

Entre estereotipos

Trayectorias
laborales de
mujeres y hombres
en Colombia

*Diana Esther
Guzmán Rodríguez*

Annika Dalén



DOCUMENTOS 6

DOCUMENTOS 6

Entre estereotipos

Trayectorias laborales de mujeres y hombres en Colombia

*Diana Esther Guzmán Rodríguez
Annika Dalén*

Diana Esther Guzmán Rodríguez Coordinadora de investigaciones de Dejusticia
y profesora de la Universidad Nacional.

Annika Dalén Investigadora asociada de Dejusticia.

Documentos Dejusticia 6

ENTRE ESTEREOTIPOS:

trayectorias laborales de mujeres y hombres en Colombia

Este trabajo se desarrolló gracias al apoyo de Open Society Foundations, a través de su *International Women's Program*.

ISBN: 978-958-58309-1-2 versión digital

© Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad, Dejusticia
Carrera 24 N° 34-61, Bogotá, D.C.
Teléfono: (57 1) 608 3605
Correo electrónico: info@dejusticia.org
<http://www.dejusticia.org>

El presente documento es un primer producto que hace parte de una investigación más amplia titulada "Discriminación de género en el mercado laboral colombiano". Dicha investigación tiene como propósito fundamental identificar y caracterizar las grandes brechas que existen entre una normatividad relativamente avanzada, que pretende proteger a las mujeres y promover su inserción al mercado laboral, y la realidad de exclusión y discriminación que estas enfrentan. Esta investigación la hemos elaborado con el apoyo financiero de la Embajada de los Países Bajos y de OSF Mujeres.

Este texto puede ser descargado gratuitamente en <http://www.dejusticia.org>

Revisión de textos: María José Díaz Granados

Preprensa: Marta Rojas

Cubierta: Alejandro Ospina

Bogotá, noviembre de 2013

Contenido

Introducción	7
Un acceso con restricciones	13
Una vez adentro: un mundo de diferencias	19
Cómo se configuran las brechas	20
En la conciliación del cuidado y el trabajo remunerado	28
La toma de decisiones sobre el trabajo: los traslados	38
Reflexiones finales	42
Referencias	47

Introducción

En los últimos años las mujeres han accedido masivamente al mercado laboral formal en Colombia. De hecho, desde el año 1982, y hasta el 2002, se incrementó en treinta puntos la tasa global de participación femenina, pasando de 37 al 57% (Pineda, 2009). Como resultado, hoy las mujeres están presentes en casi todos los espacios del mercado laboral, desempeñando cargos de diversa jerarquía y naturaleza. Este parece ser entonces un avance significativo en relación con el acceso de las mujeres a recursos productivos y a las garantías que representa participar en el mercado laboral formal.¹

No obstante, las mujeres siguen enfrentando peores condiciones laborales que los hombres, e incluso más dificultades para acceder a trabajos bien remunerados. Así, por ejemplo, como lo muestran múltiples investigaciones en la materia, sigue habiendo una brecha salarial entre hombres y mujeres, que no ha sufrido cambios significativos en los últimos veinte años (Hoyos, Ñopo y Peña 2010). De esta forma, aunque las mujeres tengan niveles educativos incluso superiores a los hombres, así como responsabilidades similares en el empleo, y luego de corregir por cualquier otro posible factor explicativo, sigue habiendo una brecha salarial importante entre unos y otras, que se expresa en que los hombres tienden a tener mejores sueldos que las mujeres (Badel y Peña, 2010). Además, ellas siguen teniendo tasas de desempleo más altas que las de los hombres en todos los niveles laborales.

Teniendo en cuenta que los indicadores son consistentes en señalar que las mujeres enfrentan peores condiciones laborales, en este documen-

¹ Estas garantías incluyen, por ejemplo, la existencia de un salario mínimo legal y la estabilidad en el empleo cuando se trata de contratos de trabajo.

to exploramos cuáles son las principales diferencias en las trayectorias laborales de hombres y mujeres. Nuestro objetivo es aportar en la comprensión de un fenómeno particularmente interesante que se configura a partir de la experiencia de las personas en la esfera laboral en virtud del cual, aunque el marco normativo internacional y nacional garantizan la igualdad formal y real entre hombres y mujeres, en la práctica estas últimas reciben múltiples tratos diferenciados que pueden llegar incluso a constituir discriminación, y siguen estando excluidas de diversos escenarios laborales.

Para abordar el análisis, nuestro presupuesto conceptual de partida es que el género es un elemento constitutivo de las relaciones desiguales de poder que se configuran en el mercado laboral y en los espacios de oficina y, por tanto, es una variable central que contribuye a configurar las trayectorias laborales de las personas y las experiencias vitales en torno al trabajo. En este sentido, entendemos por género la construcción social de la feminidad y la masculinidad,² que ayuda a constituir las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen a los sexos, y que aparece como una “forma primaria de relaciones significantes de poder” (Scott 1990).³ En esa medida, el género está asociado con la construcción de interpretaciones y símbolos sobre lo que significa tener determinadas características sexuales biológicas y las consecuencias que eso tiene en la vida social. Por ello, a partir de él se establecen normas informales sobre cómo deben comportarse las personas. Además, dado que por medio del género se articula el poder, incide en la manera como este último se construye.

De esta forma, el género se expresa en todos los aspectos de la vida social e individual y es vinculado con las prácticas sociales, como la división sexual del trabajo que les asigna cierto tipo de tareas a las mujeres y otras a los hombres, y las organiza jerárquicamente (Scott 1990; Viveros

2000).⁴ Dicha división impacta en la forma como se estructura el mercado laboral, pues en virtud de ella le son asignados ciertos roles a las personas, y se mantienen relaciones desiguales de poder en torno a dichos roles (Celiberti y Mesa 2009; Scott 1990; Viveros 2000).

Así, la división sexual del trabajo separa el mundo en las esferas productivas, que son dominadas por los hombres, y reproductivas, que son asignadas a las mujeres. Y aunque cada vez más las mujeres ingresan a la esfera productiva, todavía lo hacen manteniendo simultáneamente la carga de cuidado, y a través de los roles productivos más asociados a lo que se considera el deber ser femenino, es decir, el cuidado y la feminidad. En todo caso, la conciliación de estas dos esferas solo se formula como problema social a partir de esta incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo y es, por tanto, relativamente reciente y poco desarrollada (Bergallo y Gherardi 2008; Celiberti y Mesa 2009; Salvador 2007).

A través de este acercamiento al mercado laboral ponemos en cuestión la naturaleza asexuada que tiende a asignarse al concepto trabajo en las ciencias sociales y asumimos que en el mismo hay relaciones de poder a través de las cuales se construyen realidades y normas informales a las que están sujetas las personas en razón del género. Esto permite entender por qué, por ejemplo, a las personas con identidad de género diversa, al transgredir el deber ser construido socialmente, le son vedados múltiples espacios laborales e incluso son excluidas de varias esferas del mundo del trabajo. Así mismo, permite entender por qué la inserción masiva de las mujeres al mundo laboral ha implicado la reconfiguración de ciertas normas al interior del mismo, pero ha mantenido una especie de división del trabajo y códigos culturales que perpetúan la exclusión de las mujeres.

Desde el punto de vista metodológico, en este trabajo optamos por un acercamiento cualitativo a la construcción de trayectorias laborales. Estas las entendemos como el proceso o el recorrido de las personas en el mundo laboral, construido a partir de múltiples factores que se crean, mantienen o transforman en el tiempo. Una trayectoria laboral no es solamente producto de decisiones estratégicas de carrera, sino también de factores externos a las personas, tales como la configuración del mercado laboral y elementos socioeconómicos de las y los individuos, así como

2 Así, el género aparece como una categoría analítica que permite distinguir entre las características biológicas asociadas al sexo, y las construcciones culturales y sociales que se construyen en contextos específicos en torno a dichas características.

3 La historiadora Joan Scott señala que el concepto género se puede dividir en dos partes, que tienen una conexión integral, pero que deben distinguirse analíticamente. El género comprende i) un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos; ii) una forma primaria de relaciones significantes de poder (Scott 1990).

4 Si bien esta investigación toma su punto de partida en la categoría analítica de género, entendemos que esta siempre se entrecruza con otras construcciones sociales y culturales, tales como raza y clase, y de este modo se generan situaciones particulares de dominación y exclusión.

también prescripciones sociales y representaciones de género que regulan las relaciones sociales (Arango y Viveros 1996; Longo 2009; Mauro 2004). Por eso, nos preguntamos cuáles son los factores que juegan en la configuración de la experiencia de hombres y mujeres en su paso por el mundo del trabajo, y en particular cómo se articulan las decisiones estratégicas de los individuos con las relaciones familiares y las normas laborales.

Para construir las trayectorias laborales nos centramos entonces en las experiencias de hombres y mujeres en su paso por el mercado laboral. Para ello, llevamos a cabo entrevistas semiestructuradas en tres ciudades del país: Bogotá, Barranquilla y Pasto. Esto nos permite centrarnos en las dinámicas del mercado laboral formal urbano, a partir de ciudades con características sociales, demográficas y culturales diferentes. La muestra a partir de la que trabajamos tiene un diseño estratificado, pues identificamos ciertas características de las personas por entrevistar, que nos permitieran contar con información representativa de diversos espacios del mundo laboral; para esto definimos como variables relevantes el sector de trabajo,⁵ la jerarquía en la empresa y el tener hijos/as a cargo. Así, entrevistamos hombres y mujeres que estuvieran trabajando en el sector de producción y en el de servicios, en cargos tanto de mando como subordinados. Dentro de estos cuatro perfiles, además, identificamos personas que tuvieran hijos/as y otras que no. Todas ellas debían tener al menos cinco años en el mercado laboral, bien sea con contrato laboral o de prestación de servicios. La selección de los entrevistados no la hicimos de manera aleatoria, sino por disponibilidad, hasta lograr representatividad por las variables definidas.⁶ En total llevamos a cabo 109 entrevistas con hom-

5 Nos concentramos en personas del sector secundario y terciario, dejando por fuera el primario, es decir, el extractivo, pues nuestra muestra estaba pensada para el trabajo urbano.

