



El empoderamiento económico. Vivencias y estrategias de las mujeres trabajadoras en México.

Rebeca Salazar Ramírez ¹

¹ Investigadora de Mujer y Medio Ambiente A. C.



Esta investigación fue realizada en el marco del proyecto **Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas**, apoyado y financiado por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) de Canadá. La coordinación del proyecto está a cargo del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR) y el Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad de La Plata, Argentina.

La finalidad del proyecto es mejorar la eficiencia y la eficacia de las políticas públicas para promover la equidad de género en los mercados de trabajo y mejorar las oportunidades económicas de las mujeres, a través de la investigación. Este estudio fue realizado en Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, Nicaragua, México y Uruguay.

Coordinadora general: Alma Espino

Coordinadora técnica: Soledad Salvador

Autora: Rebeca Salazar Ramírez

Corrección de estilo: Carina Gobbi

Diseño: Alejandra Balboa-13 Comunicación

Esta publicación fue hecha con el apoyo de ONU Mujeres.

Agosto, 2016

El empoderamiento económico. Vivencias y estrategias de las mujeres trabajadoras en México.

Rebeca Salazar Ramírez

Resumen

El propósito de la investigación cualitativa fue indagar los significados y valores que dan las mujeres al trabajo remunerado e identificar las restricciones que enfrentan para incorporarse y permanecer en el mercado laboral, y los factores que facilitan o limitan su empoderamiento económico. El estudio se realizó mediante la técnica de grupos focales y entrevistas con trabajadoras asalariadas formales e informales, cuentapropistas y empresarias.

Las mujeres de las cuatro categorías ocupacionales estudiadas asocian el trabajo remunerado con valores positivos: la independencia, el dinero, la seguridad económica, el bienestar familiar, el desarrollo personal, la satisfacción, entre otros. Incluso aquellas que trabajan en condiciones precarias, en la calle por ejemplo, consideran que el trabajo remunerado les permite romper con la dependencia de la familia de origen o de la pareja. En el recuento de las razones por las cuales deciden buscar un empleo predominan tres: a) la búsqueda de la independencia económica; b) la necesidad

económica de la familia de origen; y c) la realización de las aspiraciones vocacionales y profesionales y la adquisición de experiencia. Los factores que inciden en las razones para la búsqueda del primer empleo muestran profundas diferencias sociales que existen entre las trabajadoras relacionadas con el nivel de ingresos del hogar, el nivel educativo al que han tenido acceso (que se asocia directamente con el ingreso del hogar), las ideas, las creencias y los valores sobre el trabajo remunerado y no remunerado del entorno familiar y social, y las aspiraciones personales de desarrollo profesional.

Las trayectorias laborales de las mujeres ponen en evidencia las restricciones intrínsecas e impuestas que enfrentan, en muy diversos grados, todas las trabajadoras. En la continuidad y discontinuidad de esas trayectorias juegan un papel determinante las restricciones intrínsecas entre las que destacan: las transiciones familiares asociadas al matrimonio, la separación y la viudez, y el nacimiento, la crian-

za y el cuidado de los/las hijos/as. La persistencia de la división sexual del trabajo en el hogar actúa contra su empoderamiento económico al ser una de las principales restricciones para sus actividades remuneradas. Las restricciones impuestas de género identificadas se refieren a las barreras al acceso al empleo asociadas a la discriminación por embarazo, a la presencia de hijos/as pequeños/as –que, según los/las empleadores/as, comprometen o disminuyen el buen desempeño laboral de las mujeres–, la discriminación por edad y el acoso sexual. Los prejuicios respecto a las mujeres en los puestos de poder actúan contra su

acceso a puestos de decisión. La diversidad de estrategias desarrolladas por las trabajadoras para superar las restricciones de género pone en evidencia la necesidad colocar el tema de la conciliación de responsabilidades familiares y laborales con enfoque de género en la agenda pública y en la agenda gubernamental.

Índice

I. Introducción	6
II. Objetivos, marco conceptual y ficha técnica del estudio	8
III. Resultados	15
3.1 Significados y actitudes de las mujeres ante el trabajo remunerado	15
3.2 Historia laboral de las trabajadoras	22
3.3. Influencia de las restricciones de género en la inserción laboral	38
3.4. Estrategias de conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado	58
IV. Políticas públicas: problemas, demandas y propuestas	66
V. Conclusiones	73
Bibliografía	79
Anexos	80
1. Guía de grupos focales	80
2. Información de las participantes en los grupos focales	82
3. Guía de entrevistas en profundidad	84
4. Información de las participantes en las entrevistas en profundidad	89

I. Introducción

El aumento de la participación de las mujeres latinoamericanas en el mercado de trabajo en las últimas décadas es un fenómeno social relevante, porque pone de manifiesto transformaciones económicas, sociales y culturales profundas.

La inserción de las mujeres mexicanas en el mercado laboral está asociada a cambios demográficos como el descenso en la tasa de natalidad, el retraso de la edad del matrimonio y del nacimiento del/de la primer/a hijo/a y el incremento en la tasa de divorcios. Estos factores se conjugan con el mayor acceso de las mujeres a la educación, el incremento de la jefatura femenina en los hogares y la necesidad de más ingresos. A ellos se agregan cambios culturales que han dado lugar al aumento de las expectativas de las mujeres por diversificar los roles de género socialmente asignados y la ampliación del conocimiento y la conciencia de sus derechos.

Sin embargo, estas transformaciones no logran diluir en el mercado de trabajo las disparidades en detrimento de las mujeres en cuanto a la participación y el acceso a ocupaciones y categorías ocupacionales, es decir, la segregación en ciertos puestos y actividades, mayor informalidad, menor cobertura de la seguridad social, menor cantidad de horas dedicadas al trabajo remunerado, mayores exigencias educativas para conseguir un

empleo formal, brechas salariales, participación más intensiva en unidades productivas más pequeñas y menos tecnificadas, menor presencia encabezando actividades de emprendimiento y mayores carencias de protección legal. Estas diferencias no solo se dan en relación con los hombres, sino también entre colectivos de mujeres según nivel socio-económico. En este último caso se presentan condiciones de mayor precariedad para aquellas que pertenecen a hogares de menores ingresos y que tienen menor escolaridad.

La inserción laboral de las mujeres es un proceso de continuidad y cambio, que se expresa en la diversificación de los ámbitos de participación y de las formas de organización familiar. Junto con ello, es expresión del mismo fenómeno la persistencia de las creencias y los valores que sustentan los roles de género y la división sexual del trabajo tradicional: el trabajo remunerado, asignado a los hombres, y el trabajo no remunerado, doméstico y de cuidado, asignado a las mujeres. Por ello, el análisis de la participación femenina en el mercado de trabajo involucra los aspectos culturales que influyen en la configuración de ese mercado y en la generación y reproducción de las desigualdades de género que se observan en su interior.

Este informe presenta los resultados de la investigación cualitativa que se llevó a cabo en

la Ciudad de México por medio de grupos focales en los que participaron 20 mujeres, y con entrevistas en profundidad realizadas a 39 trabajadoras. La información obtenida se analizó tomando como base la identificación de las restricciones intrínsecas e impuestas de género, que influyen y condicionan la inserción laboral de las mujeres en las cuatro categorías ocupacionales seleccionadas para la realización de la investigación: asalariadas formales e informales, cuentapropistas y emprendedoras.

El documento consta de cuatro capítulos. El primero es una introducción al tema y una revisión de los antecedentes de la investigación. En el segundo capítulo se exponen los objetivos de la investigación en su fase cualitativa, el marco conceptual en el que se basa el trabajo y la información técnica del estudio. El tercer capítulo, en el que se muestran los resultados de la investigación, se organizó con base en las guías de indagación, con la finalidad de describir y analizar los diferentes aspectos a investigar, que están relacionados con los significados del trabajo remunerado, la historia laboral, las restricciones de género que enfrentan las mujeres para su desempeño profesional y laboral, y las estrategias para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares. En el cuarto capítulo se presentan los resultados sobre las demandas, necesidades y propuestas de las trabajadoras y su percepción y conocimiento de las políticas laborales y de igualdad de género. Finalmente, en el

quinto capítulo se enumeran las conclusiones y se hace una propuesta de tipología de trabajadoras que construida con base en la categoría ocupacional, el tipo de ocupación, la escolaridad y la posición social.

II. Objetivos, marco conceptual y ficha técnica del estudio

Objetivo general

El objetivo general de este estudio es indagar los significados, valores, estrategias y comportamientos relacionados con el trabajo remunerado y el empoderamiento económico para las mujeres.

Objetivos específicos

- Indagar sobre la historia de vida y laboral de las mujeres y su asociación con el contexto familiar y socioeconómico, así como sobre la identificación que ellas hacen de tendencias recientes en los procesos socioeconómicos e institucionales que retroalimentan las construcciones de género.
- Explorar la percepción que tienen las mujeres sobre el trabajo remunerado, el empoderamiento económico y su asociación con la pobreza y la inequidad, y las significaciones que estos tienen para ellas.
- Investigar acerca de las restricciones que condicionan la participación femenina en el mercado de trabajo, la segregación ocupacional, el trabajo precario y los bajos niveles de ingreso. Específicamente, explorar las significaciones y percepciones respecto de la edad, el nivel educacional alcanzado y de ingresos del hogar, la división sexual del trabajo, las cargas familiares y la relación con la pareja, entre otros

factores que se constituyen en limitantes del desempeño laboral.

- Indagar acerca de las elecciones y estrategias desarrolladas por las mujeres –y los motivos en que se sustentan– referidas a la participación en el trabajo remunerado, el empoderamiento económico, la división sexual del trabajo y los roles de género asignados.
- Elaborar tipologías de trabajadoras según su ubicación en la estructura socioeconómica, la etapa del ciclo de vida personal y familiar, las estructuras de restricción percibidas en el desempeño de su vida laboral, los significados que estas adquieren y las actitudes y estrategias que se desarrollan para enfrentarlas.
- Profundizar en los impactos de las políticas sociales y económicas en la vida familiar y laboral de las mujeres e indagar acerca del grado de percepción de demandas no satisfechas.

Marco conceptual

La investigación se basa en el marco teórico desarrollado por Kabeer (2008, 2012), que propone el concepto de “estructuras de restricción” para analizar la inserción laboral de las mujeres, sus características y sus diferencias con respecto a los hombres. La autora distingue dos tipos de restricciones: intrínsecas e impuestas.

Las *restricciones intrínsecas de género* se refieren a las reglas, las costumbres, las creencias y los valores que caracterizan las relaciones sociales y familiares y definen los modelos dominantes de masculinidad y feminidad. Con base en estos modelos se asigna a mujeres y hombres, niñas y niños diferentes roles y responsabilidades, adjudicando generalmente un menor valor a las habilidades, aptitudes y actividades convencionalmente definidas como femeninas. Los siguientes son ejemplos de este tipo de restricciones:

a) La distribución por sexo del trabajo doméstico y de cuidado.

b) El tipo de trabajo que hombres y mujeres pueden realizar en la esfera productiva (el mercado).

c) La división sexual de las tareas en el mercado de trabajo. Por ejemplo, las mujeres se concentran en los servicios (trabajo doméstico, enseñanza, enfermería, pediatría, trabajo secretarial y administrativo), mientras que los hombres trabajan en la manufactura, la industria de la construcción y la mecánica.

d) La existencia de estereotipos de género y la atribución de distintas capacidades y actividades para hombres y mujeres. Las restricciones impuestas de género se asocian a los Estados y los mercados, instituciones que son supuestamente impersonales, pero que en realidad se constituyen en portadoras de género (Whitehead, 1979) cuando expresan y reproducen ideas preconcebidas de masculinidad y feminidad como aspectos rutinarios de sus reglas, procedimientos y prácticas y no como construc-

ciones sociales. Las restricciones impuestas van desde requerir el permiso del esposo para empezar un negocio hasta las diferencias en el acceso, uso y control de la tierra y otras propiedades. Ejemplos de restricciones impuestas son los siguientes:

a) Las preferencias de los/las empleadores/as por los trabajadores hombres debido a la idea de una menor dedicación de las mujeres al trabajo; la preferencia por las trabajadoras mujeres especialmente en los sectores exportadores, altamente competitivos e intensivos en mano de obra, debido que ellas ocasionan menos problemas o porque se les puede pagar menos (cuando no son las proveedoras principales del hogar).

b) Las normas culturales y regulaciones legales que establecen el acceso y control de recursos (tierras, capital, crédito, tecnología, etc.). Por ejemplo, los usos y costumbres acerca de quién es el titular de un establecimiento.

c) Las redes sociales que controlan la transferencia de conocimiento y tecnología.

d) El acceso a los canales de comercialización de productos.

e) El acceso a la educación.

f) El acceso al transporte y a la posibilidad de alejarse del hogar.

Este marco teórico se aplica tanto a mujeres emprendedoras y cuentapropistas como a asalariadas, estudiando las diferentes posiciones y su inserción en el empleo formal e informal. En el caso de las emprendedoras se distingue a aquellas que llevan adelante sus negocios en el ámbito informal por razones

de sobrevivencia y las que llevan adelante sus negocios por razones de acumulación. En el caso de las trabajadoras asalariadas se distingue a las que se ubican en los trabajos mal pagados, sin prestaciones, de alta explotación y a menudo degradantes, de aquellas que están en el otro extremo, caracterizado por la formalidad, las condiciones de trabajo decentes, las remuneraciones regulares y las prestaciones sociales.

La relevancia del tipo de empleo se relaciona con su potencial para el empoderamiento económico de las mujeres. Kabeer concluye que cualquier tipo de participación en el mercado laboral tiene un impacto positivo en el empoderamiento de las mujeres, pero el empleo formal o semiformal incrementa este impacto. En lo que toca al empleo informal, la autora sugiere que, por ejemplo, los empleos basados en el mercado tienen la probabilidad de un impacto positivo mayor si se comparan con el trabajo dentro del hogar. Asimismo, se subraya la importancia del trabajo que permite a las mujeres tener algún control sobre sus ingresos y que las ubica en el ámbito público.

El concepto de empoderamiento económico que se utiliza en esta investigación se refiere tanto a la capacidad de tener éxito y avanzar económicamente, como al poder para tomar y ejercer decisiones económicas. La operacionalización del concepto para la investigación cualitativa se refiere, por un lado, a la posibilidad de obtener ingresos propios por medio de un trabajo remunerado y de calidad

(en términos del acceso a la protección social y a un nivel de ingresos adecuado según la realidad de cada país) y, por otro, a la capacidad de agencia de las mujeres (participar en la toma de decisiones). La identificación de las restricciones y de los niveles de empoderamiento adquiere sentido como base para la formulación de políticas públicas que contribuyan a la eliminación de ambos tipos de restricciones y al empoderamiento económico de las mujeres.

Metodología

Tomando como referencia los dos tipos de restricciones que propone Kabeer (2008, 2012) y habida consideración de los distintos tipos de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, el estudio cualitativo se orientó a) a identificar los motivos por los cuales las mujeres deciden tener un empleo, b) en qué categoría de ocupación, y c) la cantidad de horas destinadas a la obtención de un ingreso y las dedicadas al trabajo doméstico y de cuidado. Se examinó la percepción sobre las actividades remuneradas, con la finalidad de generar un mayor conocimiento de los valores y las creencias sobre el trabajo remunerado de las mujeres, tanto en el plano individual como social.

En el estudio se abordaron con especial énfasis las elecciones de ocupación de las mujeres con una mayor carga de trabajo doméstico y de cuidado de niñas y niños. Se identificaron los mecanismos que el mercado laboral ofrecía o dejaba de ofrecer para estas

mujeres en general y en situaciones diferenciadas, relacionadas con sus responsabilidades familiares, la presencia de la pareja y su condición de jefas de familia. En este ámbito se estudió, en particular, la incidencia de estos fenómenos en la posibilidad que las mujeres tienen, o creen tener, de obtener un trabajo como asalariadas formales, así como si esa posibilidad se ve afectada por otros factores como la edad, la escolaridad, el nivel de ingreso del hogar y la presencia de la pareja.

Dada la importancia que tiene el empleo informal en México, la investigación cualitativa profundizó en los aspectos que influyen en la decisión de las mujeres para “elegir” o aceptar un trabajo informal (ya sea como asalariadas o como trabajadoras por cuenta propia). En particular se examinó un aspecto aún poco estudiado en México, referido a las razones por las cuales pueda ser considerada una “ventaja” para las mujeres tener un trabajo informal, las razones por las cuales “optan” por determinados trabajos y hasta qué punto tal elección es una salida al dilema entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, considerando que las políticas de conciliación en el país son prácticamente inexistentes.

Ficha técnica

El estudio cualitativo se realizó utilizando las técnicas de grupos focales y entrevistas en profundidad.² La población en estudio durante esta fase de la investigación está formada por mujeres de la Ciudad de México que tienen entre 18 y 65 años y trabajan por una remuneración. De acuerdo con la propuesta metodológica, se realizaron dos grupos focales, de 11 y 9 mujeres cada uno, con base en los criterios de selección ya enunciados, relativos a las categorías ocupacionales.

El objetivo fue conocer las percepciones respecto a la participación de las mujeres en el mercado laboral, sus implicaciones y las tensiones y contradicciones presentes en el discurso de las participantes. Se indagó acerca de los impactos de las políticas públicas en la vida familiar y laboral de las mujeres y las estrategias desarrolladas para su participación en el trabajo remunerado. La conducción de los grupos focales estuvo a cargo de una persona experta en esta técnica.³ Las sesiones de grupo se llevaron a cabo en la Ciudad de México, los días 28 de junio y 7 de julio de 2015. En el primer grupo participaron 11 mujeres de 41 a 66 años de edad; en el segundo, 9 mujeres de 26 a 40 años. En el Cuadro 1 se presenta la cantidad de participantes según categoría ocupacional, nivel de educación y según tengan o no pareja e hijos/as.

² Tanto en los grupos focales como en las entrevistas se registró la información mediante grabaciones, las que fueron transcritas para su sistematización y análisis, con excepción de una trabajadora que solicitó que no se grabara la entrevista porque se sentía inhibida e incómoda. En este caso la información se registró tomando notas.

³ En el Anexo 1 se presenta la guía para los grupos focales.

Cuadro 1. Cantidad de participantes en los grupos focales.

Grupo y edad	Grupo focal 1 41 a 66 años	Grupo focal 2 26 a 40 años
Participantes	11	9
Categoría de ocupación		
Asalariadas formales	5	7
Asalariadas informales	-	1
Cuentapropistas	4	1
Emprendedoras	2	-
Nivel de educación		
Básica compl./Media incompl.	3	-
Media completa	2	-
Educación técnica/profesional	2	2
Universitaria compl. e incompl.	3	2
Posgrado	1	5
Pareja		
Con pareja	6	3
Sin pareja	5	6
Hijos e hijas		
Con hijos/as	10	3
Sin hijos/as	1	6

Se registraron diferencias entre las participantes en los grupos de discusión que estarían expresando mayor escolaridad de las mujeres de hasta 40 años, mayor acceso al empleo formal y la decisión de postergar la maternidad por razones profesionales, como se puede comprobar en el análisis de la información obtenida. En el grupo de las mayores de 40 años participaron más trabajadoras por cuenta propia y emprendedoras, y más trabajadoras con hijos/as.

En el Cuadro A 1 del Anexo se observa la diversidad de ocupaciones agrupadas en cada categoría ocupacional que pone en evidencia una heterogeneidad de situaciones que dan lugar a diferenciaciones sociales de consideración.

Se realizaron 39 entrevistas en profundidad de tipo no estructurado a mujeres seleccionadas de cada una de las categorías ya mencionadas.⁴ El objetivo fue indagar las motivaciones de las participantes, sus creencias e ideas relacionadas con el mercado laboral y el trabajo remunerado, y explorar hasta qué punto las estrategias personales son condicionadas por el control social del entorno.

En las entrevistas se recogió la historia familiar y laboral de las trabajadoras para identificar el proceso que las lleva a su situación actual y, de esa forma, identificar las restricciones intrínsecas e impuestas que han enfrentado y los mecanismos que han contribuido (o no) a superarlas. Se exploró la información de que disponen las entrevistadas sobre las políticas laborales y para la igualdad de género, y se recogieron sus sugerencias para mejorarlas. Las entrevistadas pertenecen a las siguientes categorías ocupacionales: a) asalariadas formales (13 entrevistadas), b) asalariadas informales (8 entrevistadas), c) trabajadoras por cuenta propia (11 entrevistadas) y d) patronas o emprendedoras (7 entrevistadas). En el Cuadro A 2 del Anexo se presenta una síntesis de la información de las entrevistadas.

sis de la información de las entrevistadas.

Categorías ocupacionales

Las siguientes son las definiciones de las cuatro categorías de trabajadoras analizadas en el estudio:

Trabajadoras asalariadas: Son las que perciben de la unidad económica para la cual trabajan (empresa, institución, negocio o persona) un sueldo, salario o jornal por su trabajo. Se distinguen dos tipos de asalariadas en la investigación:

Asalariadas formales (AF): Son las trabajadoras que cuentan con contrato, salario y prestaciones (seguro social, prima vacacional, guardería, permisos de maternidad, aguinaldo, vales de despensa, reparto de utilidades, etc.).

Asalariadas informales (AI): Se refiere a: a) trabajadoras que, aunque trabajan para unidades económicas formales, lo hacen bajo modalidades en las que se elude su registro ante la seguridad social. No tienen contrato ni las prestaciones que exige la ley. Por ejemplo: la despachadora del sitio de taxis que tiene un salario y una semana de vacaciones con sueldo y nada más, ninguna prestación; b) trabajadoras en el servicio doméstico remunerado de hogares; c) mujeres que trabajan en actividades agropecuarias con salario y sin prestaciones.

⁴ En el Anexo 3 se presenta la guía de estas entrevistas.

Trabajadoras por cuenta propia (CP): Ocupadas que desempeñan su oficio o profesión, solas o asociadas con otras personas; no tienen trabajadoras/es remuneradas/os a su cargo, pero puede disponer de trabajadoras/es (familiares o no familiares) sin pago alguno. Disponen de sus propias herramientas o medios de producción y buscan su materia prima y/o clientes; son dueñas del bien o producto que elaboran o que venden; deciden cómo y dónde promover sus productos y/o servicios enfrentando el riesgo económico de perder o ganar. Estas trabajadoras no tienen un salario sino un ingreso, que es diferente al salario porque no tienen una relación laboral con una empresa o institución. Por esta razón, su ingreso varía según los resultados de la actividad a la que se dedican. Las trabajadoras por cuenta propia se consideran como parte del empleo informal. A diferencia de las asalariadas informales, no tienen una relación laboral con una empresa, institución o empleador/a que les pague un salario.

Patronas o emprendedoras (E): Trabajadoras independientes que emplean a una o más personas a las que les pagan una remuneración económica en dinero o en especie. Al igual que las trabajadoras por cuenta propia son propietarias de sus propias herramientas o medios de producción y buscan su materia prima y/o clientes; son dueñas del bien o pro-

ducto que elaboran o que venden; deciden cómo y dónde promover sus productos y/o servicios enfrentando el riesgo económico de perder o ganar. Ellas tienen un ingreso y ganancias por su actividad.

En esta investigación se define la informalidad “como el conjunto de actividades económicas realizadas por los individuos que, por el contexto en el que lo hacen, no pueden invocar a su favor el marco legal o institucional que corresponde a su inserción económica y será entonces empleo informal todo el espectro de modalidades ocupacionales que se den en este contexto” (Negrete y Eternod, 2011). El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de México, por su parte, incluye en la definición de trabajo informal: a) el trabajo no protegido en la actividad agropecuaria; b) el servicio doméstico remunerado de los hogares; y c) los/las trabajadores/as subordinados/as que, aunque trabajan para unidades económicas formales, lo hacen bajo modalidades en las que se elude el registro ante la seguridad social.⁵

⁵ En el Anexo 3 se presenta la guía de estas entrevistas.

III. Resultados

3.1. Significados y actitudes de las mujeres ante el trabajo remunerado

Los discursos, las ideas y los valores de las mujeres participantes en los grupos focales o entrevistadas muestra una actitud positiva hacia el trabajo en todas las categorías ocupacionales y edades, sin perjuicio de que muchas de ellas deben enfrentar enormes dificultades para mantenerse en su condición de trabajadoras o tolerar situaciones de discriminación en el desempeño de su trabajo.

En los grupos focales se solicitó a las participantes que manifestaran con una sola palabra o expresión breve su opinión sobre las mujeres que “salen a trabajar por un ingreso”, lo que equivalía a preguntarles su opinión acerca de ellas mismas. La valoración positiva se asocia a las siguientes respuestas:

- Admiración
- Son independientes
- Compromiso
- Respeto
- Ordenadas
- Perfeccionistas
- Todólogas
- Organizadas, disciplinadas
- Doble jornada
- Somos muchas cosas: sicólogas, mamás, todólogas.

Las percepciones acerca del trabajo remunerado son, sin embargo, diferentes entre los dos grupos etarios que se distinguieron en los grupos de discusión. Las mujeres menores de 40 años tienden a asociar la actividad laboral ante todo al dinero, es decir a su salario, y esta asociación se relaciona con la autonomía, la independencia y la seguridad económica. Asimismo hacen mención negativa de la sujeción a disciplinas como el horario o a condiciones de subordinación, haciendo referencia igualmente negativa a los jefes. Solo en último término hacen referencia a la satisfacción personal y a las posibilidades que representa el hecho de tener un ingreso.

Las mujeres mayores de 40 años, en cambio, si bien también asocian en primer lugar el trabajo remunerado con el dinero y el desarrollo personal, hacen referencia al bienestar de la familia como una de las ventajas de tener un trabajo remunerado. También asocian el trabajo con el aprendizaje, el esfuerzo, la responsabilidad y el compromiso, junto con sentimientos negativos asociados a la doble jornada. Como se muestra en el Cuadro 2, las mujeres mayores de 40 años no se refieren a la independencia y a la autonomía:

Cuadro 2. Grupos focales. Ideas relacionadas con el trabajo remunerado

Menores de 40 años	Mayores de 40 años
• Dinero	• Dinero
• Salario	• Desarrollo
• Autonomía	• Bienestar de la familia
• Independencia	• Relaciones y amistades
• Seguridad económica	• Esfuerzo
• Horario	• Empresa
• Jefes	• Responsabilidad
• Oficina	• Dobles jornadas
• Satisfacción personal	• Crecimiento y aprendizaje
• Posibilidades	• Compromiso

Las mujeres del grupo de menores de 40 años, que asocian el trabajo con la independencia y la autonomía, siempre con una valoración positiva, también hacen referencias a la sanción social que, en algunos casos, se hace presente por transgredir los roles tradicionales:

“Dicen que soy mandona, que no cuido bien a mi esposo, que soy mala mamá. Mi mamá, por ejemplo, dice ‘es que tú tienes que dedicarte a lavarle a tu esposo, tenerlo bien’ y cosas de esas y le digo ‘pues desgraciadamente, trabajo’. Afortunadamente tengo un trabajo que me da para ser independiente y poder ayudar a mi marido”. (AF 6, 28 años).

En el grupo de mujeres menores de 40 años se constata que la presencia de hijos e hijas cobra importancia y determina diferencias en los significados del trabajo remunerado y su jerarquización, tal como se puede observar en el Cuadro 3.

