

PRÁCTICAS Y REPRESENTACIONES DISCRIMINATORIAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

CLAUDIA MONTENEGRO
GILDA ADRIANA MOLINA

Se reconoce que existen cambios o modificaciones respecto a los derechos de las Mujeres en el mundo del trabajo. Dicha evolución ha sido producto tanto de la lucha de organizaciones de mujeres por la igualdad de trato y de oportunidades como de organizaciones internacionales que han puesto de manifiesto que a través de sus normas y principios internacionales del trabajo se puede ofrecer una fuente de legitimidad para los grupos que desean afirmar los derechos de las mujeres trabajadoras. Muchas de estas normas han sido recepcionadas en el derecho positivo Argentino.

Como muchos otros países el Estado argentino ha intentado pasar de un sistema proteccionista a otro que promueva la igualdad, fundamentalmente, a través de la reforma Constitucional de 1994, que en su art. 75 inc. 22 otorga rango Constitucional a diferentes tratados internacionales que involucran esta problemática. No obstante es necesario que esas normas internacionales sean operativizadas y que desde el Estado se instrumenten acciones positivas.

Los cambios dados en el ordenamiento jurídico son insuficientes y los avances legislativos no han sido acompañados de modificaciones en las prácticas y representaciones discriminatorias en el mundo del trabajo.

Los estereotipos son imágenes o *representaciones* sociales no comprobadas en los que nos formamos desde la infancia, y que se aprenden a través del proceso de socialización.

“Estos estereotipos se construyen por un mecanismo cognoscitivo que consiste en reducir algo complejo en algo simple. En este proceso se crea una distorsión porque implica una operación de selección, categorización y generalización”¹.

Los estereotipos son conceptos mantenidos por grupos sociales sobre otros grupos de gente. La gente reconoce y entiende un estereotipo, aun cuando no crean que esta sea la representación exacta.

Existe en este sentido un estereotipo de género, considerando como tal al conjunto de las características que la sociedad espera de una mujer o de un varón. El estereotipo masculino normativiza como propio del varón, la actividad y la independencia, mientras que el femenino acepta como pertinente la pasividad y la dependencia. Desde la infancia las personas son educadas para determinadas tareas. Los varones para realizar actividades fuera del hogar, y las niñas para realizar actividades ligadas con lo doméstico, estimulándose juegos relacionados con la atención del hogar. Cuando los niños y las niñas crecen, ya tienen pre-determinados sus ámbitos de acción, los varones consideran que su lugar está en el espacio público y las mujeres sienten que su espacio es el privado o doméstico.

Estos valores subyacen en todos los comportamientos sociales y en las normas o leyes que regulan sus conductas. Pero los estereotipos no son fijos e inmutables. Cambiarán en relación a la modificación de valores y creencias culturales sociales. “Finalmente, los estereotipos son, al mismo tiempo verdaderos y falsos. Son verdaderos, en tanto representan algunas características del grupo. Son falsos en el sentido de que la selección de las características particulares presenta un cuadro distorsionado del grupo”.

No es la misma representación social la que tiene una persona que ha trabajado fuera de su hogar desde muy joven y con poca dedicación al trabajo doméstico, que otra que ha pasado gran parte de su vida en el ámbito privado dedicado exclusivamente a la crianza de sus hijos y cuidado del hogar.

La globalización de la economía ha aparejado costos sociales para las mujeres. La feminización del trabajo es una realidad. En 1994, cerca del 45% de las mujeres entre 15 y 64 años eran económicamente activas, y en el caso de América Latina estos índices alcanzan el 30%. Estos cambios, estos números nos llevan a realizar algunas interrogantes: La primera sería si las mujeres hemos avanzado

1 Robyn QUIN. Mujeres Representación y publicidad: forjando una identidad. (la) Revista. Consejo Nacional de la Mujer. Año 4 Nro. 13.

en la integración de la fuerza laboral en igualdad con los varones, y si bien la respuesta es compleja podemos adelantar algunas cuestiones. Este avance de las mujeres en la fuerza laboral ha ido acompañado de costos sociales. Persiste la desigualdad en la remuneración, las mujeres acceden a trabajos de jornada parcial y de baja estabilidad, a trabajos ocasionales, subcontratados o doméstico. Estas formas de trabajo generalmente, no gozan de la protección de las leyes laborales, su precarización no permiten mayor formación, ni posibilidades de diseñar una carrera y son de baja remuneración. Las trabajadoras a domicilio “invisibles” son el paradigma de esta modalidad precarizada del trabajo.