6 Con el fin de acceder a personas con estas características, recurrimos a empresas que nos facilitaron ingresar a sus instalaciones para realizar las entrevistas. Así, buscamos empresas de los sectores señalados, y dentro de ellas procuramos contar con igual proporción de personas en puestos directivos y en puestos subordinados, que tuvieran las otras características señaladas. Esta forma de acceder a los entrevistados puede generar un sesgo, pues seguramente las empresas que nos brindaron acceso son aquellas que consideran que cumplen con las normas laborales y que no cuentan con graves problemas de discriminación, por lo que las empresas en la muestra pueden no ser totalmente representativas de los empleados del sector privado colombiano en las tres ciudades de la investigación, sino ejemplos de buenas empresas. En todo caso, dado que las entrevistas indagaban por las trayectorias laborales, y no solo por la experiencia

TABLA 1.
Distribución final de las entrevistas realizadas

	Bogotá	Barranquilla	Pasto	Total
Mujeres	29	22	18	69
Hombres	22	9	9	40
Total	51	31	27	109

bres y mujeres en las tres ciudades. La distribución final de las entrevistas realizadas puede resumirse en la tabla 1. Aunque intentamos tener igual representación de hombres y mujeres, en general fue más fácil acceder a mujeres, en especial en las ciudades de Barranquilla y Pasto.

Teniendo en cuenta que se trata de un acercamiento cualitativo, y que existen algunos sesgos posibles en la selección de la muestra, los resultados que presentamos aquí no pretenden ser representativos de todo el mercado laboral formal urbano. Por ello, nuestros hallazgos no se formulan como afirmaciones generalizables, sino como hipótesis fundadas en evidencia empírica, que requerirían ser profundizadas en estudios posteriores. Los resultados que presentamos resultan relevantes en la medida en que contribuyen a construir conocimiento sobre cómo se desarrollan las trayectorias laborales de hombres y mujeres, que ha sido hasta ahora un tema poco analizado en Colombia, y porque aportan al entendimiento sobre cómo juegan las construcciones de género en dichas trayectorias.

El documento tiene tres partes principales. La primera describe cuáles son los factores que influyen en el acceso al mercado laboral, pues esto puede afectar los otros elementos de las trayectorias en la medida en que puede limitar ciertas posibilidades de desarrollo laboral. La segunda presenta un acercamiento a las principales realidades que enfrentan los hombres y las mujeres una vez están dentro del mercado del trabajo. En este sentido, destacamos tres aspectos que los suelen afectar de manera diferenciada: la asignación de los salarios, la forma como concilian el trabajo remunerado con el de cuidado y los cambios de trabajo. En la última parte incluimos algunas conclusiones sobre los principales hallazgos incluidos en este documento.

con los empleadores actuales, este posible sesgo puede verse atenuado.

Un acceso con restricciones

Las personas que logran acceder a un empleo dentro del mercado laboral no parecen hacerlo simplemente por una decisión autónoma y estratégica. Además de las razones económicas, que a veces pueden condicionar su decisión sobre cuál empleo buscar o aceptar, parecerían existir otros factores que afectan el acceso al mercado laboral. Así, por ejemplo, las entrevistas nos permitieron identificar que existen todavía trabajos reservados para mujeres y otros para hombres. En efecto, para algunos puestos las empresas parecen buscar y contratar personas de determinado sexo. Por ejemplo, encontramos casos de mujeres que reconocieron haber llegado a su trabajo actual, o a alguno anterior, por clasificados o anuncios de Internet en los que se solicitaban mujeres que pudieran desempeñarse como recepcionistas. Pero al mismo tiempo, hay cargos que parecen vedados para ellas. Así, algunas empresas manifestaron no contratar mujeres para ciertos cargos, como los denominados 24-7, es decir, aquellos puestos, generalmente operativos, en los que se exige trabajar por turnos porque se requieren personas las 24 horas del día, los 7 días a la semana. Así lo indicó un hombre con un cargo ejecutivo, en una empresa en Bogotá:

En una época contrataba gente para trabajar. Era siete por 24. Por supuesto prefería hombres para la noche que mujeres. Una mujer saliendo a las 2 de la mañana es más susceptible a que le pasen cosas.¹

El solo hecho de que existan cargos reservados para hombres y otros para mujeres sugiere la persistencia de una división sexual del trabajo en la forma como se estructura el mercado laboral formal en las ciudades. Esta sería una restricción importante para el desarrollo de las trayectorias labo-

¹ Hombre de 61 años con un cargo directivo en Bogotá.

rales, pues haría que las personas solo puedan acceder a ciertos cargos, dependiendo de su sexo. Incluso cuando el requisito no se haga explícito en las convocatorias o los anuncios de vacantes, estas ideas estarían presentes en los procesos de selección para algunos cargos, lo que puede dificultar sus posibilidades de acceder a ciertos puestos que parecen situarse por fuera de lo percibido como común y adecuado para su género.

Estas lógicas parecen también interiorizarse y constituirse en criterios de autoexclusión en las decisiones que toman las personas para acceder a un empleo. Así, encontramos que en algunos casos la exclusión de ciertos cargos se da por una decisión propia que se funda en la internalización de esas ideas que fundamentan la consideración de que ciertos cargos son para hombres y otros para mujeres. En algunos casos, incluso cuando la convocatoria no restringe el cargo para unos u otras, la persona no se presenta por considerar que no es algo que le correspondería desempeñar. Esto lo sugiere, por ejemplo, la entrevista con una mujer de Bogotá, en la que señala que para su cargo, el de recepcionista, no se presentan hombres porque se tiene la percepción social de que es solo para mujeres:

El cargo era para secretaria recepcionista. Fue con solo mujeres. El aviso decía se requiere secretaria recepcionista. Entonces pues no. Casi los hombres para ese cargo no van.²

Además, cuando una persona logra irrumpir en esos espacios reservados para las personas de otro sexo, parecen ser mal percibidos por sus colegas. Esto ocurriría especialmente en aquellos cargos en los que debe compartir con una mayoría conformada por personas del otro sexo. Por ejemplo, una mujer de 36 años que se desempeña como jefa de sistemas e Internet cuenta que experimenta muchos cuestionamientos de parte de sus compañeros de trabajo por el hecho de ser una mujer en un área mayoritariamente masculina. Ella considera que este continuo cuestionamiento se hace más profundo por el hecho de ser la única mujer jefa de sección:

Sobre todo piensan que porque uno es mujer entonces no va a rendir igual que ellos porque de pronto hay que cargar o hay que agacharse a hacer instalaciones. Incluso es algo curioso pero cuando hay reuniones aquí de todos los jefes de sistemas de las unidades soy la única mujer. Todos los demás son hombres.³

² Mujer de 35 años con un cargo administrativo en Bogotá.

³ Mujer de 36 años con un cargo directivo en Pasto.

La pregunta que surge es cuáles son las ideas y los conceptos que fundamentan esa división y asignación de ciertos trabajos. Qué es lo que hace que algunos puestos no sean universales y se reserven para hombres o para mujeres. Al respecto, las palabras de los entrevistados parecen especialmente relevantes para entender los imaginarios que promueven las divisiones y exclusiones. Así, por ejemplo, una mujer profesional en Bogotá señala que las mujeres acceden a cargos que requieren menos esfuerzo físico, pues para llevarlos a cabo son más apropiados los hombres:

Ahora, si ve uno afuera o en otro tipo de trabajo, pienso que sí, hay trabajos que son de hombres, otros que son de mujeres, te exigen fuerza o una cantidad de habilidades que o tienen más ellos o tiene más uno por ser mujer. Pero yo lo veo más por el tipo de trabajo que porque se hable de discriminación. [...] Cuidar niños, todo lo que tiene que ver con cuidar enfermos lo hace más fácil una mujer que un hombre... organizaciones de eventos, relaciones públicas.⁴

Esto devela un primer imaginario asociado a la forma como se configura el género, en virtud del cual a los hombres le son asignados los roles relacionados con la fuerza. Esta idea hace que sean preferidos para trabajos físicos, para los que se les considera mejores que las mujeres, como los cargos operativos y de carga. Aunque esto pueda fundarse en ciertas características físicas de unos y otras, lo cierto es que está atravesado también por una construcción cultural por la cual las mujeres han sido excluidas de las actividades que les permitan desarrollar su fuerza física. Además, esta constituye casi una exclusión de partida, que no admite tomar en consideración las reales capacidades de las mujeres para las labores específicas que tendrían que desempeñar.

De igual forma, hay otros imaginarios que sustentan la asociación de las mujeres con ciertas labores. Uno de ellos es la idea de que son más delicadas, pacientes y detallistas, por lo cual serían mejores desempeñando labores que requieren de precisión manual. Así lo sugiere un hombre directivo en Bogotá:

Para la planta fundamentalmente son hombres. Sin embargo, nosotros manejamos una serie de procesos complementarios y en ese proceso tenemos bastantes mujeres. Te lo pongo en estos términos. Esas labores que son de detalle, de paciencia, quizás

⁴ Mujer de 46 años con un cargo profesional en Bogotá.

son las que quien mejor desempeño ha mostrado han sido las mujeres.⁵

Pero tal vez el imaginario más fuerte es el que se funda en la belleza y la amabilidad. En este sentido, habría una idea generalizada de que las mujeres tienen mejores condiciones para desempeñar labores en las que deben atender al público, porque tienen una mejor apariencia y ofrecen un rostro más amable. En este sentido, serían preferidas para cargos de relaciones públicas, e incluso para algunos cargos de ventas, pues en ellos la imagen constituye un elemento central.

Yo pienso que a mujeres toda la vida, les ven mucho el físico, la actitud, la forma de expresarse. Eso es como lo que más le ven a las mujeres porque finalmente a los hombres los quieren como para cargos más ya de estar escondidos, en cambio finalmente las mujeres son prácticamente la imagen de una empresa, generalmente. Entonces por eso les buscan esas características.⁶

Este imaginario sería percibido por algunos hombres como una desventaja para ellos. En efecto, algunos entrevistados manifestaron que las mujeres, especialmente las más bonitas, tienen más facilidades para acceder a trabajos y ventajas comparativas frente a sus pares del sexo masculino. En palabras de un hombre con un cargo administrativo de Pasto:

Antes es una desventaja [ser hombre]. A las mujeres las escogen más fácil. Siempre casi escogen a las mujeres aquí como para ventas y todo eso, pues en mi área.⁷

Dicha ventaja laboral, sin embargo, tiende a ser ilusoria. Dado que este imaginario se fundamenta en una lógica patriarcal y heteronormativa que coloca a las mujeres en una posición de servicio a los hombres, realmente relega sus capacidades laborales e intelectuales a un segundo plano, y reproduce construcciones sociales que las han excluido y discriminado. Así, incluso si facilita la entrada al mundo del trabajo, luego dificulta el acceso a cargos de responsabilidad y decisión, para los que estos atributos no son indispensables, y contribuye a situarlas en condiciones de vulnerabilidad acentuada frente a algunas formas de acoso, incluido el sexual. Además, es un imaginario que resulta excluyente incluso para las propias

⁵ Hombre de 47 años con un cargo directivo en Bogotá.

