

EMPLEO FEMENINO: MITOS Y VERDADES

RESUMEN

- La incorporación de la mujer al mundo laboral ha estado rodeada de una serie de luchas y reivindicaciones, muchas de las cuales se han transformado en mitos sobre lo que la mujer verdaderamente busca para realizarse como persona.
- Durante años se ha planteado que para poder lograr un espacio en el mundo laboral las mujeres deben actuar como hombres, y de esta manera realizarse profesionalmente, olvidando y postergando deliberadamente los aportes que desde su condición femenina realizan al mundo laboral y que precisamente constituyen sus fortalezas.
- Con la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral se ha presentado a la maternidad como un problema y un estigma para ella, y se ha menospreciado a aquellas mujeres que libremente han optado por la maternidad, haciéndoles creer que serían personas frustradas, ya que la única forma de realización personal estaría en lo profesional.
- Las políticas públicas en materia laboral debieran tender a hacer más compatible el trabajo de las mujeres en el hogar y fuera de él, ya que, en su mayoría, ellas son felices y se realizan compatibilizando su labor de madres y profesionales–trabajadoras.
- Las mujeres humanizan y matizan con su sensibilidad la tendencia competitiva de los hombres, y éstos reafirman a sus compañeras en su trabajo animándolas a tomar decisiones, a confiar en sí mismas y a trabajar inteligentemente y con flexibilidad.

Corriente de Opinión es una publicación de Fundación Chile Unido, una organización sin fines de lucro que tiene por objeto promover aquellos valores propios de nuestra cultura, que forman parte de la identidad nacional e integran y proyectan a Chile por sendas de paz, fraternidad y progreso.

Este documento contó con la colaboración de la organización internacional Mujer Nueva.

*Dirección: El Retiro 5011, Vitacura – Teléfono: 218 0052 – Fax: 218 0153
www.chileunido.cl e-mail: fundacion@chileunido.cl*

INTRODUCCIÓN

Mucho se ha hablado de la incorporación de la mujer al mundo laboral, lo que ha llevado a la creación de mitos y falsos supuestos respecto de lo que la mujer quiere, así como de lo que la mujer debe hacer para ingresar a este mundo, mayoritariamente masculino.

Existen supuestas verdades mayoritariamente aceptadas, pero nunca comprobadas, tales como que para triunfar en el mercado del trabajo hay que comportarse como hombre y, por ende, entrar en una competencia descarnada “contra ellos”. Otro supuesto es el que señala que aquella mujer que no trabaja fuera del hogar, o trabaja tiempo parcial, estaría insatisfecha y frustrada por no poder desarrollarse en plenitud laboralmente. También existe el mito, bastante común, de que los obstáculos más importantes para que la mujer trabaje es la ausencia de salas cunas o guarderías infantiles para dejar a los hijos pequeños.

Bajo estas afirmaciones subyace la idea de que la mujer tiene mucho más que ofrecer a la sociedad como trabajadora que como madre en su casa. Aun cuando este aspecto podría ser debatido desde la perspectiva de generación de riqueza material para la sociedad, lo cierto es que, al fin y al cabo, es ella quien debe elegir libremente dónde es más necesaria en cada momento.

MITO 1: TRABAJAR COMO HOMBRES PARA TRIUNFAR

Ya desde la infancia, la dinámica de acción de ambos sexos es muy diversa. Hace más de 20 años se realizaron estudios sobre grupos de niños y niñas en sus juegos¹. Son los adultos de hoy, que trabajan y dirigen empresas. Durante su infancia, los niños jugaban en grupos grandes y heterogéneos, y las niñas en grupos pequeños, de entre dos y cuatro, construyendo relaciones de especial amistad y desarrollando su sensibilidad. Pero también diferían en los juegos

elegidos: los de los niños eran más competitivos, requerían mayor grado de habilidad, y provocaban continuas disputas que se lograban resolver con agilidad. Las niñas, en cambio, preferían juegos más sociales, en los que el éxito de una no depende de los errores de las demás, y se mostraban más dispuestas a interrumpir su juego en caso de disputas, antes que

arriesgar la relación de amistad o sentirse heridas.