Sin negar las variables de las transformaciones económicas que sin dudas inciden en lo descripto, no es menos cierto que la persistencia de discriminación entre los sexos sigue teniendo que ver con los prejuicios sociales y culturales.

Acompañando la globalización de la economía, persisten y aparecen nuevas prácticas discriminatorias tales como:

- a) Menor remuneración.
- b) Doble carga de las obligaciones familiares y profesionales.
- c) Minoría de mujeres en puestos de toma de decisión.
- d) Mayores oportunidades para las mujeres en los llamados “empleos femeninos”, que generalmente tienen un salario inferior, y socialmente son menos valorados que los considerados “empleos masculinos”.

Estas prácticas sociales responden a la representación que sigue considerando que la remuneración de las mujeres es complementaria de la de sus maridos, y por lo tanto, las mujeres aceptan, y hasta encuentran justificable recibir menor salario y tener empleos de jornada parcial.

La Organización Internacional del Trabajo define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Por ello podría decirse “que existe discriminación siempre que una persona no disfruta plenamente –por razones que no se deberían tener en cuenta- de las mismas

oportunidades o del mismo trato del que gozan otras personas en materia de empleo y de profesión”².

La OIT define la discriminación contra la mujer como: toda distinción, exclusión, o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio del trabajo femenino. Por su parte TREIMAN y HARTMANN (1981) conceptualizan que la discriminación salarial existe cuando a los individuos de una categoría social se les remunera menos que a otros individuos de distintas categorías sociales por razones ajenas al trabajo que desempeñan.

En tal sentido se hace necesario analizar distintas prácticas discriminatorias:

Práctica discriminatoria por motivos de sexo. Acoso sexual en el trabajo. Si bien el bien jurídico protegido, en principio, es la libertad sexual, también está en juego la discriminación sexual.

Por parte del acosador hay una infravaloración del sujeto pasivo. La víctima es tratada como un simple objeto sexual. Existe, por lo tanto, un acto ilícito discriminatorio. La falta de estimación y el desprecio constituyen un tratamiento desigual. En el ámbito laboral esta actitud se agrava por la subordinación económica y jurídica del acosado, máxime si el acoso es acompañado por amenazas.

Práctica discriminatoria por el estado civil y por tener hijos. En la entrevista laboral se le pregunta a la mujer si tiene hijos, o si piensa tenerlos. La respuesta puede ser definitiva para cubrir un determinado puesto de trabajo, sin considerar la idoneidad. Los empleadores adoptan este tipo de conductas discriminatorias ante la posibilidad de que el cuidado de los hijos pueda afectar el cumplimiento laboral o disminuya el rendimiento. Parece que ser mujer, madre y tener empleo es realmente difícil. Persiste la creencia de que las mujeres presentan mayor discontinuidad laboral que los varones por sus papeles domésticos, la participación femenina es necesariamente discontinua por el papel de socialización de los hijos. Es interesante el supuesto en el que los hombres deciden entre trabajo y recreación, y las mujeres deciden en función de trabajo en el mercado, trabajo doméstico y recreación.

Algunas estadísticas: Alemania. Altas ejecutiva y directoras: 1/3%.

² Organización Internacional del Trabajo. Publicaciones del departamento de Normas Internacionales del trabajo, Servicios de Igualdad de derechos.

E.E.U.U.. Representatividad femenina en los directorios de las más importantes compañías: 10%³.

En el caso de América Latina esta tendencia es más acentuada. Las mujeres constituyen un tercio de la fuerza laboral, la incidencia del desempleo es mayor en las mujeres que en los hombres, las mujeres se concentran en empleos de baja remuneración y menor rango social: Aproximadamente el 80% de las mujeres ocupadas lo hacen como modistas, docentes primarias, telefonistas, secretarías, enfermeras, recepcionistas: trabajos que se compadecen con tareas domésticas y con horarios flexibles, esto conlleva concentración de personal femenino en puestos de trabajo de menor rango con menores posibilidades de progresar.

Práctica discriminatoria. Las mujeres ocupan los puestos de menor nivel en las escalas jerárquicas de las distintas organizaciones económicas. En esta práctica podemos observar el fenómeno de la segregación ocupacional en sentido vertical.

