



<https://laecita.wordpress.com/2011/03/10/democracia-y-equidad-de-genero-otra-asignatura-pendiente/>

MUJERES EN “COMANDITA”

Reflexiones sobre las mujeres y el trabajo

Tripaldi Proaño, Ana María¹

<http://cdn.expansion.mx/media/2012/01/10/mujeres-trabajando.jpg>

¹ Antes de iniciar este artículo, se ha considerado importante indicar al lector que el mismo plantea una mirada de las muchas que pueden haber sobre el tema de género. El ensayo recoge las reflexiones de un grupo de mujeres profesionales urbanas, que además están vinculadas a la vida universitaria, en torno al tema del ser una mujer profesional en el contexto actual; y a las que agradezco por sus valiosos comentarios durante el conversatorio que dio origen a este artículo: Carla Hermida, Verónica Carvallo, Toa Tripaldi, Martha Cobos, Genoveva Malo, Daniela Tripaldi, Manuela Cordero y Margarita Proaño.

Resumen

El presente ensayo presenta una reflexión acerca de la situación actual de la mujer en temas de trabajo y acceso a las oportunidades. Las ideas expresadas buscan esclarecer cuestiones en torno de la situación laboral de las mujeres profesionales en el Ecuador y reflexionar sobre los retos- a futuro- respecto al real acceso a la igualdad de oportunidades en la diferencia.

Palabras clave: género, trabajo, empleo, igualdad, oportunidades, mujeres

WOMEN IN “COMANDITA” OR PARTNERSHIP Reflections on women and work

Abstract

This essay presents a reflection on the current situation of women on work issues and access to opportunities. The ideas expressed seek to clarify issues about the employment situation of professional women in Ecuador, and to reflect on the challenges - in the future - regarding real access to equal opportunities along gender lines.

Keywords: gender, job, employment, equality, opportunities, women

“Mamá, si no hubieras sido mamá...¿qué estarías haciendo ahorita?”

“Si bien las mujeres contribuyen a la economía y a la productividad en todo el mundo, siguen enfrentando muchos obstáculos que les impiden realizar su pleno potencial económico. Esto no sólo inhibe a las mujeres, además frena el rendimiento económico y el crecimiento... Garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres no sólo es una medida justa, es también una estrategia económica rentable”.
Michelle Bachelet, Directora Ejecutiva de ONU Mujeres.

El movimiento feminista ha dejado importantes legados de reivindicación de derechos de género en los ámbitos de la política, cultura, economía, etc. Muchas mujeres en el mundo hoy, beneficiadas de las acciones de este movimiento, pueden desarrollarse en ambientes de mayor acceso a oportunidades, mayor libertad y mejor trato; a pesar de que la situación de las mujeres en el mundo varía mucho en función del estrato socioeconómico, de la región geográfica, las culturas y los valores religiosos.

A pesar de los avances en temas de estudios de género, aún hay diferencias sustanciales entre mujeres y hombres. Las cosas han cambiado a través de la historia, a lo largo de la cual se han consolidado importantes logros para las mujeres, sin embargo aún existen muchas inequidades, las mismas que se manifiestan de diversas

maneras, según el contexto. Sus profundos niveles de complejidad dependen de muchos factores históricos, sociales, educativos, culturales y económicos.

Las mujeres en el Ecuador encuentran permanentemente dificultades para insertarse en el mundo laboral. Según el estudio *Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras III*, en el país el 63.9% de las mujeres que migran lo hacen por motivos de trabajo. Esto se comprende debido a que en hogares de dos y tres personas, las mujeres suelen ser jefas de hogar; además que las mujeres ecuatorianas se casan entre los 15 y 35 años y se divorcian entre los 25 y 45 años y que el 50% de las ecuatorianas viven sin pareja, es decir, que ellas se mantienen a sí mismas y a sus hijos; el tema laboral para las mujeres ecuatorianas exige un espacio de reflexión urgente.

“Las mujeres están desproporcionadamente representadas en empleos de baja remuneración, sobre todo en los segmentos inferiores de las cadenas de suministro, y con demasiada frecuencia son objeto de discriminación, acoso sexual y otras formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo”. (OIT: 2016).