En el ámbito deportivo, sucede algo semejante. Llama la atención el caso del primer equipo femenino de la carrera de yates de la Copa Americana². En su primera regata, disputándose con un equipo de hombres el primer puesto, perdieron. Dado que el nivel de

Son obvias las ventajas del trabajo en equipo por el que optaron las mujeres, pero hay ciertas situaciones en el mundo de la empresa que requieren un liderazgo: el que tiene la mayor información, pero también cierta seguridad en sí mismo, toma la decisión.

¹ En su libro *In a Different Voice*, Carol Gilligan discute las diferencias entre niños y niñas de 10 y 11 años, basándose en el estudio realizado por Janet Lever en 1976: “Sex differences in the games children play”, *Social Problems*, 23, 1976

² Aparecido en una serie especial de televisión en la cadena Lifetime, en EE.UU. (citada por Donna Brooks en “Seven Secrets of Successful Women”, McGraw-Hill 1997).

preparación del equipo era excelente, se dispusieron a analizar las causas, identificando como motivo principal el hecho de que, cuando debían tomar una decisión en un momento crítico, optaron por el enfoque en equipo y la discusión conjunta. Por el contrario, el equipo vencedor ejecutó la orden del que se había erigido en líder. Este contaba con ciertos conocimientos pero, sobre todo, con la capacidad de asumir el mando y los riesgos que su decisión implicaba. Son obvias las ventajas del trabajo en equipo por el que optaron las mujeres, pero hay ciertas situaciones en el mundo de la empresa que requieren un liderazgo: el que tiene la mayor información, pero también cierta seguridad en sí mismo, toma la decisión.

Describimos estas diferencias porque, tanto las pautas de comportamiento de los niños en el juego como las de los deportistas en sus competiciones, se reproducen en el mundo del trabajo. Los hombres han aprendido la competencia saludable, la independencia, la organización de un grupo homogéneo. Han definido la estrategia del mejor, respetando la jerarquía.

En un estudio de 1990, se solicitó a 500 directivos de empresa, hombres y mujeres, que describieran las características de un directivo de éxito. La mayoría habló de competitividad, habilidad para el liderazgo, confianza en sí mismo, objetividad y deseo de adquirir responsabilidades. Estas cualidades fueron luego referidas por los empleados

a sus directivos masculinos y sólo a una de cada tres mujeres directivas. De ellas se destacaba, sobre todo, su carácter comprensivo, su inteligencia, su sensibilidad y simpatía con los demás, cualidades que declaraban echar de menos en sus jefes.

Los diferentes modos de trabajar se manifiestan en otros aspectos. En una reunión, la mujer escucha y da la palabra a quien tiene más dificultades para hacerse oír; sus reuniones son más largas y tratan muchos temas a la vez. Además, ante una crítica relacionada con su trabajo, la mujer tiende a sentirse personalmente reprobada. En el trato con

La mujer, en el trato con los compañeros, suele tomar en consideración los sentimientos de los demás y percibe al momento sus estados de ánimo. En las negociaciones es más reticente a tomar decisiones hasta considerar que cuenta con toda la información necesaria para ello.

los compañeros, suele tomar en consideración los sentimientos de los demás y percibe al momento sus estados de ánimo. En las negociaciones es más reticente a tomar decisiones hasta considerar que cuenta con toda la información necesaria para ello. Y en una entrevista de trabajo, mientras el hombre presenta mayor confianza en sí mismo y “se vende” mejor al empleador, ella resta importancia a su papel y enfatiza el trabajo de “su

equipo”.

Por su parte, a los hombres no les gusta pedir ayuda, sino que buscan conquistar la situación por sí mismos, como si se tratara de un reto. En su relación con las personas, se centran más en la tarea a realizar que en la construcción de una relación de confianza y reciprocidad; así, acudirían sin problemas a solicitar un favor de un viejo compañero al que no han visto en años con tal de conseguir un

objetivo, mientras que una mujer se sentirá incómoda de pedir un favor a alguien con quien no haya construido una relación personal de confianza. Del mismo modo, sacan provecho de cualquier oportunidad para crear redes de contactos, a pesar de que ello les implique dedicar tiempo de su vida personal. Mientras la mujer opta por trabajar más duro y no moverse de su escritorio para obtener el reconocimiento del jefe, el hombre es capaz de trabajar con mayor eficacia, aprovechando sus momentos fuera de la oficina, cualquier cita u oportunidad social que le permita interactuar con sus superiores u otros que puedan dar el impulso necesario a su carrera.