Cuadro 3. Grupos focales. Ideas relacionadas con el trabajo remunerado**Mujeres menores de 40 años, con y sin hijos/as**

Trabajadoras sin hijos/as	Trabajadoras con hijos/as
• Autonomía	• Dinero
• Independencia	• Autonomía
• Seguridad económica	• Satisfacción personal
	• Seguridad económica
	• Estabilidad
	• Seguridad social

A diferencia de las mujeres sin hijos/as, las trabajadoras con hijos/as mencionan la estabilidad y la seguridad social, entre los significados que le atribuyen al trabajo remunerado. La presencia de hijas e hijos, en particular menores de 6 años, es uno de los factores que influyen no solo en las percepciones y actitudes sobre el trabajo remunerado, sino en las decisiones de las mujeres sobre su inserción laboral y en las oportunidades o la falta de ellas en el mercado de trabajo.

Los significados que dan las mujeres al trabajo remunerado no varían por categoría ocupacional, éste no fue un factor de diferenciación sustancial en las opiniones:

“El trabajo es para lo que me despierto en las mañanas, me encanta llegar a trabajar en la mañana y ver gente y mi escritorio y mis asuntos y mi espacio personal. Priorizo mucho mi

espacio personal, ese es mi espacio personal, mi casa y esa oficina. Toda la vida he vivido de mis ingresos, nunca jamás he vivido de otra cosa ni de nadie más que no sean mis ingresos propios, siempre, toda mi vida, he trabajado para tener mis ingresos”. (AF 10, 60 años).

Una trabajadora cuya vida laboral se caracteriza por la inestabilidad, los frecuentes cambios de trabajo y la precariedad, se refiere a las ventajas de haber decidido dedicarse a la venta de dulces en la calle y valora su trabajo porque se siente independiente:

“Yo me siento independiente, me gusta. Me gusta todo porque estoy bien, a pesar de toda la vida que tuve me siento bien ahora. Nadie me dice qué tengo que hacer, llego a la hora que quiero y me voy igual, a la hora que yo quiero”. (CP 4, 37 años).

Una mujer joven, hoy trabajadora asalariada informal, relata así la experiencia que tuvo como trabajadora formal en dos empresas, antes de modificar su estatus debido a que formó una pareja y tuvo una hija:

“Me gustaba y era interesante porque ahí era cuando yo me independicé, era mi sueldo, era yo sola, me alcanzaba para mi renta, para mis gastos, mis pachangas. Era padrísimo, porque una podía administrar sola su dinero. Bueno, a la vez era padre y a la vez era como tronarse los dedos porque, por ejemplo, una quincena era para la renta y mis cosas de la casa. Ya no vivía con mis padres, me independicé y renté un lugar para vivir sola. Estuve así dos años. Para mí fue algo mágico porque lo logré y me hice de mis cosas. Conocí mucha gente en mi trabajo y ‘échale ganas, tú puedes’, me daban ánimos”. (AI, 29 años).

La posibilidad de relacionarse con la gente también es señalada como uno de los aspectos positivos de trabajar por un ingreso. Esa actitud quizá queda bien expresada en la afirmación de una participante en el grupo focal de trabajadoras mayores de 40 años:

“Yo estoy muy contenta con lo que hago y lo hago con mucho cariño y me permite conocer y relacionarme con la gente y eso es maravilloso”. (Grupo focal mayores de 40 años).

Para algunas trabajadoras el trabajo remunerado representa una salida de la dependencia y la subordinación a la pareja:

“[¿Qué piensa de las mujeres que trabajan por un ingreso?] Que está muy bien porque así no dependen de un marido, ni les dicen qué hacer”. (AI 3, 50 años).

“[...] ganar mi dinero y no dejarme de nadie ni de nada, para empezar ni de él [se refiere al marido] que siempre me humillaba y me pisoteaba, siempre; toda la vida ha sido una vida muy fea y ahora no, ya ni él ni nadie lo va a hacer”. (E 3, 40 años).

Algunas trabajadoras se refieren a las diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Sobre este tema las opiniones son muy diversas. Una mujer que ha hecho toda su vida laboral como trabajadora de la limpieza en empresas, se refiere a la satisfacción que para ella representa el trabajo y lo asocia a sus posibilidades de salir adelante. Considera que las mujeres son más fuertes que los hombres para enfrentar las adversidades. Así se expresó en la entrevista en profundidad sobre las mujeres que trabajan para obtener un ingreso:

“Es bueno, porque podemos realizarnos en lo que queremos, podemos comprarnos un zapatito que nos gustó, una blusita, darnos un gustito de vez en cuando que se nos antoje. Nosotras podemos hacer como los hombres: realizarnos... y somos más fuertes que los hombres. A ellos, si les pasa algo, ya se doblegan. Nosotras como que dios nos da más fuerza, así me siento y salimos adelante por nosotras mismas”. (AF 8, 53 años).

Hay apreciaciones encontradas respecto a las oportunidades de mujeres y hombres en el mercado de trabajo:

“Sí, hay posibilidad de crecer para las mujeres, pero todavía lo veo más fácil para ellos, porque como que se tiene el mito de que entre mujeres son un tanto más histéricas; al menos en mi ambiente, no tiene que ver con la maternidad, es que es más difícil el trato.” (AF 5, 29 años).

“No es verdad que el hombre tiene mejor posibilidad de un trabajo, porque una mujer se desenvuelve en el campo que ella quiera; bueno, hay tantas cosas que la mujer hace y puede hacer que no le encuentro problema alguno.” (AF 13, 36 años).

El trabajo ideal

Las opiniones sobre el trabajo ideal muestran una diversidad de situaciones y aspiraciones. Si bien no se encontró un patrón de respuesta por categoría ocupacional, sí fue posible identificar que la aspiración de tener un trabajo con horario fijo, salario y prestaciones es más frecuente entre las trabajadoras informales y las cuentapropistas.

“Mi ideal sería trabajar de lunes a viernes con un horario de 9 a 5, tener seguro, prestaciones y todo eso estaría buenísimo... Me hubiera gustado ser maestra pero como no tuve el apoyo de nadie, pues no. Mi mamá de verdad no podía ayudarnos, porque lo que ganaba era una miseria”. (AI 6, 53 años).

“Estar en una oficina de Gobierno, con salario y prestaciones”. (AI 5, 40 años).

“Mi trabajo ideal sería ya no trabajar tanto tiempo y nada más de lunes a viernes, con un horario más flexible, porque sí siento que son muchas horas. Bueno, de por sí en todos los trabajos son ocho horas, aquí estamos una hora más. También que tuviéramos todas las prestaciones que tiene todo mundo...”. (AI, 59 años).

La idea del negocio propio es una aspiración de algunas asalariadas formales, que buscan más libertad de horario e independencia de la que tienen en su actual empleo:

“Mi ideal es tener un horario fijo y además poder trabajar en la casa, a distancia, pero eso no es posible. Por eso es que me gustaría independizarme, instalar un negocio pero no sola, con alguien, por ejemplo algo así como un restaurante ambulante. Me gustaría tener un trabajo que me permitiera tener tiempo para hacer ejercicio, para ver una película en la casa y para estudiar un diplomado en tanatología”. (AF 1, 51 años).

“Sé que podría tener mi propio negocio. Me gusta el tema de la responsabilidad social empresarial, me gusta muchísimo”. (AF 2, 35 años).

“Mi trabajo ideal sería un proyecto que estoy haciendo, principalmente porque no dependería de nadie y mi objetivo es no depender. Tener mis propios clientes y poder solventar mis gastos a partir de mi propia consultoría”. (AF 5, 29 años.)

Para algunas asalariadas formales, cuenta-propistas y emprendedoras el trabajo ideal es el que actualmente tienen. Cabe hacer notar que ninguna asalariada informal considera ideal su situación actual.

“Este es mi trabajo ideal, no estoy pensando en cambiar de giro o que cuando me jubile dedicarme ahora sí al que quiero, no. Esto es lo que quiero, donde estoy aquí y ahora”. (AF 10, 60 años).

“Este, con un mejor salario porque, en el sector salud, enfermería es la categoría que más trabaja y tiene un salario que no es equitativo”. (AF 12, 47 años).

“Me gusta el trabajo que tengo. Que se vendieran del diario 10 prendas sería lo ideal”. (CP 1, 22 años).

“Mi trabajo ideal es este que tengo. A mí me dicen ‘qué harías si te sacarás la lotería’, agrando mi negocio o pongo otro. En lugar de decir me voy a viajar por el mundo y me retiro. No, no me retiro, a lo mejor me voy a viajar por el mundo pero no me retiro, porque a mí me mantiene viva el trabajar y además de aquí viven cuatro familias”. (E 4, 65 años).

“Creo que estoy a gusto, así me gusta un chorro como la onda de la cocina, lo ideal sería que tuviera más ayuda...”. (E 5, 29 años).

En otros casos, el trabajo ideal se relaciona con el deseo de trabajar en determinados ámbitos o temas o, en el caso de las trabajadoras por cuenta propia, ejercer alguna pro-

fesión en la que no pueden incursionar por no contar con los estudios necesarios:

“Me gustaría que fuera en el ámbito rural en un contexto de seguridad y de libertad, trabajando con la gente, con las comunidades, acompañando procesos colectivos sobre todo con los DESCAs [Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales]”. (AF 3, 40 años).

“Yo hubiera querido ser maestra o secretaria. En alguna de esas dos carreras hubiera querido trabajar. Me hubiera gustado tener un trabajo con más prestaciones y donde me pueda jubilar”. (AI 3, 50 años).

“Me hubiera gustado ser educadora, estar con los niños, me gustan mucho los niños. Tener una escuela. Me gustaría tener un sueldo de 6 mil, 8 mil mensuales, no sé en cuánto andan los salarios. También me gustaría tener aguinaldo, seguro social y otras prestaciones de vacaciones, aunque yo sí me las tomo”. (CP 5, 58 años).

“Pues mi máximo sería distribuir a toda la República y exportar, ese es mi siguiente paso, conseguir el apoyo para eso”. (CP 10, 33 años).

“Me gustaría dar clases de inglés a niños de preescolar, pero no quiero un trabajo con horario fijo, o de tiempo completo. A fin de cuentas tengo hijos adultos [de 18 y 21 años] pero los tengo acostumbrados a estar conmigo. Entonces sí quiero un horario flexible, para no descuidar ni a mi marido ni a mis hijos. Creo que enseñar en una escuela me permitiría no descuidar a mi familia”. (CP 11, 46 años).

“Sería una especie como de intermedio entre la actividad independiente y la actividad con apoyo institucional. Es decir, o beca o patrocinio o fomento para tender una red de actividades culturales, con tendencia desde luego a las artes escénicas, que tenga el apoyo del Estado pero que esté dirigido de una manera independiente o de acuerdo a las necesidades de un tipo de población”. (CP 2, 43 años).

“Creo que mi trabajo ideal sería tener una cosa que tú pudieras hacer. Como por ejemplo, hacer diseños o hacer como alta costura, trajes de novia, trajes de noche, eso sería”. (E 7, 54 años).

“Quiero un capital detrás de mí, no un jefe. Me encantaría un capital generado por mí misma, por este trabajo que tengo y que lo administrara otra persona. Eso sí sería ideal, porque de hecho a mí no me interesaría administrar el capital aun generado por mí. A mí lo que me interesaría es yo hacerlo, hacer mi trabajo y ya, y que mi trabajo genere el capital. Es como un sueño fantástico ese y yo creo que se puede”. (E 1, 55 años).

Las opiniones de las participantes en los grupos focales sobre el trabajo ideal muestran diferencias sustanciales según el tramo de edad. Las trabajadoras menores de 40 años destacan la aspiración de tener un trabajo bien remunerado, con prestaciones y en el cual se puedan desarrollar profesionalmente. En segundo lugar, se refieren al horario y a la oportunidad de definir su trabajo por objetivos como mecanismo para evitar las largas horas de estancia en una oficina. Solamente hubo una mención a la oportunidad de trabajar en la

casa como la situación ideal para combinar con el cuidado de los/las hijos/as:

“Bien pagado, con prestaciones y en un horario que te permita por las tardes hacer algo, lo que sea, seas o no seas mamá”.

“Salir a las 4 de la tarde, pero bien remunerado, o sea, salario completo”.

“Que no tengas que estar en una oficina, en un lugar fijo, o sea, que no sea tanto por horas sino por objetivos, que entregues tu proyecto y que esté bien pagado y con prestaciones y con vacaciones”.

“A mí sí me gusta tener una oficina, si no, no me concentro”.

“Yo, en mi casa, porque si tu hijo está enfermo y no tengas que pedir permiso y que digas ‘está bien, descuéntame un día de trabajo, tómallo a cuenta de vacaciones’; está enfermo aunque solo sea calentura o que digas ‘hoy no voy a ir a la oficina, entrego mi proyecto pero estoy disponible para la oficina’”.

“Yo creo que sería importante que sea bien remunerado”.

“Es importante que tú te desarrolles profesionalmente. Entonces si encuentras la manera de trabajar aunque sea por tu cuenta, con proyectos, con un proyecto a la vez o como vayas pudiendo... Es importante que nuestros hijos vean que tú te desarrollas profesionalmente y que tú tengas esa satisfacción”.

A diferencia de las menores de 40 años, para las participantes del grupo focal de mayores de 40 años el trabajo ideal es el que les permite combinar sus responsabilidades de cuidado de los/las hijos/as, es decir, un empleo de medio tiempo, por hora y/o por objetivos. Sin embargo, el costo de estas opciones es el de un menor ingreso, tal como lo señalan algunas participantes:

“Para mí el trabajo ideal sería trabajar por hora, que yo pudiera establecer objetivos y metas, lo que voy a hacer para poder organizarme y tener preferencia por compartir con mi hijo”.

“Yo estaba de 8 a 4 y 30 de la tarde, y se me hacía excelente, ya en la tarde estaba con mis hijos y convivía, es un horario completo”.

“Cuatro horas al día, que vaya en función del horario de la escuela de los niños”.

“El medio tiempo, cuatro horas al día”.

“La mayoría de las mujeres trabajan medio tiempo, pero eso hace que los ingresos bajen”.

“Sí, bajan los ingresos, pero cuando decides tener hijos lo ideal sería considerar eso: que también el hijo necesita de tu tiempo”.

3.2. Historia laboral de las trabajadoras

Motivos de la inserción laboral

En el recuento y análisis de las razones por las cuales las mujeres deciden buscar un empleo predominan tres: a) la búsqueda de la indepen-

dencia económica; b) la necesidad de mayores ingresos en la familia de origen; y c) la realización de las aspiraciones vocacionales y profesionales. En algunos casos se combinan dos de estas tres motivaciones. Se observan algunas diferencias y matices, según la categoría ocupacional.

En los discursos de las asalariadas formales predomina la búsqueda de la independencia económica como la principal razón para iniciarse en la vida laboral, aunque las expresiones más frecuentes fueron “no depender de nadie”, “no depender de un hombre”, “valerse por sí misma”, “no pedirle nada a nadie”. Dichas expresiones revelan en algunos casos un entorno familiar que es percibido como adverso para las aspiraciones profesionales de las mujeres y que es necesario superar aunque ello implique iniciar la vida laboral en empleos de baja calidad. Los pocos casos en los cuales el contexto familiar fue, por razones culturales y económicas, favorable a la preparación de las mujeres para el trabajo, resultaron en inserciones laborales exitosas. El nivel de escolaridad de licenciatura y maestría de la mayoría de estas trabajadoras indica que los estudios han sido para ellas la vía para la independencia económica.

El motivo principal para la búsqueda de empleo de un segundo grupo de trabajadoras formales fue la necesidad económica de la familia. En un caso la muerte del padre, principal proveedor del hogar, fue la razón por la cual la mujer buscó un empleo. Por su parte, para las dos trabajadoras de menor escolaridad –con estudios secundarios– y de familias de bajos ingresos, el hecho de conseguir un trabajo con prestaciones y contrato,

aunque con bajo salario, les permitió compensar la desventaja de no tener una profesión, de no haber hecho una carrera. La obligación de trabajar se convierte en el factor que contribuye a la inserción laboral, aunque en condiciones de precariedad. Sin embargo, como afirma Kabeer, cualquier tipo de participación en el mercado laboral tiene un impacto positivo en lo que se refiere al empoderamiento de las mujeres.

Finalmente, el deseo de poner en práctica los conocimientos adquiridos o de ejercer la profesión y adquirir experiencia profesional fue mencionado solamente por dos trabajadoras, ambas con licenciatura y con empleo en el sector público. En el caso de otra trabajadora, esta vez de una empresa privada, el impulso para adquirir experiencia, aplicar sus conocimientos y ser una buena profesional, provino de la madre.

La necesidad económica predomina en los discursos de las asalariadas informales como la motivación principal para la búsqueda de su primer empleo. Gran parte de las trabajadoras informales expresaron las carencias y necesidades en la familia de origen como el principal impulso que las llevó a conseguir trabajo con la finalidad de contribuir a los gastos del hogar y, en algunos casos, de ayudar a la madre o a la familia ante la ausencia del padre como único proveedor. El deseo de tener un ingreso para ser independientes también es mencionado aunque, en varios casos, la independencia se asocia a la idea de desafiar a la familia, en particular al padre, y de mostrar que se pueden valer por sí mismas. En un caso se mencionó la presión materna como motivo para la búsqueda

de un trabajo. El ejercicio de la profesión fue mencionado solamente por una trabajadora en esta categoría ocupacional como la motivación para trabajar.

Tener un ingreso es la principal motivación de las trabajadoras por cuenta propia para ingresar al mercado de trabajo y ellas asocian el ingreso a la noción de independencia y al poder de decisión sobre el destino de su dinero. En segundo lugar se identificó la necesidad económica de la familia de origen como una de las razones para buscar un empleo. A diferencia de las trabajadoras de otras categorías, entre las cuentapropistas surgen motivos como la curiosidad por trabajar, la pasión por desarrollar una actividad y el conocimiento que se puede adquirir mediante trabajo sobre materias específicas, por ejemplo las piedras preciosas y la joyería. Destacan como excepción, en este grupo, los casos de dos mujeres cuya iniciación en la vida laboral fue decisión de los padres: ellas fueron obligadas a trabajar para aportar al gasto familiar, en un caso, y para integrarse al negocio familiar, en otro.

La intención de aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos, la aspiración de una mayor independencia y la necesidad económica son las principales motivaciones de las mujeres emprendedoras entrevistadas. Se detectaron diferencias importantes que es posible relacionar con la escolaridad y el nivel del ingreso familiar. Las mujeres con estudios de nivel de licenciatura y maestría se refieren al deseo de ejercer la profesión o de aplicar los conocimientos adquiridos en sus estudios como la razón primordial para

la búsqueda de un empleo y, además, tener independencia económica. La motivación principal mencionada por las emprendedoras de menor escolaridad fue la necesidad de tener un ingreso para solventar o apoyar en los gastos familiares y, en un caso, convertirse en la proveedora de la familia cuando la madre quedó viuda. No se puede dejar de mencionar que la emprendedora de menor escolaridad se refirió al hecho de provenir de una familia numerosa y pobre como la razón por la cual buscó trabajo por primera vez, sin embargo aclaró que igual peso tuvo en su decisión de tener un empleo el deseo de escapar al futuro de mujer casada y obligada a obedecer al marido y a cumplir con el rol tradicional, según los usos y costumbres del pueblo del que es originaria.

Trayectorias laborales

Las trayectorias laborales de las trabajadoras fueron identificadas con base en los relatos contenidos en sus discursos durante las entrevistas. Los testimonios muestran la heterogeneidad de situaciones y de factores que influyeron en la evolución de la inserción laboral. Es preciso aclarar que la información obtenida mediante métodos cualitativos, en este caso entrevistas en profundidad, no permite hacer generalizaciones sobre la inserción laboral de las mujeres, más allá de los casos que en este estudio se analizan.

El primer hecho que revelan las entrevistas es el relativo a la continuidad o discontinuidad de las trayectorias de las trabajadoras. Esta diferenciación es el punto de partida para su

descripción y para la identificación de las restricciones, intrínsecas e impuestas, que enfrentan las mujeres a lo largo de su vida laboral y, también, de los factores que propician o favorecen su participación en el mercado de trabajo. A continuación se presenta una síntesis de los resultados por categoría de ocupación.

Trayectorias de las asalariadas formales

La continuidad es una de las características de la trayectoria de la mayoría de las asalariadas formales. En esta situación se encuentran nueve de las 13 entrevistadas cuyas trayectorias ocurren sin interrupciones o con interrupciones menores de un año. Del resto de entrevistadas en esta categoría, tres interrumpieron su vida laboral por el embarazo y/o el cuidado de los/las hijos/as pequeños/as, una de ellas durante cuatro años. Finalmente, una trabajadora tuvo la oportunidad de dedicarse a sus estudios y lograr el objetivo de terminar su carrera antes de iniciar su vida laboral.

Trayectorias continuas

El contexto familiar que impulsa a las mujeres a estudiar y adquirir experiencia para tener acceso a un trabajo bien pagado y con prestaciones es un factor que favorece su inserción laboral y estimula sus aspiraciones por un trabajo estable y de calidad:

“En el caso de mi familia, mi mamá siempre tuvo la idea de que estudiáramos y que tuviéramos una carrera profesional. Mi mamá me dijo que si iba a ser contadora, no iba a ser contadora mediocre, que iba a empezar a

trabajar desde ese momento. Trabajaba muy poquito. Como iba en la tarde trabajaba solo dos o tres días a la semana, en un principio era complicado”. (AF 4, 27 años, contadora de una empresa privada).

“Mi mamá estimuló siempre muchísimo que todos estudiáramos y que luego viéramos qué queríamos hacer, pero que al menos deberíamos tener la licenciatura, necesariamente. Hombres y mujeres. Era como máximo requisito que ella nos pedía”. (AF 10, 60 años, técnica académica de una Universidad pública).

Las trabajadoras provenientes de familias de menores ingresos y con ideas tradicionales sobre los roles de género no tienen un estímulo expreso para estudiar y prepararse. Sin embargo, el hecho de que “dejaran estudiar a las mujeres” ya significaba un margen de libertad y una oportunidad al no haber un impedimento explícito. Así lo expresa una de las dos trabajadoras de menor escolaridad, nivel secundario, que empezó su vida laboral después de separarse de su marido y desde entonces ha tenido una trayectoria continua, aunque siempre con bajos salarios:

“Te dejaban estudiar pero te decían ‘¿para qué vas a estudiar si te vas a casar y no te van a dejar trabajar?, te tiene que mantener el marido’. Te daban la libertad de escoger y hacer, pero con la idea de ¿para qué vas a perder tantos años si te vas a casar? Así, sutilmente, eran las trabas”. (AF 9, 49 años, asistente de servicio en una escuela pública).

La continuidad de las trayectorias es también resultado del deseo personal de remontar las

dificultades al iniciar la vida laboral en trabajos de mala calidad que son una opción, ya sea mientras se concluyen los estudios o se encuentra el trabajo acorde a la preparación adquirida. Los cambios de trabajo, frecuentes en algunos casos, se explican por la búsqueda de mejores condiciones laborales después de haber enfrentado quiebras empresariales, despidos injustificados o condiciones de trabajo insatisfactorias:

“En esos trabajos más que aprender lo que debo hacer, aprendí profesionalmente lo que no debo hacer, porque todo estaba mal hecho. Por lo mismo de que se seguían malas prácticas yo sentí que no aprendí algo profesionalmente como saber hacer bien las cosas y por eso decido cambiarme de trabajo... Encontrar un trabajo con las prestaciones de la ley no era fácil Me costó trabajo elegir porque en los trabajos no me ofrecían todo lo que yo buscaba. Después de la liquidación trabajé en otra empresa aproximadamente un año, tenía un horario de 9 a 14 horas y, por supuesto, menor sueldo. Era la época en la que se empieza a extender el outsourcing: contratos de tres meses con descanso de una semana para no generar ningún derecho ni antigüedad; el acceso al seguro social se hacía con un menor sueldo al que realmente se percibía [...] Buscaba algo más estable, más formal, porque siento que un outsourcing es un tanto informal porque te pueden despedir y hay muchas políticas en las empresas porque ahora cada dos años cambian de outsourcing y pues con eso nunca tienes antigüedad”. (AF 5, 29 años, contadora de una empresa privada).

El *outsourcing* se convierte en el motor para la búsqueda de un mejor empleo, en particular para las mujeres con estudios de licenciatura o maestría y que se consideran preparadas para obtener un trabajo de calidad:

“En esta empresa ya no trabajo por honorarios, estoy en la nómina, tengo un sueldo, contrato y seguro social. Aunque tengo derecho a vacaciones, difícilmente puedo tomarlas por el ritmo de trabajo y las exigencias de la oficina, de mi jefe”. (AF 1, 51 años, gerenta de una empresa privada de seguros).

“Yo quería trabajar dentro del Gobierno. El área era una que a mí me interesaba, tenía experiencia, sabía todo lo de negocios emprendedores, jóvenes. Y también fue una buena oportunidad en un momento en que yo requería un ingreso fijo, más estable”. (AF 2, 35 años, coordinadora de proyectos en una oficina gubernamental).

Trayectorias discontinuas

Cuatro de las 13 trabajadoras formales entrevistadas tuvieron interrupciones en su vida laboral ya sea por motivos familiares, matrimonio, separación y maternidad, o porque tuvieron la opción de estudiar. El embarazo y cuidado de los/las hijos/as es la causa de la discontinuidad laboral de tres trabajadoras del grupo de asalariadas formales, en dos casos la interrupción ocurre por decisión propia y en otro, por rescisión del contrato debido al embarazo.

La trabajadora de menor nivel de escolaridad (secundaria) y de bajos ingresos personales y

de la familia de origen comenzó a trabajar a los 16 años debido a la necesidad económica (su madre tenía un salario muy bajo como empleada doméstica y el padre estaba siempre desempleado y “alcoholizado”). En este caso la trayectoria laboral tuvo una interrupción de cuatro años por razones familiares: el matrimonio y el nacimiento y cuidado de los/las hijos/as, de común acuerdo con el esposo. Debido a la muerte de su pareja, reanudó su vida laboral, siempre haciendo labores de limpieza y con bajos salarios. Desde entonces no ha tenido interrupciones:

“Luego dejé de trabajar cuatro años, que fue los que viví con mi esposo. Me casé con él a los 20 años, me dediqué a cuidar a los niños, Miguel y Mari, y mi esposo me mantenía... Estaba feliz, estaba contenta porque tenía a mis hijos, mi esposo era muy bueno. Pero le digo que, como en los cuentos, se me acabó, porque él falleció... Entonces tuve que volver a trabajar, también haciendo limpieza, en una fábrica de transistores”. (AF 8, 53 años, empleada de limpieza en una empresa privada).

Los estudios y la maternidad son las causas de la interrupción de una abogada, que decidió dejar el trabajo que implicaba salidas a comunidades con problemas de seguridad y buscar otro empleo:

“Hubo un cambio muy importante en mi vida porque a partir de que me embarazo ya mi opción por el riesgo disminuye considerablemente. A la mitad de la maestría [becada por el Consejo nacional de Ciencia y tecnología, CONACYT] nace mi hija y entonces los planes

de regresar a las montañas con las comunidades rurales a trabajar y demás se desvanecen. Porque entonces en muchas partes del país había violencia en comunidades pequeñas y grandes y de todo y las condiciones para trabajar eran también de riesgo. Decido quedarme en la ciudad de México a trabajar aquí... Y empecé a buscar trabajo por todas partes, a mandar currículum a organizaciones que ni sabía o a trabajos que ni quería y dije: pues es que ya no se trata de lo que quiero". (AF 3, 40 años, empleada pública).