Las causas son varias, responde a representaciones que tienen que ver con “la personalidad femenina”, “no saber dar órdenes”, “no decidir”.

Según datos del Consejo Nacional de la Mujer: 1994, 2 de cada 83 gerentes generales son mujeres y 23 de 291 son directoras. En el sector bancario hay una presidenta entre 42, 1 vicepresidenta entre 59 y 3 directoras generales entre 164.

Práctica discriminatoria. La discriminación indirecta que afecta gravemente la igualdad de oportunidades y de trato, especialmente la segregación no profesional basada en el sexo. A pesar de los progresos notables que se han realizado aún persisten en numerosos países las actitudes masculinas arcaicas y los estereotipos sobre la división entre la tarea masculina y la tarea “femenina”. La representación que genera esta práctica tiene que ver con la creencia de que existen “empleos femeninos” y “empleos masculinos” considerando las distintas cualidades de cada sexo.

Práctica discriminatoria. Las remuneraciones desiguales en trabajo de igual valor. Es una de las formas más frecuentes y manifiestas de discriminación entre los sexos. Según la OIT en los países industrializados desarrollados, la remuneración representa para un mismo trabajo del 50% al 80% del salario de los hombres.

3 Documento: Derechos y oportunidades de la Mujer en América Latina: Problemas y perspectivas. Conferencia de las Américas sobre Liderazgo de la Mujer.

Este organismo internacional reconoció que aun con legislaciones que prohíben la discriminación en este sentido, determinados problemas subsisten en la aplicación práctica de los requisitos contenidos en los instrumentos relativos a la igualdad de remuneración. Las definiciones y los criterios utilizados en la legislación nacional para comparar unas tareas con otras son, con frecuencia, más restrictivos que los que se enuncian en el Convenio, y por consiguiente, corren el riesgo de dar lugar a interpretaciones limitadas. Se destaca la importancia de establecer métodos y procedimientos de uso y acceso fácil para contrastar el valor de diferentes empleos sin tomar en cuenta directa o indirectamente el sexo del trabajador o de la trabajadora. Se tropieza con dificultades concretas en la evaluación de los empleos cuando se asignan en la empresa a los trabajadores y a las trabajadoras, tareas, sectores de actividad, y trabajos distintos debido a una segregación por el sexo, dictada por actitudes tradicionales y sociales fuertemente arraigadas.

Hay un acuerdo generalizado de considerar como la causa más inmediata de la desigualdad salarial la segregación horizontal y vertical, por razón de sexo, en el mercado de trabajo. La segregación horizontal se refiere a la separación de mujeres y hombres en diferentes industrias, empresas, y sectores de la economía. La segregación vertical se refiere a la posición o al estatus ocupacional de los hombres y las mujeres en las mismas áreas de empleo.

En un orden de ideas más general, se observa que la mayoría de los obstáculos que había que superar para establecer la igualdad de remuneración se encuentran estrechamente relacionados con la condición general del hombre y la mujer en el empleo y en la sociedad, no se llegará a una evaluación igual de los empleos ni a los mismos derechos para todos los componentes de la remuneración, en tanto sigamos viviendo en un contexto general de desigualdad.

Prácticas discriminatorias directas o indirectas. Basadas en el estado civil, la situación familiar, o las responsabilidades familiares en materia de formación y de empleo.

Una de ellas se da cuando se prescriben sin necesidad, condiciones que no pueden generalmente ser satisfechas por las personas de un sexo, o cuando no se adoptan las medidas posibles para permitirles cumplir con tales condiciones.

En un estudio realizado por la consultora Bretona y Asociados sobre los avisos clasificados en los que se demandan recursos humanos para puestos ejecutivos se observó que las empresas prefieren varones en el 85,5% de los casos; en el 11,3%, no especifican sexo, y solo en el 3,3% solicitan mujeres. Este trabajo refleja además, cómo las pautas culturales (las representaciones sociales) perpe-

túan la distribución desigual de mujeres y varones en determinados puestos de trabajo (segmentación laboral).

En muchos casos los empleadores siguen tomando sus decisiones utilizando la “discriminación estadística”, buscan reducir costos y toman decisiones que sobre la base de la probabilidad de comportamiento de la categoría social en la cual se los incluye, en este caso mujeres. Es sin dudas, una manifestación del empleo de estereotipos: el tratamiento de cada individuo miembro de la categoría como si él o ella poseyese las características promedio que se les adjudica al grupo (PHELPS, en TREIMAN y HARTMANN, 1981).