MITO 2: LA MUJER QUE NO TRABAJA FUERA DEL HOGAR ESTÁ FRUSTRADA

Un estudio realizado por Catherine Hakim, del London School of Economics, en relación con empleo femenino, establece que las mujeres no son un colectivo homogéneo sobre el que quepa generalizar. En función de su “teoría de la preferencia”, el estudio distingue tres grupos de mujeres según sus aspiraciones y prioridades en la relación familia-trabajo.³

³ La Dra. Catherine Hakim es investigadora del Departamento de Sociología en la London School of Economics, y entre sus estudios más conocidos figuran los siguientes:

- “Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference Theory”, Open University Press, 2000.
- “A century of change in occupational segregation 1891-1991”, Journal of Historical Sociology, vol. 7, December 1994.

En primer lugar estaría el grupo de las mujeres centradas en su carrera profesional, que representa en torno al 20% de la población femenina. Otro grupo, con un porcentaje prácticamente idéntico, reuniría a las mujeres que dan prioridad absoluta a sus hijos y preferirían no trabajar. Estos dos grupos tienden a ser muy estables y poco influenciados por políticas laborales o familiares a la hora de hacer sus opciones de vida. Pero existiría un tercer grupo, el más numeroso (aproximadamente un 60% de las mujeres), que busca “lo mejor de ambos mundos”. Este grupo, que Hakim bautiza como “adaptive group” (grupo adaptativo), trata de lograr, a lo largo de toda su vida, el adecuado equilibrio entre

las realidades familiar y profesional, optando por primar una u otra en función de la etapa y circunstancias en que se encuentre.

Si bien las medidas fiscales o sociales pueden aumentar o disminuir los porcentajes de cada grupo, esta segmentación siempre se mantiene, no pudiendo ser ignorada por las políticas que pretendan favorecer a la

Existiría un tercer grupo, el más numeroso (aproximadamente un 60% de las mujeres), que trata de lograr, a lo largo de toda su vida, el adecuado equilibrio entre las realidades familiar y profesional, optando por primar una u otra en función de la etapa y circunstancias en que se encuentre.

- “1991 Census SARs: opportunities and pitfalls in the labour market data”, Work, Employment and Society, vol. 9, September 1995.

- “Explaining trends in occupational segregation: the measurement, causes and consequences of the sexual division of labour”, European Sociological Review, vol. 8, 1992.

- “Segregated and integrated occupations: a new framework for analysing social change”, European Sociological Review, vol. 9, 1993. - ‘A century of change in occupational segregation 1891-1991’, Journal of Historical Sociology, vol. 7, 1994.

- “Key Issues in Women’s Work”, London, Athlone 1996.

mujer. De este modo cae el dogma de la tendencia inexorable a la plena incorporación de la mujer en el mundo laboral. Simplemente porque ella misma, en un 20%, no lo desea y, en un porcentaje mayor, sólo lo desea en ciertas etapas de su vida.

En cuanto al trabajo por tiempo parcial, éste afecta de nuevo a las mujeres del grupo flexible y mayoritario. Siempre se ha dicho que no es una elección libre, sino que se han visto abocadas a tal situación a falta de un “empleo en condiciones” que debería corresponderles. Y sin embargo, las investigaciones de Hakim aportan numerosas estadísticas sobre las preferencias de las mujeres con contrato a medio tiempo. Entre ellas, una encuesta en el sector bancario australiano reveló que el 25% de las entrevistadas, aun sin tener niños menores a su cargo, no estaba interesada en trabajar a tiempo completo. Cerca de la mitad de todas las mujeres manifestaba la misma intención. Es obvio que los objetivos y prioridades de este grupo son muy diferentes a los que muestran las mujeres que han optado radicalmente por su carrera profesional.