La razón de la interrupción de la trayectoria de una trabajadora es el despido por embarazo, lo que constituye un caso de discriminación y de violación de la ley:

"Cuando me entero que estoy embarazada tenía dos semanas. Ellos checan los resultados y en automático pierdo el contrato. En ningún momento me avisan si van a renovar el contrato. Llegó la quincena, voy a cobrar y no me dan el dinero, voy a Tesorería y me dicen no, 'es que se te rescindió el contrato'... Y no me habían dicho nada... Me quedo sin trabajar todo mi embarazo y mi liquidación me la dan un año después". (AF 4, 27 años, contadora en una empresa privada).

La decisión de continuar estudiando es razón de discontinuidad de la trayectoria laboral de una trabajadora que, tras haberse quedado desempleada, fue impulsada y apoyada por su pareja para que terminara su carrera (AF 11, 40 años, empleada en el sector público).

Trayectorias de las asalariadas informales

Las trayectorias de las asalariadas informales se caracterizan por la precariedad, la desprotección y los frecuentes cambios de trabajo. La mayoría de las asalariadas informales entrevistadas se ven obligadas a aceptar las condiciones de desprotección y precariedad debido a la necesidad económica y a la baja escolaridad, que se constituye en una importante barrera para obtener un trabajo de calidad. Las trabajadoras de esta categoría tienen una inserción laboral temprana y cambian con frecuencia de lugar trabajo porque se enfrentan a abusos, malas condiciones laborales, bajos salarios e inestabilidad. Una trabajadora originaria de un pueblo pequeño y proveniente de una familia numerosa y pobre encontró en la migración a la Ciudad de México una salida a la situación económica y cultural que le resultaba desfavorable:

"Un día una señora que había ido a comprar a la tienda de mi tía me dijo: '¿Te gustaría ir a la ciudad de México a trabajar en una casa?'... En el pueblo no había medios para salir adelante, la gente se iba al D.F. y yo veía que regresaba distinta. Yo brincaba de gusto cuando me dijo eso la señora. Les dije a mi mamá y a la abuela: aquí no tenemos dinero y nos hace mucha falta... Mi abuela me dijo: 'No te vas porque tu mamá no quiere que te vayas'. Pero de todas maneras yo decidí irme a México, tenía 15 años. Me fui en tren con la señora que me había dicho del trabajo en una casa". (AI 3, 50 años, despachadora en un sitio de taxis).

La trayectoria de esta trabajadora es común en muchas mujeres que, para iniciar su vida laboral, se ven en la necesidad de salir de su pueblo. En la ciudad su opción de ocupación es el trabajo doméstico remunerado, en la que algunas permanecen durante toda su vida laboral, o el trabajo en el pequeño comercio. Las oportunidades para estas mujeres se estrechan aún más en cuanto tienen hijos/as. El siguiente es el testimonio de una mujer que estudió hasta sexto año de primaria e inició su vida laboral a los 15 años como empleada doméstica, labor que hasta ahora no ha abandonado:

“Yo me vine a la Ciudad de México por necesidad. También vinieron unas parientas, pero ellas querían conocer la ciudad y también porque querían tener su propio dinero. Vine a trabajar porque quería ayudar a mi mamá con dinero. Sí. Como mi mamá era sola con mi hermana y conmigo, yo quise ayudarla y me vine con una prima... Era la primera vez que salía del pueblo... Busqué trabajo donde me aceptaran con mis hijos y ya entré de planta, porque así ya podía cuidar a mis hijos y me quedé en una casa”. (AI 6, 56 años, empleada doméstica).

Las mujeres provenientes de familias de bajos ingresos cuyas oportunidades de estudiar fueron muy limitadas, encuentran empleo en el pequeño comercio en condiciones precarias, tanto por los bajos salarios y los horarios inconvenientes como por la inestabilidad e incertidumbre en la que funcionan los pequeños negocios. Debido a ello, los cam-

bios de trabajo caracterizan la trayectoria laboral de estas trabajadoras. Es el caso de la empleada de una pequeña empresa distribuidora de artículos de belleza (AI 5, 40 años), que se ha enfrentado a cierres, quiebras o despidos de personal desde que inició su vida laboral.

Los cambios familiares asociados al matrimonio, la separación y la maternidad definen la evolución de la trayectoria laboral de mujeres que interrumpen su vida laboral en un empleo formal con todas las prestaciones. Las mujeres de baja escolaridad que cortan su trayectoria debido a la maternidad y el cuidado de los/las hijos/as encuentran en el trabajo doméstico remunerado una opción para conciliar la vida laboral y las responsabilidades familiares. El testimonio siguiente corresponde a una trabajadora que dejó un empleo formal para dedicarse al cuidado de sus hijos/as y reanudó su vida laboral como empleada doméstica primero y después, en su empleo actual como despachadora de un molino de semillas en el que lleva ya 22 años:

“Como no tenía quien cuidara a los niños, entonces opté por dejar de trabajar un tiempo en lo que también yo me adaptaba a ellos. Mi suegra me ayudaba, pero hubo dificultades porque un día sí me los quería ver y otro día me ponía peros. Pero a mí se me dificultaba mucho estar estirando la mano nada más para pedir dinero y hasta ahorita yo no me acostumbro a nada más estar esperando que me den. Yo siempre he trabajado y siempre he tenido lo mío, yo dispongo, yo hago y desha-

go. Entré a trabajar de empleada en una casa y me acomodaba más el horario porque me daban permiso de salir a recoger a la niña a la escuela y regresaba a terminar lo que estaba haciendo; ya luego me iba a mi casa... Me daban facilidad de tener a uno de mis hijos ahí y al otro lo llevaba a la escuela, ya nada más trabajaba medio día y ahí sí duré con la señora como cuatro años". (AI 4, 59 años, despachadora en un molino de semillas).

La presión de la pareja y la subordinación a esta juegan un papel definitorio en las decisiones laborales de algunas trabajadoras, que renuncian a un trabajo formal y cortan su trayectoria laboral al tener a los hijos e hijas. La reinserción en el mercado laboral en actividades informales y, en algunos casos, de sobrevivencia es el mecanismo para conciliar el cuidado de los/las hijos/as con la actividad remunerada a la que regresan debido a la necesidad económica y a pesar del desacuerdo de la pareja:

"Mi esposo y yo volvemos a juntarnos y ya. Cuando mi niña cumplió un año hicimos la fiesta y a la semana fui a presentar mi renuncia y ya no trabajé. Medio año antes de que naciera la niña, él decide decirme que nos casemos. De hecho fue como dice mi cuñada: me bajaron la luna y las estrellas y ya yo tuve a mi niña. Entonces él me empieza a decir que ya no trabaje, que me dedique a la niña, a la casa y, bien ingenua yo, me pareció perfecto y lo acepté. Estuve sin trabajar casi un año. [En este trabajo] puedo crear mi propio horario principalmente por mi niña, porque en un trabajo fijo es una hora de entrada, una hora de salida. No hay días de, por ejemplo, si

mi niña se me llega a enfermar no puedo faltar tan fácil porque si faltas te corren". (AI 1, 27 años, comerciante de venta de películas).

Las tres asalariadas informales con mayor nivel de escolaridad (estudios de licenciatura o licenciatura incompleta) han tenido un entorno familiar más favorable a su formación y a su inserción laboral. Una de ellas trabaja para pagar sus estudios e indica que los frecuentes cambios de trabajo en su trayectoria se deben a que busca mejores salarios y horarios compatibles con los de la Universidad. Eligió su trabajo actual como responsable de un puesto de venta de ropa, con un sueldo muy bajo y sin ninguna prestación debido a la cercanía con la Universidad en la que estudia el último año de la carrera de leyes (AI 2, 22 años, vendedora de ropa y estudiante). En este caso el apoyo de los padres, con los que aún vive, le ha permitido destinar su ingreso a los gastos de transporte y materiales de lectura. Esta trabajadora considera su inserción laboral actual como transitoria, ya que tiene como objetivo el ejercicio de su profesión.

El ejercicio de la profesión orientó la trayectoria de otra entrevistada, con estudios de licenciatura, que decidió transitar de la formalidad a la informalidad motivada por la búsqueda de un empleo que le permitiera aplicar sus conocimientos y su experiencia en el trabajo con migrantes (AI 7, 46 años, empleada en una fundación). La familia de origen, de ingresos medios y de ideas liberales con respecto a la independencia de las mujeres, fue un importante impulso para que esta trabajadora

definiera con claridad sus objetivos laborales. Finalmente, una trabajadora proveniente de una familia de bajos ingresos, encontró en las limitaciones que su medio familiar pretendía imponerle el estímulo para buscar “una vida diferente a la que llevaba con mis papás” (AF 8, 45 años, secretaria). Esa búsqueda fue la razón por la cual empezó a trabajar desde los 15 años como auxiliar de oficina y, más tarde, en trabajos que le darían la oportunidad de aplicar sus estudios de secretariado y contabilidad en empleos formales. La búsqueda de un desarrollo personal y de una mayor satisfacción en el trabajo la llevó a elegir, hace 25 años, su trabajo actual en una asociación civil en la cual tenía todas las prestaciones, las que le fueron retiradas cuando la disminución del financiamiento para las organizaciones de la sociedad civil obligó a recortar salarios y beneficios.

Trayectorias de las trabajadoras por cuenta propia

Las trayectorias de las 11 trabajadoras por cuenta propia entrevistadas muestran una amplia diversidad, relacionada con las razones de la inserción laboral en esta categoría ocupacional, con la evolución de dicha inserción y con las percepciones sobre su situación laboral actual. Predominan en este grupo de entrevistadas las que realizaron estudios preparatorios o carreras técnicas. Solamente dos cuentan con estudios universitarios y una es analfabeta. Las trabajadoras de esta categoría ocupacional tienen en común con las asalariadas informales los frecuentes cambios de trabajo y la desprotección laboral.

La revisión de las razones por las cuales decidieron ser cuentapropistas permite distinguir tres grupos. El primero está formado por mujeres que desean desarrollarse y expresarse en actividades creativas, iniciarse en una actividad artística o que les despierta alguna curiosidad. El impulso de la familia de origen y la ausencia de problemas económicos son dos factores que tienden a tener una influencia decisiva en la búsqueda de una inserción laboral acorde con sus gustos y habilidades, entre las mujeres de este primer grupo:

“Mi inserción en el medio laboral fue absolutamente por pasión. Empecé a trabajar motivada por el desarrollo profesional nada más, por el trabajo mismo, por el trabajo en sí, por entrarle al mundo profesional que yo quería entrar en el lugar en el que yo hubiera soñado con entrar y que se me cumplió...”. (CP 2, 43 años, directora de teatro y escenógrafa).

“Me interesó tener una marca de ropa. Eso era lo que yo quería porque en Brasil estuve muy apegada a personas que tenían una tienda de ropa, con la carrera de modas... Me fui de intercambio pero no era válido y estuve de oyente... pero me ayudó mucho para las bases de la carrera. Cuando entré aquí a la carrera de comunicación, ya tenía todas las bases del periodismo y eso me ayudó mucho. A los tres meses del shock de la separación me pongo a hacer cosas tejidas, yo todo el tiempo estaba tejiendo, haciendo esto o lo otro y así, y de repente junté mucho y alguien me dijo vete a un

tianguis [mercado callejero], te cobran 30 pesos al día; y dije bueno, va, tampoco quería implicar ni buscar a mis amigos para buscar trabajo, porque sentía como un fracaso en mi vida y estaba escondida, resguardada en la casa de mi papá y decía: pues en un tianguis nadie me va a conocer, nadie va a saber quién soy”.(CP 10, 33 años, confección y venta de ropa).

Un segundo grupo está compuesto por mujeres que han tenido experiencias laborales negativas o insatisfactorias incluso como asalariadas formales y deciden trabajar por su cuenta para probar suerte y/o sentirse independientes:

“Empecé a trabajar como vendedora por necesidad. Después de trabajar tanto tiempo y estar económicamente bien, llega un momento en que dices ‘qué hago, la empresa me corrió y no me dio ningún quinto, sé que ya están despidiendo al personal de la empresa porque una empresa extranjera se quedó con el Servicio Panamericano, a los empleados les quitaron antigüedad, ahora la contratación es por outsourcing y ya no hay prestaciones como las que yo tuve’. Lo pensé mucho cuando me quedé sin trabajo, pensé que se arreglaba rápido, metí una demanda pero el abogado me dijo ‘¿sabe qué? busque otro abogado porque yo me retiro’. ¿Qué iba yo a hacer?, como jefa de familia tenía que ver la solvencia económica, porque tenía que dar de comer a mi hijo y a mi mamá.... Empecé a tejer, abrí un local donde empecé a vender”. (CP 8, 50 años, confección y venta de ropa tejida).

“Pues mira, con esta situación hay que aportar un poco en la casa y hay que apoyar al marido. Entonces ahorita entre las clases de inglés y entre haciendo muffins y pasteles y galletas y tamales y todo lo que se pueda, la comida es muy noble y lo difícil es hacerse una de clientas. Una vez hecho eso, yo creo que ya tiene uno el camino más abierto”. (CP 11, 46 años, elaboración y venta de repostería y clases de inglés).

El tercer grupo está integrado por mujeres de bajos ingresos y baja escolaridad, que se ven obligadas a iniciar una actividad para “buscarse la vida”. Así lo expresa en la entrevista una mujer (CP 7, 28 años, vendedora de dulces en la vía pública) que inició su vida laboral a los 14 años en su pueblo de origen, cosiendo a mano balones deportivos que eran adquiridos por un intermediario para su venta en los comercios del pueblo. Esta actividad la realizó hasta los 20 años, momento en que se casó y se trasladó con su esposo a vivir a la ciudad de México en donde tuvo a su primer hijo a los 22 años y el segundo, a los 24. La decisión del cambio fue del esposo, debido a que en el pueblo ya no tenían ingresos. “Vini-mos a buscarnos la vida” dice. Actualmente vende golosinas y cigarros en la calle con sus dos hijos y su esposo realiza trabajos eventuales de albañilería.

La búsqueda de opciones para superar los problemas familiares y la pobreza son las razones por las cuales el trabajo por cuenta propia se presenta como la única opción en

condiciones adversas para este tercer grupo. Ese es el caso de una trabajadora que inició su vida laboral a los 15 años y experimentó múltiples cambios de trabajo (12 en total) debido a los bajos salarios, las malas condiciones laborales, despidos, abusos e insatisfacción con el trabajo, hasta que decidió que “lo suyo” es vender golosinas:

“Mi mamá me metió a trabajar a la edad de 15 años. Trabajaba en una empresa que contrata gente para limpiar oficinas. Allí trabajé dos años. Me quise meter a estudiar y no me dejaron terminar. De ahí entré a trabajar a los 17 años en el periódico El Financiero, haciendo limpieza, como un año. Dejé ese trabajo porque decía: estoy trabajando pero el dinero no es para mí, no veo nada de dinerito; no sé en qué lo ocupaba mi mamá. Toda mi ropa y mis zapatos eran regalados...”. (CP 4, 37 años, vendedora de dulces en un puesto ambulante).

Siempre dentro de este tercer grupo, la necesidad económica y la falta de opciones motivaron la decisión de una trabajadora joven y con un hijo para dedicarse a la venta de ropa en un puesto callejero muy precario, que tiene que armar y desarmar todos los días (CP 1, 21 años, vendedora de ropa). Ella considera que en este tipo de actividad puede apoyar a su pareja.

La discontinuidad es frecuente en las trayectorias laborales de las cuentapropistas: cinco de las 11 entrevistadas en esta categoría ocupacional han tenido salidas del mercado laboral que varían entre uno y cuatro años. El alejamiento obedece a razones familiares

–matrimonio, maternidad y crianza de los/las hijos/as– y del mercado: la mala calidad del empleo y la desocupación. En algunos casos juega un papel importante la presión de las parejas para que las mujeres se dediquen a las actividades de cuidado que reclaman su tiempo y dedicación exclusiva. En otros, la decisión obedece a un deseo que puede realizarse gracias al apoyo económico de la pareja y/o porque el ingreso de la mujer no es el principal en el hogar.

La percepción de las cuentapropistas sobre su situación laboral alude a las ventajas y las desventajas del tipo de trabajo que llevan a cabo. En algunos casos predomina el énfasis en las ventajas, mientras que en otros se ponen de manifiesto apreciaciones ambivalentes y no exentas de contradicciones. La sensación de libertad y autonomía se asocian al hecho de no tener un jefe o jefa ni la obligación de cumplir con un horario:

“¿Las ventajas de este trabajo?, pues tú controlas tu tiempo, tú controlas tus citas, tú haces tus entregas y eres tu propio jefe, tú decides. Sin embargo, tú tienes que administrarte, tú tienes que ver cómo sacas pedidos, tienes que aprender a administrarte y hacerlo todo tú: obviamente la promoción, la atención al cliente; o sea, todo lo tienes que hacer tú... Estas son las desventajas. Otra ventaja es que si quiero dedicarme a otras cosas pues lo puedo hacer, por decir, en la mañana me puedo ir a nadar, ando en bici, me da tiempo de hacer mis cosas con calma”. (CP 3, 35 años, vendedora de productos sanitarios).

Una mujer muy joven, que se inició en la vida laboral como cuentapropista, se refiere a las ventajas que tiene para ella el tipo de trabajo que desarrolla junto con su esposo:

“Cuando está buena la venta te va bien, sacas bien tus ganancias y aparte no tienes un jefe que te mande que tienes que hacer esto o lo otro y así, porque eres tu propio dueño”. (CP 1, 22 años, vendedora de ropa.)

Otra trabajadora cuya trayectoria laboral ha sido muy inestable y con múltiples cambios de trabajo, se refiere de la siguiente manera a su trabajo por cuenta propia:

“Yo me siento independiente. Me gusta todo porque estoy bien. A pesar de toda la vida que tuve me siento bien ahora. Nadie me dice qué tengo que hacer. Llego a la hora que quiero y me voy igual, a la hora que yo quiero”. (CP 4, 37 años, vendedora de dulces en la calle).

La precariedad de las actividades y la inestabilidad en los ingresos por cuenta propia constituyen una desventaja que se describe en los siguientes testimonios:

“La desventaja absoluta es el ritmo en que el dinero fluye; es decir, al no haber constancia no importa qué tan bien pagado esté el trabajo, porque no sabe una cuánto tiempo va a pasar para recibir la siguiente entrada y hay que conseguir además la otra para que exista esa entra-

da. Es decir no es un trabajo estable, esa es la desventaja. Alguna vez trabajé para el Gobierno y, bueno, el horario es matadísimo pero el flujo del dinero es absoluto y constante. La falta de constancia en el ingreso, eso sería la desventaja”. (CP 2, 43 años, directora de teatro y escenógrafa).

“Lo malo es que es muy pesado, muy cansado, tengo la vista muy cansada porque allá trabajaba con las computadoras y te perjudica la vista, ahora traigo lentes, te duele la espalda, es bonito ,me gusta hacerlo, si no, no lo haría y hubiera buscado otro trabajo aunque sea de chacha.⁶ Si me invitan voy, porque necesita uno cubrir la solvencia económica”. (CP 8, 50 años, confección y venta de ropa tejida).

⁶ Término peyorativo para referirse a la empleada doméstica.

Trayectorias de las emprendedoras

Entre las siete emprendedoras entrevistadas se distinguen tres tipos de trayectorias. Una corresponde a mujeres que inician su vida laboral jóvenes, en trabajos estables o formales y sin interrupciones.

Las dos mujeres a las que se hace referencia a continuación, decidieron emprender un negocio motivadas por el deseo de poner en práctica sus habilidades y conocimientos con mayor libertad y ejercer la profesión de manera satisfactoria. Estas trabajadoras provienen de familias de altos ingresos y de un medio cultural que las impulsó a estudiar una carrera universitaria y prepararse para una inserción laboral exitosa. Así lo manifiesta la dueña de una empresa de investigación de mercados, que inició su vida laboral con el apoyo de su padre:

“Hay algo que creo que para mi vida profesional fue clave: mi papá trabajó en un banco y llegó a posiciones directivas muy altas... Empecé a trabajar a los 22 años, en BANAMEX dos años y medio en el área de mercadotecnia, entré porque mi papá tenía un muy buen puesto...”. (E 2, 63 años, propietaria de una empresa de investigación de mercados).

La trayectoria de esta empresaria, con licenciatura en Ciencias y Técnicas de la Información, se desarrolló en trabajos formales y estables, la mayoría de ellos de medio tiempo durante la crianza de los hijos y posteriormente se dedicó a trabajar por su cuenta o como freelance, como ella lo expresa:

“Como mis hijos ya estaban más grandecitos decidí ser freelance. Creo que el ser freelance es la opción para las mujeres, y muchas de las que trabajaron conmigo pues se van al freelance. Si la pareja gana un sueldo fijo, el ‘frilanceo’ es muy cómodo porque a veces tienes actividad y a veces no y no tienes el compromiso de meter un sueldo a la quincena. Mi esposo tenía una constructora, realmente yo trabajaba mucho por realización profesional, no porque lo necesitara. Entonces ‘frilanceé’, te podría yo decir que prácticamente ocho o nueve años”.

La edad de los hijos, ya independientes, y el apoyo de la pareja son dos factores que facilitaron la decisión de crear su empresa, con la cual ya lleva 20 años:

“Mi esposo siempre me ha apoyado y se ha sentido orgulloso. Y en un momento dijimos pues ya es momento de fundar una empresa y que la casa sea casa. Todavía pensaba yo que iba a trabajar tiempos parciales, pero a partir de que fui empresaria eso se acabó, ya no puedes”. (E 2, 63 años, propietaria de una empresa de investigación de mercados).

La dueña de un negocio de diseño y venta de ropa, con licenciatura en diseño, relata que se inició como diseñadora de joyas:

“Yo fui a una escuela activa y creo que parte de la influencia de un maestro hizo que los papás de la escuela en general cambiaran de pensamiento en relación al futuro de los hijos. Hombres y mujeres igual, un respeto de adultos para niños y de niños para adultos igual, y

que los roles de las mujeres dejaran de ser la doméstica y que el talento de la mujer se desarrollara de igual manera que el de los hombres... Cuando entré a estudiar diseño tenía yo la firme idea de entrar a diseño de moda, pero entonces me detuve un poco y por alguna razón me tocó desarrollar la joyería y parecería ser que la joyería es un artículo más de lujo que la ropa, sin embargo tuve más entrada al diseño de joyería porque había como un mercado más libre de competencia que en el diseño de ropa”.

Esta empresaria acordó con su pareja una distribución de responsabilidades: ella sería la proveedora principal, como joyera, para que él se dedicara a las artes plásticas. Sin embargo, según relata, hubo problemas de competencia con su pareja que modificaron la situación:

“Llegué a tener el estatus de artista como joyera. Entonces empezó la competencia fuerte en la familia y los compromisos también y finalmente yo decidí separarme por eso y poner mi negocio de costura... El taller fue como un sueño, una fantasía en mi cabeza que cuando yo era niña me gustaba mucho cortar telas, la tijera era mi encanto personal, entonces desde pequeña empecé a hacer ropa”. (E 1, 55 años, negocio de diseño y venta de ropa).

Un segundo tipo de trayectoria es la de dos entrevistadas que iniciaron su vida laboral muy jóvenes y decidieron dejar de trabajar por razones familiares: matrimonio, embarazo y crianza. En ambos casos, la posición económica de las parejas facilitó esa opción. Los estudios de secundaria y una carrera corta les permitieron tener un trabajo “mien-

tras se casaban”. Si bien existe una distancia generacional entre estas dos emprendedoras, se observa que ambas se ajustan a las expectativas relacionadas con el rol tradicional de mujeres casadas y con hijos/as. En ambos casos la reinserción laboral ocurrió cuando los/las hijos/as ya fueron mayores y desde entonces la trayectoria de ambas ha transcurrido sin interrupciones. Una de ellas decide hacerse cargo del negocio de su esposo al morir este, desafiando las críticas y dudas de su familia y amistades respecto a su capacidad para salir adelante con un negocio y cuatro hijos/as. Al quedarse viuda se percató de los deseos de independencia económica que siempre había tenido y que podría realizar debido a una circunstancia dolorosa. Así relata su experiencia:

“Conocí a mi novio, estaba yo muy jovencita, y me casé y ya me salí, no regresé al trabajo, me quedé cuidando a mis hijos y apoyaba a mi esposo en todo lo que podía... Cuando él compra el negocio yo le ayudaba... A los dos años me quedé viuda. Fue tremendo, tremendo. Ahora digo, ay cómo le hacía. Fue tremendo porque tenía cuatro niños y mis niñas estaban en la edad de la adolescencia, entonces ya cómo dejo a mis niñas solas; había gente que me decía ‘vende ese negocio y ponte a trabajar en una oficina, tú eres contadora’. Pero yo decía: en el negocio que está cerquita de la casa pues de repente no puedo estar muy pendiente de ellas, si me voy todo el día a una oficina, pues menos. Entonces dije: pues me quedo con el negocio y voy a ver cómo le hago para aprender y estoy al pendiente de mis hijos, porque vivíamos en los edificios de aquí enfrente”.

Esta es una historia de esfuerzo frecuente entre las mujeres emprendedoras que deciden superar obstáculos, adversidades y prejuicios:

“Pues yo a veces solita me alabo y digo: ay Blanquita, sí la has hecho, porque primero yo sentía que era un paquete, que no iba a poder, simplemente con los hijos, tenía cuatro niños chicos. Ya no pensaba mucho en que el negocio creciera o no; pensaba solamente en que me diera para sostenerlos, para alimentarlos y educarlos. No había ambición de que esto crezca y se haga más grande no, no, no. Yo decía: si esto me permite y Dios me ayuda y mis hijos pueden crecer sin que les falte lo elemental y puedan estudiar y todo eso, bendito sea Dios. Después, ya que los hijos crecieron y se empezaron a valer por sí mismos y todo, ya empecé a pensar en, bueno, pues hay que hacer crecer un poquito el negocio, y me da mucho gusto y me siento orgullosa porque no ha sido fácil”. (E 4, 65 años, dueña de dos ferreterías).

Otra emprendedora, que también dejó su trabajo para cuidar a sus hijos y reingresó al mercado laboral después de haberlos criado, decidió instalar una lavandería en un espacio disponible en su casa. El deseo de ser independiente en una coyuntura de problemas matrimoniales es el motivo de su iniciativa. Relata así su experiencia:

“Cuando mis hijos eran chiquitos no trabajaba, por eso pude darles todo mi tiempo. Cuando todavía no tenía al niño más chico, me aburría de no hacer nada porque ya tenía quien me ayudara en el quehacer y dije: pues

voy a poner un negocio. Siempre ha sido mi sueño... poner un negocio de mujer, o sea mi idea era: pintan todo esto de rosa o morado, con corazones y labios, soy bien soñadora, quería sacar mi pasaporte para ir a Estados Unidos y comprar cosas de Pink y cosas así. Eso lo voy a hacer en un futuro, ahorita aprovechando que no está mi esposo y que puedo hablar libremente y que estamos en confianza pues voy a poner la lavandería en otro lado, cuando no gastaba tanto y me daba mi gasto y alcancé a juntar un poquito de dinero. Empecé a trabajar en la lavandería y te juro que me levantaba a las 3 de la mañana a empezar a echar ropa y no dormía. Ahora voy a comprar otra máquina. Con tres máquinas y una secadora ya la hice y pongo la lavandería en otro lado”. (E 3, 40 años, propietaria de una lavandería).

