequeños. Estos derechos son más reconocidos que en otros ámbitos laborales de sindicalización más débil o incipiente: el derecho de la trabajadora madre a horarios especiales antes y después del parto, a reducciones horarias que cubran el período de amamantamiento, el derecho a consulta médica materno-infantil, y desplazamientos a dependencias de la seguridad social en horarios de trabajo, etc..

Sin embargo, la lectura de las entrevistas de ambos contextos –el de sindicato fuerte y el de organización colectiva incipiente- sugiere que no hay identidad entre la convalidación efectiva de estos derechos, y su reconocimiento *en tanto tales*. Al contrario, puede percibirse un desencuentro entre la reglamentación vigente y cierta convicción íntima de que, en realidad, la trabajadora madre goza de beneficios excepcionales. Tal como lo ha expresado Elizabeth JELIN, “reconocer que no hay igualdad implica ...aplicar políticas especiales, afirmativas, que transformen las condiciones iniciales para generar igualdad”⁵. Pero precisamente en ausencia de este reconocimiento de la desigualdad, muy “naturalmente” se percibe todo derecho anclado en la condición de género como una concesión, un privilegio y aun un abuso de la beneficiaria.

| 5 JELIN, Elizabeth (...) ¿Ante, de en, y? Mujeres, derechos humanos, p. 55.

Este cortocircuito de perspectivas entre derecho legítimo y concesión graciosa, es más evidente en las entrevistas realizadas en la empresa de reciente sindicalización. Pero aun donde el sindicato es fuerte y vela efectivamente por el cumplimiento de la norma, se detecta también con toda claridad **una percepción de estos derechos especiales más próxima de la concesión que de la conquista con vistas a disminuir la desigualdad estructural de género, en la responsabilización familiar por los hijos.**

No podemos omitir la existencia de un abordaje de género que se opone explícitamente a esta percepción, y que encuentra defensores entre las y los trabajadores, así como entre los dirigentes sindicales. En este avance estamos lejos todavía de una apreciación ponderada de esta “tensión paradigmática” entre derecho y concesión. En el marco acotado de esta exposición nos detendremos fugazmente en aquel abordaje que percibe los derechos especiales de la trabajadora madre, como una concesión o un beneficio excepcional.

La cuestión de la reducción horaria para lactancia es un campo donde el enfoque de la concesión se manifiesta con particular nitidez. Como sabemos, esta reducción horaria implica el reconocimiento de una situación de previa desigualdad de género que se procura reparar; ésta es la filosofía que informa este reclamo, y que le brinda precisamente, su carácter de derecho y no concesión. Sin embargo, las entrevistas muestran los obstáculos que deben enfrentar a menudo las trabajadoras embarazadas y madres con hijos pequeños para asumir y hacer valer estos derechos. Así por ejemplo, una trabajadora testimonia:

“A mí personalmente me pasó, hace años, cuando tuve mi primer bebe ... de que falté por indicación médica y la licencia, y cuando volví me habían sacado la categoría, que era un premio que yo tenía (...) Cuando yo me reintegro de esas faltas, que eran debido al embarazo, resulta que me habían rebajado el sueldo ..., me habían quitado la categoría”.

Aquí se trata, claramente, de un conflicto que enfrenta a una trabajadora consciente de sus derechos, y una gerencia que presiona para desalentar su cumplimiento efectivo y evitar así, a toda costa, la consolidación de precedentes en este sentido. Pero cuando proviene de compañeros de trabajo, el desconocimiento *de facto* del derecho a horarios especiales por amamantamiento aparece camuflado tras una racionalidad compartida por todos: la defensa de las conquistas ya obtenidas. **Y al camuflarse de esta manera, se hace invisible para cualquier examen superficial.** Veamos un caso ilustrativo. Al momento de comentar estos derechos asociados a la maternidad, algunos entrevistados alertan de inmediato acerca del peligro que representan los “usos abusivos” de tales derechos por

parte de las trabajadoras. Un entrevistado con responsabilidades sindicales expresa:

“Le dijeron a una chica que tenía una hora menos para, bueno, sacarse leche o ingresar más tarde o lo que fuera, y resulta que después estaba pidiendo horas extras...”