A nivel mundial, las mujeres trabajan más que los hombres. El trabajo de una mujer no termina en la jornada laboral, continúa en casa. La mujer es la primera que se despierta y la última que se duerme, y es quien trasnocha atendiendo la enfermedad de alguno de los miembros del hogar; sin embargo, su aporte se mide exclusivamente en cuánto dinero puede traer de fuera. La mujer está en casa y se preocupa por el trabajo, está en el trabajo y se preocupa por la casa. La preocupación y el sentimiento de culpa son una constante en su vida, esto porque

simplemente el sistema no reconoce esta doble función como algo que toda mujer puede desempeñar, y que además debe ser respetada y valorada adecuadamente a nivel moral y económico.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), sostiene que “De 2002 a 2007, La crisis destruyó 13 millones de empleos para las mujeres... y en el año 2012, la proporción de mujeres en empleo vulnerable (trabajadores familiares no remunerados y trabajadores por cuenta propia) era de 50 por ciento... El indicador de segregación por sectores económicos muestra que las mujeres están más limitadas en su elección de empleo en todos los sectores”. (OIT: 2012).

El estudio *Hombres y Mujeres de Ecuador en Cifras III*, evidencia que a nivel nacional el 20% de las mujeres ecuatorianas son bachilleres y el 15% logran llegar a la universidad. Solo una de cada tres posgradistas es mujer. El 43% de mujeres ecuatorianas no estudian y de estas el 30% no lo hace por falta de dinero mientras que el 21% no estudia por motivos laborales y el 17% porque debe realizar o se le han asignado tareas domésticas en el hogar. En general, el 31% de las ecuatorianas son analfabetas digitales.

A pesar de todos los avances en temas de derechos laborales, las mujeres aún estamos en condiciones de vulnerabilidad en términos de acceso a la educación y al empleo. En los hogares, así como en las industrias y la instituciones, aún hay prejuicios y disparidad de género, es así que según la *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*, en el Ecuador el 60% de las mujeres está en condiciones de subempleo,

el 53% trabajan en sectores informales y las tasas de desempleo en mujeres es mayor que en hombres.

Mucho se ha hablado de espacios de la igualdad, pero en realidad la discusión se trata no tanto de lo que hace iguales a los hombres y mujeres, sino de qué los hace diferentes; porque ser mujer es ser diferente, tener necesidades diferentes, potencialidades diferentes y restricciones diferentes. Las políticas que se han planteado para dar a la mujer igualdad de oportunidades se han basado en colocarnos en el mismo espacio que los hombres; esto ha llevado a que se nos trate por igual; pero la vida de la mujer es sustancialmente distinta de la de un hombre, por las mismas responsabilidades y roles connaturales del nacer mujer, las mismas entre otros que nos asignan el rol de “reproductoras de la humanidad”. Paradójicamente, el hecho más importante para la mantención de la especie es a la vez considerado un limitante para el acceso a oportunidades, más allá del ser mujer.

Hoy en día se espera mucho más de las mujeres. La sociedad parece impulsar y aplaudir el desarrollo profesional de las mujeres, somos reconocidas y aplaudidas en ciertos espacios, y al mismo tiempo, juzgadas, tachadas y discriminadas en otros.

La desigualdad en temas de acceso al trabajo nace precisamente de la intención de ser tratadas como hombres; cuando las mujeres requieren muchas veces condiciones diferentes para que la condición de ser mujer no se vuelva un factor de exclusión en el acceso a oportunidades. De ahí que a lo largo de la vida profesional muchas veces la mujer decide dejar de “ser mamá” porque quiere, requiere o aspira llegar a los mismos puestos,

logros, etc. de los hombres. La vida profesional, por tanto, puede obligar a dejar de lado estos procesos y etapas que sí son importantes para muchas de ellas y que en muchos sentidos traen consigo aprendizajes, que permiten reflexionar sobre diferentes “formas de hacer”, para poder crecer profesionalmente en un mundo masculino.