Un tercer tipo de trayectoria es el de tres emprendedoras provenientes de familias de bajos ingresos, con estudios secundarios y técnicos, que iniciaron su vida laboral muy jóvenes en trabajos por cuenta propia o como asalariadas informales. La necesidad económica las condujo a renunciar a sus aspiraciones de estudiar más allá del nivel secundario o técnico y a buscar opciones para mejorar sus ingresos. La más joven instaló un restaurant vegetariano:

“Cuando tenía como 20 o 21 años puse un restaurancito. Me gusta mucho cocinar, no me había dado cuenta pero me gusta mucho, lo hago con bastante gusto. Va bien, muy bien, ahí va jalando. Ya llevo ocho años”. (E 5, 29 años, dueña de un restaurante vegetariano).

Otra emprendedora que desde muy joven quería ser la proveedora de su casa, decidió instalar con su esposo un negocio de alquiler de mesas y sillas y servicio de banquetes, después de haber trabajado como enfermera y de haber tenido una peluquería:

“Quería cambiar de giro... La idea fue del papá de los niños porque él se salió de trabajar. Lo liquidaron y dijo que iba a invertir el dinero que le dieron para el alquiler de mesas y sillas y con eso empezó. Fue pasando el tiempo y con lo que se iba ganando se volvía a invertir y así hicimos crecer el negocio a como está ahorita. Todo es de común acuerdo, yo compro una cosa y él otra y así, poco a poco, hemos ampliado el negocio y acreditándolo”. (E 6, 45 años, dueña de un negocio de servicio de banquetes y de alquiler de sillas y mesas).

El caso más notable es la trayectoria de una mujer que con escasa escolaridad (nivel primario) y luego de comenzar su vida laboral como empleada doméstica, gracias en parte a la buena suerte de contar con patronas/as que la ayudaron constantemente a superarse, pero sobre todo a su tesón y esfuerzo personal (vivió durante algunos años en Estados Unidos trabajando como niñera o empleada doméstica para ahorrar dinero), terminó adquiriendo un pequeño negocio del que vive actualmente. El relato siguiente muestra parte de su trayectoria:

“Cuando llegué de Estados Unidos y estaba como encargada de la papelería, el dueño

dijo: ‘anúnciala’; porque él tenía que venir desde Sonora cada vez para decir: ‘¡ay! no, tenemos muy poco inventario muerto y hay que sacar esto y hay que poner lo otro...’ Y entonces me dijo: ‘me sale muy caro ir y venir cada dos meses y así, mejor hay que traspasarla...’ ¡Ah bueno! y entonces mandamos hacer una manta grande para anunciarla y pasó un mes, dos meses, tres meses, un año y no se traspasaba. Como no se traspasaba y yo tenía un poquito de ahorro, obvio que no me alcanzaba para lo que él quería, entonces le dije al dueño: no se traspasa esta cosa o se la compro o lo dejo, porque también ya no veo mucho futuro aquí. Y me dice: ‘¿cómo?, si nada me gustaría más que te quedaras con ella, sí Isabel perfecto’, que no sé qué. Él quería en ese tiempo como 70 mil pesos y yo tenía como 20; entonces le dije: ‘bueno le doy los 20 y de lo que vaya saliendo le voy pagando 10 cada mes hasta que le acabe de pagar y me dijo: ‘sí, no hay ningún problema, qué gusto, me está dando mucha satisfacción, quien más que tú, que no sé qué, y total que me quedé con la papelería, 23 años ya llevo con el negocio”. (E 7, 54 años, dueña de una papelería).

Las trayectorias de las siete emprendedoras entrevistadas muestran experiencias laborales que revelan el tránsito por diferentes categorías: asalariadas formales e informales y cuentapropistas. Los recorridos son muy diversos antes de converger en la concreción de una idea que se lleva a cabo con distintos niveles de éxito y certidumbre sobre el futuro de sus emprendimientos.

3.3. Influencia de las restricciones de género en la inserción laboral

La existencia de las restricciones de género –intrínsecas e impuestas– se puso en evidencia en los dos procedimientos seguidos en el análisis cualitativo que se realizó como segunda parte de este estudio. Tanto en las entrevistas en profundidad como en los grupos focales quedó de manifiesto que las restricciones de género influyen y determinan directamente las motivaciones para buscar un empleo, las características de la inserción de las mujeres en el mercado laboral, sus trayectorias y, en última instancia, su empoderamiento.

Influencia de las restricciones intrínsecas

Las restricciones intrínsecas de género –normas, creencias y valores que definen comportamientos, roles y responsabilidades– limitan la participación laboral de las mujeres en condiciones de igualdad. La persistencia de la división sexual del trabajo en el hogar tiene un fuerte impacto en las actividades remuneradas de las mujeres e influyen, en diversos grados, en su acceso a determinados sectores, actividades y puestos en el empleo. A continuación se describen las restricciones intrínsecas de género que se identificaron.

Las responsabilidades familiares: crianza y cuidado de hijos e hijos y otros miembros de la familia

El estudio cuantitativo previamente realizado confirmó la información y los conocimientos

aportados por una multiplicidad de investigaciones y análisis estadístico-descriptivos, así como hallazgos realizados por estudios sobre el mercado laboral que muestran que si bien la mayor parte de las mujeres que componen la población activa tiene hijos/as, su participación económica depende del número de hijos e hijas, de sus edades y del acceso a servicios de guarderías.

Las mujeres con hijas e hijos menores de 6 años, sin acceso a servicios de cuidado infantil como prestación laboral y sin recursos para pagar servicios privados, son las que enfrentan las mayores restricciones para obtener un trabajo remunerado de calidad.

El estudio cualitativo se orientó, por esa razón, a explorar mediante el diálogo directo con mujeres trabajadoras sus motivaciones para participar en el mercado laboral y la influencia que pueden tener los hijos e hijas menores en dichas motivaciones, en la decisión de tener un trabajo remunerado y en la calidad del empleo que pueden conseguir.

De ese diálogo se desprende, en primer lugar, que la edad de los/las hijos e hijas tiende a limitar las horas de trabajo remunerado, las opciones de empleo y el acceso a puestos de decisión. Estas limitaciones adquieren mayor peso en los casos de mujeres con hijos o hijas pequeños/as o muy pequeños/as que significan, en la mayoría de los casos, la transformación casi completa de la vida personal.

En los grupos focales se escucharon afirmaciones como las siguientes:

“Nunca trabajé en una empresa precisamente por los horarios”. (Grupo focal mayores de 40 años).

“No tengo tiempo libre”. (Grupo focal mayores de 40 años).

“Si eres directivo ya no tienes derecho a ser mamá”. (Grupo focal menores de 40 años).

“O sea que si quieres ser mamá tienes que optar por un cargo inferior”. (Grupo focal hasta 40 años).

La influencia de la maternidad y las responsabilidades familiares en la vida laboral es más marcada y resulta más determinante a medida que se desciende en la escala laboral, educativa y salarial. Sin embargo, trabajadoras de todas las edades, categorías ocupacionales, niveles de escolaridad y de ingresos, perciben la crianza y cuidado de los/as hijos/as como responsabilidad absoluta o, en buena medida, exclusiva de ellas.

El mandato social de la maternidad es la razón por la cual las mujeres están plenamente convencidas de que ellas son quienes saben, conocen y desarrollan las habilidades para llevar a cabo la crianza y cuidado de los/las hijos/as, una actitud que está presente en todos los grupos de edad y en todas las categorías laborales:

“El papá a los hijos por más que se esfuerce... O sea, la parte del cariño, la parte de la ternura, la del desarrollo social del hijo eso lo da mucho la mamá y hay cosas a las que de

verdad no podemos renunciar por más que queramos”. (Grupo focal hasta 40 años).

“Yo le doy pecho, lo duermo, lo arrullo... El papá, quizás a cierta edad...”. (Grupo focal mayores de 40 años).

“Sí noto, por ejemplo, que la presencia, en mi caso, en mi rol de mamá en la casa, ha sido determinante para generar patrones de conducta, de personas más contenidas y más respetuosas y creo que eso... ha sido importante”. (Grupo focal hasta 40 años).

“Y le digo [se refiere a la pareja]: hoy te toca bañar a los niños, les das de comer y lo hace”. (Grupo focal hasta 40 años).

“Pero yo le digo a mi hijo ¿sabes qué papacito?, tu recámara es tu espacio pero lo quiero limpio, te lavas, te peinas”. (Grupo focal hasta 40 años).

“Finalmente dependen de nosotras”. (Grupo focal mayores de 40 años).

“La educación de los hijos no es de los hombres, es de nosotras y seguirá así en el futuro”. (Grupo focal mayores de 40 años).

Por ello es que, cuando se les preguntó directamente a las participantes de los grupos focales hasta qué edad de los/las hijos/as pensaban que existe esa responsabilidad exclusiva, la respuesta predominante fue:

“Yo creo que nunca acabas”. (Grupo focal hasta 40 años).

“Es imprescindible [a toda edad]”. (Grupo focal hasta 40 años).

Una emprendedora se expresó de la siguiente manera sobre el cuidado de los/las hijos/as, incluso siendo ya adultos/as:

“Me parece un poco triste porque hasta el día de hoy veo que las mujeres dedican más tiempo al cuidado de los hijos. Yo, teniendo un hijo hombre, me doy cuenta de que espera ser atendido”. (E 1, 55 años).

Si bien hubo quien opinó que la responsabilidad maternal exclusiva podía terminar con la adolescencia:

“Hasta que rompen con la mamá que es en la adolescencia”. (Grupo focal mayores de 40 años).

Esa apreciación contrastó con la opinión, mayoritaria en los mismos grupos focales, respecto a que la adolescencia es un período en que las madres debían tener una preocupación y una responsabilidad incluso mayor sobre los/las hijos/as:

“Ahorita la adolescencia es bastante complicada y hay que estar al día y todo porque los hijos se desubican y hay que atenderlos psicológica, espiritual y en todos los aspectos. Para que por lo menos tengamos mejores hijos en esta etapa de jóvenes que está muy difícil”. (Grupo focal mayores de 40 años).

Es posible percibir que esa condición de responsabilidad familiar asignada y plena-

mente asumida, es tan intensa que genera un problema cuando los/las hijos/as crecen y dejan el hogar de la madre. Aunque ese sentimiento de “nido vacío” repercute favorablemente sobre la condición laboral de las mujeres, porque en ese momento ellas tienden a buscar trabajos remunerados a los que pueden dedicar más tiempo:

“[...] muy difícil... la vida me puso frente a la necesidad de hacer algo y eso hago con mucho cariño, con mucho gusto”. (Grupo focal mayores de 40 años).

Una entrevistada se refiere a las dificultades de cumplir con las exigencias del trabajo y los horarios y, al mismo tiempo, cuidar a su hijo:

“En oficinas centrales el trabajo era más fuerte y con mis horarios no tenía problema porque había tres horarios. Era más cómodo porque me daba tiempo de ver a mi niño y convivir con él. Es muy difícil trabajar y ver a un niño. Cuando estaba en la otra empresa me quedaba hasta tarde y no lo veía, él agarraba el teléfono y me decía: ‘¿mami ya vas a llegar, vas a llegar temprano?’ Y yo procuraba no llegar tan tarde y no quedarme tanto tiempo, porque pierdes mucho con tu familia. Pero la única entrada de dinero era la mía”. (CP 8, 50 años).

Contrasta la situación de condicionamiento laboral de la maternidad con la situación de las mujeres que no tienen hijos/as. El aspecto más contrastante es el del tiempo para sí mismas.

En los grupos focales se escucharon estas descripciones del uso del tiempo libre en mujeres sin hijos/as:

“Tener espacios para vivir mi vida en la ciudad”. (Grupo focal hasta 40 años).

“Me gusta andar en bici, me gusta ir a lugares a comer, me gusta probar comida diferente, me gusta viajar, leer y ver películas”. (Grupo focal hasta 40 años).

“Soy de hacer muchas cosas en las tardes: yoga, meditar, cine, amigos”. (Grupo focal hasta 40 años).

“Mis tiempos libres los dedico a estar con mis amigos. Me gusta mucho salir a ‘pueblear’, me gusta mucho conocer lugares que no son muy visitados, me encanta mucho eso”. (Grupo focal mayores de 40 años).

Del diálogo con las mujeres, tanto en los grupos focales como en las entrevistas, se desprende que las más jóvenes están dispuestas a renunciar a la maternidad por razones laborales. En los grupos focales, estas mujeres afirmaron que la de ser madres es una de las decisiones a las que se enfrentan conscientemente:

“No, ya me imagino enclaustrada sin salir al mundo”. (Grupo focal menores de 40 años).

“Yo lo intenté y no pude porque es frustrante. Mi esposo llegaba y me encontraba llorando”. (Grupo focal menores de 40 años).

AF 5, profesional de 29 años, sin hijos/as, actualmente asalariada formal, reaccionó así

en su entrevista en profundidad, ante la pregunta “¿Crees que la presencia de hijos/as pequeños/as influye en la inserción laboral de las mujeres?”:

“Creo que necesitarías tener un trabajo muy noble como aquí donde estoy ahorita, que es muy noble, para poder mantenerte bien en ambas partes porque, y esto es algo personal, si tienes un trabajo absorbente, etcétera, pues descuidas la parte de tu maternidad y entonces para qué eres mamá si nunca lo ves y cuando llegas ya es tarde y está dormido tu hijo o hija y luego te despiertas y sigue dormida, pues no tiene sentido. A mí no me gustaría que mi hijo fuera cuidado por mi mamá, eso es algo que tengo súper claro. Yo no quiero tener un hijo si lo va a cuidar mi mamá. Esto a lo mejor tiene que ver también con que quiero independizarme, quiero tener mi tiempo y mi independencia y espero que en un futuro las cosas cambien”. (AF 5, 29 años).

Esta situación es conscientemente contrastada con la de sus propias madres, para las cuales la maternidad no era una opción sino una condición socialmente impuesta:

“Tengo 28 años y a mi edad mi mamá ya me tenía a mí y a mi hermano, era una decisión que ya había tomado y nacían para ser mamás”. (Grupos focales, hasta 40 años).

“Hoy en día nos cuestionamos si vamos a ser mamás o no vamos a ser mamás”. (Grupos focales, hasta 40 años).

Influencia de la familia de origen: persistencia, cambio y ruptura con los modelos tradicionales

Una segunda restricción intrínseca de género que afecta la inserción laboral de mujeres es la influencia de la familia de origen en la decisión de trabajar y en qué trabajar. La mayoría de las participantes, tanto en los grupos focales como en las entrevistas en profundidad, manifestaron que provienen de familias en las que predominan las ideas y costumbres conservadoras respecto a las mujeres y los hombres y que tales ideas son limitantes para las mujeres, ya desde la etapa escolar. Algunas participantes piensan que reproducen, hasta cierto punto, los roles aprendidos. Para otras, las características de sus familias de origen fueron el motivo para desear un cambio en su vida e intentar construir su propia familia bajo otros parámetros. En ambas situaciones, el hecho de ser mujeres que trabajan por una remuneración significa que han superado los condicionamientos sociales y que son más empoderadas que sus madres y abuelas.

Las trabajadoras describen de la siguiente manera los mensajes que recibían, ellas y sus parejas, sobre los roles de mujeres y hombres en su familia de origen:

“Sí, estaba muy marcado que mi papá era el proveedor y mi mamá en la casa. Mi mamá se dedicó a cuidarnos todo el tiempo en la casa. Es ama de casa y hasta la fecha lo sigue siendo. Así estaban establecidos los roles”. (Grupos focales, hasta 40 años).

“Tu obligación como mujer es tener la casa limpia, los trastos limpios, la ropa planchada ¿y qué vas a hacer si no sabes hacer nada? ¿Te vas a divorciar a los dos meses?”. (Grupos focales, hasta 40 años).

“Mi mamá... muy conservadora; mi papá, no tanto”. (Grupos focales, hasta 40 años).

“Venimos de una mamá que nos crió de manera machista, tanto él [se refiere a la pareja] como yo. Entonces, sí, al principio es la locura de que yo tenía que dejar hecha la comida desde la madrugada, llegar a hacer tareas, bañar hijas, etcétera”. (Grupos focales, mayores de 40 años).

“Su mamá lo educó [se refiere a la pareja] y lo acostumbró a que le hacía todo”. (Grupos focales, mayores de 40 años).

Las trabajadoras entrevistadas describen la situación de sus hogares de origen en los que se reproduce, con matices y diferencias, el patrón de hombre proveedor-mujer responsable de las tareas domésticas y del cuidado de los/las hijos/as:

“Era una familia tradicional donde el hombre era el proveedor y la mujer era doméstica. Las labores propias de la mujer eran hijos, casa...”. (E 1, 55 años).

“Mi papá estaba acostumbrado a no hacer nada, olvídense de que fuera a calentar una tortilla, olvídense de que se acercara a la estufa, por eso le digo que son machistas. A

pesar de que él no trabajaba, mi mamá le decía: 'mira yo voy a trabajar y tú cuida a los niños'; él decía: 'no, ahorita vengo, voy a ver lo de una chambita' y su chambita era llegar pero bien borracho. Luego le pegaba a mi mamá, era bien pegalón...". (AF 8, 53 años).

"Los hombres no hacían trabajo doméstico, ellos de plano nada. Ni mi papá. De hecho mi hermano, uno de los grandes, decía que cuando él llegara de trabajar teníamos que estar atrás de él para lo que se le ofreciera, que le diéramos de comer y todo. Teníamos que estar ahí al pendiente de que se le ofrecía y mi papá decía que sí, que teníamos que estar así para atenderlo en el transcurso de su comida. Eso viene desde los abuelos, mi mamá es la única mujer de tres hermanos, mi abuela le decía: 'es que tienes que atender a tus hermanos y tus hermanos tienen la prioridad'. Entonces nos platicaba que cuando ella les planchaba y no quedaban bien los pantalones iban y se quejaban con mi abuela y mi abuela a golpes le decía que volviera a planchar el pantalón o lo que fuera hasta quedar bien. Y pues eso nos lo transmitió a nosotros, de que tenemos que estar ahí viendo qué necesita el señor". (AI 5, 40 años).

La transmisión de los roles de género a través de la familia es descrito de la siguiente manera por una asalariada informal, a quien le resulta sorprendente que en la ciudad de México persistan las costumbres que ella considera provincianas:

"Por supuesto que es una cuestión cultural, sobre todo la gente de provincia lo tiene

arraigado hasta el tuétano, así lo vivieron, así les enseñaron y así debe ser. La bronca es que esta familia era citadina no provinciana, entonces era un choque medio canijo pero a fin de cuentas y como te educaron, tú te callas y lo haces. Me decían: 'cuando tengas tu casa haces lo que tu marido te diga y punto'. Para mi papá no había que estudiar más que la primaria, porque para él las mujeres estaban solo para aprender las cuestiones del hogar, hacer de comer, bordar, planchar, lavar, etcétera. Tener hijos y atender a su marido y ya. Los hombres tenían que trabajar para mantener a su mujer e hijos". (AI 8, 45 años).

La persistencia de las creencias y valores tradicionales sobre los roles de género es descrita por una asalariada formal que no estaba dispuesta a renunciar a ser independiente y actualmente su ingreso es mayor que el de su pareja:

"Él es de provincia. Él es de una familia muy machista, con otra manera de pensar. En primera no me quisieron sus familiares porque no sabía hacer tortillas de maíz, eso fue horrible, hasta la fecha... Él era muy machista, de la idea de que yo mando, nada más con lo que yo doy hasta donde alcance, ya no hay que gastar más y así...". (AF 7, 52 años).

Una mujer joven se refiere a las asimetrías que percibe en la distribución del trabajo no remunerado entre mujeres y hombres:

"Ellos no tienen una tarea. Un ejemplo, mi esposo llega a descansar, él se dedica a

descansar, no es para llegar a barrer la casa... A pesar de que ahorita ya hay igualdad, supuestamente, para las mujeres, los hombres no lo aceptan, es como que a la anti-gua que antes era muy machista el asunto y ahora como que quieren hacer lo mismo. A pesar de que en la familia es de tienes que apoyar o tienes que hacer esto, ahora sí que como mi suegra ya está grande queda una costumbre de que los hombres no tienen que hacer nada, porque son hombres y ya están acostumbrados a eso". (A1 1, 27 años).

Una excepción la aporta una trabajadora por cuenta propia, en cuya familia de origen el hombre era el proveedor y la mujer se hacía cargo de la casa y de los hijos con la ayuda de dos empleadas domésticas. Sin embargo, la entrevistada se sintió eximida por la abuela de realizar labores domésticas y no percibió en su hogar mensajes o conductas que la limitaran por ser mujer:

"En mi familia de origen, que son mis abuelos, las tareas domésticas quedaban a cargo de mi abuela aunque no las hacía todas por propia mano sino que tenía dos asistentes del aseo en distintos horarios y con distintos métodos. [...] Por otro lado, aunque sí había esa división de género, porque mi abuelo atendía el consultorio, que es como más tradicionalmente masculino, nunca se impusieron como roles de género a pesar de que sí los cumplían ellos socialmente; pero nunca los reforzaron al interior del hogar, nunca se me dijo que por ser mujer esto o por ser mujer esto no o esto sí. Las decisiones acerca de lo que podía o no hacer siempre eran en base a mi

seguridad principalmente, a mi salud, a mi educación y mis capacidades individuales. De hecho mi abuela siempre trató de alejarme de las labores domésticas por alguna razón... quiso, y entrecornillo en el aire, protegerme de esa tendencia. El proveedor económico absoluto y completo era mi abuelo...". (CP 2, 43 años).

Junto con la constatación de la influencia negativa de las tradiciones familiares, fue posible advertir la existencia de un proceso de cambio y ruptura con esos modelos familiares tradicionales en la sociedad mexicana actual.

Ese proceso es mejor percibido entre las parejas jóvenes. De esta manera lo expresa una emprendedora:

"Hay mujeres que ya no se dejan, que ya hacen comprender al esposo y ya hay hombres también conscientes. Ya no hay tanto machito mexicano, porque antes sí eran el macho mexicano. Ahora yo creo que hay hombres más conscientes y hay mujeres también que ya no permiten que se les utilice de esa manera. Era lo que se usaba antes, pero el hombre se hacía cargo de todo. Cuando el hombre se hacía cargo de todo, la mujer se hacía cargo de su rol que era el doméstico y los hijos y todo eso, pero cuando ya el hombre solo no puede y la mujer le tiene que prestar ayuda, también que él ponga ayuda en la casa ¿no?, yo creo que es lo justo". (E 4, 65 años).

Otras opiniones se centran en el acceso a la educación y al ejercicio de profesiones en las que antes las mujeres no tenían ninguna oportunidad:

“Hoy en día me da mucho gusto que cada vez más las mujeres incursionan en carreras que antes eran exclusivamente para los hombres, como las ingenierías, y que cada vez más los hombres tampoco tienen miedo de dedicarse a ser chefs o a cuestiones culinarias o de decoración o de diseño que antes eran mucho más tradicionales para las mujeres en ciertos sectores sociales. Evidentemente hay ciertos sectores donde todavía prevalece el rol muy tradicional, muy esquemático. Yo creo que depende de la información que tenga la persona, del sitio donde creció y a las oportunidades que vaya encontrando en la vida. La información me parece que es fundamental”. (AI 7, 46 años).

Una trabajadora considera que actualmente hay menos conservadurismo familiar y menos restricciones a la libertad de las mujeres. El cambio es atribuido a una mayor rebeldía de la gente joven, aunque no ha sido suficiente para superar las desigualdades entre mujeres y hombres:

“Sí había más permisos a mi hermano, tenía más salidas, tenía más facilidades para llegar más tarde, para ir a fiestas y porque era hombre tenía derecho de andar de amiguero, quería andar tomando, en el desmadre. Uno, como mujer, hasta tal hora, meterse temprano, no ir a fiestas seguidas... Antes era más remarcado, antes estaban más a la expectativa de lo que dirá la gente, eran más conservadores. Ahorita es más rebeldía de la gente, de los chamacos y de las muchachas y tienen razón, porque tienen derecho”. (AF 9, 49 años).

Las madres y/o las abuelas pueden convertirse en modelos positivos, que influyen de manera decisiva en la trayectoria de algunas mujeres. En algunos casos, la ausencia del padre, ya sea por divorcio o viudez, da lugar a la autonomía y el empoderamiento de la madre por medio del trabajo. La imagen de la madre que trabaja por un ingreso es bastante poderosa para algunas mujeres:

“Mi mamá trabajó desde muy jovencita y de hecho cuando se divorcia de mi papá, ella decide sacar a sus hijos adelante y a él no le pide ni un quinto. No hubo ese rol tradicional del trabajo... Puedo decir que vengo de un matriarcado y entonces, porque vivimos con mi abuela como jefa de familia toda la vida y luego mi mamá, eran decisiones muy femeninas y en donde las mujeres teníamos que salir adelante y donde las mujeres éramos mucho más fregonas que los hombres y podíamos sacar adelante al planeta entero si nos proponíamos. Mi abuela llevaba la batuta y le organizaba la vida a todo mundo. Luego se muere y mi mamá se queda un poco como con ese rol, hereda la estafeta y se vuelve ese rol muy ferviente en la independencia de las mujeres”. (AI 7, 46 años).

“En el caso de mi familia mi mamá siempre tuvo la idea de que estudiáramos y que tuviéramos una carrera profesional. El hecho de trabajar, siempre lo vi. Desde que me acuerdo mi mamá siempre trabajaba y me quedaba al cuidado de mi abuelita y ya después de la tía Chole. Mi mamá siempre fue de la idea de impulsarnos a que estudiáramos, siempre mi mamá,

porque no sabía muchas cosas, tuvo la iniciativa de buscar opciones para que estudiáramos”. (AF 4, 27 años).

Otra entrevistada recuerda que su madre la impulsó y aconsejó para que no fuera una mujer dependiente, como ella:

“Mi mamá siempre fue muy insistente con todos, más con nosotras como mujeres, porque siempre nos hizo ver que depender de un hombre es lo peor que le puede pasar a una mujer porque ella lo vivió y al final es algo que nos inculcó que teníamos que hacer algo de nuestra vida”. (AF 6, 28 años).

La división de actividades y responsabilidades entre hombres y mujeres es más rígida en el medio rural, donde las transgresiones a los roles de género establecidos tienen una sanción social claramente establecida. Una emprendedora, que actualmente es dueña de una papelería, decidió salir de su pueblo para escapar de un futuro que a ella le resultaba inaceptable: llenarse de hijos/as y vivir con un hombre golpeador. Este impulso fue crucial para lograr su autonomía.

“Los hombres con el hacha cortaban la leña o cortaban los árboles, los podaban, iban a pescar. Las mujeres estábamos en la casa planchando, lavando la ropa. Mi mamá tratando de enseñarme a hacer tortillas, pero nunca me salió eso, siempre fui un total fracaso y mi mamá decía: ‘tienes que aprender a hacer tortillas porque si no, te vas a casar con un ranchero y te va a golpear’. ¡Ah! dije, ¡Dios!