⁶ Mujer de 26 años con un cargo administrativo en Bogotá.

⁷ Hombre de 21 años con un cargo administrativo en Pasto.

mujeres, pues aquellas que no cumplen con ciertos estándares de belleza quedarían por fuera de los privilegios asociados a esta.

Esta lógica de construcción de espacios laborales reservados para hombres o para mujeres es además binaria. Esto es, o se es lo uno o lo otro, y por ello, quienes se salen de ese binarismo son aún más excluidos. Este es el caso de las personas que tienen una identidad de género diversa. Para ellos suelen estar vedados tanto los cargos reservados para hombres como los reservados para mujeres. De hecho, como lo muestran algunas investigaciones en la materia, terminan confinados en ciertos trabajos, muy reducidos, que suelen tener menos garantías laborales.⁸ Así, están especialmente presentes en labores de cuidado estético y en la prostitución; pero no suelen acceder a cargos de servicio al público, como las mujeres, ni a cargos de fuerza, como los hombres.

Estos elementos muestran que el acceso al mundo laboral es un escenario profundamente influenciado por el género, y sugiere que este es un elemento constitutivo tanto de las decisiones personales estratégicas sobre las opciones laborales, como de las normas informales que estructuran el mercado laboral. Como resultado, tienden a construirse unos espacios vedados para hombres, otros para mujeres, y otros, incluso más amplios, para quienes no responden al deber ser creado para unos y otras. En este sentido, se crean formas de exclusión que afectan de manera significativa las posibilidades de desarrollo de las trayectorias laborales. Además, dado que quienes se atreven a irrumpir en esos espacios estarían sometidos a señalamientos e incluso nuevas exclusiones, las divisiones del trabajo tenderían a reproducirse de manera constante y acentuarse a través de imaginarios sociales sobre lo que significa ser hombre y ser mujer.

A pesar de que hay zonas de exclusión para todas las personas, los efectos de estas serían más negativos para las mujeres y las personas con identidad de género diversa. El hecho de que se funden en imaginarios que tradicionalmente han contribuido a segregar, discriminar e incluso violentar, hace que estos se refuercen e interioricen por parte de quienes participan en el mundo laboral. Así, aunque en principio pueda parecer una ventaja de las mujeres el que sean valoradas por su belleza, esta termina siendo en la práctica una forma de excluirlas y subordinarlas.

⁸ Véase, por ejemplo, Pérez, Correa y Castañeda (2013) para Colombia, y Meccia, Metika y Raffo (2005) para Argentina.

Además, para el caso de las mujeres parece existir un criterio adicional de exclusión: la maternidad. Aunque esta se encuentra constitucionalmente protegida en Colombia, pues existen disposiciones constitucionales y legales que pretenden asegurar una protección especial a las mujeres embarazadas y durante la lactancia, encontramos elementos que sugieren que en la práctica es un criterio que los empleadores toman en cuenta para no otorgar algunos trabajos. En este sentido, encontramos que a las mujeres se les suele preguntar en las entrevistas de trabajo sobre un posible embarazo o sus planes futuros en relación con la maternidad. Al respecto, una mujer en Pasto indicó que:

Me han preguntando en entrevistas si tengo hijos. Y acto seguido me preguntan quién cuida a mi hija. Lo cual digamos en cierta forma me parece irrelevante y en cierta forma discriminatorio. [...] No me han pedido exámenes de embarazo, pero sí me han preguntando mi opinión ante el embarazo y me han preguntado si quiero tener más hijos. Si está entre mis planes tener más hijos. Lo cual sí lo considero que es como una indirecta para saber si de pronto van a contratar a una futura madre gestante.⁹

Aunque algunos de los hombres entrevistados reportaron que también habían sido indagados sobre si eran padres o no, el nivel de atención de los empleadores en este tema sería menor, y las consecuencias menos graves, pues para ellos el ser padres no implicaría perder la posibilidad de ser contratados, mientras que las mujeres sí corren ese riesgo. Así, una mujer, madre de dos hijos pequeños, indicó que en una entrevista laboral en la que había participado para acceder a un cargo administrativo le preguntaron por el número de hijos que tenía y finalmente le informaron que no podrían darle el trabajo porque tenía muchas responsabilidades. En palabras de la mujer:

Una vez me presenté en una entrevista y me preguntó la psicóloga: cuántos hijos tiene, y le dije lo mismo que le dije a usted. Y entonces dijo y quién cuida de ellos. Y le dije que si a mí se me presenta la oportunidad de trabajar yo pagaría quien me los cuide o me los cuidaría mi mamá o mi tía, le dije. Entonces dijo no te daré el trabajo, pero por qué, porque tú tienes muchas responsabilidades. No te va a quedar tiempo para aquí en el trabajo.¹⁰

⁹ Mujer con un cargo profesional en Pasto.

¹⁰ Mujer de 28 años con un cargo administrativo en Pasto.

En esta exclusión fundada en la maternidad subyace la idea de que la mujer es la persona llamada a encargarse del cuidado de los hijos, mientras que el hombre en su rol de padre puede limitarse a ser el proveedor. Así, mientras que dar trabajo a este es un apoyo para un hogar, el emplear a la mujer es una carga para la empresa, pues no podría dedicar todo el tiempo que le dedicaría el hombre, ya que este puede descargar sus responsabilidades de cuidado de los hijos en otras personas, como su madre o su esposa.

En todo caso, este tipo de preguntas parecen ser más comunes para cargos de niveles más bajos en la jerarquía laboral, tales como trabajos administrativos, de secretaría o en recepción, pues en los cargos de dirección no encontramos mujeres que reportaran estas preguntas en sus entrevistas de ingreso al trabajo. Una posible hipótesis explicativa es que para estos cargos, dado que recibirían una mayor remuneración, y que tendrían un mayor nivel socioeconómico, las mujeres podrían delegar más fácilmente en otras personas las labores de cuidado, y por tanto estas responsabilidades no incidirían de manera significativa en su desempeño laboral. En este sentido, tener la posibilidad de contratar una niñera o de enviar a sus hijos a sitios especiales para su cuidado haría menos significativos los efectos de la maternidad en la exclusión de las mujeres al momento de ingresar al mercado laboral.

De acuerdo con lo anterior, las preguntas sobre la maternidad y las responsabilidades de cuidado en las entrevistas de trabajo, aunque puedan parecer a primera vista neutras, llevan en muchos casos un componente implícito de discriminación, o de diferenciación de los sexos que puede tener efectos discriminatorios.

Una vez adentro: un mundo de diferencias

Una vez ingresan al mercado laboral, las lógicas de diferenciación que afectan el acceso no se diluyen, sino que tienden a afianzarse. En esta sección identificamos tres elementos que resultan especialmente representativos de las principales diferencias que existen entre las trayectorias laborales de los hombres y las de las mujeres. Así, en primer lugar, analizamos los factores que influyen en la asignación de los salarios; luego exploramos cómo concilian las labores de cuidado con las remuneradas y, finalmente, nos referimos a la forma como toman decisiones sobre traslados a otras zonas geográficas o cambios de empleo cuando estos significan tener una agenda apretada de viajes.

Cómo se configuran las brechas

Las investigaciones cuantitativas sobre mercado laboral y mujeres han sido consistentes, como indicamos anteriormente, en señalar que existe un brecha importante entre el sueldo que le es asignado a ellas, y el de los hombres. Esto no significa que todo hombre gane más que toda mujer, pero sí que a nivel global en el mercado laboral las mujeres suelen percibir menores ingresos, aunque tengan cargos y responsabilidades similares, así como capacitación y experiencia equivalentes o incluso superiores.¹¹

Esta constituye una situación inequitativa en contra de las mujeres que vulnera su derecho a la igualdad. Por eso, como parte de la investigación preguntamos a las personas entrevistadas cómo percibían sus ingresos y, cuando consideraban que eran menores que los asignados a sus colegas del otro sexo, cuáles eran las causas que podían explicar esta situación. Esto no permite explicar todos los posibles mecanismos que operan en la asignación de los sueldos, pero sí aproximarnos a las lógicas y los imaginarios que pueden confluír en dicha asignación.

Encontramos que, por lo general, no se conocen los salarios de las y los demás compañeros de trabajo, o se presume que se encuentran nivelados con ellos. Esto suele ocurrir en las empresas grandes y en aquellas en donde se tiene poco contacto con otros departamentos y secciones. Sin embargo, en algunas entrevistas encontramos que las personas percibían desniveles salariales frente a sus colegas. Un primer grupo consideraba que estas diferencias se debían a razones objetivas, tales como menor experiencia, antigüedad, nivel educativo, etc. Así, por ejemplo, una mujer en Bogotá manifestó que podría ganar más por las responsabilidades que tenía en la empresa, pero que entendía que su sueldo se debía a la falta de título profesional:

Digamos, como yo desarrollo un puesto integral, si yo miro mi nivel de responsabilidad versus lo que me gano, creo que podría

11 La mayoría de los estudios coinciden en que las brechas salariales no son uniformes a lo largo de la escala salarial. Por ejemplo Badel y Peña (2009) encuentran que la brecha salarial tiene forma de U, encontrando las menores diferencias salariales entre hombres y mujeres alrededor de la mediana de su muestra. Esta mediana corresponde aproximadamente al nivel del salario mínimo, lo cual indica que el salario mínimo ejerce cierto efecto de igualación sobre la brecha salarial de género. La brecha bruta para 2006 era de 35% en los niveles salariales más bajos, casi cero en la mediana, alrededor de 10% en el percentil 90 e incluso alrededor de 30% en el percentil 99.

ganarme un poco más. Pero cuando me comparo al interior de la misma compañía con personas que tienen la misma responsabilidad o menor que yo, encuentro que hay una diferencia sustancial, que se debe al título tecnológico.¹²

La experiencia figura como otro de los factores objetivos que consideran las personas que los alejan de remuneraciones más altas o iguales a las de sus colegas. En el caso de una mujer en Barranquilla con un cargo directivo, la razón por la cual gana menos que sus compañeros es que no cuenta con experiencia a nivel gerencial. Esto, para ella, es una razón objetiva que justifica su salario.

No tan buena, regular. Porque la verdad es que a nivel salarial no ha concluido, no ha sido lo mejor, no ha sido lo que uno ha deseado... ¿Qué faltaría? En parte sería pues yo pienso que ganar más experiencia en mi área a nivel gerencial, así como jefe de área. Agarrar más experiencia para así permitirme ya postularme a cargos iguales y ya poder como que volverme más competitiva.¹³

En sentido similar, una mujer de un cargo profesional en Bogotá indicó que sus compañeros pares en términos de capacitación, y con responsabilidades similares, tienen un mejor salario. Ella encuentra la justificación de esta decisión en la experiencia que tiene para desempeñar el cargo, pues sería menor que la de sus compañeros al momento de la fijación del salario.