ALGUNAS CONCLUSIONES

Si bien es indudable el avance tanto desde el punto de vista del orden normativo como de la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo, no es menos cierto que esta “entrada” no se ha realizado de modo igualitario con los hombres.

La globalización, la flexibilización del empleo, las transformaciones económicas son variables a considerar a la hora del balance, pero su marco general es la persistencia de estereotipos, representaciones altamente discriminatorias. Los prejuicios sociales y culturales siguen acompañando este proceso y muchas veces van de la mano de “estadísticas” de dudosa credibilidad.

Podemos concluir insistiendo que en el mercado de trabajo de nuestros países de América Latina persisten las representaciones y las prácticas discriminatorias.

1. Las mujeres siguen teniendo la doble carga de las obligaciones familiares y laborales.
2. Las mayores oportunidades de las mujeres las brindan los llamados “empleos femeninos”.
3. Existe una separación casi infranqueable en ciertos empleos como los pertenecientes a la “rama industrial” y a la construcción, que se los considera como trabajos exclusivamente masculinos.
4. Las mujeres siguen siendo una minoría en los puestos directivos y de toma de decisión.

5. Si bien el principio de igual remuneración por igual tarea está presente en las Constituciones de los distintos países y en las leyes laborales, las mujeres siguen percibiendo salarios inferiores a los de los hombres. Esto, en general, se debe a la existencia de categorías profesionales o de tareas reservadas a las mujeres.

6. Sigue habiendo una fuerte representación sexista en las organizaciones sindicales y empresariales. En Argentina, las secretarías gremiales mujeres no alcanzan el 1%, y en organizaciones como la Unión Industrial Argentina y la Cámara de Comercio alcanzan solo el 5%. Esta subrepresentación es negativa no solo al momento de negociar los convenios colectivos (la ausencia de medidas de género en ellos es más que significativa) sino que demuestra que las mujeres continúan sin ocupar espacios de decisión aun en gremios con mayoría de mujeres.

7. Se mejoró significativamente, en la participación de las mujeres en los estudios de pregrado y en los cuerpos docentes universitarios, en el periodo 1970-1990, sin embargo, en el ámbito de puestos directivos se aprecian obstáculos para acceder.

8. La mayor formación terciaria y universitaria no ha sido impedimento para que las mujeres tengan un aparente “techo” impuesto a sus posibilidades de acceder a posiciones más altas, tanto en el ámbito público como privado.

9. Se observan obstáculos culturales que se trasuntan en actitudes negativas de parte de los colegas en relación a la designación de las mujeres en cargos directivos en las Universidades de América Latina, en el caso de las mujeres, las críticas y evaluaciones se centran en características de tipo personal, y en los hombres, la evaluación se hace teniendo en cuenta su rendimiento.

Consideramos que los cambios a estas representaciones deberán darse desde la educación en un primer momento, entendiendo por educación la formal y la no formal.

Producir cambios implicará un debate en cada Universidad donde se incorpore la perspectiva de género en las carreras de grado, y entre otras acciones, se creen programas que coordinen las iniciativas de políticas de género, en rectorados y facultades.

BIBLIOGRAFÍA:

Consejo Nacional de la Mujer. Publicaciones 1999-2000.

CORREA, Karina. *La discriminación de la mujer y otras circunstancias que no tienen que ver con su capacidad intelectual*. Derecho del Trabajo, 1999-B-1526.

GARCÍA DE FANELLI, Ana M. *Patrones de desigualdad social en la sociedad materna: una reunión de la literatura sobre la discriminación ocupacional y salarial por género*. Desarrollo Económico, v. 29, n° 114, julio-set. 1989.

GARCÍA MARTÍNEZ, Roberto. *La igualdad de trato y la discriminación en el derecho del trabajo*. Derecho del Trabajo, 1997-A891.

OIT. Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Servicio de la Igualdad de Derechos. Publicaciones.

Revista del Instituto de Gestión y Liderazgo Universitario. n.12, abr. 1997. Organización Universitaria Interamericana.

SAUTU, Ruth. *Oportunidades ocupacionales diferenciadas por sexo en la República Argentina*. CEREP.