Me asusté tanto que entonces en mi mente dije: no Isabel, un ranchero no y tampoco aprendas a hacer tortillas, porque algún día vas a aprender y no van a ser tan perfectas. Así me nació la idea de huir del pueblo. Dices: yo no me voy a llenar de hijos ni a estar con un hombre golpeador porque no le gustaron las tortillas o porque no supe hacer tortillas, váyanse al diablo dije, en la primera oportunidad que tenga me voy, y así fue... A los 14 años me fui a la Ciudad de México a trabajar...”. (E 7, 54 años).

El deseo de superar un entorno familiar desfavorable para las mujeres se convierte en el incentivo para estudiar, tener una profesión, conseguir un empleo y formar una familia sobre bases diferentes:

“Fui educada en un ambiente machista, mi papá era así como machista de que la mujer es la que tiene que atender. Y bueno, con ese ejemplo yo creo que mis hermanos tuvieron la misma educación, entonces yo era la que tenía que atenderlos. Ellos no levantaban ni el trasto donde comían, ni nada por el estilo. Como mis hermanos eran hombres, ellos no hacían ninguna labor doméstica, nunca. Ya teniendo yo 18, 19 años prácticamente yo hacía todas las labores domésticas. Era suficiente como para decir yo no quiero esto, quiero otra cosa y prepararme y todo, pero no es esto lo que yo quiero”. (CP 11, 46 años).

“Yo fui educada a la antigüita, me enseñaron que el hombre es el fuerte y el responsable de hogar. Tuve un padre machista, hitleriano; sin

embargo, reconozco que gracias a él salí adelante porque me decía: ‘el no sé y el no puedo, no existen’; me inculcó el hábito del ahorro y nos decía a mis hermanos y a mí que fuéramos independientes... Yo no estaba de acuerdo con lo tradicional, nunca entendí por qué mi mamá permitía que mi papá fuera tan abusivo, que se dejara... No estoy de acuerdo, me enerva”. (AF 1, 51 años).

Una empresaria decidió romper con la idea de que las mujeres tienen que hacer una “carrera corta” y que ello implicaba renunciar a sus deseos de hacer una carrera universitaria. En este caso, la apertura y el apoyo de sus padres fue la oportunidad que supo aprovechar para romper con el destino trazado para las mujeres de su generación:

“Fui y les dije a mis papás, me puedo acordar que era en el estudio de mi casa que les dije: pues ya pensé y no quiero ser secretaria bilingüe, quiero hacer prepa porque me gustaría hacer una carrera. Y la reacción de mis papás fue: ‘lo que tú quieras hacer y lo que quieras lo vas a hacer bien’. O sea ese voto de confianza de que lo que quieras y estás equipada para hacerlo bien fue guau. A muchas de mi generación no las dejaron hacer prepa y no las dejaron estudiar una carrera... ‘¿Para qué, si te vas a casar?’ Entonces a mí que me hayan dicho eso, fue muy bueno y no era tan característico entonces, pero ahí como que te empodera. Bendito sea Dios, ya cambiaron las cosas. No sé exactamente qué cambió pero sí creo que las mujeres de esa generación, yo nací en el 52, ya empezamos a

tener otras expectativas, algunas lograron ejercerlas, algunas no”. (E 2, 63 años).

Influencia de las actitudes de la pareja frente al trabajo remunerado y no remunerado

Todas las evidencias, provenientes de diferentes fuentes de información, tanto estadísticas como historiográficas, indican que la presencia de la pareja influye en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. En algunos casos se constata que las mujeres interrumpen su vida laboral debido a la presión de los esposos para que ellas se dediquen de manera exclusiva a la casa y el cuidado de los/las hijos/as. La reincorporación al trabajo remunerado tiene lugar a pesar de la oposición de la pareja. Una entrevistada ya tenía dos hijos cuando inició su relación con su actual pareja, con la cual tiene una hija pequeña; esta nació cuando ella tenía ya más de 40 años y una actitud hacia su trabajo y su independencia que la hizo recurrir al apoyo de su madre para el cuidado de su hija y reintegrarse al trabajo. Pero su esposo se opuso a que ella se mantuviera en el mercado laboral, para que se dedicara exclusivamente al cuidado de la niña, lo que ocurrió durante los dos primeros años de vida de la pequeña:

“Yo me salí de trabajar justo cuando me embaracé de la niña y cuando cumplió como dos años y medio le dije [se refiere al esposo]: sabes qué, ya voy a entrar a trabajar. Porque yo tenía que hacerme cargo de la niña los dos primeros años, era difícil por la presión de él.

Él no quería que mi mamá cuidara a mi hija, la chiquita, porque quería que yo me hiciera más responsable de la niña. Entonces y ya al último se decidió que sí la cuidara mi mamá, porque yo me la llevaba recién nacida a la Universidad... Y le dije: sabes qué, estás loco, esto no puede ser; y ya no llevo a los niños a la Universidad ni a la bebé, porque si empezaba a llorar me tenía que salir de clase para darle el pecho y le dije: no pues, estás enfermo; entonces ya se vino mi mamá". (AF 11, 49 años).

En los casos de mayor control de la pareja, algunas mujeres deciden separarse para salir de dicha situación limitante. Así relata su vivencia una entrevistada:

"No es fácil porque te juntas y te prohíben todo. No puedes ir a trabajar, no puedes irte sola a la calle, no puedes cortarte el cabello, no puedes pintarte porque todo te lo prohíbe el novio o el marido. Te controlan hasta tus amistades. En cambio ahora, yo solita... nadie me controla". (AI 6, 53 años).

La valoración que hace una asalariada formal de la influencia de la pareja en su vida laboral muestra la posición de no pocas mujeres:

"Creo que la pareja limita a las mujeres que trabajan, porque los hombres se asustan cuando ven que una mujer es independiente y no la pueden controlar. A mí, el hecho de haber estado sola me permitió crecer. El trabajo fue mi refugio y me enfoqué en él". (AF 1, 51 años).

Como ya se ha mencionado en este documento, el tiempo que dedican al trabajo

doméstico y al cuidado de los/las hijos/as es uno de los factores que condicionan y limitan la participación laboral de las mujeres. En el caso de las trabajadoras que viven en pareja, se observa que los hombres tienden a dejar en ellas la exclusividad o la mayor parte de las responsabilidades en el hogar. Esta situación tiene como consecuencia dobles y aun triples jornadas para las mujeres y representa una restricción altamente determinante de las condiciones de esa inserción. Con la finalidad de confirmar la presencia de esta situación en la realidad social de las mujeres casadas o que conviven y que participan en el mercado de trabajo en México, se indagó directamente sobre el tema en las entrevistas directas y los grupos focales. Los testimonios son los siguientes:

"Sí, hay más inserción de las mujeres en el campo laboral, pero tengo que dejar lista la casa antes de salir o tengo que llegar a hacer de comer y es una condición que no cambia en los hombres, los hombres solo salen y ya. Ha cambiado poco, yo lo veo con mis hermanas, pero es como micro todavía esa situación". (Grupos focales, mayores de 40 años).

"En las mujeres no ha cambiado mucho la doble o triple jornada que se está viviendo en las mujeres...". (Grupo focal mayores de 40 años).

"Mi esposo tiene una jornada laboral muy poco flexible. Como suele ocurrir a las personas que vivimos en pareja, casi siempre resulta que el hombre no puede tener espacios para contribuir con eso en la casa". (Grupo focal mayores de 40 años).

“Ellos se dedican casi única y exclusivamente a trabajar”. (Grupo focal hasta 40 años).

“Los hombres no tienen la capacidad de hacer muchas cosas a la vez. La mujer tiene que trabajar y si está en la casa está viendo la estufa, la lavadora, el niño y eso. El hombre nomás una sola cosa hace, es inútil”. (Grupo focal hasta 40 años).

“El tiempo que estuve casada pasó justo eso... nunca logramos conciliar esa parte”. (Grupo focal hasta 40 años).

La solución, según sus propias experiencias, se alcanza solo mediante el apoyo exterior (servicio doméstico o familiares, generalmente las madres y abuelas):

“Una amiga me dijo: ‘la felicidad de una pareja recae en que tengan una empleada en el hogar’; entonces yo le hice caso y de verdad que impactó brutalmente en la relación de pareja”. (Grupo focal hasta 40 años).

“Tuvimos que tener alguien porque no puedes llevar a los niños y poner lavadora, lavar, no sé, como que sí ya el hecho de tener hijos pues complica las dinámicas la rutina de día a día”. (Grupo focal hasta 40 años).

“Ha sido una decisión destinar una parte del ingreso familiar a pagarle a una persona de planta que haga ese trabajo”. (Grupo focal hasta 40 años).

“Mi mamá ha sido como mi apoyo constante de toda la vida”. (Grupo focal hasta 40 años). La insuficiencia del ingreso propio para negociar con la pareja decisiones con respecto a los/las hijos/as es, en algunos casos, la causa de la aceptación de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Así lo describe una trabajadora, hoy separada:

“Yo hacía todo. Durante los 15 años que estuve con él hice todo eso. Yo seguía con él a pesar de que vivía una vida que no era vida, yo seguía con él porque tengo cuatro hijos y mis hijos siempre han ido a escuelas particulares: los dos más grandes están en el Tec⁷ de Monterrey, la niña que sigue está en el Lasalle del Pedregal y el más chiquito está en el Colegio Alemán y, pues sí, se paga un buen dinero en esas escuelas. Él paga las colegiaturas, trabaja mucho. La verdad no lo puedo negar, él desde chiquitos les ha pagado la escuela a mis hijos, siempre han ido a escuelas particulares, no te conocen una escuela oficial. Fue decisión de él”. (E 3, 40 años).

El siguiente testimonio muestra que la ruptura con los roles tradicionales es un proceso no exento de contradicciones. La posición crítica de la entrevistada respecto a las mujeres que se someten a las reglas del marido se desvanece ante lo que considera abandono de los/las hijos/as cuando trabajan ambos integrantes de una pareja:

⁷ Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores.

“Es mejor estar sola que con pareja. La verdad es que las parejas... no... el papá de mi hija menor no quería que trabajara, pero yo seguí trabajando. Hay mujeres que prefieren seguir las reglas del marido, antes y ahora todavía, aunque ya se ven familias en las que trabajan los dos, pero lo malo es que se abandona a los hijos. Cuando trabajan los dos, no se pone atención a los hijos, ellos requieren la atención de ambos, de la mamá y del papá. Aunque los hombres no saben hacer las cosas de la casa. Por eso, si una mujer tiene pareja, pues que deje de trabajar, pero las que somos madres solteras no podemos dejar el trabajo”. (A1 3, 50 años).

Sin embargo, también se menciona la ayuda y el apoyo de los esposos o existe la noción de que las cosas están cambiando o van a cambiar:

“Mi esposo es abogado, tiene un poco más de flexibilidad de tiempo y luego sí ayuda más en términos de cuidar a los chicos”. (Grupo focal mayores de 40 años).

“Ahorita los hombres ya son diferentes, ya cooperan”. (Grupo focal mayores de 40 años).

“Ya están cambiando, pero no todos, algunos siguen en su etapa de machismo”. (Grupo focal mayores de 40 años).

“Yo creo que empieza a cambiar”. (Grupo focal mayores de 40 años).

“Tengo un esposo maravilloso, no tiene trabajo establecido, trabaja en la casa, tiene la

oficina en casa y me apoya mucho con el tema del bebé”. (Grupo focal hasta 40 años).

“Esperé dos años para tener a mi hijo mayor y dos años y medio para el segundo. Todo fue planeado, incluso mi maestría era en Planeación y Desarrollo y era mucho. Cuando mis hijos eran niños hasta que vi que no podía ser tanto wonder woman... Me acuerdo que Eduardo, mi esposo, en algún momento me dijo: ‘la verdad eres brillante, tenemos que ver cómo nos organizamos para que nazca Eduardo, pero tú vas a seguir haciendo cosas, es cuestión de organizarnos’. Por un lado tuve el apoyo y las negociaciones con la pareja, y muchacha [empleada doméstica] siempre he tenido, si no, no hubiera podido hacer tantas cosas si no tuviera muchacha, siempre he tenido y también me ayuda que fui de una generación de conejillos de indias”. (E 2, 63 años).

El arraigo de los roles tradicionales es, sin embargo, es tan fuerte, que la posibilidad de cambio es concebida por algunas de las participantes solo mediante un cambio de las posiciones en el mundo del trabajo (mujer proveedora-hombre padre y dueño de casa), aunque esta posibilidad de cambio de roles les parece igualmente remota en el contexto actual del país:

“Oigo tan castigador el asunto de que se invierta un poco este rol tradicional, donde la mujer va a traer el sustento económico y él se queda a hacer las tareas de la casa”. (Grupo focal hasta 40 años).

“El problema es el cambiar de roles en lugar de compartir”. (Grupo focal hasta 40 años).

“El cambio de roles lo vivimos muy tenso, porque él [la pareja] viene de una cultura familiar machista y entonces el hombre tiene que ser el proveedor”. (AF 3, 40 años).

“Hay una presión social muy importante de que el hombre tiene que traer dinero. No sé si mucho o poco, pero tiene que salir a trabajar porque eso de quedarse él en la casa no sé si todavía estamos listos...”. (Grupo focal hasta 40 años).

“Se asume que yo, como mujer, me voy a quedar a hacer el quehacer de la casa y tú te vas a encargar de esto y si en un momento eso se invierte y ellas dicen: ‘yo, como mujer traigo el sustento económico’; pues ahí están los acuerdos. Se tienen que hacer acuerdos que funcionen para los dos, pero en el contexto social a mí me parece que todavía hay como mucha... recriminación podría ser la palabra, hacia este tipo de acuerdos de pareja”. (Grupo focal hasta 40 años).

Las dificultades señaladas para la flexibilización de los roles de género se ilustran de manera clara con la experiencia de acuerdo al que llegó una emprendedora con la pareja: para que él pudiera dedicarse al arte, ella sería la proveedora. El siguiente testimonio describe el acuerdo y las razones por las que el acuerdo dejó de funcionar, lo que finalmente llevó a la separación de la pareja:

“El papá de ellos [los hijos] era artista plástico. Entonces dijo que íbamos a hacer un volado⁸ para decidir la vida y que en la casa solo iba a haber un artista no dos... y yo perdí el volado; entonces eso tenía que ver con que él iba a recibir todo el apoyo de nosotros... es decir si tenía dinero bien y si no tenía también y él tenía que seguir siendo artista y nosotros entonces teníamos que ver la manera de proveer y digo nosotros porque fue cuando empecé con el taller de joyería y yo proveía. Pero mi trabajo se fue convirtiendo cada vez en un estatus mejor y llegué a tener el estatus de artista como joyera. Entonces empezó la competencia fuerte en la familia y los compromisos también y finalmente yo decidí separarme por eso”. (E 1, 53 años).

Un caso interesante de arreglo y negociación es aquel al que llegó una entrevistada con su pareja, cuando los ingresos de ella superaron los de él. En este caso el hombre ha asumido mayores responsabilidades domésticas y de cuidado a medida que se fue reduciendo su aporte a los gastos del hogar:

“Como él fue teniendo menos participación en las necesidades económicas de la casa, él aumentó su trabajo en la casa de tal modo que de los tres años para acá, Paloma ahorita tiene 4 años, digamos que de un año para atrás él se ha encargado de levantar a la niña, darle de desayunar y yo me he desligado un poco de eso”. (AF 3, 40 años).

⁸ Sorteo.

Existen casos de distribución del trabajo doméstico entre la pareja y los/las hijos/as. La entrevistada E6 propietaria, junto con su pareja, de un pequeño negocio de arriendo de lonas y equipos para eventos mantiene una relación especial no solo con su pareja sino también con su hijo y su hija de solo 4 años:

“Por ejemplo, si vamos a la central de abastos, ellos se quedan durmiendo porque vamos a las 5 de la mañana. A veces vamos a las compras papá, mamá, los niños y otra persona. Venimos a la casa, desayunamos y nos repartimos los quehaceres, uno corta, uno pela y yo empiezo a preparar. Ellos ya saben qué tienen que hacer: pelar tomate, quitar la colita a los chiles y también ayudan a pelar y empezamos a guisar lo que se tiene que preparar; en lo que yo guiso, ellos empiezan a acarrear”. (E6, 45 años).

Otras mujeres ven una salida futura a esta situación en la educación que ellas mismas dan a sus hijos varones:

“Ese es un factor importante, la crianza de los hijos que está cambiando también. Modelos de familia a futuro o no, simplemente se está generando individuos que no van a replicar esos patrones”. (Grupo focal hasta 40 años).

“No debe haber, desde mi punto de vista, ninguna división sexual del trabajo de ‘por ser mujer te toca hacer esto y por ser hombre lo otro’. Y tampoco es solo de que nuestros compañeros o hijos varones nos ayuden, no. Son

parte de ese núcleo familiar y ‘tienen que’, es una cuestión de sobrevivencia, de convivencia de las familias, herramientas para la vida, para nuestro desarrollo personal como seres humanos, no podemos seguir con eso”. (Grupo focal hasta 40 años).

Influencia de la restricciones impuestas

En las entrevistas en profundidad se buscó indagar específicamente acerca de restricciones impuestas de género que condicionan la participación laboral de las mujeres y que se manifiestan en la segregación ocupacional, el trabajo precario, la informalidad. Como resultado de esa indagatoria fue posible constatar que todas las mujeres, de todas las categorías ocupacionales, eran conscientes de estas restricciones. Entre ellas fueron mencionadas: las brechas salariales, las barreras al acceso a cargos directivos y al ejercicio del oficio o profesión para la cual se consideran calificadas, la discriminación por razones de edad, el acoso sexual y la preferencia de los/las empleadores/as por los hombres.

Brechas salariales

En los grupos focales hubo unanimidad en este aspecto y quedó bien resumido en la afirmación:

“Las mujeres andamos en el 77% de lo que ganan los hombres, más o menos, del total que ganan los hombres”. (Grupo focal mayores de 40 años).

También existe consciencia de la discriminación de género que se traduce en la postergación laboral, esto es, en las dificultades a que se enfrenta una mujer para que su trabajo le sea reconocido y recompensado en términos económicos o de asignación de responsabilidades y puestos de dirección:

“No nos toman en cuenta a nosotras, aunque tengamos la misma capacidad”. (Grupo focal mayores de 40 años).

“Es complicado de repente por el tema del hombre que domina. Yo, que estoy en empresa, nos cuesta trabajo subir, no nos dejan, les cuesta trabajo decir ‘la directora’”. (Grupo focal mayores de 40 años).

“Hacemos mucha labor para ganar nuestros puestos, con muchas restricciones de parte del hombre, no del marido”. (Grupo focal hasta 40 años).

“Hay trabajos que sí son específicamente para hombres, hay gente que... no sé, si vas a negociar un contrato con una mujer, ni pensarlo”. (Grupo focal hasta 40 años).

“En el trabajo que estaba antes veía que los directores eran hombres y solo había una mujer. Y los mejores sueldos y posición los tenían ellos”. (Grupo focal hasta 40 años).

“Es que yo siento que estudié para nada... estaba mejor el DIF.⁹ Terminé de estudiar, llego acá y me dan el bajón completo. No me siento valorada y yo quisiera que me dieran algo de responsabilidad, con un mejor sueldo”. (AF11, 49 años).

Acoso sexual

El acoso sexual es otra forma de restricción impuesta de género que suele afectar a las mujeres más que a los hombres. Un caso es relatado por una trabajadora por cuenta propia, de 37 años de edad. El relato corresponde a un período en que ella era asalariada en una cadena de supermercados:

“En ese tiempo tenía 25 años y, como fui ascendiendo, de cajera llegué a jefa de Caja General. Y nunca falta una persona que se quiera pasar de lista. Me mandaron de apoyo a la bodega de Xochimilco y había un gerente de mercadería; ese señor me caía mal. Como llegaba yo temprano siempre veía la forma de ir a molestarme y puras invitaciones y aunque también trabajaba ahí su esposa, a él le valía gorro.¹⁰ Yo trataba de sobrellevar mi trabajo, pero no puedes trabajar con alguien que nada más te está acosando, te está vigilando a ver a qué hora estás sola, a qué hora te sales o te topa en un pasillo sola y ya te empieza a molestar. Nunca he sido miedosa, esa ha sido mi

⁹ Desarrollo Integral de la Familia, organismo gubernamental.

¹⁰ No le importaba.

ventaja, pero el hecho de enfrentarte con la persona sí te provoca problemas y a mí me los provocó porque ya había presentado mi examen para ser subgerente y ahí fue mi traba, porque él me lo dijo: ‘de mí va a depender que te vayas, si quiero te vas, si no, te quedas’... Me molestó muchísimo todo eso y lo que hice fue salirme y me fui. Desgraciadamente si te pones a pelear... pues obviamente sales perdiendo, te hacen a un lado y te dicen: ‘lo siento mucho pero le voy a dar prioridad a él porque es un gerente, es hombre, puede más que tú’ y punto. Te ponen tu estatus porque hay estatus, tú eres una cajera, eres empleada, eres acomodadora y así. ‘Lo lamento, pero yo me quedo con mi gerente’. Yo nunca he visto, en el tiempo que estuve ahí, que algún gerente se fuera por acoso; más bien se iban las empleadas”. (CP4, 37 años).

Preferencia por los hombres

Las restricciones derivadas de los prejuicios que aún predominan sobre las mujeres trabajadoras son claramente percibidas como preferencia por los hombres y, en última instancia, discriminación de género:

“En los trabajos, cualesquiera que sean, siempre hay tendencia a preferir a los hombres porque no tienen licencia de maternidad, porque los horarios a lo mejor o el número de horas o los salarios. Mi experiencia ha sido más cuando a mí me toca estar a la cabeza de un grupo de personas, llámense técnicos de teatro o grupo de carpinteros o herreros, sobre todo técnicos de teatro. Más cuando

era joven, o sea yo creo que hay una doble división no solo de género sino de género y edad. La combinación mujer joven creo que disgusta más que la combinación mujer madura”. (CP2, 43 años).

“Siempre es más complicada la competencia con los hombres. Aun en espacios conocidos o fraternos la preferencia laboral es para ellos. [...] El pretexto de que si es mujer pues no se puede quedar tarde, no pone el mismo empeño, no tiene la misma entrega. Cuando la realidad es completamente diferente: el compromiso y la entrega de las mujeres es más sería, aun cuando somos las mujeres las que tenemos que cubrir doble o triple jornada diario”. (A18, 45 años).

Debido a las dudas y los cuestionamientos de los empleadores sobre las mujeres como trabajadoras, ellas tienen que demostrar sus capacidades y su entrega al trabajo. Así lo percibe una entrevistada que trabaja en una empresa de seguros:

“En los seguros hay mujeres con puestos altos, sin embargo ellas trabajan más, se quedan tiempo extra porque quieren cuidar su trabajo, quieren aprender, somos las ‘aplicaditas’ de siempre. Los hombres no hacen eso. Hay una mayor sanción y exigencia a las mujeres, mientras que a los hombres no les llaman la atención. Eso es misoginia. Algunos directivos, no todos, son déspotas con las mujeres, no confían en ellas”. (AF 1, 51 años).

Una asalariada formal, contadora pública de 29 años, consciente de la realidad de la discriminación en el empleo y de la existencia de mayores oportunidades para los hombres, matiza la idea de las desigualdades de género haciendo referencia a la personalidad de las mujeres, que es percibida de manera negativa en el medio laboral:

“A veces siento que sí y a veces siento que no. Creo que no tiene que ver con el género, sino con la personalidad de cada persona, es lo que he escuchado... Digamos que por cada contadora hay dos contadores en las empresas en donde he trabajado, al menos en las últimas dos que ya fueron empresas, no despachos. [...] Sí hay posibilidad de crecer para las mujeres, pero todavía lo veo más fácil para ellos porque como que se tiene el mito de que las mujeres son un tanto más histéricas; al menos en mi ambiente, no tiene que ver con la maternidad, es que es más difícil el trato”.

La visión de esta trabajadora joven tiende a ser diferente de la de mujeres de mayor edad. Para ella la situación más llamativa con relación al trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral es de paternalismo y sobreprotección:

“En los despachos no pasaba así, creo que era porque la mayoría éramos gente muy joven y creo que es diferente. Cuando he trabajado en empresas en que sí hay gente mayor, sí se piensa eso todavía. Incluso en el trato siento que a mí, como mujer, a veces me exigen menos que a un hombre... Si yo tengo un jefe hombre, como soy mujer me exige

menos. Creo que no es que ellos digan que no soy buena, sino más bien son más condescendientes, más protectores. Siento que en este campo de trabajo, como que los hombres, o así lo he sentido con mis jefes, son de verdad más consentidores con las mujeres. A mí me han tocado jefes súper consentidores y no es de que busquen algo ni tengo acoso, para nada lo siento así, pero a veces siento que está bien porque digo puedo tener un jefe que sea mala onda y que aparte te trate súper mal. He tenido jefes muy paternales en general, no solo conmigo sino en general con todas las mujeres. Con los hombres el trato es otro”. (AF 5, 29 años).

Discriminación por embarazo y maternidad

El embarazo es una restricción impuesta de género que han experimentado la mayoría de las trabajadoras, tanto para conseguir un empleo como para permanecer en él, lograr un ascenso o un aumento salarial. La discriminación por esta razón tiene su correlato en la preferencia de los empleadores por los hombres que se mencionó en el apartado anterior. Una mujer profesional y asalariada formal contó así su experiencia de despido por embarazo en el curso de la entrevista en profundidad:

“Cuando me entero que estoy embarazada tenía dos semanas. Entonces ellos checan los resultados y en automático pierdo el contrato, en ningún momento me avisan si van a renovar el contrato. Llegó la quincena, voy a cobrar y no me dan el dinero, voy a Tesorería y me dicen: ‘no, es que se te rescindió el contrato’... y no me habían dicho nada... Me quedo sin trabajar todo mi embarazo y mi

liquidación me la dan un año después. Fer nace en enero y yo entro a trabajar el 25 de febrero en una empresa en la cual, obviamente, cuando se enteran de que tengo una niña me empiezan a poner trabas. Mi horario era de 9 a 6 pero no me dejaban salir sino hasta las 10 o 10 y 30 de la noche... Así estuve toda la quincena, me acuerdo perfectamente. Trabajé allí solo una quincena, porque yo salía a las 10 y 30 y llegaba con mi niña a las 11 de la noche. Mi mamá la cuidaba en la mañana y mi papá en la tarde”.

Sin embargo, esta misma trabajadora tuvo una experiencia totalmente diferente durante su segundo embarazo, trabajando en una empresa privada:

“Vuelvo a buscar trabajo y me contratan en Servicios Multimodales el 25 de marzo de 2013. Durante ese período trabajo y me doy cuenta, el 7 de julio, que estoy embarazada de Santiago. Tengo 17 semanas, se lo digo a mis jefes que estoy embarazada y que entiendo que a lo mejor ya no me van a querer por estar embarazada y le doy la opción de que me corran e incluso llevo mi renuncia. Y mi jefe me dice: ‘no, órale, a lo que vas’; y me dice que le eche ganas. Y así paso todo mi embarazo y ellos me pagan mi incapacidad porque en el Seguro no alcanzo la incapacidad. Te dan 30 días antes de incapacidad prenatal en el seguro para que te la paguen”. (AF 4, 27 años).