Sí, pero bajo ciertas normas que rige en la empresa, no me autoriza. De hecho hace poco pasé una revisión de un ajuste salarial y la respuesta fue que no me autorizaban que porque ya me habían hecho una revisión hace un año, y que no se había cumplido el año. Entonces me toca esperar hasta que se cumpla el año para solicitarlo nuevamente a ver qué deciden. [...] De hecho la persona que estaba antes en mi cargo tenía un mejor salario. Mucho mejor salario que el que tengo yo. Estando en el mismo puesto, bajo las mismas responsabilidades, las mismas funciones.¹⁴

Aunque en todos estos casos las mujeres encuentran razones objetivas que justifican la diferencia salarial, lo que llama la atención es que los

12 Mujer de 48 años con un cargo administrativo en Bogotá.

13 Mujer de 40 años con un cargo directivo en Barranquilla.

14 Mujer de 24 años con un cargo profesional en Bogotá.

casos que encontramos en el trabajo de campo con menor salario que sus colegas pares fueron de mujeres. Solo identificamos un caso en el que un hombre manifestó ganar menos que sus compañeros. Se trata de un hombre de 27 años de Bogotá:

Hay unos colegas del área que les va mejor salarialmente hablando, pero pues tienen más tiempo en la empresa. Entonces no sé qué tan justa es como la diferencia con respecto a los años de experiencia adicional que él tiene, pero pues sí existe una diferencia. Creo yo, pues por lo que he visto, por como te digo, su trayectoria dentro de la empresa, lleva mucho más tiempo que yo.¹⁵

En este caso, los compañeros que ganarían más son también hombres. Y la razón que parece justificar la diferencia salarial es que por la corta edad del entrevistado, tendría menos experiencia que las otras personas que ocupan cargos con responsabilidades similares.

Este hallazgo, aunque no es generalizable, podría sugerir que en relación con las mujeres las razones objetivas de asignación salarial podrían operar de manera más estricta y contribuir a reducir su asignación. También podría tener que ver con el margen de negociación que tendrían las personas en relación con su sueldo, que parecería ser mayor en los hombres que en las mujeres.

Un segundo grupo de diferencias salariales que encontramos a partir de las entrevistas se refiere a factores subjetivos. En este sentido, encontramos también otros casos en los que las personas entrevistadas manifestaron una fuerte convicción de que estaban ganando menos que sus colegas por razones netamente subjetivas, y en particular por el hecho de ser mujeres. Al respecto identificamos casos en los que los entrevistados reportaron haber conocido de brechas salariales en contra de las mujeres en empleos anteriores. Así, por ejemplo, una mujer en Bogotá indicó que:

En otras sí era muy visible el tema, muy marcado. Porque la mujer siempre estaba por debajo de una asignación salarial así tuviera las mismas funciones o más. Entonces digamos que eso también es como otro de los factores que lo lleva a uno a decir yo vine fue a trabajar. A mí me califican es por el trabajo, no porque sea hombre o mujer. Y si no estoy de acuerdo con eso pues más bien me salgo y busco otra opción en la que me sienta como más

acorde con que valoren mi trabajo... Esa fue una razón por la que yo me salí de un puesto anterior.¹⁶

Pero identificamos también casos en los cuales la brecha es actual y no parece tener una explicación diversa al hecho mismo de ser mujer. En uno de los casos que encontramos relacionados con brechas salariales, quien la experimenta la asocia directamente con el hecho de ser mujer, pues no encuentra otra razón que la explique y, de hecho, identifica ciertas manifestaciones verbales que parecen respaldar esta idea.

Pienso que si es por formación profesional tengo mucha más formación que otras personas. Y otras personas ganan mucho más. Pienso que el criterio del género sí pesa mucho. Hay muchas razones subjetivas para tomar ese tipo de decisiones. Es decir, no hay estandarizados de por qué te ganas esto, sí juega mucho el tema subjetivo. [...] Es más, he escuchado argumentos como no puedes ganar más que un hombre.¹⁷

Y aunque no podemos conocer todos los factores que llevaron a esta situación, parecerían confluír todos los elementos de una situación discriminatoria, en la que se presenta un trato diferenciado que no parece tener una justificación constitucional legítima. Aunque fueron pocos los casos encontrados donde pareciera haber una evidente discriminación salarial por razones de género es interesante, como lo mencionamos, que los casos con diferencias salariales por factores objetivos y subjetivos eran de mujeres.

Además, esto ocurrió en el contexto de una muestra construida a partir de empresas en las cuales la mayoría manifestó tener tablas que definen los criterios para la fijación del nivel salarial de sus empleados. Es decir, se trata de empleadores que no asignan el salario de forma totalmente subjetiva, pues fijan ciertos criterios que permitirían asegurar igualdad salarial entre sus empleados. De acuerdo con las empresas consultadas, en estas tablas se define un rango salarial para cada tipo de cargos, dentro del cual se pueden mover en función de criterios como los estudios, la experiencia, las responsabilidades adicionales que asumiría la persona y la evaluación de desempeño. En algunos casos las tablas incluyen también cierta discrecionalidad del empleador para moverse dentro de la escala.

¹⁵ Hombre de 27 años con un cargo profesional en Bogotá.

¹⁶ Mujer de 36 años con un cargo profesional en Bogotá.

¹⁷ Mujer de 34 años con un cargo directivo en Barranquilla.

Teniendo en cuenta lo anterior, es posible preguntarse cómo operan entonces los criterios objetivos y subjetivos de asignación salarial. Esta pregunta es particularmente relevante si se observa que incluso los criterios objetivos, como la experiencia o la antigüedad, parecen tener un impacto diferencial en hombres y mujeres.

En relación con la experiencia encontramos casos que sugieren que tratándose de mujeres estas pueden verse afectadas por los roles que les son socialmente asignados y que, en ocasiones, las alejan del mercado laboral por ciertos periodos. Así, por ejemplo, una mujer en un cargo directivo en Bogotá reconoció que su menor salario se explica porque tiene menos experiencia que sus compañeros hombres en la misma posición en la empresa, pero al indagar por la razón de esto es claro que se debe a que salió del mercado laboral por un periodo y aunque luego volvió, perdió algún tiempo de experiencia que le permitiera tener las mismas condiciones que los hombres en posiciones similares.

Yo con respecto a eso tengo solo una inconformidad (...). Entonces yo digo, a mí eso no me parece coherente. [...] Yo creo que mi nivel salarial no está mal, pero podría ser mejor como siempre. [...] Entonces uno empieza a ver, pues yo soy par de, digamos, del señor de al lado, y el señor de al lado se gana 30% más o un 40% más que yo. Pero uno ve, y las responsabilidades y su gestión con respecto a la compañía, pues tienen mucha más incidencia sobre los objetivos que lo que tengo yo. [...] Pues yo cuando ingresé me cobraron el haberme ido. Me dijeron, si quiere volver, vuelve con el mismo sueldo que se fue.¹⁸

Las salidas temporales del mercado laboral en los casos de mujeres suelen deberse justamente a la maternidad, o a la necesidad de hacerse cargo del cuidado de algunos de sus familiares. En muchas ocasiones esto las aleja del mundo del trabajo por periodos prolongados de tiempo y, por tanto, dejan de adquirir experiencia y a su regreso son menos competitivas para ciertos cargos. En el caso de la maternidad,¹⁹ aunque hoy los hombres en Colombia también tienen una licencia cuando nace un hijo/a, las mujeres se ausentan más tiempo, pues ellas dejan el trabajo semanas antes

¹⁸ Mujer de 42 años con un cargo directivo en Bogotá.

¹⁹ En relación con la licencia de maternidad y los primeros años de infancia de los hijos durante los cuales algunas mujeres se retiran del trabajo remunerado para dedicarse al trabajo no remunerado en el hogar con la crianza de los hijos.

del parto, y luego su licencia de maternidad es mucho más prolongada. Además, en algunas ocasiones más mujeres deciden esperar aún más para reintegrarse al trabajo para poder pasar tiempo con sus hijos bebés. A raíz de estas ausencias pueden llegar a contar con menos tiempo de experiencia laboral que los hombres.

Además, una vez reingresan al mercado laboral la mayor carga de cuidado sobre los hijos menores tiende a recaer sobre ellas y no sobre los hombres. Esto puede afectar su productividad o contribuir a que se restrinjan, por ejemplo, al momento de tomar horas extras. Esto puede afectar su acceso a aumentos salariales. Así lo expresa una mujer en Pasto:

En forma indirecta digamos, cuando me hacen preguntas sobre la maternidad, o sobre mi hija, o sobre quién me la va a cuidar, yo puedo ver que están buscando a mujeres solteras sin hijos. Y la otra que puedo considerar como un obstáculo el que siempre hablan si se tiene disponibilidad de horas extras.²⁰

La mayor carga de labores de cuidado que recae en las mujeres también puede afectar la valoración de otro de los criterios de asignación salarial, como es el desempeño. Esto se debe a que en ocasiones las mujeres deciden no asumir más responsabilidades o incluso trabajar horas extras, pues esto implicaría contar con menos tiempo para llevar a cabo las labores del hogar, o para compartir con sus hijos/as, y esto puede afectar la valoración que tenga su empleador sobre su nivel de compromiso con el trabajo.

El nivel y tipo de responsabilidades también es otro factor que influye en la asignación salarial dentro de las escalas establecidas. Por la división sexual del trabajo, descrita previamente, es común que las mujeres se encuentren concentradas en algunos tipos de cargos y los hombres en otros. Si bien no encontramos evidencias concluyentes, al parecer las diversas responsabilidades asociadas a los diferentes cargos se valoran de manera distinta, y las mujeres se concentran más en cargos administrativos, sobre todo secretariales y de recursos humanos, y las responsabilidades que tienen esos cargos no son valoradas tanto como las que tienen los cargos con mayor concentración masculina, por ejemplo, en el manejo de recursos financieros. Así lo manifiesta la directora de un departamento de investigaciones de una empresa grande en Bogotá. Es un departamento

²⁰ Mujer con un cargo profesional en Pasto.

con una gran presencia de mujeres, y con una directora mujer, a diferencia de la mayoría de los otros departamentos de la empresa:

Entonces cuando aquí hacen el análisis de, y uno les dice oiga por qué no revisamos el tema de salarios en investigaciones, me dicen, pero mire en las universidades están pagando esto, ustedes están muy bien... [...] Yo pensaría que para la trascendencia de lo que se hace podría ser mayor la remuneración. Aunque los impactos en la información que investigaciones da no se ven reflejados inmediatamente, de todas maneras uno sí es responsable por traer la información oportuna y pertinente para la toma de decisiones o para definición de la estrategia de la organización.²¹

Los elementos señalados hasta ahora indicarían que la asignación de salarios, aunque progresivamente se ha convertido en un proceso que pretende fundarse en criterios objetivos que eviten tratos discriminatorios —en especial cuando se trata de empleadores con cierto compromiso con el cumplimiento de las normas laborales y con las garantías contempladas en ellas—, sigue atravesada por factores que tienden a afectar de manera diferente a hombres y mujeres. En el caso de estas últimas, aspectos como la maternidad y la concentración de las cargas de cuidado pueden afectar negativamente su calificación en los criterios objetivos de asignación salarial, como la experiencia. Así mismo pueden hacerlo respecto de otros factores más subjetivos como el desempeño.