Esto ha llevado a que las mujeres al acceder a oportunidades que antes les eran negadas copien patrones patriarcales, que lo único que hacen es repetir conductas dañinas para la sociedad. Por ejemplo, cada vez son más frecuentes las denuncias de maltrato al varón, y a nivel institucional el poder sigue manifestándose a través de actos violentos. Por ello hay que hacer énfasis en las diferencias y rescatar los grandes aportes que desde la diferencia pueden dar lugar a un cambio social.

Aún hay diferencias en el acceso al trabajo y “hacer carrera”; es así que la representatividad de mujeres en cargos directivos es escasa, por ejemplo en las empresas difícilmente una mujer llega a ocupar un cargo gerencial, muchas de las veces, a pesar de poseer una mejor capacitación formal. Otro ejemplo está en la representatividad política; las leyes en el Ecuador obligan a la paridad de género en la participación en comicios electorales, sin embargo, la sociedad vota solo por un 23.3% de dignidades femeninas. Esto significa que en los altos cargos públicos hay cuatro veces menos mujeres que hombres.

Este hecho puede estar sustentado en temas de discriminación de género y también que, sin duda, a lo largo la vida profesional las mujeres tienen que aprender a conciliar y negociar entre profesión y hogar; y al parecer,

el factor clave de exclusión es a la vez una de las cosas que las determina como mujeres, la maternidad. En este sentido los procesos de vida profesional pueden ser diferentes ya sea por los ritmos familiares o por el tema de discriminación.

La maternidad cambia la vida y ese es el momento en que la mujer tiene que aprender a lidiar con temas de actualización, educación, trabajo, hijos y casa. Esto es porque, a la larga o a la corta, la responsable de la familia como tal es generalmente la mujer.

Este fenómeno es clarísimo para las mujeres y se manifiestan en ámbitos variados, como por ejemplo en los procesos educativos; en el caso de los becarios normalmente las mujeres tienen que integrarse más rápido por temas de pareja y familia. Para los hombres es más fácil separarse del hogar, o incluso viajar lejos por periodos más o menos prolongados distanciándose de su familia. En este sentido el factor clave no es el “ser mujer” sino el “ser mamá”. El rol de la mujer en el hogar es más fuerte y central respecto de la crianza. De hecho en nuestro país, según la *Encuesta de Condiciones de Vida 2005-2006*, aproximadamente el 88% de los niños menores de 5 años están bajo el cuidado de sus madres y/o abuelas, eso explicaría porqué desde el 2002 al 2012 el 57.5% de las ecuatorianas no trabajaron (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU - Diciembre 2012).

A pesar del paso de los años y los logros en temas de igualdad de género, aún hoy las mujeres son juzgadas por trabajar o estudiar siendo madres, en otros casos por no tener más hijos y también por no aportar. Hoy en día, las mujeres estamos en medio de un fuego cruzado

de juzgamientos que vienen desde diversos lugares de discriminación (inclusive desde las mismas mujeres).

Ante esta doble presión la mujer se ve obligada a volverse “ eficiente por desesperación”. Estas situaciones drásticas que debe afrontar son fuertes y, a veces, se termina por negar la propia condición femenina o, en su defecto, se opta por renunciar a la vida profesional. En cualquier sentido puede resultar castrante, ya que las mujeres tienen que constantemente acomodarse al sistema, pidiendo apoyo cuando lo lógico sería exigir igualdad de oportunidades.

Según la OIT, en 2015, 586 millones de mujeres en el mundo eran trabajadoras por cuenta propia o trabajadoras familiares no remuneradas. En el Ecuador el 99.7% de adultas mayores trabajan y tan solo el 13.8% recibe ingresos derivados de una pensión jubilar, de estas el 32% por concepto de la remuneración por su trabajo, y sólo el 40% de las mujeres ecuatorianas están aseguradas al IESS.

La brecha salarial es sin duda un factor de exclusión. A nivel mundial las mujeres aún ganan en promedio el 23% por ciento menos de lo que ganan los hombres. El sueldo promedio de una mujer es casi cien dólares menos que el de un hombre que desempeña idénticas funciones. Esta brecha se mantiene a pesar de la capacitación formal y aumenta a nivel de profesionales con título universitario, donde el sueldo masculino supera con más de ciento cincuenta dólares al femenino. En conclusión a iguales responsabilidades, diferentes remuneraciones.