La situación de obstáculos y restricciones por embarazo tiende a afectar por igual a las mujeres de todos los estratos sociales y niveles

de ingreso, tal como lo relata una propietaria de su propia marca de diseños de ropa. Antes de su actual actividad como cuentapropista tuvo empleos con cargos de nivel ejecutivo. Relató su experiencia en el curso de su entrevista en profundidad:

“El dueño de la empresa fue el que me lo dijo porque iba a ser asistente directa de él. Cuando fui a hacer la entrevista final me dijo: ‘qué bueno que llegaste, me caes muy bien’; y yo le dije: bueno es que yo quiero ser clara, me acabo de enterar hace una hora de que estoy embarazada y no quiero quedar mal y me dijo: ‘no, perfecto, qué bueno que me lo dices porque lo siguiente era que me trajeras una prueba de embarazo para saber que no estabas embarazada, porque aquí yo ni embarazadas ni mamás que tengan hijos menores de 10 años. Yo necesito personas que estén aquí al cien y una mamá yo creo que debe de estar con su hijo en su casa o en un trabajo que le implique menos tiempo para que lo pueda atender”. (CP 10, 33 años).

Hay instituciones como la UAM,¹¹ que es una institución muy noble y muy consciente de los derechos sociales de las personas; pero donde yo hice el doctorado, que es una institución mexicana que tampoco puedo mencionarles, era muy mal visto ser mamá porque se asumía que los buenos investigadores solo tenían que ser investigadores, no tenían vida”. (Grupo focal hasta 40 años).

¹¹ Universidad Autónoma Metropolitana.

“En su momento quise cambiarme de trabajo a uno un poco más cerca, pero en cuanto les dices que eres mamá cambia todo el panorama, por más currículum que tengas”. (AF 4, 27 años).

Una profesional joven sin hijos/as, asalariada formal en una empresa privada, opinó sobre este tema en su entrevista en profundidad:

“En mi carrera siento que las mujeres sin hijos no tenemos tantos problemas. Las que son mamás sí tienen más obstáculos para encontrar trabajo, incluso para encontrar un trabajo como el mío, porque te hacen pruebas de todo, de orina, antidoping, embarazo, que no tengas cáncer de mama, porque obviamente si tienes algo así no te contratan. Es ilegal, pero lo hacen, hacen pruebas de orina y de sangre, no todos, o sea no todo mundo gasta dinero en eso, pero al menos en tres de mis trabajos sí lo han hecho. También como que consideran que la maternidad baja la productividad, como que con el hijo la mujer va a faltar al trabajo, etcétera”. (AF 5, 29 años).

La edad como factor de discriminación

Otra restricción impuesta que enfrentan las mujeres es la discriminación por edad, que representa un obstáculo ya sea para cambiarse de trabajo, reintegrarse después de un período de interrupción del vínculo laboral o para conseguir otro mejor pagado:

“Ahorita he corrido con suerte porque tengo trabajo, pero si me moviera yo creo que sería

muy difícil porque he querido entrar a otros espacios de Gobierno y empiezas a buscar y te frenan por la edad. Se cierran mucho las convocatorias. En promedio está bien, pero en cuestión de la edad dicen edad máxima de 40 años. En las convocatorias son muy claros, se fijan en la edad y ya”. (AF 11, 49 años).

“Por la edad le ponen a uno pretextos. Es muy difícil conseguir un trabajo y yo lo necesitaba y estaba acostumbrada a trabajar”. (AF 7, 52 años).

Una trabajadora por cuenta propia relata que la edad ha sido un obstáculo para volver a trabajar como asalariada formal después de un período de incapacidad por accidente de trabajo. Debido a eso decidió trabajar por su cuenta:

“Y me fui a buscar trabajo y me decían que no por la edad, porque querían jóvenes de 18 a 24 años. Fui a Banamex, vieron mi currículum y me recibieron, pero nunca se fijaron en mi edad y cuando hicieron la entrevista todo iba bien pero vieron la edad y me dijeron que no. Yo llegaba derrotada, frustrada a la casa y llorando porque no encontraba trabajo porque tenía 30 años.... No sé si todavía pueda entrar a trabajar, en primera por la edad, ya no estoy tan jovencita, antes me cerraban las puertas a los 30 porque estaba viejita, imagínate qué será ahora a los 50, va a estar medio difícil”. (CP 8, 50 años).

3.4. Estrategias de conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado

La responsabilidad del cuidado de los hijos e hijas coloca a las mujeres que participan en el mercado de trabajo frente a un dilema que para los hombres no existe: la necesidad de armonizar las responsabilidades familiares con la vida laboral. En un contexto de políticas de conciliación trabajo-responsabilidades familiares aún incipientes en México, las mujeres recurren a diferentes opciones y estrategias para el cuidado de los/las hijos/as: a) contar con acceso al servicio de instituciones públicas de cuidado infantil; b) distribuir las responsabilidades familiares con la pareja; c) recurrir al apoyo de las redes familiares; d) contratar servicios privados de guardería o de una empleada; e) adaptar el trabajo remunerado a los requerimientos de cuidado; y f) adaptar el cuidado a los requerimientos del trabajo remunerado.

A continuación se hace un recuento de las estrategias de conciliación.

Contar con acceso al servicio de instituciones públicas de cuidado infantil

El servicio de guarderías para el cuidado infantil es parte de las prestaciones laborales con que cuentan las asalariadas formales; sin embargo, las trabajadoras entrevistadas y de los grupos focales señalaron que no siempre se utiliza este servicio. Se mencionó que esto se debe a que la cobertura no es suficiente, no hay disponibilidad en el lugar que se requiere o porque el horario de la guardería es incompatible con el horario de trabajo. Las trabajadoras que utilizan los

servicios de guardería suelen recurrir a la ayuda familiar cuando existe esta incompatibilidad. A pesar de que existe la posibilidad de ejercer el derecho al servicio de guardería, en muchos casos se prefiere y se tiene más confianza en la ayuda familiar, generalmente en las madres de las trabajadoras y en segundo lugar en las hermanas y cuñadas. Una trabajadora joven, que vive con sus padres, recurre a la ayuda de estos y de su abuela para el cuidado de sus hijos/as mientras ella sale del trabajo:

“Los niños están en la guardería del Seguro Social. Vamos mi mamá, mi papá o yo a dejarlos –ellos están allí hasta las 4 de la tarde–, los dejamos y vamos a trabajar; luego dependiendo de los tiempos de mi papá él los recoge y se los lleva con mi abuelita y ya nosotros vamos por ellos. Mi abuelita les da de comer y también comen temprano en la guardería; los traemos, hay veces que llegan durmiendo o vienen fastidiados y yo bajo a cenar, a preparar comida y ponerla en los tupper y preparar las cosas para el día siguiente. Sin la ayuda familiar, en muchos casos la vida laboral de una mujer sería simplemente imposible, incluso en el caso de mujeres que cuentan con el servicio de guardería”. (AF 4, 27 años).

Otra trabajadora se ha organizado con su esposo para el cuidado de su hijo durante las horas que no cubre la guardería:

“El bebé va la guardería de las 12 a las 5 de la tarde. Mi esposo va por él, le da de comer y todo lo que haya quedado pendiente lo tiene que hacer: lavar trastos o si hay ropa por tender la tiende o lo que yo le diga que quedó pendiente él lo hace”. (AF 6, 28 años).

Después de escuchar algunas expresiones de desconfianza o escepticismo sobre la calidad del servicio de guarderías del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), institución al servicio de las y los trabajadores del sector privado, una trabajadora se refiere como un caso peculiar a una guardería que funciona bien:

“Tengo un caso peculiar con una institución, con el IMSS, que da servicio de guardería y que tiene unos estándares de calidad altísimos porque tienen seguridad todo el tiempo. La verdad es que todo funciona muy bien en las guarderías del IMSS, yo lo comprobé”. (Grupo focal mayores de 40 años).

Otra trabajadora reconoce que el servicio de guardería existe, pero no siempre se tiene acceso a la prestación:

“Sí hay espacios para eso, pero están muy condicionados: nosotras, en el Instituto de las Mujeres, como trabajadoras tenemos que hacer la lucha para que se respeten nuestros derechos como trabajadoras”. (Grupo focal hasta 40 años).

Por su parte, una trabajadora se refiere al alivio que representa para ella contar con la escuela para madres trabajadoras:

“Estoy agradecida con la escuela para madres trabajadoras de tiempo completo hasta las 4 de la tarde y ahí hay comedor. Sí se enferman los hijos, por supuesto, les da diarrea, la comida no es de lo mejor, les dan poquito de comer, lo que ustedes quieran, pero hay los desayunos en la mañana; gran parte de la vida cotidiana la

resolvía con la escuela de tiempo completo, aunque la familia estaba dispuesta a cuidar de mi hijo, mi papá y mi mamá”. (Grupo focal mayores de 40 años).

Distribución de las responsabilidades familiares con la pareja

El reparto de las responsabilidades de cuidado con las parejas es resultado de un proceso de negociación no exento de tensiones, pero con resultados favorables para las trabajadoras que deciden iniciar un cambio. En algunos casos esta opción se combina con la contratación de una empleada para el trabajo doméstico:

“Al principio era la locura... yo tenía que dejar hecha la comida desde la madrugada, llegar hacer tareas, bañar hijas, etcétera... hasta que dices, sabes qué: estoy sobrecargada, ya vamos a repartirnos bien las cosas. Ahora tengo una empleada que me hace de comer, me hace toda la limpieza, la ropa, todo y entre él y yo nos repartimos las actividades de las niñas por las tardes. Si yo no llego porque estoy trabajando, él come con las niñas, hace tareas, las ayuda a bañarse, etcétera. O sea, ya como que hay responsabilidad”. (Grupo focal hasta 40 años).

“Cuando llegaron mis hijos, principalmente la primera niña, al año y meses me vuelvo a embarazar y curiosamente mi marido entra al quite.¹² Él, siendo machista, agarraba y él bañaba a sus hijas, les daba de comer, nos dividíamos, él cuidaba una niña y yo la otra. Sí, hubo ese apoyo”. (Grupo focal mayores de 40 años).

¹² Ayuda.

“La niña va a la escuela, entra al cuarto para las 9, mi pareja va a dejarla, regresa a la casa y nos alistamos para irnos al puesto [de venta de ropa]. A la salida él la recoge y yo me quedo cuidando el puesto. El niño ya a entra este año a la guardería. Mientras, me lo llevo al puesto de ropa, anda de puesto en puesto, está con el de al lado y ahí anda dando lata. Hay muchas personas que llevan a sus niños chiquitos y ahí entre todos nos echamos un ojito”. (CP 1, 22 años).

Recurrir al apoyo de las redes familiares: madres, suegras y abuelas

El apoyo de la familia es crucial para muchas mujeres que no cuentan con servicios de guardería y que no pueden pagar por la atención privada. Incluso no es poco frecuente que la familia intervenga y opine que es mejor que los/las hijos/as pequeños/as sean cuidados/as en el entorno familiar antes que en una institución de cuidado. Aún predomina en la sociedad mexicana la idea de que los/las niños/as deben ser cuidados/as por la madre y si esto no es posible, por algún familiar:

“El ISSSTE¹³ tiene otras políticas, el ISSSTE te da 60 días después de que nació el bebé, lo cual es mejor que los 45 que te da el IMSS, de verdad, junto con vacaciones y no sé qué más; entonces al final estuve casi tres meses con Jeremías, pero al regresar a trabajar sí queremos que vaya a una guardería y ahí salieron las familias. Ni siquiera mi esposo y yo, fueron las familias y dijeron: ‘no, cómo, está bien chiquito, mejor vemos cómo le hacemos’. Y entonces dos

días lo cuidaba mi suegra y tres días lo cuidaba mi tía y yo corría por toda la ciudad, porque además vivían lejos. Un día corría de un lado y al otro día corría para el otro y los tráficos y no sé qué. En el caso de Jerónimo, ahora que ya trabajo freelance, lo cuida una prima a la que le apoyo y con eso ella paga su escuela, ella es la nana de mis hijos y hoy con Jerónimo para eso también. Claudia se encarga y, la verdad, sí hay una gran comprensión y si no fuera por eso definitivamente tendríamos que haber pagado guardería. De mi mamá tengo todo el apoyo”. (Grupos focales, hasta 40 años).

“Yo también fui totalmente dependiente el primer año, totalmente dependiente de familiares para el apoyo en el cuidado”. (Grupo focal hasta 40 años).

“A mí no me alcanzaba para pagar una guardería privada cuando me salí de trabajar. Entonces dije, si yo pago el seguro social por fuera... pero no te da derecho, debes de estar en un empleo formal. Sí, tuve ayuda de la familia”. (Grupo foca, mayores de 40 años).

“De hecho en la casa había una señora que se quedó sin trabajo, ella era la que me la cuidaba como una segunda mamá, me la bañaba, le daba de comer, la cuidaba y todo eso y ahora actualmente ella ya entró a trabajar nuevamente y entonces me la cuida otra cuñada que es hermana de la señora pero trabaja los sábados y los lunes en una casa y esos días la cuida mi suegra”. (AI 1, 27 años).

¹³ Instituto de Seguridad Social de Trabajadores al Servicio del Estado.

Una trabajadora que apoya a su hija en el cuidado de su nieta manifestó que esa ayuda no es valorada como se espera. Sin embargo, es más poderosa la necesidad de contribuir a lo que ella cree que es correcto que la falta de reconocimiento por lo que hace:

“En mi caso, se ve como si fuera mi obligación, la verdad sí, soy honesta. Yo veía que mi hija, desde que tuvo a la niña, no valoraba lo que hacía por echarle la mano y siempre se le estuvo ayudando. Ahora con mi hijo siento igual y con mi nuera, siento como si fuera la obligación de uno cuidarles a los niños. Uno lo hace porque los quiere y los quiere cuidar, pero no creo que valoren eso. Lo hacemos porque queremos a los niños. Prefiero tenerlos yo a que estén en otra casa”. (AI 4, 59 años).

Contratar los servicios de una guardería privada o de una empleada

Cuando las mujeres cuentan con mayores ingresos prefieren llevar a sus hijos/as a una guardería privada, incluso teniendo acceso a servicios de cuidado como prestación laboral: “Todo tuvo que ser servicio privado [se refiere al cuidado infantil]. Con el dinero que me ofrecieron aquí, que era la mayor cantidad de dinero que yo jamás había recibido por ningún trabajo, dije: ya se acabaron mis problemas de dinero porque voy a ganar lo doble de lo que ganaba con las organizaciones [no gubernamentales]”. (AF 2, 35 años).

La contratación de una empleada doméstica fue la forma en que solucionó las dificultades

del cuidado y el trabajo doméstico una trabajadora independiente, como una elección para conciliar las responsabilidades familiares con el trabajo remunerado:

“Siempre tuve estos trabajos independientes. Desde cuando eran bebés mis hijos dejé de trabajar. Siempre he tenido la fortuna de encontrar una trabajadora del hogar que me ayuda a hacer los quehaceres del hogar y siempre han sido personas de mucha confianza que han estado conmigo durante años.” (Grupo focal mayores de 40 años).

Adaptar el trabajo remunerado a los requerimientos de cuidado

Un mecanismo al que tienden a recurrir las mujeres para cumplir con su rol de madres es la reducción de la jornada laboral, ya sea mediante trabajos de tiempo parcial o por horas, haciendo trabajos ocasionales o dedicándose a alguna actividad por cuenta propia. Estas opciones de flexibilización del trabajo remunerado suelen tener consecuencias negativas en términos de empoderamiento, porque se renuncia a un empleo formal con la consecuente pérdida de sueldo, prestaciones, experiencia, antigüedad y, en última instancia, de la autonomía económica. Es el caso de dos trabajadoras que decidieron dejar sus trabajos, una para dedicarle más tiempo a su hijo y otra por presiones de la pareja. La decisión de convertirse una en cuentapropista y la segunda en asalariada informal tuvo como resultado el deterioro del ingreso y la dependencia económica:

“Al año y medio de haber nacido mi hijo lo meto a la guardería del IMSS y lo único que yo veía es que no me quería separar de mi hijo y lo que quería hacer era trabajar en algo que no me implicara tiempo, porque en un trabajo es depender totalmente del tiempo que te otorgue la empresa, porque ya es el tiempo de la empresa. Empecé a hacer cositas tejidas y era así como que la prima me encargó una docena... y pasé a depender de mi papá. Ya no estaba con mi marido, me regresé a casa de mi papá con mi hijo y dependí de mi papá otra vez”. (CP 11, 33 años).

“Mi hermana la cuidaba recién nacida y luego la metimos a la guardería del Seguro Social. Entonces él [se refiere al esposo] me empieza a decir que ya no trabaje, que me dedique a la niña, a la casa. Y bien ingenua yo y bueno, me pareció perfecto y lo acepté. Desde chiquita he trabajado, desde que era niña, hasta que tuve a mi niña y cuando decidimos ya el punto de que no trabajo para mí fue totalmente un bloqueo, dejé de trabajar, ya no salía, fue totalmente dedicarme a mi niña al cien por ciento, algo a lo que no estaba acostumbrada, pues fue algo así como muy rápido, muy intenso. Decido otra vez yo salir, trabajar en la calle en ventas y es un cambio... En parte me gusta, porque es familiar, es algo con un poquito más de confianza y puedo crear mi propio horario principalmente por mi niña, porque en un trabajo fijo es una hora de entrada, una hora de salida, no hay días de por ejemplo si mi niña se me llega a enfermar, no puedo faltar tan fácil porque si faltas te corren”. (AI 1, 27 años).

El tránsito de un empleo formal a una actividad

por cuenta propia o como pequeña empresaria es producto de un acuerdo con la pareja, pero no por ello resulta en una menor autonomía económica para la mujer:

“En mi caso lo que sí pasó es que cuando nació Jeremías trabajaba en una oficina de Gobierno de 9 a 6 y sí me cuestioné los horarios y la remuneración y sí llegó un momento en el que negociamos: trabajo de 9 a 4. Pero llegó un momento en que no, o sea qué es lo que quiero yo. Yo no quiero que un día llegue mi suegro y me diga ‘qué crees, Jeremías ya gateó’ y yo, ah, me lo perdí; o ya dijo agua... Entonces dijimos: quizás tengamos que ajustar un poco el presupuesto, pero lo valoramos más como matrimonio. Fue más una decisión que tomamos en familia y yo renuncié y me quedé. También quedó muy claro que es importante que tú te desarrolles profesionalmente, entonces, si encuentras la manera de trabajar aunque sea por tu cuenta, con proyectos, con un proyecto a la vez”. (Grupo focal hasta 40 años).

Dos trabajadoras que durante toda su trayectoria laboral han sido asalariadas informales describen así sus estrategias para el cuidado de las hijas e hijos:

“Me levanto a las 5 y media de la mañana, preparo el desayuno, preparo a mi hija menor para que vaya a la escuela. La llevo a las 8 y 30 de la mañana y voy por ella a las 2 y 30 de la tarde; me dan permiso en el trabajo para recogerla, es muy cerca. La tengo conmigo en el sitio hasta las 6 de la tarde, a esa hora la llevo al cuarto y allí se queda hasta que yo regreso a las 10 de la noche, a esa hora ce-

namos y nos dormimos. Mi hija mayor también llega a esa hora. En las mañanas, después de dejar a mi hija, regreso a hacer la comida y la limpieza del cuarto en el que vivimos, el lavado de la ropa, de 9 de la mañana a la una de la tarde hago el trabajo de la casa". (A1 3, 50 años).

"Como no tenía quien cuidara a los niños, entonces opté por dejar de trabajar un tiempo en lo que también yo me adaptaba a ellos. Mi suegra me ayudaba, pero hubo dificultades porque un día sí me los quería ver y otro día me ponía peros. Pero a mí se me dificultaba mucho estar estirando la mano nada más para pedir dinero y hasta ahorita yo no me acostumbro a nada más estar esperando que me den. Yo siempre he trabajado y siempre he tenido lo mío, yo dispongo, yo hago y deshago. [...] Trabajé en una casa porque me daban facilidad de tener a uno de mis hijos ahí y al otro lo llevaba a la escuela, ya nada más trabajaba medio día y ahí sí duré con la señora como cuatro años". (A1 4, 59 años).

Finalmente, una pequeña empresaria se refiere a la importancia de adaptar sus negocios a las necesidades de crianza y cuidado de sus hijos:

"A mis hijos siempre los he criado conmigo porque he puesto negocios en etapas de la vida de ellos que digamos son difíciles: cuando están muy chiquitos hay que estar con ellos y llevarlos a la escuela, la comida, el desayuno". (Grupo focal mayores de 40 años).

Adaptar el cuidado a los requerimientos del trabajo remunerado

Igualmente es posible percibir variaciones en la condicionante laboral impuesta por la presencia de hijas e hijos, según sea la condición laboral misma de la mujer. Una pequeña emprendedora que gestiona su propio negocio de alquiler de lonas, sillas, mesas, loza y servicio de banquetes junto a su pareja, y que es madre de una pareja de gemelos (niña y niño) de 4 años, refirió así, en su entrevista en profundidad, la forma como soluciona el cuidado de sus hijos/as:

"Para ir a atender los servicios [de banquetes] dejo a los niños con alguna persona o si hay lugar para que estén con nosotros y que también ayuden, pues los llevamos... Si ellos quieren ir los llevamos o si se quieren quedar se quedan, pero cuando no hay con quien dejarlos te los tienes que llevar. Ya saben que vamos a trabajar y que no tienen que dar lata y que hasta que terminemos nos venimos todos. Estamos trabajando y ya saben dónde tienen que estar porque si no trabajamos no tenemos para los gastos, la leche, sus juguetes o lo que pidan". (E 6, 45 años).

Una asalariada formal testimonia en el mismo sentido:

"Cuando mi hijo era pequeño y todavía vivía mi esposo, lo llevaba a una guardería y a un jardín de niños privado, a pesar de que el papá quería que estuviera en una institución

pública. Después, cuando ya no pude pagar, me llevaba al niño a la oficina, dormía debajo del escritorio. Sin embargo cuando tenía 10 años ya no quería ir a la oficina, quería ser más independiente, así que se iba solo a la casa y allí se quedaba. Cuando tenía que ir a congresos, lo llevaba conmigo”. (AF 1, 51 años).

Una pequeña empresaria tenía un hijo pequeño cuando comenzó su negocio y posteriormente tuvo una hija. En la entrevista en profundidad relató la experiencia de cómo una mujer de trabajo sin posibilidades de contar con servicio de guardería, servicio doméstico o ayuda familiar, construyó las estrategias de cuidado que le permitieron mantenerse como trabajadora y cuidar a sus hijos/as:

“Yo me traía a mi hijo aquí a la papelería y tenía una cuna y una cosa para calentar el agua y me traía el termo con agua caliente y tenía una cosita por si se enfriaba: se conectaba y se ponía la mamila y se calentaba. Y tenía mamilas aquí, mamilas allá, cuando se acababan las de aquí me las llevaba y las desinfectaba... Me lo traía y en ratitos lo cargaba. Eso fue hasta los 10 o los 11 años. Iba a una escuelita chiquita que a los 2 años y medio te lo aceptaban. Iba de 9 a 12 y media. Tenía un tiempo para atender el negocio. Lo recogía a las 12 y media y me lo traía para acá, le daba de comer, le daba su lechita, le ponía un libro en la grabadora para que estuviera oyendo el libro y tenía unas cositas aquí para que se entretuviera y se quedaba dormido. Dormía una siesta como de dos horas y luego se despertaba y otra vez a cuidar al niño

y a atender a las personas. A las 8 de la noche cerraba la papelería, llegaba a la casa a las 8 y media, a bañar al niño, apapacharlo un rato, jugar con él un ratito y a las 10 ya se dormía él y yo también. Me despertaba a las 6 de la mañana para prepararlo, darle su mamila, darle su fruta, peinarlo y todo lo que requiere un hijo. Luego lo pasaba a dejar y de ahí me pasaba para acá... Yo seguía aquí de tiempo completo. Iba a dejar al niño ahí por el metro Zapata en una escuela que se llama Continental Americana. Entonces yo lo dejaba allá a las 8 de la mañana y me traía a la chiquita. Cuando él salía a las 2 de la tarde, una de las empleadas que me ayudaba aquí me lo recogía y me lo traía aquí a la papelería, porque yo me quedaba con la chiquita y aquí comíamos y estábamos hasta las 8 de la noche. Aquí hacíamos la tarea, aquí todo hasta la noche. Ellos crecieron prácticamente aquí... A veces teníamos que quedarnos hasta las 10 de la noche porque había que organizar cosas. A veces yo los bañaba aquí, en la papelería, porque, pues saliendo de trabajar a las 10 de la noche, pues a qué hora los voy a bañar. Ya los bañaba y ya los tenía viendo la tele un ratito y digo: y nada más acabo aquí, nada más empaco esto, y nada más lo otro y: ‘mamá, ya vámonos, ¿ya?’”. (E 7, 54 años).

Como se ha señalado, el grado en que las mujeres ven afectada su participación en el mercado laboral por la presencia de hijos e hijas varía según la edad de estos. Así, en la medida que los hijos e hijas crecen (y ya no es necesario ir a dejarlos/as y a buscarlos/as al colegio, se alimentan y se entretienen por sí

mismos/as y pueden quedarse solos/as en casa mientras la madre trabaja), tienden a disminuir las limitaciones y los obstáculos que las responsabilidades familiares implican para las mujeres trabajadoras.

Es el caso, nuevamente, de la empresaria dueña de una papelería, cuya dedicación a su hijo y su hija solo fue necesaria en el entorno directo de su lugar de trabajo hasta que el mayor tuvo una mínima capacidad de valerse por sí mismo:

“Hasta que mi hijo cumplió los 12 años y él ya podía irse a la casa, venía, comía, cargaba su mochila y se iba a la casa. Realmente esta-

mos muy cerca... se iba caminando y hacía la tarea. Él ya no quería estar acá porque decía que se sentía esclavizado, comíamos aquí, él se iba y yo me quedaba con la chiquita. Cuando él tenía 12 y la chiquita 6 –ella va a la escuela desde los 2 años y medio– era la misma rutina: se quedaba conmigo en la papelería porque era chiquita, hacíamos tareas y nos íbamos a las 8 de la noche”. (E 7, 54 años).

IV. Políticas públicas: problemas, demandas y propuestas

En los grupos de discusión y en las entrevistas, las mujeres se refirieron a los problemas que enfrentan en el ámbito laboral, a las políticas públicas, los programas o las acciones relacionados con los problemas identificados y se recogieron las propuestas. La mayoría de las mujeres entrevistadas y participantes en los grupos tiene una visión escéptica, crítica o negativa de las políticas, los programas y las leyes para favorecer la inserción laboral de las mujeres en condiciones de igualdad.

A continuación se hace referencia a los problemas identificados y las propuestas o sugerencias para solucionarlos.

Barreras al acceso al empleo y a los puestos directivos

En las entrevistas hubo alusiones a los obstáculos que enfrentan las mujeres para tener un empleo y para tener acceso a los puestos de decisión, es decir, a las restricciones impuestas de género. Se reconoce que si bien existen leyes para la igualdad entre mujeres y hombres, estas no se cumplen o son insuficientes. Una entrevistada destaca el hecho de que las normas de equidad de género no siempre sirven para impulsar efectivamente tal equidad, porque tienden a tener una expresión exclusivamente cuantitativa y no cualitativa:

“Algo que he visto, porque he estudiado la equidad de género, una de las áreas que estudiamos es la parte organizacional. Entonces muchas compañías cubren su cuota de género entre comillas, de qué tanto de mi plantilla son hombres y tanto son mujeres, sí, pero dime qué va pasando conforme sube la jerarquía. Yo te podría decir que en la gran mayoría lo cubren, si es un banco con las cajeras, secretarías, tal, tal y tal. A lo mejor pueden reportar sí tengo una cuota de tanto y tanto, sí pero en qué nivel jerárquico. Yo creo que no se tendría que hacer como favor sino buscar que se brinde la posibilidad de que ascienda el talento femenino; las mujeres tienen las capacidades pero muchas veces las empresas lo hacen muy difícil”. (E 3, 63 años).