A esto se sumaría la persistencia de imaginarios que afectan la valoración que hacen algunos empleadores respecto del trabajo de las mujeres, en virtud de los cuales se podría disminuir su asignación salarial. En este sentido, aunque en la investigación no entrevistamos a empleadores, y por tanto no pudimos identificar los criterios netamente subjetivos que utilizan, estos podrían incluir la idea general de que las mujeres son menos capaces para desempeñar ciertas labores, incluso a pesar de que cuenten con capacitación o experiencia para hacerlo.

De nuevo, en el ámbito de la asignación salarial el género aparece como un criterio que contribuye a constituir condiciones diferenciadas para hombres y mujeres, pues es debido a este que se construye una imagen determinada de la maternidad y la paternidad, en la que le son asignadas ciertas tareas a las mujeres y no a los hombres. En este sentido, a

ellas se les asigna el rol principal del cuidado, en virtud del cual en muchas ocasiones deben asumir una doble o triple jornada laboral que les impide tener la misma dedicación que los hombres al trabajo remunerado.

Finalmente, es posible que la asignación desigual de salarios a favor de los hombres tenga que ver con un factor adicional relacionado con la capacidad de negociación del mismo. Al respecto, la psicología ha establecido un término llamado “sesgo de autoservicio” (*self-serving bias*) para hacer referencia a la probabilidad de un individuo de atribuir sus éxitos o fracasos a factores externos o internos. Un sesgo de autoservicio grande implica una alta probabilidad de tomar crédito por los éxitos personales así como de culpar a factores externos por los fracasos, y viceversa en el caso de un sesgo pequeño. Algunos estudios muestran que entre niños y niñas no hay diferencias significativas en su sesgo de autoservicio, pues es igualmente alto en ambos. Sin embargo, durante la adolescencia y hasta la adultez, el sesgo para las mujeres disminuye, mientras que en los hombres sigue igualmente alto. En otras palabras, esto implicaría que los hombres serían estadísticamente más tendentes a explicar sus éxitos con, por ejemplo, su inteligencia, su trabajo duro, o su disciplina; en contraste, las mujeres lo explicarían, por ejemplo, con la ayuda que recibieron de otras personas, con suerte, o con que le tocó una tarea muy fácil. Esto, a su turno, puede significar en el contexto del mercado laboral que los hombres tengan más disposición y capacidad para negociar el sueldo (Cambell y Sedikides 1999; Mezulis, Abramson, Hyde y Hankin 2004; Niederle y Yestrumskas 2008). En las entrevistas realizadas encontramos que más hombres que mujeres manifiestan haber negociado el salario al entrar a su empleo, aunque en términos generales lo común es que los salarios no son negociados sino asignados unilateralmente por parte de la empresa. Y aunque esto no es concluyente, podría constituirse en otro factor que contribuiría a generar una brecha salarial.

En todo caso, la posibilidad de negociar el sueldo varía en función del nivel de la jerarquía laboral a la que pertenece el cargo que se desempeña. Entre más alto se encuentre la persona en la jerarquía laboral, más oportunidades parece tener de negociar su nivel salarial, mientras que los cargos de menor rango jerárquico a menudo vienen con una asignación más inflexible. Esto es especialmente interesante si se tiene en cuenta que en Colombia, a pesar de la inserción masiva de las mujeres al mercado laboral, los hombres siguen ocupando los más altos niveles de la jerarquía laboral.

21 Mujer de 50 años con un cargo directivo en Bogotá.

En la conciliación del cuidado y el trabajo remunerado

La conciliación entre las responsabilidades del trabajo de cuidado y las del trabajo considerado socialmente como productivo es uno de los aspectos en los que las trayectorias de hombres y mujeres tienden a tener más diferencias. Esto se debería, como lo mostraremos a continuación, al papel que juega la maternidad y la concentración de las labores de cuidado en las mujeres. Al respecto, la literatura sobre género y mercado laboral hace énfasis en el impacto que tiene el trabajo de cuidado en general, y la maternidad en particular, en la participación de las mujeres en el mercado laboral. En las entrevistas que llevamos a cabo para reconstruir las trayectorias laborales de mujeres y hombres, dicho impacto se hizo evidente. Aunque sus manifestaciones varían, las responsabilidades familiares y de cuidado aparecen como factores claves en las decisiones que toman las personas en sus relaciones laborales, pero parecen actuar de manera diferente cuando se trata de hombres y cuando se trata de mujeres, especialmente de quienes son madres.

En efecto, tanto mujeres como hombres manifiestan en las entrevistas que el tener hijos incide en sus decisiones laborales y tiende a cambiar sus prioridades. Sin embargo, la paternidad parece incidir de manera distinta en las decisiones que toman unas y otros en relación con sus trayectorias laborales. Así, las mujeres manifiestan a menudo que el ser madres afecta los tiempos dedicados a la vida laboral. Por ejemplo, expresaban en sus entrevistas que los hijos se convierten en una prioridad y prefieren dedicar tiempo a ellos, incluso si esto implica dejar de asistir a reuniones extralaborales que puedan ser importantes para su ascenso laboral, hacer viajes o adquirir nuevas responsabilidades que les permitan avanzar en su trabajo. En este sentido, en las entrevistas con mujeres con hijos era común encontrar manifestaciones como las siguientes:

Es cuestión de definir prioridades y llevar un balance vida trabajo. Yo por ser de recursos humanos trato de dar ejemplo en eso. Yo creo que tiene que responder por su hogar. Tengo una dinámica familiar que me obliga a tener límites en la salida.²²

He entendido y he aprendido que todo tiene un límite. [...] Le hemos puesto límites al tiempo de trabajo.²³

22 Mujer de 42 años en Bogotá, casada, con un ahijado. Tiene un cargo directivo.

23 Mujer de 47 años en Bogotá, casada, con dos hijas, una adolescente y una

De esta manera, las mujeres tenderían a autorrestringirse laboralmente a fin de poder dedicar el tiempo que consideran necesario para sus hijos. Dicha restricción parecería variar dependiendo de la capacidad que tenga la mujer para negociar otros apoyos en el cuidado de los hijos. Así, las mujeres con mejores condiciones económicas, y aquellas con redes de apoyo más sólidas, tendrían mejores posibilidades para no restringirse. Sin embargo, como mostraremos más adelante, en las negociaciones al interior de la pareja, como regla general es la mujer la que cede y acomoda sus aspiraciones laborales para asumir la responsabilidad principal en el cuidado de los hijos.

Para los hombres la paternidad también influye en su vida laboral; sin embargo, dicha influencia es diferente a la que relatan las mujeres. Los hombres manifiestan de manera recurrente que el hecho de tener hijos hace que ya no asuman tantos riesgos que puedan significar la pérdida de su fuente de ingresos. En este caso, la lógica parece ser diferente a la de las mujeres, pues lo que muestra es que empiezan a valorar más la estabilidad laboral ya que deben proveer el sustento para su familia. Esto contribuye a que en algunos casos los hombres dediquen más tiempo al trabajo. En este sentido, encontramos hombres que manifestaban:

Es manejable. Y lo ideal es que cuando tenga tiempo con la niña sea tiempo de calidad.²⁴

El contraste entre la actitud que tenderían a asumir las mujeres y la de los hombres es interesante. En este sentido, resulta particularmente ilustrativa la entrevista de una mujer de 42 años en un cargo directivo en Bogotá, casada y con dos hijos, que cuenta sobre las dinámicas laborales que existen en su familia a partir de la maternidad:

La maternidad a una edad donde uno va en su carrera gerencial y está ahí, por lo menos a mí me pasó, cambian mis prioridades. [...] Uno prioriza y yo prioricé a mi familia. No pongo reuniones después de las seis de la tarde. No tengo tiempo de reunirme a las ocho. A menos que sea una cosa excepcional. [...] Yo no quiero tener más tiempo para el trabajo sino más tiempo para mi familia. Distinto a mi marido. Mi marido sí va en su carrera ascendente y él sí quiere tener más responsabilidades y crecer y

mayor. Tiene un cargo directivo.

24 Hombre de 39 años en Barranquilla, separado, con una hija menor. Tiene un cargo profesional.

ser vicepresidente y todo. A mí ya no. Pero si yo hubiera estado en esta misma posición estando soltera, por ejemplo, incluso casada sin hijos, creo que estaría en una firme competencia con mi marido. [...] Él trabaja siete por 24. Tiene que estar siete por 24 pendiente de la tarea. También ha aprendido a mediar el tema. Porque como no tenía otra situación distinta pues trabajaba 24 horas al día sin parar. No, ahora le digo, no perdón los fines de semana son de los niños.²⁵

De esta forma, mientras que las mujeres que se convierten en madres tienden a dedicar menos tiempo al trabajo o a asumir menos responsabilidades para poder estar más con sus hijos e hijas, los hombres entrevistados que se han convertido en padres suelen trabajar más, e incluso a asumir más responsabilidades que puedan reportarles más ingresos, pues su meta es ser buenos proveedores. En este sentido, encontramos cierta tendencia en los hombres a asociar su nueva responsabilidad como padres con la necesidad de producir mejores ingresos. Al respecto, un hombre con un cargo directivo en Barranquilla indicó que:

Obviamente tú eres un poco más responsable con tu trabajo. No es que antes no lo hayas sido, sino que ahora eres un poco más consciente del desempeño personal. De él no dependes tú solo, sino tu familia, y eso influye mucho.²⁶

Para algunos hombres la paternidad habría significado, incluso, una razón para ser más responsables, valorar más el trabajo y asumir nuevas obligaciones que los consoliden en su cargo. En este sentido, un hombre con un cargo medio en la empresa manifestó:

Yo creo que eso lo pone a uno a pensar más y a tenerle asegurado un futuro al hijo. Ya estoy más dedicado al trabajo, estar pendiente siempre de sus labores porque uno sin trabajo no le puede dar a esa persona lo que se requiere. Su educación, su salud, todo lo que se requiere para criar un hijo. Si le crea a uno un sentido de responsabilidad más aún.²⁷

25 Mujer de 42 años en Bogotá, casada, con dos hijos menores. Tiene un cargo directivo.

26 Hombre de 37 años en Barranquilla, casado, con un hijo menor y otro en camino. Tiene un cargo directivo.

27 Hombre de 47 años en Bogotá, unión libre, con una hija menor. Tiene un cargo profesional.

En todo caso, la paternidad sí parece generar ciertas autorrestricciones para los hombres, aunque no son las mismas que para las mujeres. Algunos entrevistados indicaron que a partir de la paternidad han empezado a valorar más su trabajo asalariado, y han dejado de lado algunas posibilidades de convertirse en independientes, pues esto no les aseguraría ingresos estables. Al respecto, un hombre en Bogotá indicaba:

Si estuviera solo hace rato me hubiera lanzado solo al mar [crear su propia empresa], pero es que tengo colegios, tengo la cuota del apartamento, tengo la alimentación...²⁸

Algunos hombres incluso manifestaron sentirse restringidos en las decisiones que pueden tomar, pues ahora alguien depende de ellos. Por esa razón, se ven obligados a ajustarse a las condiciones laborales, incluso si no se sienten cómodos, pues asumen como su obligación principal el proveer el sustento de las personas que dependen de él.