MITO 3: AUSENCIA DE GUARDERÍAS INFANTILES

Mayoritariamente aceptada es la afirmación de que el aumento de guarderías públicas contribuirá a incrementar el acceso de las mujeres al mundo laboral. Una medida de este tipo sería indiferente al primer grupo pues, por ser su preferencia la vida profesional, o bien renuncian a tener hijos o bien tienen pocos y están dispuestas a pagar

guarderías privadas o niñeras compatibles con horarios extensivos. En cuanto al segundo grupo, sucedería algo semejante, pues ya han optado por encargarse ellas mismas de la educación de sus hijos. En definitiva, tal medida influiría casi exclusivamente en el grupo flexible, en sus opciones personales y, como consecuencia, en las tasas de natalidad.

Analizando diversos países europeos, Hakim destaca el caso francés. A pesar de tener una de las mejores redes de guarderías públicas del mundo occidental, las mujeres a las que se dirige esta medida (las del grupo flexible) siguen optando por reducir e incluso suprimir la maternidad. Y al mismo tiempo, un tercio de las mujeres en edad de trabajar se mantiene al margen del mercado laboral. Esta política social, por tanto, no contribuye directamente a que más mujeres trabajen, pues sus tasas de empleo a tiempo completo se mantienen en los mismos niveles que otros países europeos con peores servicios de guardería. Además, tampoco evita la preocupante caída de la natalidad (ni la renuncia de la mujer a sus preferencias personales de tener varios hijos).

Para este grupo, que prefiere cuidar a sus propios hijos, serían más útiles las políticas de flexibilidad laboral y permisos de paternidad más amplios, pues son conscientes de que, en ciertas etapas de su vida, las necesidades de los pequeños deben primar.

Las mujeres humanizarán y matizarán con su sensibilidad la tendencia competitiva de ellos, y los hombres reafirmarán a sus compañeras en su trabajo animándolas a tomar decisiones, a confiar en sí mismas y a trabajar inteligentemente y con flexibilidad.

Al mismo tiempo, no podemos olvidar que cerca del 30% de las mujeres en Francia forma parte del grupo cuya preferencia se dirige al hogar. Otro tipo de políticas, como las ayudas económicas que valoran como un trabajo el cuidado de los hijos, o las que favorecen más nacimientos, sería el más adecuado para ellas.

Lo interesante de los estudios de Hakim es que este fenómeno de la división de las mujeres en función de sus preferencias se da independientemente de su clase social, país de procedencia o nivel educativo. Y rompe con las afirmaciones estáticas y universales que han fundamentado las reivindicaciones del feminismo histórico. Ciertamente, sus representantes se llevan las manos a la cabeza cuando ven que siempre habrá grupos de mujeres que opten por permanecer en casa junto a sus hijos, por tomar un trabajo a medio tiempo o por dejarlo en las épocas en que sus hijos más las necesitan.

CONCLUSIÓN

El mundo de la empresa es un mundo complejo, y ninguno de los modelos de

trabajo, el femenino y el masculino, puede proporcionar una organización equilibrada sin el complemento del otro. Pero no sólo es necesario lograr un equilibrio entre las habilidades masculinas y femeninas en el seno de la organización; también es preciso que ese equilibrio se dé en cada hombre y en cada mujer pues, como personas, se enriquecen mutuamente. Las mujeres humanizarán y matizarán con su sensibilidad la tendencia competitiva de los hombres, y éstos reafirmarán a sus compañeras en su trabajo, animándolas a tomar decisiones, a confiar en sí mismas y a trabajar inteligentemente y con flexibilidad.

La verdadera política a favor de la mujer es aquella que se adapta a sus necesidades y deseos más íntimos. Ya sea renunciar a la familia, entregarse a ella por completo o, lo que a la mayoría de las mujeres supone el esfuerzo de cada día, adaptar la entrega a una u otra realidad en función de las necesidades de la familia en cada momento. Al fin y al cabo, las personas prevalecen sobre las cosas y esto las mujeres lo tienen muy claro.

La verdadera política a favor de la mujer es aquella que se adapta a sus necesidades y deseos más íntimos. Ya sea renunciar a la familia, entregarse a ella por completo o, lo que a la mayoría de las mujeres supone el esfuerzo de cada día, adaptar la entrega a una u otra realidad en función de las necesidades de la familia en cada momento.