La OIT alerta que “en los países con altos y bajos ingresos, las mujeres realizan en promedio al menos dos

veces y media más trabajo doméstico y de cuidado familiar que los hombres. En las economías desarrolladas, las mujeres empleadas (bien sea por cuenta propia o en trabajo asalariado) trabajan 8 horas y 9 minutos en el trabajo remunerado y no remunerado, frente a 7 horas y 36 minutos de los hombres” (OIT: 2016). En nuestro medio, según la *Encuesta del Uso del Tiempo- 2007*, la carga global de trabajo de las mujeres profesionales es de 73h semanales versus las 63h de los hombres.

Muchas mujeres para poder acceder a oportunidades laborales más prometedoras deciden no ser madres; pero muchas otras simplemente sí quieren tener hijos. Es precisamente allí desde donde se puede empezar a establecer cambios para de esta manera establecer el acceso a beneficios específicos derivados de esta condición y así poder llegar a una real *igualdad de oportunidades en la diferencia*.

El tema de fondo es la no valoración de las actividades relacionadas con la familia y el hogar como algo respetable; por eso tampoco un hombre que sirve en el hogar se hace merecedor de respeto adecuado ante la sociedad. En el Ecuador, el 66% de las mujeres realizan trabajo del hogar no remunerado y de las que poseen un empleo remunerado el 60,4% están en condición de subempleo, apenas el 60,2% están aseguradas.

Muchas empresas tienden actualmente a contratar madres profesionales bajo argumentos tales como “hacen mejor su trabajo, son multifacéticas, pueden hacer muchas cosas bien”, o “no pueden darse el lujo de perder tiempo ni oportunidades”. Sin importar cuál sea la forma de contratación, la verdad es que es alto el porcentaje de

mujeres a las que les toca trabajar en condiciones de desigualdad con respecto a sus compañeros del género opuesto.

Para ello la OIT propone algunas estrategias que pueden mejorar el acceso igualitario a las oportunidades laborales:

- Mejorar las infraestructuras a fin de reducir la carga del trabajo en el hogar.
- Suministrar servicios de cuidado, sobre todo a los niños.
- Equilibrar la división del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres, principalmente a través de programas que promuevan la repartición de las responsabilidades familiares.

Mucha de la legislación creada para igualar las condiciones también pone en riesgo al desarrollo profesional de una mujer. El hecho de poder retirarse un año sin sueldo durante la maternidad frecuentemente trae consigo dificultades para reinsertarse al mundo laboral; o de partida, hace que el empleador dude si contrata o no una mujer en edad reproductiva (esto porque no hay un estudio económico de la norma). A lo antes dicho se suma una tendencia social generalizada y colectiva a pensar que el trabajo de una mujer es descartable en cuanto no produce lo suficiente o se ve a su vida laboral como un pasatiempo o un capricho.

“La desventaja acumulada que enfrentan las mujeres en el mercado laboral tiene un impacto considerable en su futuro. En términos de pensiones, la cobertura (legal y efectiva) es inferior para las mujeres que para los hombres,

produciendo una diferencia de género en la cobertura de la protección social. A nivel mundial, la proporción de mujeres que han superado la edad de jubilación y que reciben una pensión es, en promedio, 10,6 puntos porcentuales inferior a la de los hombres.

A nivel mundial, las mujeres representan casi 65 por ciento de las personas con derecho a pensión de vejez (60-65 o mayores según la legislación nacional en la mayoría de los países) sin ninguna pensión regular. Esto significa que 200 millones de mujeres de edad avanzada viven sin ningún ingreso regular proveniente de una pensión de vejez o de supervivencia, frente a 115 millones de hombres.” (OIT: 2016).