Lo que sí es claro es que cuando uno tiene hijos y tiene unas responsabilidades pues uno tiene menos opciones. Que mañana digan 'ahora usted va a trabajar en esto' y decir 'esto no me gusta, y me voy'. Porque pucha, ¿qué hago entonces?²⁹

Por supuesto, hay excepciones a las tendencias previamente identificadas. Así, cuando se trata de mujeres cabeza de familia, la responsabilidad como proveedoras tiende a acentuarse. Así mismo, encontramos hombres y mujeres en los que los roles tradicionales de género parecen haber sufrido algunas transformaciones o matices. Algunos hombres, por ejemplo, se refirieron a la importancia de su intervención en las labores de cuidado. De esta forma, especialmente en los más jóvenes, encontramos hombres que también toman parte en el trabajo del cuidado de los hijos.

No obstante, al indagar más a fondo sobre las dinámicas de repartición de las labores de cuidado, la transformaciones de los roles parecen no ser tan radicales. Aunque encontramos hombres y mujeres que señalaban que con sus parejas se repartían tareas tales como asistir a las reuniones del colegio, al preguntarles por cómo era esa repartición algunos respondieron que en principio asistía la madre, pero que cuando ella no podía iba

28 Hombre de 37 años en Bogotá, unión libre, con un hijo menor. Tiene un cargo administrativo.

29 Hombre de 48 años en Bogotá, casado, con dos hijos adolescentes. Tiene un cargo profesional.

el padre. Así, por ejemplo, un hombre de 45 años en Barranquilla, con un cargo profesional, con tres hijos en edad preadolescente y casado con una mujer que trabaja en la misma profesión que él, expresa en primer lugar que se reparten las tareas relacionadas con las responsabilidades familiares entre él y la esposa. Sin embargo, acto seguido contó que:

Obviamente, yo por lo general me cojo el domingo. Los costeros somos muy rumberos, nos gusta el juego, entonces por lo general el domingo, por lo general, yo me lo cojo. Así que ella los domingos se va con sus hijos.

El mismo hombre dice que con la esposa se turnan los permisos para ir a actividades de los hijos. Sin embargo, luego aclara que ella es la que generalmente atiende ese tipo de compromisos. Su contribución sería más una ayuda para ella, y no una responsabilidad claramente definida para él. En sus palabras:

Nos turnamos. Yo pido permiso aquí, si me toca a mí, ella dice no puedo. No puedo ve tú, entonces ya yo. Siempre por lo general es ella.

Estas parejas parecen entonces adscribirse a una lógica más igualitaria en la forma como concilian cuidado con trabajo, pero persiste en algunas de ellas la tendencia según la cual son las mujeres quienes ceden en mayor grado frente a las responsabilidades de familia. O, en otras palabras, siguen siendo ellas las principales responsables de las labores del hogar y del cuidado de los hijos, aunque los hombres asuman la tarea de ayudarlas con algunas de esas funciones.

Esto mostraría que el rol del hombre en las responsabilidades de cuidado se considera todavía muchas veces como secundario. Tanto así que cualquier colaboración en este ámbito de parte del esposo se percibe como una repartición medianamente igualitaria de las tareas, así la mujer siga siendo quien asuma la responsabilidad principal. Dicha percepción se evidencia también en la terminología utilizada al responder la entrevista, pues las personas suelen hacer referencia al aporte del esposo como “colaboración”, lo cual llevaría implícito la idea de que la responsable principal es la esposa. Las mismas mujeres entrevistadas asumen también como inquestionable el que ellas son las que deben conciliar la situación laboral y la familiar, mientras que para los hombres es natural que trabajen y, si eventualmente comparten algunas responsabilidades del hogar, son percibidas como excepcionales, porque es suficiente con su papel de provee-

dores. En este sentido resulta particularmente ilustrativa la entrevista de una mujer profesional en Barranquilla:

Él no trabaja aquí. Él trabaja afuera de lunes a viernes. Pero cuando él está aquí me colabora bastante. Pero obviamente por estar digamos fuera, si cualquier cosa, lo manejo yo con mi mamá, con mi familia.³⁰

En ocasiones las parejas cuentan con la ayuda de otras mujeres para las labores de cuidado. Así, es posible encontrar hogares que se apoyan en las mamás o las suegras, en otras parientes femeninas tales como hermanas, o en niñeras y empleadas de servicio para cubrir algunas de las necesidades de cuidado, en especial durante la jornada laboral. En este sentido, fue común encontrar en las entrevistas de las tres ciudades afirmaciones como las siguientes:

A veces va mi esposa, a veces voy yo. A veces va mi suegra, o sea la abuela.³¹

Nanita me los cuidó toda la vida. Entonces nosotros en la casa armamos la pañalera y todo y nos fuimos donde nana, llevamos los niños, y nanita se encargaba de absolutamente... no, fue lo más maravilloso y lindo que a nosotros nos pasó en la vida. [...] El grado: papitos y la nana. Nana es como la segunda mamá. [...] Ella solucionaba todo. Una maravilla.³²

De este modo se traslada la carga de cuidado a otras mujeres lo cual, aunque permite a las madres seguir siendo activas en el mercado laboral, no cambia esencialmente la división sexual del trabajo, pues mantiene la idea de que el cuidado es un asunto femenino. La posibilidad de delegar las funciones de cuidado a una persona contratada para tal fin tiene además una clara marca de clase, pues son las mujeres con cierto nivel de recursos económicos las que cuentan con este apoyo que facilita su conciliación de responsabilidades y así su acceso y permanencia en el mercado laboral.

En todo caso, aunque parte de la carga de cuidado es trasladada, siguen siendo las madres las principales responsables de la misma en el ho-

30 Mujer de 31 años con un cargo profesional en Barranquilla, casada, con una hija menor.

31 Hombre de 37 años con un cargo administrativo en Bogotá, en unión libre, con un hijo menor.

32 Mujer de 58 años con un cargo directivo en Bogotá, casada, con tres hijos, dos adolescentes y uno mayor, de los cuales uno sigue viviendo en la casa.

rario extra laboral. Así, por ejemplo, para atender reuniones escolares, son las mujeres las que suelen tener la responsabilidad principal. Una mujer de Pasto que nos relató su trayectoria laboral señalaba justamente que a pesar de contar con el apoyo de otras mujeres mientras trabajaba, las responsabilidades con el colegio siempre fueron suyas:

De pronto mi suegra los primeros años que tuve mis hijos, me miraba uno, el otro quedaba al cuidado de las empleadas. [...] Siempre los horarios de reuniones de padres de familia siempre fueron en la noche. De 6 a 8 de la noche. Pero para ir a las reuniones eso siempre me tocó a mí, eso no había opción que pudiera ir él, en primer lugar porque no estaba. En segundo lugar porque nunca quería ir a eso.³³

El cuidado no se agota con los hijos. Por el contrario, estas tareas se extienden a todas aquellas personas que lo requieran en el núcleo familiar, e incluso en la familia extendida. Así, también puede ser necesario respecto de adultos mayores, familiares enfermos y personas en condición de discapacidad. Estas responsabilidades de cuidado también suelen ser asumidas por las mujeres. Por ejemplo, ante la enfermedad de los padres son las mujeres, incluso en familias con varios hermanos, las que tienden a hacerse cargo del cuidado, aunque eso implique poner de lado las aspiraciones laborales. Este es el caso de una mujer de Bogotá.

Mi papá tuvo una enfermedad muy fuerte. Estuvo en cuidados intensivos. Entonces empecé como a hacer un balance de mi vida y me dije qué tanto el trabajo sopesa su vida. Porque finalmente la base de su vida tiene que ser otra. Yo digo que a mi Dios y la vida me mandó a Medellín para que madurara, para que aprendiera, para que me la guerrearara, para que valorara otras cosas importantes de la vida más allá del trabajo. El trabajo si bien es importante, es una partecita de tu vida. Y al tener a mi papá en cuidados intensivos y casi perderlo, yo me decía, no me lo perdono si esté acá y le pase algo con él allá. Y él en la clínica me decía ¿pero para qué te vas hija? Quédate, ¿qué necesidad tienes de venir?³⁴

- 33 Mujer de 60 años con un cargo profesional en Pasto, casada, con cuatro hijos mayores de edad, de los cuales ninguno sigue viviendo en la casa. Actualmente se responsabiliza por el cuidado de dos nietas durante el día.
- 34 Mujer de 33 años con un cargo profesional en Bogotá, soltera y sin hijos.

De nuevo encontramos un contraste con los hombres, pues aunque en algunas entrevistas también salieron a la luz sus responsabilidades con familiares enfermos, el rol que parecerían asumir ante ellos era el de proveedores. Esto no parecía implicar la renuncia al trabajo para la atención de las necesidades del pariente sino, por el contrario, un aumento en las jornadas laborales.

Además del cuidado físico de los otros, también parece recaer sobre las mujeres la dimensión emocional del mismo. Así, encontramos múltiples casos de mujeres que reconocieron haber renunciado o aplazado algunas oportunidades laborales y de formación porque en ese momento de sus vidas debían apoyar emocionalmente a alguien de su familia, principalmente a los padres. Dos casos permiten ilustrarlo.