Una trabajadora afirma que las leyes no se cumplen, por lo que sugiere la creación de mecanismos de vigilancia para su cumplimiento:

“Se requiere que haya vigilancia en el cumplimiento de las leyes; hay leyes pero no se cumplen. La ley contra la discriminación no es efectiva. La igualdad no es posible mientras haya diferencias entre mujeres y hombres, por ejemplo el trabajo en la casa implica un tiempo extra”. (AF 1, 51 años).

Se sugirió poner en práctica las cuotas para estimular la contratación de más mujeres en las empresas:

“Una medida a contraflujo al patriarcado, que sí existe, es la creación de cuotas laborales, que a equis fábrica se le tiene que exigir que el equis por ciento de los empleados de ciertos niveles sean mujeres. Que en cada empresa, en cada instancia federal, cultural, educativa, etcétera; yo creo que la imposición de cuotas suena horrorosa pero al final de cuentas beneficia”. (CP 2, 43 años).

Una entrevistada se refirió a las limitaciones que experimentan las mujeres con hijos/as en el medio universitario en el que ella trabaja y que configuran un entorno laboral discriminatorio:

“En la Universidad hay cosas muy feas para las mujeres, por ejemplo para obtener becas de posgrado, se supone que somos iguales hombres y mujeres, pero las mujeres están pidiendo que no se dé un trato igual a mujeres y hombres, porque es la edad reproductiva que se acaba y si yo me voy un año a tener un bebé y regreso a mis estudios, ya los señores se doctoraron cuando yo regresé, los señores no se tienen que ir para tener hijos. Las mujeres que no tienen hijos en la Facultad no tienen este tipo de objeciones, pueden terminar igual que un señor, tienen las mismas posibilidades de obtener una beca y el mismo monto de beca hombres y mujeres, nomás faltaba que en la Universidad no fuera así. El tema en la Universidad es que no puede ser lo mismo la edad para hombres y mujeres alegan las mujeres que han tenido hijos. Ellas

se retiran un tiempo para tener hijos y los señores siguen en el doctorado. Cuando ellas regresan ya no tienen derecho a ciertas cosas: a pedir una beca, a aspirar a una plaza para jóvenes porque si tengo 39 ya cumplidos estoy fuera, hombres y mujeres, y entonces una mujer que se salió a tener dos hijos pues tiene 41 y quieren que la edad no sea un tema de discriminación”. (AF 10, 60 años).

Otra entrevistada llamó la atención sobre lo que denomina la masculinización del discurso de las mujeres cuando llegan a puestos de decisión, por lo que considera que es necesaria la construcción de un discurso propio:

“México está en pañales, hemos tenido ciertas figuras femeninas que han logrado ciertos niveles públicos pero considero que todavía nos hace falta que la mujer tenga un discurso propio. Por momentos me parece que se masculiniza el discurso de la mujer en ciertos niveles altos políticos. Necesitamos construir un discurso propio más allá de la lucha constante en cuanto que los hombres son los malos y los malditos que finalmente son producto de la historia...”. (AI 7, 46 años).

Brechas salariales

Las diferencias salariales entre mujeres y hombres fueron mencionadas como una barrera para el logro de la igualdad y se enfatizó que las brechas salariales persisten a pesar de la formulación de leyes que se proponen la igualdad de género. Se propuso el establecimiento de salario igual para trabajo igual:

“En este país hay leyes que dicen que somos iguales pero las mujeres ganan mucho menos que los hombres haciendo el mismo trabajo. No es mi caso, te estoy hablando de estadísticas en general. Es brutal la cifra, las mujeres solo por ser mujeres ganan menos que un hombre haciendo el mismo trabajo y tienen que tener más, mucho más estudios las mujeres para estar igual que un señor que estudió la prepa. Ella tiene que tener doctorado y él prepa para que los vean iguales”. (AF 10, 60 años).

“Eso pasa hasta en Estados Unidos, por cada dólar que gana un varón las mujeres ganan 75 centavos de dólar. En México ignoro cuál sea el cálculo pero la brecha es tan evidente que creo que debe establecerse un pago igual al de un varón; yo creo que con eso sería suficiente. De hecho no se necesita más sino la justicia en un sentido y por otro lado sí el forzar un poquito socialmente pero para contrarrestar la tremenda desigualdad”. (CP 2, 43 años).

Las responsabilidades de cuidado limitan la plena participación laboral de las mujeres

En el curso de las entrevistas y en los grupos de discusión se constató que existe un amplio consenso sobre la carga de las responsabilidades domésticas y de cuidado como una fuente de tensiones para las mujeres trabajadoras y como un factor que limita sus opciones laborales:

“Las mujeres son las cuidadoras. Ahora hay cambios en la ley en la parte de paternidad, pero si nosotras no impulsamos el cambio en nuestros hogares, porque somos familia y tenemos que cooperar todos porque son nuestros espacios de convivencia, entonces no sirve”. (Grupos focales, hasta 40 años).

“Mientras las políticas no cambien para presionar al mercado laboral y a las políticas económicas, yo lo veo difícil”. (Grupos focales, hasta 40 años).

La identificación de los dilemas que enfrentan las trabajadoras no condujo a la expresión de demandas relacionadas con la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales; sin embargo, se mencionó que es necesario un mayor conocimiento de la realidad de las mujeres trabajadoras y se propusieron algunas medidas para el cuidado infantil y de otros miembros del hogar:

“Me parece que en términos de política pública habría que generar condiciones de igualdad para que las mujeres que se hacen cargo de cuidado de los hijos, de los enfermos, de la madre y el padre, pues tengan servicios de salud de muy buena calidad, guarderías, instancias de cuidado de familiares dependientes de ella de mucha calidad a bajo costo o sin costo, para que ellas pudieran un poco desligarse de esa carga y poderse dedicar más a tener un trabajo remunerado”. (AF 3, 40 años).

“Se necesita apoyo para las madres solteras: seguro social, guarderías con horarios amplios, convenientes para las que tenemos jornadas de trabajo de ocho horas. También se requiere que en las escuelas las maestras tengan mayor dedicación para que no dejen tanta tarea a los niños. Eso es una carga para las mamás. Se requiere que el Gobierno sepa mejor lo que necesitamos las mujeres, no se fijan bien, deberían investigar más, no se conoce cuál es nuestra realidad. También es necesario que nos faciliten una mayor preparación”. (AI 3, 50 años).

“La sociedad no está preparada para el cúmulo de adultos mayores que tenemos en ciernes y muchos que ya están siendo mayores; no tenemos las facilidades y cada vez menos tenemos los cuidados en casa, porque la familia trabaja, entonces se vuelve como con los niños”. (AI 7, 46 años).

Adicionalmente se exploraron diversas fórmulas, como las jornadas laborales específicamente diseñadas para las mujeres o facilidades para el cuidado de hijas e hijos en el lugar de trabajo:

“Para mí lo ideal sería un banco de horas, que yo pudiera establecer por objetivos, por metas lo que voy a hacer, para poder organizarme y tener preferencia por compartir con mi hijo”. (Grupos focales, mayores de 40 años).

“Con guardería y lactario en el mismo centro de trabajo”. (Grupos focales, hasta 40 años).

Asimismo se hizo referencia a los permisos o derechos de paternidad como una medida positiva pero que aún requiere vigilancia para su cumplimiento:

“No son permisos, son derechos... creo que les dan 10 días y sí se los están dando, creo que desde hace 3 o 4 años. A mí me parece bien. Aunque están checando que ellos sí estén en su casa y no lo tomen para estar de holgazanes, no me acuerdo en que ámbito es, si en el Gobierno o en el sector privado... presienten que los hombres son más aprovechados en ese aspecto y las mujeres sí nos dedicamos a los muchachitos. Aunque sí me he dado cuenta de que los

compañeros que han tomado su licencia de paternidad sí han estado con los hijos”. (AF 11, 49 años).

Necesidades de capacitación y formación para el trabajo

En las entrevistas se identificaron necesidades diferenciadas de capacitación y formación. Las trabajadoras de menor escolaridad requieren entrenamiento para aprender idiomas y a utilizar las nuevas tecnologías:

“Pues para empezar realmente una mujer necesita aparte de pláticas también algo de talleres. Por ejemplo, muchas mujeres no saben manejar la computadora y para poder uno aprender hay que pagar y pues muchas no tenemos computadoras; idiomas, inglés, por ejemplo, ahora lo veo con mi cuñada quiere mi sobrino que le ayude con su tarea pero no sabe inglés ni sabe usar la computadora, cómo les ayudamos si no sabemos el punto. Yo tuve un poquito más de estudio, pues ahí voy y aparte de que también en el trabajo aprendí a manejar la computadora pero no sé otro idioma aparte del normal que es el español. Aparte, se requieren muchas más oportunidades para la mujer porque la mujer siempre es secretaria, se necesita que la mujer ya sea más abierta para otras actividades. Que los trabajos sean mixtos, que no sea tan femenil o tan varonil”. (AI 1, 29 años).

Los estudios de mercado, la asesoría en el diseño de espacios y en la identificación de proveedores son algunos de los requerimientos de las pequeñas empresarias de baja escolaridad:

“El Gobierno debería darnos una instrucción, asesorarnos, porque las mujeres que tenemos un negocio no tenemos grandes estudios, entonces pienso que podría asesorar, informar, instruir dónde consigues las cosas, como una orientación. También estudios de mercado, cómo diseñar el lugar, el espacio para que sea más adecuado. A lo mejor a ti te parece bien eso pero a lo mejor hay alguien que tiene una visión diferente y dice: ‘oye pon esto acá o esto acá’; o sea, alguien que te dé una chispa de ideas que pudieras aprovechar”. (E 7, 54 años).

En las empresarias de mayor escolaridad y mayor nivel de ingresos también se identificaron necesidades de formación:

“Se requiere formación y no quiero decir que no la haya porque cualquiera se puede meter al IPADE¹⁴ a estudiar, pero sí falta ver de qué manera se acerca o promueve esta formación empresarial porque cometes errores en tus empresas por no tener la formación adecuada como empresaria, en esta parte, en lo administrativo, entonces se necesita ver de qué manera acercar, propiciar que las escuelas de negocios y demás doten de esos conocimientos con flexibilidad y demás porque te equivocarías menos en los negocios”. (E 2, 63 años).

Crédito con tasas preferenciales para las pequeñas empresas

Algunas de las emprendedoras entrevistadas se refirieron a la falta de crédito como un factor que limita la permanencia de los pequeños nego-

cios, por lo que sugieren medidas que faciliten el acceso al crédito con tasas preferenciales:

“Como empresaria tener acceso a créditos con tasas preferenciales porque los créditos se te vuelven lastre. Todavía tengo ahorita deudas por cubrir de créditos de cuando estaba con mucho trabajo pero siempre los clientes, en este camino que te digo, te van tardando los pagos, entonces en algún momento tú tienes que financiar tu flujo; entonces eso como empresaria, el que hubiera, no a fondo perdido porque entonces el Gobierno se vuelve un papá sobreprotector, sino con tasas preferenciales, eso me habría ayudado como empresaria”. (E 3, 63 años).

“Créditos más accesibles y facilidad en los impuestos también. Sí debería de existir un poquito de consideración, porque somos las que batallamos y las que jamás abandonamos a los hijos”. (E 4, 65 años).

Desprotección de las trabajadoras por cuenta propia y asalariadas

Las asalariadas informales y las trabajadoras por cuenta propia, conscientes de la precariedad de su situación laboral, se refirieron a la desprotección en la que desarrollan sus actividades: no tienen acceso a los servicios de salud ni a las prestaciones de las que gozan las asalariadas formales:

“Las que trabajamos independientes no tenemos ni un seguro social, ni una pensión a futuro”. (Grupos focales, mujer menor de 40 años).

“No tienes oportunidad a futuro”. (Grupos focales, mujer menor de 40 años).

¹⁴ Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas.

Una trabajadora asalariada informal, de 59 años, empleada en un molino de nixtamal (lugar donde se elabora la harina para hacer tortillas, que es básica en la alimentación mexicana). A pesar de que trabaja desde hace 22 años en su actual empleo, no tiene ninguna protección social:

“Gano \$1.150 a la semana (aproximadamente 70 dólares), ya tengo dos años con ese sueldo. Antes ganaba \$1.000 a la semana. Siento que es poco lo que nos pagan, sobre todo porque no tenemos ninguna garantía. No tenemos seguro social y si nos enfermamos corre por nuestra cuenta. Si faltamos nos descuentan el día o lo pago con mi descanso, si no quiero que me descuenten lo pago con mi día de descanso. No tenemos garantías, no tenemos seguro social y honestamente me da miedo llegar a tener un accidente ahí porque no creo que me paguen. Las dos ocasiones que me han operado no me han dado mi salario normal, me lo recortan. La primera vez que me enfermé estuve casi un mes y me daban poquito y la segunda semana, igual. No me pagaban mi semana completa, me dieron permiso para descansar pero no me daban el pago completo”. (AI 4, 59 años).

Se mencionó que es necesario que el Gobierno implemente algunas medidas de inclusión de las asalariadas informales y las cuentapropistas a los servicios de salud y a la seguridad social.

Falta de oportunidades laborales para las mujeres mayores

Las mujeres mayores de cuarenta años, por su parte, tienden a sentir que las políticas públicas no favorecen ni impulsan la posibilidad de que mujeres mayores puedan integrarse al mercado laboral.

“El Gobierno no sabe que no nos dan trabajo”. (Grupo focal, mayores de 40 años).

“En ningún lado nos dan oportunidad de trabajar”. (Grupo focal, mayores de 40 años).

“La ayuda que da el Gobierno son del Programa ‘65 y más’ y mientras en ese tiempo...”. (Grupo focal, mayores de 40 años).

“No se contrata a mayores de 40 años y si se hace es solamente por honorarios”. (AF 1, 51 años).

Se insistió en la necesidad de medidas gubernamentales que favorezcan la inserción laboral de las mujeres del tramo de 40 a 65 años de edad. Se sugirió que se establezca en las empresas privadas la obligación de ampliar las edades de contratación. Asimismo se aclaró que el Programa “65 y más”, Programa Pensión para Adultos Mayores, que atiende a las personas adultas mayores de 65 años, no es de inserción laboral sino de apoyo monetario para las mujeres mayores.

En las entrevistas hubo referencias a las ventajas de contar con las prestaciones a las que tienen derecho las empleadas del sector público. Se destacaron las ventajas del sistema de seguridad social al que tienen acceso las empleadas públicas y que deberían ser replicadas para las trabajadoras de las empresas privadas. Se hizo notar que las medidas de las empresas suponen que las mujeres tienen total disponibilidad de su tiempo para dedicarse al trabajo remunerado, ignorando las restricciones relacionadas con el trabajo no remunerado y de cuidado:

“En el sector público, dentro de una empresa pública las mujeres tienen cuidados maternos en el ISSSTE y tienes incapacidad cuando tu hijo se enferma, eso podría ser muy buena opción en el IMSS. Solo existe en el ISSSTE, el IMSS no lo tiene. En el ISSSTE ya ni siquiera compruebas que estuviste hospitalizado o que tu hijo estuvo. Por el lado de las empresas deberían de ser más flexibles, el hecho de que seas mamá no implica que tú no trabajes bien o que no des el cien por ciento”. (AF 4, 27 años).

Por su parte, una abogada asalariada formal también valora positivamente y pone como ejemplo las condiciones laborales que le proporciona el marco legal correspondiente a una trabajadora del sector público sindicalizada (esta última condición fue alcanzada por trabajadores y trabajadoras de la repartición pública en la que ella trabaja recién en noviembre de 2014). Al serle preguntado en la entrevista en profundidad qué derechos había adquirido como mujer sindicalizada, señaló:

“Seguridad social, 10 días económicos al año. También tengo vacaciones que son dos periodos de 10 días cada uno dos veces al año. De enero a junio de 10 días y de julio a diciembre los otros 10 días. Está también lo del bono de género que son como \$2.000 para todas las mujeres sindicalizadas. Servicio de salud en el ISSSTE. Vales de \$1.350 (aproximadamente 85 dólares), cuando es diciembre más el aguinaldo. También el fondo de ahorro que nos dan una vez al año, ese era de \$10.000 al año. Ahorita ya tenemos el apoyo de cuando fallece un familiar directo, te apoyan con algo de dinero que te dan... y siete días. El dinero del día de la madre son \$500 pesos, el dinero del Día del

Niño ya no me corresponde porque es para menores de 11 y mi hijo tiene 17; estos bonos solo son para compañeras que están sindicalizadas”. (AF 11, 49 años).

Finalmente, es preciso mencionar el desconocimiento casi generalizado de las participantes de los grupos focales y de las entrevistadas acerca de las instituciones públicas responsables de las políticas laborales y de las políticas para la igualdad entre mujeres y hombres.

V. Conclusiones

En la investigación se comprueba que la creciente inserción laboral de las mujeres es resultado de profundos cambios sociales, culturales y económicos. Los resultados del estudio cualitativo muestran los siguientes aspectos que es preciso enfatizar y que tienen relación con esos cambios.

a) Las mujeres atribuyen al trabajo remunerado significados positivos, independientemente de la categoría ocupacional en la que se emplean, de la evolución de sus trayectorias laborales y de los obstáculos que han enfrentado para ingresar y permanecer en el mercado laboral. El trabajo remunerado se asocia con las ideas de independencia, autonomía, realización personal y seguridad económica y con los sentimientos de admiración y respeto por las mujeres trabajadoras. Actualmente las mujeres de todas las posiciones sociales difícilmente conciben su vida sin el trabajo remunerado y no se ven a sí mismas como cuidadoras de tiempo completo. Las más jóvenes están dispuestas a postergar la maternidad en función de su desarrollo profesional. Las mujeres trabajadoras que perciben bajos ingresos ven su trabajo como una condición necesaria de subsistencia propia y de los hijos e hijas, por ello tienden a valorarlo positivamente y no están dispuestas a abandonarlo a pesar de las restricciones y sacrificios que les puede representar.

b) Las motivaciones de las mujeres para ingresar por primera vez en el mercado laboral son principalmente tres: la búsqueda de la inde-

pendencia económica, la necesidad económica de la familia de origen y la realización de las aspiraciones vocacionales y profesionales. Los factores que inciden en las razones para la búsqueda del primer trabajo dan cuenta de vastas diferencias sociales que existen entre las mujeres trabajadoras, a saber: el nivel de ingresos del hogar; el nivel educativo al que han tenido acceso (que se asocia directamente con el ingreso del hogar); las ideas, creencias y valores sobre el trabajo remunerado y no remunerado del entorno familiar y social; y las aspiraciones personales de desarrollo profesional. La mayoría de las mujeres iniciaron su vida laboral en empleos temporales, de bajos salarios y desempeñando trabajos para los que se requería poca calificación. Tanto en la inserción inicial como en la evolución posterior de la trayectoria laboral de algunas trabajadoras, el impulso de la familia de origen fue determinante para su desarrollo profesional.

c) Las trayectorias laborales de las mujeres trabajadoras ponen en evidencia las restricciones, intrínsecas e impuestas que enfrentan, en muy diversos grados, todas las trabajadoras. En la continuidad y discontinuidad de las trayectorias laborales juegan un papel determinante las restricciones intrínsecas entre las que destacan: las transiciones familiares asociadas al matrimonio, la separación y la viudez y el nacimiento, la crianza y el cuidado de los/las hijos/as. Estos eventos tienen una influencia crucial en las decisiones de las mujeres respecto a su permanencia en el

empleo. En los discursos de las trabajadoras se puso de manifiesto que la participación de mujeres en la esfera laboral no se corresponde con la de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado. En definitiva, la persistencia de la división sexual del trabajo en el hogar tiene una fuerte influencia en las actividades remuneradas de las mujeres.

Asimismo, la persistencia de la imagen de las mujeres como mano de obra complementaria y como ingreso secundario del hogar actúa contra su empoderamiento económico. Los ingresos que aportan las mujeres al hogar han dejado de ser complementarios en la mayoría de los casos estudiados, incluso se detectaron situaciones en las cuales las mujeres tienen un ingreso mayor al de sus parejas y que ha dado lugar a cambios en la división del trabajo en el hogar e, incluso, en las relaciones de poder en la pareja. La presencia de la pareja y las actitudes de esta respecto al trabajo remunerado de las mujeres incide en las trayectorias laborales de las trabajadoras con mayor o menor intensidad, dependiendo del grado de sumisión o independencia de las mujeres. En dichas decisiones se manifiestan las tensiones entre el trabajo remunerado y de cuidado, situaciones que para muchas mujeres son excluyentes o de difícil resolución. En algunos casos el apoyo y la empatía de la pareja facilitan la permanencia de las mujeres en el empleo e, incluso, el cambio hacia posiciones de mayor poder. Las restricciones impuestas de género más frecuentes a las que se refieren las trabajadoras se relacionan con la preferencia de los empleadores por los hombres, la cual se asocia

directamente con la discriminación por razones de embarazo y la presencia de hijos/as pequeño/as.

d) Las mujeres trabajadoras encaran el dilema –ausente en las trayectorias laborales masculinas– de la compatibilización de las responsabilidades familiares y las laborales, en un contexto de insuficiencia o inexistencia de políticas de conciliación con enfoque de género. Las diferencias en las estrategias de conciliación desarrolladas por las mujeres se asocia a la categoría ocupacional en la que se encuentran empleadas, al acceso a servicios de cuidado como parte de las prestaciones laborales, a su nivel de ingresos y a las ideas sobre el cuidado de los/las hijos/as.

Se identificaron las siguientes estrategias de conciliación: acceso al servicio de instituciones públicas de cuidado infantil; distribución de las responsabilidades familiares con la pareja; apoyo de las redes familiares, abuelas, suegras y hermanas; contratación de servicios privados de guardería o de una empleada; adaptación del trabajo remunerado a los requerimientos de cuidado y adaptación del cuidado a los requerimientos del trabajo remunerado. El hecho de que la conciliación de la vida laboral y las responsabilidades familiares continúe siendo “un asunto de mujeres” se relaciona en parte con la persistencia de las creencias sobre las aptitudes y la mejor preparación de las mujeres para el cuidado y con las limitadas medidas dirigidas a los hombres para fomentar la redistribución del trabajo no remunerado y la co-responsabilidad en el cuidado. En no pocos casos fue

posible corroborar que las estrategias para armonizar ambos aspectos implican la elección de opciones laborales más desfavorables y precarias. Es decir, las necesidades de armonización suelen tener efectos adversos al empoderamiento económico de las mujeres.

e) En lo que compete a las necesidades y demandas y las políticas públicas, los principales problemas identificados por las mujeres asociados a las restricciones intrínsecas de género se centraron en las responsabilidades de cuidado que limitan sus opciones de empleo. En los discursos no se expresó con claridad la demanda de políticas de conciliación y políticas laborales dirigidas expresamente a las mujeres para combatir la discriminación y las desigualdades de género.

Las restricciones impuestas de género identificadas se refieren a las barreras al acceso al empleo, en particular las asociadas a la discriminación por embarazo, que se expresa en prácticas ilegales como los exámenes de embarazo para obtener un empleo o la rescisión de contrato. Asimismo, la presencia de hijos/as pequeños/as que, según los/las empleadores/as comprometen o disminuyen el buen desempeño laboral de las mujeres es otra práctica frecuente; la discriminación por edad como impedimento, ya sea para el cambio de trabajo o para la reinserción laboral, fue mencionada como una restricción que perjudica a las mujeres de mayor edad y restringe sus opciones ante un futuro de dependencia y pobreza. El acoso sexual fue mencionado por no pocas mujeres como una barrera para permanecer en el empleo, ya que generalmente la trabajadora es

la que resulta desfavorecida en caso de recurrir a la protección legal a la que tiene derecho. Otra restricción se expresa en el impedimento o dificultad para lograr un ascenso o para tener acceso a puestos de decisión, debido, según se señaló, a los prejuicios respecto a las mujeres en los puestos de poder. En el mejor de los casos, logran tener puestos directivos, principalmente en las empresas privadas, después de mostrar sus habilidades y capacidades y su disposición a adaptarse a largas jornadas de trabajo sin ninguna interferencia familiar. Las brechas salariales entre mujeres y hombres fueron mencionadas principalmente por las asalariadas formales como una práctica discriminatoria que es necesario erradicar.

Se identificaron algunas medidas para el empoderamiento de las mujeres como el acceso al crédito a tasas preferenciales y un régimen fiscal que facilite el desarrollo y la permanencia de las microempresas; la capacitación para trabajadoras con bajos niveles educativos y las asesorías para un mejor desarrollo de los pequeños negocios: estudios de mercado, identificación de canales de comercialización o diseño de espacios, por ejemplo.

Finalmente, no se puede omitir el limitado conocimiento sobre las instituciones gubernamentales responsables de las políticas laborales y de igualdad de género que tienen la mayoría de las mujeres que fueron parte de esta investigación. Se constata que la presencia gubernamental en la vida personal y laboral de las mujeres es muy limitada o nula.

Esta situación plantea un desafío para las instancias gubernamentales, federales y locales, ante el cual deben responder mediante la implementación de acciones de difusión y conocimiento de sus obligaciones, atribuciones, políticas, programas y acciones para la igualdad de género.

Para las mujeres trabajadoras el desafío consiste en colocar el tema de la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales en la agenda pública y en la agenda gubernamental. Esta tarea requiere la vinculación con organizaciones de la sociedad civil capaces de colocar los problemas de las mujeres trabajadoras en la agenda gubernamental.

Propuesta para una tipología de trabajadoras

Las historias laborales desde la inserción inicial y su evolución hasta la situación laboral actual muestran diferencias relevantes entre las trabajadoras de cada una de las categorías ocupacionales en las que se basa el estudio. Las restricciones intrínsecas e impuestas de género explican las desigualdades entre mujeres y hombres prevalecientes en el mercado laboral mexicano; si a estas se añaden las “restricciones de clase” se cuenta con una variable que explica, además, las diferencias sociales entre las mujeres de cada categoría ocupacional. En este apartado se hace una propuesta de tipología de trabajadoras que consiste en analizar su nivel de empoderamiento según su posición social y categoría de ocupación, tomando como base la información de las entrevistadas. En el Cuadro 4 se ilustra la multiplicidad de situaciones y diferencias sociales entre las trabajadoras mediante una matriz de doble entrada

que considera la intersección del nivel educativo como indicador de la posición social, y la categoría ocupacional. Al anotar en cada intersección el tipo de ocupación o actividad que realizan las trabajadoras, se observa que se agrupan en cada categoría ocupacional una amplia variedad de ocupaciones y situaciones laborales. Por ejemplo, entre las asalariadas formales se ubica una empleada de limpieza con educación media completa y una gerenta de una empresa de seguros, con estudios universitarios.