La mujeres no necesitan igualdad de trato basado en el principio de que la mujer quiere ser igual a un hombre; pero sí deben considerarse las diferencias derivadas de decisiones que, como mujeres, las llevan a ritmos de vida diferentes de los de los hombres. La OIT alerta sobre la importancia de “Compensar las desigualdades de las oportunidades de empleo entre hombres y mujeres, sobre todo a través de medidas dirigidas a eliminar el impacto negativo de la interrupción de la actividad profesional a través de una licencia de maternidad remunerada y del derecho a regresar al puesto de trabajo” (OIT: 2012). Asimismo, se advierte que de continuar manteniéndose las cifras analizadas a lo largo del artículo se necesitarían otros 70 años para eliminar completamente las diferencias laborales por género. Shauna Olney, Jefa del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad de la OIT sostiene que “Alcanzar la igualdad de género en el trabajo, en

consonancia con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, es una condición previa para la realización del desarrollo sostenible que no deje a nadie rezagado y garantice que el futuro del trabajo sea trabajo decente para todas las mujeres y hombres” (OIT: 2016).

En países más desarrollados en temas de género ya se ven nuevas tendencias y han demostrado que son posibles otros tipos de sistemas laborales, más conscientes de las diferencias. Sistemas que establecen criterios de apoyo para las mujeres madres de familia, por ejemplo, a través de mejores condiciones en las licencias por maternidad o que incluyen la práctica del “trabajo desde casa” bajo criterios de cumplimiento de metas. Otras acciones interesantes son la implementación de centros de cuidado cercanos al lugar de trabajo y rincones de entretenimiento para niños cerca de la zona de trabajo de la madre, esto porque está comprobado que una madre profesional tranquila rinde más y enferma menos.

En 2015 la ONU propuso Objetivos de Desarrollo Sostenible, colocando la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en una posición central de la Agenda 2030. ONU Woman propone que “entre las medidas claves para asegurar el empoderamiento económico de las mujeres en el mundo cambiante del trabajo se encuentran: cerrar la brecha entre los salarios de hombres y mujeres,...reconocer el trabajo no remunerado que supone el cuidado del hogar y de los miembros de la familia realizado por las mujeres, y redistribuir estas tareas de forma equitativa entre hombres y mujeres. Igualmente, se deben eliminar las brechas en el liderazgo y toma de decisiones, en el emprendimiento y en el acceso a la protección social; y asegurar políticas económicas

sensibles al género que generen empleos, reduzcan la pobreza y promuevan un crecimiento sostenible e inclusivo”. (ONU WOMAN: 2017).

En este sentido la Universidad debe dar un paso más, hay muchos espacios de igualdad y respeto, pero hay que ir más allá. Hay que pensar en la calidad del ejercicio, hay que preocuparse más por la parte humana, más allá del ser mujer u hombre, hay que buscar espacios para la autorrealización fuera de lo estrictamente profesional, es decir, políticas que permitan un mejor vivir en la profesión y que además permitan la consolidación de espacios de discusión que propicien el surgimiento de nuevas oportunidades para las mujeres.

REFERENCIAS

- Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU - INEC. www.ecuadorencifras.gob.ec/
- Encuesta de Condiciones de Vida 2005-2006- INEC. www.ecuadorencifras.gob.ec/
- Encuesta del Uso del Tiempo 2007 – INEC. www.ecuadorencifras.gob.ec/
- MUJERES Y HOMBRES del Ecuador en Cifras III. INEC y ONU Mujeres. <http://www.igualdadgenero.gob.ec/publicaciones/150-cifras-iii.html>
- *Desigualdades de género en el mercado laboral: Dos pasos hacia adelante, uno hacia atrás.* ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 11 de diciembre de 2012. http://ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_195455/lang--es/index.htm

- *Desigualdades de género en el mercado laboral: Dos pasos hacia adelante, uno hacia atrás.* ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 11 de diciembre de 2012. http://ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_195455/lang--es/index.htm
- *La violencia contra una mujer en cualquier lugar es una amenaza para la paz en todas partes.* ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 25 de noviembre de 2016. http://ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_536291/lang--es/index.htm
- *OIT: Persisten grandes disparidades de género en varios sectores del mercado de trabajo a nivel mundial.* ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 8 de marzo de 2016 http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_457269/lang--es/index.htm
- *ONU WOMAN. Día Internacional de la Mujer 2017.* <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/international-womens-day>