Yo estaba trabajando, yo me fui a trabajar a Bogotá. Que era como la expectativa que yo tenía, el sueño de mi vida. Una amiga me había ayudado a ingresar con una ONG. Y yo estaba allá trabajando y ocurrió que aquí falleció otro familiar muy cercano mío, que era mi tío. Y entonces por esa razón yo tuve que regresar aquí a Pasto. Y ya no pude salir más. [...] Pues porque aquí solamente quedaba mi mamá y ella vivía con mi tío. Fue necesario venir a ayudar con todo lo que, arreglar toda la situación pues de lo que eran las cuestiones familiares. [...] No económicamente pero emocionalmente sí. Porque pues la verdad las situaciones familiares que nos golpearon pues fueron bastante difíciles. Aquí somos tres personas, mi mamá, mi tía y yo. Somos las tres que nos acompañábamos para todo.³⁵

Quizás me hubiera quedado en Alemania, hubiera aceptado la posibilidad de vincularme más y permanecer un tiempo más. Lo que pasa es que son las circunstancias, yo ya quise salir, porque mi padre falleció, entonces yo quería volver y estar un poco más cerca de mi mamá y mi familia.³⁶

La preocupación por el bienestar de los familiares también aparece en las entrevistas dadas por los hombres. No obstante, dicha preocupación parece configurarse de manera diferente en la subjetividad de la mujer y en la del hombre, pues para este último en la idea de bienestar del otro parece prevalecer la dimensión material sobre la emocional, aunque

- 35 Mujer de 35 años con un cargo administrativo en Pasto, soltera y sin hijos.
- 36 Mujer de 34 años con un cargo directivo en Pasto, casada sin hijos.

esta última también está presente. Así, por ejemplo, un hombre de 37 años en Bogotá, con un hijo, cuenta que:

Yo tengo a toda mi familia en Nariño, al sur de Colombia, no sé si ha escuchado. Entonces yo voy y los visito por ejemplo cada año, cada dos años. De pronto me gustaría, mis padres ya están envejeciendo, me gustaría estar más tiempo con ellos, estar más pendiente de ellos, es una razón. Mi hijo, que fuera más seguido.³⁷

Mientras que las mujeres en estos casos buscaron renunciar o disminuir su presencia en el mercado laboral o sus aspiraciones de estudios para cumplir con el trabajo de cuidado emocional, los hombres buscaban afianzarse en el mismo, o buscar otras alternativas laborales que les permitieran estar más cerca de su familia. En el caso del hombre previamente reseñado, su propósito era independizarse, pues al tener su propia empresa podría contar con más flexibilidad para acompañar a sus padres durante su vejez.

Parece, entonces, acentuarse especialmente el imaginario según el cual las mujeres son las encargadas principales de las labores de cuidado. En virtud de este, mientras que las mujeres deben preocuparse por establecer estrategias que les permitan conciliar sus responsabilidades de cuidado con las familiares, los hombres no asumen esta conciliación como un asunto central. De esta forma, este se convierte en un factor que tiende a afectar la trayectoria laboral de las mujeres, pues en algunas ocasiones toman la decisión de dedicar menos horas al trabajo, y en otras incluso sacrifican oportunidades laborales. Esto, a su vez, podría ser interpretado por algunos empleadores como un indicativo de menor productividad o incluso como menos compromiso con las responsabilidades laborales. El cuidado termina generando una doble jornada de trabajo para las mujeres, y al tiempo un factor que podría afectar su desempeño laboral.

Además, las tareas de cuidado de los otros, y especialmente de los hijos, no solo generan auto restricciones por parte de las mujeres, también contribuyen a estructurar las lógicas del mercado laboral y a desarrollar normas formales e informales, por ejemplo, en relación con los permisos que se conceden a hombres y mujeres para que puedan cumplir con dichas labores. De esta manera, encontramos que no se trata solamente de las decisiones que puedan tomar hombres y mujeres, sino de la forma como el mercado laboral genera las condiciones para la conciliación del

37 Hombre de 37 años con un cargo administrativo en Bogotá, en unión libre, con un hijo menor.

cuidado y el trabajo. Así, la lógica del mercado laboral parece estar orientada por la idea de que son las mujeres las que efectivamente deberían ocuparse de las labores de cuidado. En las entrevistas con empleadas en áreas de recursos humanos, por ejemplo, estas relatan cómo desde la empresa también tiende a naturalizarse la carga de cuidado como un asunto fundamentalmente femenino:

Trabajamos en una compañía que entiende el tema. Y desde recursos humanos también promovemos ese tipo de cosas. Las señoras hacen uso de su tiempo de lactancia, por ejemplo. En el momento en que en los colegios hay la entrega de logros que las señoras tienen que pedir permiso para ir, facilitamos el tema. Como en el área administrativa se maneja el horario flexible, pues es un poco como que yo en la mañana si tengo mi entrega de notas allá en la 170, pues a las 8 de la mañana estoy allá, lo que me demore y me vengo corriendo, las mamás salen corriendo al trabajo. En las áreas de producción donde se manejan turnos, lo que se hace es que la señora o el señor, porque hay algunos señores que asumen ya ese papel, pues ellos tratan de cuadrar sus turnos para que en la mañana les toque libre y trabajen por la tarde. Es lo mismo con las citas médicas. [...] Yo creo que todavía nos movemos en una sociedad donde la mamá es la que asume esas responsabilidades. Sin embargo, aquí hay como dos o tres casos de señores que ellos son los que van al colegio, ellos son los que recogen notas, y ellos son los que están pendientes de sus niños.³⁸

Yo soy la que hace la nómina, pasa los informes de ausentismo, como todas unas estadísticas, entonces siempre me tengo que estar enterada, entonces la gente viene ya donde mí. [...] Generalmente son las mujeres las que piden los permisos, son las que llegan tarde, las que vienen trasnochadas, entonces generalmente son las mujeres. Los hombres casi no piden permiso. Y el día que el hombre pide permiso pues entonces uno como que “Ajá, y este por qué va a pedir permiso”, como que es tan extraño de que pida permiso que a uno hasta a veces le da pena decirle que no.³⁹

Esta asociación entre cuidado y mujeres en el mundo laboral sería favorecida tanto por los imaginarios sociales generales, como por las nor-

38 Mujer de 55 años con un cargo directivo en Bogotá, casada, con dos hijas, una menor y otra mayor de edad.

39 Mujer de 30 años con un cargo administrativo en Barranquilla.

mas del mercado laboral que sistemáticamente han retomado el concepto de maternidad como un asunto femenino, generando garantías laborales para las mujeres, que siguen reproduciendo una marcada división sexual del trabajo.

Lo anterior mostraría que la construcción social del trabajo de cuidado está fuertemente ligada a la de la feminidad, y esta a su vez a la de la maternidad. La construcción social de la feminidad impone una identidad de mujer-madre a las mujeres, asimilando así la práctica social de la maternidad a la función biológica reproductiva (Puyana 2000). La imagen de la mujer-madre es un paradigma de sacrificio y abnegación en el que prima la idea social de lo que es una madre sobre todos los otros deseos que pueda tener una mujer a partir de su propia subjetividad. Dichas características están a su vez alineadas con aquellas inherentes a la ética de cuidado, por lo que se naturaliza la asignación de las tareas de cuidado principalmente a las mujeres. Tal vez es eso lo que explica que en el mercado laboral prime la tradicional división sexual del trabajo que posiciona a las mujeres en roles de cuidado vinculados a la llamada esfera reproductiva y a los hombres en la esfera productiva, en virtud de la cual se consideran como los proveedores.

La toma de decisiones sobre el trabajo: los traslados

Otra de las diferencias más importantes que encontramos entre las trayectorias laborales de hombres y mujeres tiene que ver con la forma como toman decisiones relacionadas con su desarrollo profesional, especialmente en lo que tiene que ver con traslados y ascensos. En este tipo de decisiones hemos podido distinguir en las entrevistas realizadas unos patrones que corresponderían a la influencia de imaginarios culturales sobre roles tradicionales de hombres y mujeres.

Durante el transcurso de la vida laboral, las posibilidades de ascenso o de permanencia en el mercado de trabajo muchas veces vienen con la condición de traslado a otra sede de la empresa o de tomar ofertas laborales en otra ciudad. En los casos de traslados geográficos por razones laborales, las decisiones tienden a ser más familiares que individuales, especialmente cuando están involucrados hijos y personas a cargo. Esto parece deberse a que un traslado puede afectar radicalmente también a quienes hacen parte del núcleo familiar.

Pero aunque se convierta en una decisión familiar, la respuesta sería diferente cuando la propuesta es para un hombre y cuando lo es para

una mujer. En el primer caso —que fue el que encontramos más veces en las entrevistas— el hombre termina aceptando la posibilidad, por lo que puede representar para su desarrollo profesional. Así se desprende de las palabras de un empleado de Barranquilla con esposa y tres hijos:

Para volver a entrar como empleado me iba para Bogotá a trabajar. Mi hermana está allá. Entonces pues estaba también aquí independiente. Pero obviamente ya un tercer hijo más, más obligaciones. Entonces yo dije, no quiero algo fijo. Entonces me iba para Bogotá.⁴⁰

A partir de esa decisión encontramos que las familias pueden reubicarse con él, o separarse transitoriamente. Cuando ocurre lo segundo, la esposa se queda a cargo del cuidado de los hijos en el domicilio principal de la familia. Dicha situación la encontramos en entrevistas con personas de todos niveles jerárquicos y en las tres ciudades. Así lo relata una mujer de Pasto:

Él trabajó fuera de la ciudad y me tocaba a mí sola mirar de mis hijos. Él estuvo casi unos veinte años fuera de casa, venía solo fines de semana. Ya los últimos cuatro años que él trabajó venía cada mes. [...] La situación era la siguiente: Él se iba por mejorar la situación laboral. Pero se desmejoraba la unidad familiar. Y cuando a mí me nombraron tiempo completo era porque adquirimos una casa y se necesitaba. Pero en ese momento nunca discutimos porque se fuera, pero yo en ese tiempo más o menos al año yo me enfermé de depresiones.⁴¹

Cuando el ofrecimiento de trabajo se hace a la mujer la dinámica es diferente, pues encontramos que con mucha mayor frecuencia que los hombres rechazan tales ofertas laborales por razones familiares. En algunos casos porque eso implicaba una tensión entre los intereses laborales de los hombres y los de ellas y, en otras, por las implicaciones que eso podría tener para los hijos/as. Así, una mujer en Pasto señalaba que:

Me nombraron como personera municipal en un municipio y no acepté porque eso implicaba tener que dejar a mi hijo a cargo de terceras personas. Me nombraron juez en un municipio aislado.