Como señala Kabeer (2012), la relevancia del tipo de empleo se relaciona con su potencial para el empoderamiento económico de las mujeres. Cabe suponer, por consiguiente, distintos niveles de empoderamiento económico entre la empleada de limpieza y la gerenta de la empresa de seguros. Las diferencias estarían dadas por: a) el nivel de ingresos que obtienen por su trabajo, sustancialmente menor en el caso de la empleada de limpieza; y por b) su capacidad de agencia tanto en su medio de trabajo como en el hogar. En el caso que se analiza, el puesto directivo de la gerenta de seguros le permite una mayor capacidad de agencia en su lugar de trabajo. Sin embargo, en lo que toca el aporte de ingresos al hogar y la toma de decisiones sobre el destino de dichos ingresos, dos dimensiones potenciadoras del empoderamiento económico, se puede afirmar que las situaciones de ambas trabajadoras son equiparables. La propuesta de tipología plantea analizar cada grupo de trabajadoras según posición social y categoría ocupacional, con la finalidad de establecer sus niveles de empoderamiento económico.

Cuadro 4. Trabajadoras entrevistadas según categoría ocupacional, edad, nivel educativo y tipo de ocupación.

Entrevistadas		1. Categoría ocupacional				
		Asalariadas formales	Asalariadas informales	Cuentapropistas	Emprendedoras	TOTAL
		13	8	11	7	39
2. Edad						
Hasta 40 años		6	3	5	2	16
Mayores de 40 años		7	5	6	5	23
3. Nivel de educación / Posición social		4. Tipo de ocupación o actividad				
Posición social baja	Analfabeta	-	-	Vendedora de dulces en la calle.	-	1
	Básica completa/ Media incompl.	-	Empleada doméstica. Despachadora de un sitio de taxis. Despachadora de un molino.	Vendedora de ropa. Vendedora de dulces en puesto ambulante. Vendedora de abarrotes y alimentos.	Servicios de lavandería. Servicio de alquiler de sillas y mesas y banquetería. Dueña de una papelería. Cocinera y dueña de restaurante.	9
Posición social media	Media completa	Empleada de limpieza en un condominio.	Vendedora de videos en puesto ambulante	Traductora y vendedora de productos sanitarios. Artesana, vendedora de ropa tejida. Peluquera.		5
	Educ. técnica/ profesional	Empleada de limpieza en una escuela pública. Contadora de una empresa privada, Gerenta de una empresa de seguros. Coordinadora de proyectos en oficina pública.	Empleada de empresa de productos de belleza. Secretaria de una ONG. Vendedora de un puesto de ropa. Responsable de proyectos de apoyo a migrantes en ONG	Vendedora de artículos de papelería. Maestra de inglés y repostera. Directora de teatro y escenografía. Diseñadora de ropa.	Contadora, dueña de una ferretería. Diseñadora de ropa. Investigadora de mercados.	7

Entrevistadas		1. Categoría ocupacional				TOTAL
		Asalariadas formales	Asalariadas informales	Cuentapropistas	Emprendedoras	
		13	8	11	7	
2. Edad						
Hasta 40 años		6	3	5	2	16
Mayores de 40 años		7	5	6	5	23
3. Nivel de educación / Posición social		4. Tipo de ocupación o actividad				
Posición social alta	Universitaria completa e incompleta	Contadora de una empresa privada. Enfermeras en salud pública. Empleada administrativa en oficina de Gobierno. Vigilante de empresa privada. Asistente médica.				13
	Posgrado	Técnica académica de Universidad pública. Relatora derechos humanos en oficina de Gobierno.	-	-	-	2

Bibliografía

KABEER, Naila (2008). *Mainstreaming Gender in Social Protection for the Informal Economy*. London: Commonwealth Secretariat.

KABEER, Naila (2012). *Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and Enterprise Development*. School of Oriental and African Studies, UK. SIG Working Paper 2012/1. Ottawa: IDRC-DFID.

NEGRETE, Rodrigo y Marcela Eternod (2011). *Informalidad y género*. México D.F.: INEGI. Disponible en http://www.inegi.org.mx/eventos/2011/Encuentro_genero/doc/18-06S4-01Negrete-Eternod-INEGI.pdf

WHITEHEAD, Anne (1979). "Some Preliminary Notes on the Subordination of Women", in *IDS Bulletin*, vol.10, n o 3, pp. 10-13.

Anexos

1. Guía de grupos focales

1. Datos de las participantes (Breve cuestionario personal con contenidos básicos, antes del inicio de la sesión):

- Nombre
- Edad
- Estado civil
- Nivel educacional
- Composición familiar (ídem)
- Número y edades de hijos e hijas, enfermos/as/o discapacitados/as
- Ocupación
- ¿Es asalariada? ¿Cuenta con contrato y prestaciones?
- ¿Trabaja por su cuenta? ¿Tiene empleados/as o trabajadores/as a su cargo? ¿Son familiares? ¿Reciben un salario y prestaciones?
- Lugar de trabajo
- Horas de trabajo diario. Días por semana

2. Discusión grupal

- Presentación y consignas para el trabajo en el grupo.
- Temas de indagación (formular preguntas neutras en un lenguaje comprensible y cercano a las participantes).

1. Significados y concepciones ligados al trabajo remunerado. Diferencias para hombres y mujeres. Razones que motivan esas diferencias. Ingresos propios: cómo se manejan en las familias y su relación con grados de autonomía y toma de decisiones personales y familiares.

¿Qué piensan acerca de las mujeres que trabajan fuera del hogar para percibir un ingreso? ¿Hay diferencias entre hombres y mujeres? ¿Por qué?

¿A qué dedican sus ingresos? ¿Quién decide sobre ellos?

2. Expectativas de los padres hacia los hijos y las hijas en el pasado (generación de sus padres). Aspiraciones actuales hacia las nuevas generaciones. Autoridad y poder en la familia, cómo se distribuían antes y se distribuyen ahora y razones. Los cambios en las imágenes y modelos de

varones y mujeres. A qué se atribuyen, cómo se los valora. Expectativas sobre cambios en el futuro. ¿Cómo pensaban nuestros padres y madres sobre el trabajo pagado de las mujeres? ¿Cómo lo vemos para nuestros hijos e hijas? ¿Cómo ha cambiado la imagen de las mujeres y su autoridad en las familias? ¿Cómo será en el futuro?

3. Hay personas o instituciones que apoyan los cambios y otras que quisieran que las cosas vuelvan a ser como antes. Impresiones, actitudes y sentimientos que despiertan unas y otras. ¿Cuál es la actitud de los hombres? Reacciones de las parejas (novios, maridos) sobre el trabajo de las mujeres. ¿Qué personas buscan cambios para que las mujeres sean más independientes económica y socialmente? ¿Quiénes prefieren las cosas como eran antes o como son ahora?

4. ¿Quién debe cuidar a los niños y niñas en los primeros años? ¿Cuál es el cuidado ideal? ¿Qué pasa cuando las madres o padres tienen otras actividades o trabajos? ¿Quién se encarga del trabajo doméstico? ¿Quién puede reemplazarlos y qué responsabilidad deberían tomar el Estado, las empresas, otras personas de la familia?

5. Facilidades y limitaciones que encuentran las mujeres en el trabajo remunerado. Obstáculos que deben superar. Reparto de las tareas domésticas y el cuidado de los/las hijos, personas enfermas, familiares mayores. Cómo lo hacen habitualmente, de quién reciben ayuda (redes familiares o de vecinos/as, jardín maternal, persona contratada, compañero).
¿Qué facilidades encuentran las mujeres para desempeñar su trabajo remunerado? ¿Qué obstáculos?

6. Experiencias con las parejas: conflictos, tensiones, negociación. Tipo de relación idealizada. ¿Qué conflictos, tensiones o respaldo han obtenido de sus parejas para realizar un trabajo remunerado? ¿Y de los hijos e hijas?

7. Tipo de trabajo ideal: asalariado, por cuenta propia, en cooperativa; en la casa, fuera de la casa (dónde); formal (registrado), informal; tiempo parcial, tiempo completo. ¿Razones?
¿Cuál es la forma de trabajo ideal para poder compatibilizar el trabajo del hogar y el trabajo remunerado? ¿Por qué? ¿Cómo sería su ideal?

2. Información de las participantes en los grupos focales

Cuadro A 1. Datos de las participantes en los grupos focales, por categoría ocupacional

Grupo Focal 1. Tramo de edad: 41 a 66 años. 11 participantes. 30 de junio de 2015.								
Nº/ Categoría	Edad	Estado civil		Total hijas e hijos	Tipo de hogar	Escolaridad		Situación laboral
		Con pareja	Sin pareja			Años de estudio	Nivel	Profesión/ Ocupación
Categoría: Asalariada formal								
G-AF1	46	Casada	Soltera	2	Nuclear	12	Bachillerato	Plomera
G-AF2	41			0	Unipersonal	17	Maestría	Economista-Empleada
G-AF3	58	Casada	Soltera	3	Nuclear	12	Técnico	Secretaría
G-AF4	42			1	Monoparental	19	Licenciatura	Economista-Empleada pública
G-AF5	40	Casada		1	Nuclear	17	Licenciatura	Psicóloga/Gerenta de Ventas
Categoría: Cuentapropista								
G-CP1	61	Casada	Viuda	3	Nuclear	12	Preparatoria	Servicio de Comidas
G-CP2	66			2	Unipersonal	6	Primaria	Venta alimentos
G-CP3	57		Soltera	2	Unipersonal	6	Primaria	Masajista
G-CP4/*	32	Casada		2	Nuclear	12	Carrera técnica	Ventas cosméticos
Categoría: Emprendedora								
G-E1	42	Unión libre	Divorciada	2	Extendido	16	Licenciatura 2º	Administradora/Venta de ropa
G-E2	50			2	Extendido	11	Secundaria	Estilista

Grupo Focal 2. Tramo de edad: 26 a 40 años. 9 participantes. 7 de julio de 2015.								
Nº / Categoría	Edad	Estado civil		Total hijas e hijos	Composición del hogar	Escolaridad		Situación laboral
		Con pareja	Sin pareja			Años de estudio	Nivel	Profesión / Ocupación
Categoría: Asalariada formal								
G-AF1	40		Soltera	0	Nuclear	16	Licenciatura	Pedagoga/Empleada pública
G-AF2	40		Soltera	0	Unipersonal	19	Maestría	Admin./Empleada sector privado
G-AF3	35		Soltera	0	Unipersonal	19	Maestría	Rel. Internac./Empleada pública
G-AF4	28		Soltera	0	Nuclear	17	Licenciatura	Abogada/Empleada sector privado
G-AF5	26		Soltera	0	Nuclear	12	Carrera técnica	Administración/Secretaria
G-AF6	36	Casada		2	Nuclear	20	Doctorado	Socióloga/Empleada pública
G-AF7	39	Casada		2	Nuclear	21	Especialidad	Cirujana/Empleada pública
Categoría: Asalariada informal								
G-AI 1	36	Casada		2	Nuclear	19	Maestría	Asesora independiente
Categoría: Cuentapropista								
G-CP1	37		Soltera	0	Unipersonal	16	Licenciatura	Comunicóloga-Atiende su cafetería

* Esta participante solicitó integrarse a este grupo debido a que no podía asistir al Grupo 2 correspondiente a su edad.

3. Guía de entrevistas en profundidad

1. Datos de la entrevistada

Nombre:
Edad:
Ocupación:
Estado civil:
Composición familiar: unifamiliar, nuclear, extensa, madre soltera o sin pareja, con hijos e hijas, otra
Nivel educacional (hasta qué grado estudió y número de años de estudio):
Número de hijos y edades: Número de hijas y edades:
Comentarios sobre la situación y entorno de la entrevista: <i>(por ejemplo: las condiciones y el lugar en el cual se realiza la entrevista, la disponibilidad de tiempo de la entrevistada).</i>
Observaciones:

2. Historia familiar y distribución de roles en la familia actual. División sexual del trabajo

Tiempo total de la entrevista: Máximo 1 hora y 30 minutos

- **Historia familiar (5 min.):** Composición de la familia de origen. Distribución de tareas y división sexual del trabajo en la familia de origen. Distribución de espacios (doméstico-público) y tiempos (trabajo remunerado-trabajo no remunerado-recreación) entre hombres y mujeres. Distribución de la toma de decisiones en la familia por edad y por sexo. Ideales de masculinidad y feminidad, lo que se considera un comportamiento y actividades apropiadas para mujeres y para hombres. Expectativas con relación al futuro de los hijos e hijas (por ejemplo: expectativas de la familia en el ámbito educativo, profesional; diferencias entre mujeres y hombres).

NOTA: Identificar los modelos e ideales de género transmitidos por la familia.

- **Situación familiar actual (10 min.):** Composición de la familia: ¿quiénes son los integrantes de su familia actual? Cambios a partir de la incorporación o salida de integrantes (por ejemplo: si algún hijo o hija vive por su cuenta, o si formó una pareja). Preguntar qué actividades realizan los distintos integrantes (por ejemplo: estudian, trabajan, estudian y trabajan, están desempleados/as o buscando trabajo, se dedican al trabajo doméstico y de cuidado, o están retirados/as o jubilados/as). Preguntar cuáles son las rutinas cotidianas de las y los integrantes de la familia y cómo se distribuyen las tareas domésticas y de cuidado. ¿Quién hace qué, y cuánto tiempo? ¿Cuántas personas dependientes hay en la familia?

Ideas sobre lo que las mujeres y los hombres deben o no deben hacer (estereotipos de género). Distribución de la toma de decisiones (por ejemplo: quién decide cómo se gasta el dinero, quién decide sobre una compra importante, a qué escuela van niñas y niños, quién estudia y quién no). Aspiraciones y expectativas respecto de los hijos e hijas de la entrevistada. Preguntar cómo quiere que sea la vida de las hijas e hijos, el futuro, a qué aspira, qué espera, qué le gustaría para ellas y ellos.

NOTA: Identificar la persistencia o ruptura con respecto a los modelos de género aprendidos en la familia de origen y si la entrevistada hace referencia a los cambios en esos modelos.

3. Historia laboral y desempeño en el trabajo remunerado (TR). (20 min.)

• **Historia laboral de la entrevistada (10 min.)**¹⁵ Motivos para la inserción laboral. Preguntar si la decisión de tener un empleo se debe a razones económicas familiares, a un cambio de estado civil, a los deseos de tener un ingreso, de ser independiente, de realizar sus aspiraciones profesionales. Desempeño en distintos trabajos. Cambios de trabajo y motivos de esos cambios. Investigar si se relacionan con modificaciones de la situación personal (por ejemplo: de estado civil o cambios en la familia, o por aspiraciones personales –como tener mayor autonomía y mayor ingreso– y profesionales: por considerar que tiene más oportunidades de aprender o desarrollarse en su especialidad, oficio o profesión). Dificultades y apoyos en los diferentes trabajos. ¿Qué apoyos ha tenido por parte del empleador o la empleadora para conseguir un trabajo? ¿Qué obstáculos ha encontrado para tener un trabajo: internos (personales, familiares), del mercado y las empresas (por ejemplo: la preferencia por trabajadores hombres porque no requieren licencias de maternidad), de la situación socioeconómica general del país? Identificar los períodos de desempleo y las razones.

• **Situación actual con respecto al trabajo remunerado (10 min.)** Tipo de ocupación o actividad que desempeña, lugar donde trabaja, horario. Preguntar si tiene contrato, en caso afirmativo qué tipo de contrato tiene, temporal o indefinido; y si tiene acceso a prestaciones y seguro social. En el caso de las trabajadoras por cuenta propia: tipo de actividad y lugar donde la desarrolla, por ejemplo en la calle, en un centro comercial, en su casa, etc. Tiempo de traslados. Razones de elección del trabajo actual. Identificar cómo obtuvo el trabajo actual (por ejemplo: mediante amistades, por anuncios en el periódico, recomendaciones de algún jefe o jefa, redes de contactos, etc.). Ventajas y desventajas del trabajo actual, qué obstáculos debe enfrentar. ¿Cómo considera su horario, su salario y el trato que recibe en el lugar de trabajo? ¿Cuáles son sus planes y expectativas sobre su desempeño futuro como trabajadora?

• **Si está en pareja y/o si tiene hijos/as: (5 min.)** ¿Cómo influyó la pareja en la elección del trabajo actual?, ¿Cuáles son los conflictos o problemas con la pareja relacionados con el hecho de que ella tiene un trabajo remunerado? ¿Qué negociaciones y acuerdos ha tenido que hacer? ¿Cómo influyeron los hijos e hijas y otros miembros del hogar en la elección del trabajo actual? Conflictos, negociación y acuerdos con los hijos e hijas y demás miembros del hogar.

¹⁵ Si la entrevistada ha tenido muchos trabajos evitar entrar en muchos detalles para que esta parte no lleve demasiado tiempo. Resumir.

4. Valoración del trabajo remunerado (TR). (10 min.)

- **Expectativas** sobre el trabajo ideal: ¿cuál sería el trabajo ideal para usted? (Por ejemplo: un trabajo con horario flexible, con prestaciones que favorecen a las mujeres, bien pagado, con un salario fijo, con acceso a capacitación y ascensos). Factores que limitan su acceso al trabajo ideal: ¿qué obstáculos tiene para obtener ese trabajo ideal? (Por ejemplo: el bajo nivel educativo o la falta de estudios, factores que influyeron en el tipo y nivel de estudios que tiene, la falta de oportunidades para ella en particular y/o para las mujeres en general).
- **Significados** y valores asociados con el trabajo remunerado: ¿qué le parece que las mujeres trabajen para obtener un ingreso? El hecho de tener un trabajo ¿qué significa para usted, con qué lo relaciona o asocia? ¿Qué ventajas tiene para usted ser una mujer trabajadora? (Por ejemplo: desarrollo personal y profesional, satisfacción, más valoración como mujer y como trabajadora, mayor capacidad de negociación en la familia y en el ámbito público (puede ser en alguna agrupación a la que pertenezca o incluso en el lugar de trabajo), la posibilidad de decidir cómo usa su tiempo, mayor libertad, independencia, la disponibilidad de ingresos propios, etc.). Destino de los ingresos: ¿cómo los usa, en qué gasta su dinero, puede ahorrar? Similitudes y diferencias entre mujeres y hombres: ¿las mujeres y los hombres gastan el dinero en las mismas cosas? ¿Qué diferencias hay?
- **Éxito** en la actividad laboral/económica: ¿se considera una mujer exitosa en el trabajo? Significados, valores y actitudes asociados al éxito: ¿Qué es el éxito para usted? Indagar con qué se asocia el éxito.

5. Trabajo remunerado (TR) y no remunerado (TNR) por sexo. (10 min.)

- **Significados** asociados al cuidado de las personas dependientes de la familia y a las tareas domésticas: ¿qué piensa de los quehaceres domésticos que realizan mujeres y hombres en la casa? ¿Y del cuidado de niñas y niños o de personas enfermas y ancianas? ¿Quién suele cuidar a esas personas? Uso del tiempo por sexo (trabajo doméstico, trabajo de cuidado y trabajo remunerado): ¿en qué actividades usan más tiempo las mujeres en la casa? ¿Y los hombres? ¿Qué piensa de la forma en que las mujeres y los hombres usan el tiempo? ¿Las responsabilidades familiares y el trabajo en el hogar dificultan la realización del trabajo remunerado?
- **Mecanismos de conciliación entre TR y TNR.** Descripción de las estrategias para conciliar ambos trabajos: ¿cómo se organiza para llevar a cabo sus actividades en el trabajo y al mismo tiempo

hacer los dos trabajos, el de la casa y el de sus actividades, para tener un ingreso? ¿Piensa que las mujeres tienen actualmente más facilidades para trabajar en comparación con las generaciones anteriores (las madres y abuelas)? ¿Qué ha cambiado, qué no ha cambiado? ¿Cuáles serían para usted los mejores arreglos o acuerdos entre las y los integrantes de su hogar para distribuir su tiempo entre el trabajo doméstico y de cuidado y el trabajo para tener un ingreso?

- **Modelos ideales y distancia con la realidad.** ¿Qué le gustaría que su familia hiciera para facilitar sus actividades en la casa y en el trabajo? ¿Qué esperaría del empleador o la empleadora o la empresa? ¿Qué espera del Gobierno?

6. Entorno socioeconómico actual. (10 min.) (Cómo es percibido por la entrevistada)

- **Circunstancias y políticas sociales y económicas** que favorecen u obstaculizan el acceso al trabajo remunerado y al cuidado en el contexto actual del país. (Cómo influye la situación económica y social en las decisiones laborales). Para el caso de las trabajadoras por cuenta propia referirse a: a) las circunstancias que favorecen u obstaculizan su trabajo por cuenta propia y b) el acceso a un empleo de mejor calidad, es decir, con salario y prestaciones.

- **Medidas que contribuyen u obstaculizan el desempeño laboral de las mujeres.** Acceso a políticas, programas o medidas para el cuidado de hijas e hijos. ¿Conoce algunas leyes, programas o medidas que favorecen el trabajo de las mujeres? (Por ejemplo: servicio de guarderías, leyes relacionadas con el permiso de maternidad y la protección del trabajo de las mujeres después de tener una licencia de maternidad; leyes o medidas contra la discriminación). ¿Qué obstáculos enfrentan las mujeres para trabajar? (Por ejemplo, dificultades provenientes del empleador para tener un trabajo por ser mujer). Para las trabajadoras por cuenta propia las dificultades no provienen de un/una empleador/a sino de otros factores. Indagar sobre las dificultades para desarrollar sus actividades. ¿Conoce alguna institución de Gobierno que tenga programas o servicios específicos para las mujeres trabajadoras? ¿Tiene alguna experiencia personal favorable o desfavorable relacionada con las leyes, los programas o los servicios orientados a favorecer el trabajo remunerado de las mujeres?

- **Expectativas y demandas** hacia el Estado, el sector privado y los integrantes de las familias. ¿Cuáles piensa que son las necesidades de las mujeres en general para obtener un mejor trabajo y/o para conservarlo? ¿Cuáles son las necesidades tuyas como trabajadora? ¿Qué debería hacer el Gobierno para favorecer el trabajo de las mujeres? ¿Qué deberían hacer los/las empresarios/as? ¿Qué deberían hacer los miembros de la familia para facilitar el trabajo de las mujeres?

4. Información de las participantes en las entrevistas en profundidad

Cuadro A 2. Información de las trabajadoras entrevistadas, por categoría ocupacional

Nº / Categoría	Edad	Estado civil		Total hijas e hijos	Tipo de hogar	Nivel Educativo		Profesión / Ocupación
		Con pareja	Sin pareja			Años de estudio	Nivel	
Categoría: Asalariada formal								
AF1	51		Viuda	1	Monoparental	16	Licenciatura	Lic. Puericultura-Gerenta empresa de seguros
AF2	35		Soltera	0	Nuclear	17	Licenciatura	Lic. Rel. Internac. Empleada Gobierno D.F.
AF3	40	Unión libre		1	Nuclear	20	Maestría	Abogada/Maestría D. Rural-Empleada pública
AF4	27	Casada		2	Compuesto	16	Licenciatura	Contadora-Empresa privada
AF5	29		Soltera	0	Compuesto	16	Licenciatura	Contadora-Empresa privada
AF6	28	Casada		1	Nuclear	16	Licenciatura	Enfermera-Empleada Salud pública
AF/	52	Casada		2	Compuesto	16	Licenciatura	Enfermera-Vigilante en empresa privada
AF8	53		Viuda	3	Compuesto	9	Secundaria	Empleada de Limpieza Condominio
AF9	47	Unión libre		3	Nuclear	9	Técnico	Asistente de Limpieza Esc. pública
AF10	60		Soltera	0	Unipersonal	20	Maestría	Psicóloga-Téc. Académica Univ. Pública
AF11	49		Soltera	3	Extendida	17	Licenciatura	Abogada-Empleada pública
AF12	47	Casada		2	Nuclear	16	Licenciatura	Enfermera-Empleada pública
AF13	36		Soltera	0	Compuesto	16	Licenciatura	Administración/Asistente médica-Salud pública

Nº / Categoría	Edad	Estado civil		Total hijas e hijos	Tipo de hogar	Nivel Educativo		Profesión / Ocupación
		Con pareja	Sin pareja			Años de estudio	Nivel	
Categoría: Asalariada informal								
AI 1	27		Separada	1	Compuesto	12	Preparatoria	Vendedora de videos-
AI 2	22		Soltera	0	Nuclear	15	Licenciatura Inc.	Puesto ambulante Vendedora de ropa-
AI 3	50		Separada	2	Monoparental	8	Secundaria Inc.	Estudiante de Derecho Despachadora-Sitio de Taxis
AI 4	59	Casada		2	Compuesto	9	Secundaria	Encargada/Despachador Molino de semillas
AI 5	40	Casada		0	Nuclear	11	Secundaria	Técnica Educ. Empleada Empresa arts. de belleza
AI 6	53		Soltera	3	Compuesto	6	Primaria	Empleada doméstica-Casa particular
AI 7	46		Soltera	1	Nuclear	16	Licenciatura	Politóloga-Desarrollo proyectos para migrante en ONG
AI 8	5		Soltera	1	Nuclear	16	Técnico	Secretaria-Trabajo administrativo y contable en ONG
Categoría: Cuenta propia								
CP 1	21	Unión libre		2	Extendido	13	Preparatoria incompl.	Comerciante-Venta de ropa
CP 2	43		Soltera	0	Unipersonal	16	Licenciatura	Directora de teatro- Escenógrafa.
CP 3	35		Soltera	1	Nuclear	12	Preparatoria	Traductora y vendedora de prod. sanitarios
CP 4	37	Unión libre		3	Nuclear	12	Secundaria	Comerciante-Venta de dulces
CP 5	58		Viuda	1	Compuesto	12	Secretariado	Comerciante-Papelería
CP 6	54	Casada		3	Compuesto	9	Secundaria	Comerciante-Abarrotes
CP 7	28	Casada		2	Nuclear	0	Analfabeta	Comerciante ambulante
CP 8	50		Divorciada	1	Compuesto	14	Preparatoria	Confeción y venta de prendas tejidas
CP 9	59		Soltera	0	Unipersonal	12	Preparatoria	Peluquera Comunicóloga
CP 10	33		Separada	1	Compuesto	16	Licenciatura	Comerciante-Diseño y venta de ropa
CP 11	46	Casada		2	Nuclear	12	Técnico	Maestra de ingés y comerciante-Venta galletas

Nº / Categoría	Edad	Estado civil		Total hijas e hijos	Tipo de hogar	Nivel Educativo		Profesión / Ocupación
		Con pareja	Sin pareja			Años de estudio	Nivel	
Categoría: Emprendedora								
E 1	55		Soltera	2	Unipersonal	16	Licenciatura	Diseñadora. Diseño y venta de ropa Lic. C. de la Información
E 2	63	Casada		2	Nuclear	18	Maestría Inc.	Empr. de inv. de mercados
E 3	40	Casada		4	Nuclear	9	Secundaria	Empresa de lavado de ropa
E 4	65		Viuda	4	Compuesto	12	Contadora	Contadora-Dueña de una ferretería
E 5	29		Soltera	2	Nuclear	11	Preparatoria Inc.	Dueña de un restaurante vegetariano
E 6	45	Unión libre		2	Nuclear	9	Secundaria	Negocio de alquiler sillas, mesas. Banquetes
E 7	54		Separada	2	Monoparental	6	Primaria	Dueña de una papelería y arts. de regalo

Total de entrevistadas: 39