Notemos que este mismo entrevistado reconocía enfáticamente la hora para lactancia como una conquista legítima; pero llevado a evaluar el comportamiento de una trabajadora que hace uso de ese derecho, le reprocha la pretensión de igualdad con los demás en el ejercicio de otro derecho: la realización de horas extras. Todo lleva a pensar que el entrevistado hubiera preferido que su colega declinara cortésmente cualquier beneficio “extra”, manifestando así su reconocimiento o aun su gratitud, por el beneficio otorgado por la negociación colectiva o la simple aplicación de la norma vigente. Pero el discurso de la concesión cobra la nitidez de una caricatura, cuando este representante sindical teatraliza lo que a su juicio la gerencia diría a esta trabajadora abusiva:

“Te estoy dando una hora de menos para que vos estés con tu hijo, y por otro lado vos me pedís horas extras” (...) ¿Para qué te doy, si vos me estás pidiendo más?”

La fuerza del discurso que “naturaliza” la subordinación femenina radica en esta relativa invisibilidad. Lo que se da aquí por sentado, es que la trabajadora madre no puede pretender horas extras como cualquier otro, ya que sus horarios especiales la han distinguido con un beneficio que la coloca precisamente, por encima de cualquier otro: ésta parece ser la percepción del entrevistado.

Detengámonos ahora un instante, en otro padrón de comportamiento representado por la trabajadora que ha ganado cierta posición jerárquica, se empeña por consolidarla, es plenamente consciente de que el embarazo puede poner en peligro la carrera profesional y vive esta situación como una discriminación, pero en definitiva, subordina las decisiones familiares a esas reglas de juego cuya inequidad no ignora, pero que deben ser aceptadas si se quiere progresar en la empresa. En este marco, la decisión de no tener hijos aparece como una resolución drástica del conflicto que enfrenta maternidad y carrera profesional: sencillamente, se opta por eliminar uno de los términos de la contradicción. Es lo que se desprende claramente de las siguientes palabras de una entrevistada:

“... el tema por ejemplo del embarazo de la mujer lo tengo siempre acá, como que ese es un punto determinante para que te discriminen, porque va a haber un período amplio que la empresa no va a poder contar contigo (...) inclusive yo personalmente, a veces pienso en tener un hijo ... pero entonces me asalta eso, ¿viste?: ‘ay, ¿cómo voy a quedar posicionada...?’”

Esta trabajadora alienta legítimas ambiciones profesionales, conoce los derechos que protegen a la que decide tener un hijo, y critica el elevado precio en términos de carrera que la gerencia impone a la madre que ejerce sus derechos; pero en definitiva, opta por renunciar a la maternidad en plena conciencia de que se trata del costo de la igualdad profesional con sus competidores varones. De esta manera, **su comportamiento último contribuye objetivamente –más allá de su voluntad- a desacreditar el amparo normativo a la maternidad, y a presentarlo como un privilegio opcional y costoso.**

- - -

Esperamos haber mostrado la fecundidad del análisis centrado en la pugna de representaciones sociales que subtiende la polaridad de sentido entre “derecho” y “concesión”. Estas representaciones sociales se encuentran en interacción compleja con asimetrías de género erigidas en condiciones estructurales “naturalizadas” por prácticas socio-culturales ancestrales. Se trata, por otra parte, de una perspectiva ampliamente tematizada en la sociología contemporánea. Así, en su empeño por superar la dicotomía funcionalismo/subjetivismo, Anthony GIDDENS sostiene que el empleo recurrente de estructuras sociales por parte de los agentes, constituye a aquéllas en medio y resultado de la interacción social: la estructura es simultáneamente, **productora de y re-productida por** la actividad de los actores o agentes⁶.

Esta ambivalencia característica de las estructuras sociales, permite alentar la expectativa de que un conocimiento –y reconocimiento– de la interacción entre representación social y estructura, tenga efectos sobre las propias estructuras examinadas. Aquí reside, en definitiva, toda la potencialidad crítica de una reflexión que abre paso a la transformación de las propias relaciones sociales de género tematizadas.

6 GIDDENS, A. (1995): La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración. Amorrortu Ed., Bs. Aires (© The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration, Polity Press, Cambridge 1984).