40 Hombre de 45 años con un cargo profesional en Barranquilla, casado con tres hijos menores, uno de los cuales es adolescente.

41 Mujer de 60 años con un cargo profesional en Pasto, casada, con cuatro hijos mayores de edad quienes ya no viven en la casa.

do en el Putumayo y tampoco lo acepté porque considero que, o sea, en ese momento creo que mi hijo era muy importante. Considero que uno no puede dejar la crianza de los hijos en manos de terceras personas. Fui nombrada también como defensora de familia y tampoco acepte, eso fue hace aproximadamente dos años, tampoco lo acepté precisamente porque mi familia, somos mi hijo y yo, tenemos nuestra residencia aquí en Pasto.⁴²

Encontramos también casos en los que las mujeres efectivamente aceptaban el traslado. Sin embargo, incluso en estos casos terminaban cediendo frente a la necesidad de mantener la unidad de la familia y la armonía con la pareja. Este es el caso de una mujer de Bogotá que muestra a través de sus palabras cómo el rol de esposa-madre termina siendo significativo para la toma de decisiones laborales:

Por reestructuración de la empresa me trasladaron a otra ciudad. Pero en ese traslado fui con mis hijas pero no con mi esposo. Entonces finalmente se estaba dañando el matrimonio también por eso. Entonces me tocó devolverme para mantener el hogar.⁴³

Esta lógica parecería medianamente extendida en las mujeres, pues ellas mismas reconocen que por lo general tienen más dificultades para aceptar ese tipo de oportunidades laborales. Así lo evidencia la entrevista con una mujer de Bogotá que habla sobre su percepción en relación con la lógica que orienta la toma de decisiones por parte de las otras mujeres que integran el departamento en el que trabaja:

A veces las mujeres se sienten limitadas por ellas mismas. Es decir, ya es una cultura que ella misma se crea. Que porque yo soy mujer, que yo no puedo, que es que me toca cuidar los niños. Es decir, a veces las mujeres se ponen sus limitaciones. Es lo que yo veo. Igual, con amigas que tuve en la otra compañía, ellas eran como, lo del viaje por ejemplo. Nosotros éramos cuatro personas que éramos los ejecutivos de la empresa en la cual yo era el único hombre, y eran tres mujeres. Ahí voy a lo de las limitaciones y la cultura. Había una muchacha que era soltera y las otras dos tenían hijos. Entonces por eso te digo lo del viaje. Nos propusieron a los cuatro para viajar. Que yo fui el único que viajé.

42 Mujer de 40 años con un cargo profesional en Pasto, divorciada, con un hijo adolescente.

43 Mujer de 47 años con un cargo directivo en Bogotá, casada y con dos hijas, una adolescente y una mayor de edad.

La otra muchacha que porque era soltera que ella es mujer, que qué tal le pasaba algo.⁴⁴

De nuevo, como aparece en los otros apartados del documento, las mujeres tenderían a priorizar los intereses de su familia sobre el avance profesional. En contraste, los hombres, incluso cuando invocan el interés familiar, interpretan este como la necesidad de asegurarse un ingreso adecuado y, por tanto, ven el traslado como un medio para lograr el bienestar familiar, y no necesariamente como un factor de tensión con el mismo. En el fondo se debe a que no se conciben a sí mismos como los responsables del cuidado, sino como los proveedores.

Las mujeres entrevistadas, también con mayor frecuencia que los hombres, relatan haber rechazado ofertas laborales que impliquen muchos viajes por las ausencias prolongadas. En todo caso, también encontramos hombres que habían decidido no aceptar traslados o trabajos que implicaran viajes constantes. No obstante, esto aparece en las entrevistas en una proporción mucho menor, casi marginal. Un ejemplo lo constituye el siguiente testimonio:

Alguna vez me dijeron que me tenía que trasladar para Medellín. Obviamente uno revisa el tema dentro de la familia pero estuvimos dispuestos a irnos. Quizá por lo que era Medellín. No me fui. No me fui porque finalmente la empresa no vio necesario el traslado. Alguna vez me ofrecieron otro puesto, pero no dentro de la empresa, sino en un proceso de selección en el que estuve. Y sí decliné la oferta porque a donde era, en el país que era, no me ofrecía como tranquilidad para mis hijos, en el tema salud y educación fundamentalmente.⁴⁵

La forma como se negocia en las parejas, además de develar imaginarios sociales sobre lo que implica ser hombre y ser mujer, también parecería mostrar una valoración distinta sobre el trabajo remunerado que realizan unos y otras. El hecho de que quien tenga que ceder en la pareja sea recurrentemente la mujer implica, en el fondo, que se valora más el trabajo de él que el de ella. Generalmente esto no se dice abiertamente, pero parece estar presente en las negociaciones de manera sutil e implí-

44 Hombre de 23 años con un cargo profesional en Bogotá, soltero y sin hijos.

45 Hombre de 47 años con un cargo directivo en Bogotá, casado, con dos hijos menores.

cita. También se encontraron casos en los que la concepción del hombre como proveedor y la mujer como cuidadora se convirtió en esferas que no se pueden cruzar. Estos casos se hallaron especialmente en Pasto y en Barranquilla, mientras que en Bogotá no hubo este tipo de relatos.

El papá de mis hijos no me dejaba trabajar. Que me tenía que cuidar, que no tenía que dejar los niños.⁴⁶

Pareciera entonces en las entrevistas que las mujeres estarían menos dispuestas a aceptar traslados para no sacrificar la vida familiar y, asimismo, estar más dispuestas a sacrificar su permanencia y progreso laboral para garantizar la estabilidad de la familia. Dichas disposiciones se presentan como elecciones libres tomadas para el bien del grupo familiar. No obstante, no se cuestionan por lo general las lógicas tradicionales subyacentes de masculinidad y feminidad que contribuyen a que los hombres se sientan más tranquilos en aceptar un traslado o un cargo de muchos viajes sabiendo que la logística de cuidado estará resuelta por otra persona, mientras que las mujeres primero tendrán que organizar dicha logística para poder tomar una decisión semejante. Tal vez por ello, la necesidad de estar cerca de la familia extendida para ayudar con tareas de cuidado, especialmente para las mujeres, se convierte también en un factor limitante en cuanto a movilidad geográfica en el mercado laboral.

Reflexiones finales

En este primer esfuerzo por sistematizar nuestros hallazgos en relación con las trayectorias laborales de hombres y mujeres identificamos cuatro temas principales en los cuales estas suelen diferir de manera notoria. El primero tiene que ver con la forma como ingresan al mercado laboral. Aquí encontramos que a pesar de las limitaciones generales que pueden existir para que una persona encuentre un trabajo y que satisfaga sus expectativas, hay limitaciones establecidas por los arreglos de género. En este sentido, parecen existir espacios reservados para hombres y otros para mujeres, a partir de los cuales se generarían esferas segregadas de producción laboral. Así, hay trabajos que se consideran masculinos, y otros fundamentalmente femeninos. Mientras que los que implican el uso de la fuerza son para hombres, en los que tienen que ver con atención al

46 Mujer de 28 años con un trabajo administrativo en Pasto, separada, con dos hijos menores y a cargo de su hermano adolescente.

público, como los trabajos secretariales y de servicio al cliente, el mercado laboral privilegia a las mujeres. Esta tendencia reproduce una división sexual del trabajo que tiende a naturalizar y a esencializar⁴⁷ ciertos atributos como predominantemente masculinos y femeninos.

Esta tendencia genera situaciones problemáticas para el desarrollo de las trayectorias laborales de las personas. En primer lugar, crea dinámicas de exclusión en el mercado laboral que pueden afectar tanto a hombres como a mujeres. En segundo lugar, limita y permea las decisiones estratégicas que puedan tomar las personas en relación con su propio desarrollo laboral, y contribuye a reproducir imaginarios y estereotipos que han mantenido a la mujer sometida a condiciones particulares de exclusión y discriminación. Así, por ejemplo, aunque algunos entrevistados interpretan la apariencia física como una ventaja que favorece el acceso de las mujeres al mercado laboral, lo cierto es que esto se basa en una valoración sexualizada del cuerpo de la mujer que, lejos de privilegiarlas, las convierte en objetos de deseo y en víctimas de prácticas violentas. De hecho, incluso si la apariencia puede ayudar a algunas mujeres a ingresar al mercado laboral, una vez adentro las somete a otras desventajas simbólicas, como el hecho de no ser valoradas por su inteligencia, ni ser asumidas como personas competentes y capaces de desempeñar labores que implican fuertes responsabilidades. De esta forma, lo que en principio parece ser una ventaja termina jugando en contra de las posibilidades de desarrollo laboral de las mujeres.

En tercer lugar, la estructuración de cargos laborales a partir de la tradicional división sexual del trabajo reproduce una lógica de construcción de las identidades y de las instituciones a través de un código binario en el que, o se es hombre o se es mujer y, por tanto, quienes se salgan de esos códigos sufren de formas más dramáticas de exclusión. Este es el caso, por ejemplo, de las personas trans, que son aisladas de los espacios tradicionales del mercado laboral y sufren formas particulares de segregación que las sitúan en sectores y cargos en los que generalmente tienen pocas garantías laborales.

El segundo tema en el que difieren de manera significativa las trayectorias laborales de hombres y mujeres tiene que ver con su permanencia en el mercado laboral formal. En este caso hay tres aspectos que develan

47 Es decir, a considerar que hay algunos atributos esencialmente femeninos y otros masculinos.

de manera particular las diferencias. En primer lugar, la asignación de los sueldos, aunque cada vez intenta basarse en criterios más objetivos, sigue privilegiando a los hombres. Así, en nuestro país persisten importantes brechas salariales que afectan a las mujeres, a pesar de que tienen igual o más capacitación que los hombres y se encuentran en cargos con responsabilidades similares. A través de las entrevistas encontramos que estas brechas podrían estructurarse tanto en virtud de criterios subjetivos, como objetivos. En cuanto a lo primero, parecen persistir en nuestro país imaginarios en relación con el trabajo de las mujeres, a partir de los cuales podría valorarse como menos importante o productivo. La concreción de estos imaginarios generaría entonces prácticas discriminatorias en la asignación de los sueldos. Estas parecen seguir existiendo, aunque cada vez se hacen menos evidentes y aparecen de manera más bien implícita.

Pero también se estructurarían a través del uso de los criterios objetivos de asignación de sueldos, pues estos suelen desconocer las dinámicas a través de las cuales se relacionan las mujeres con el mercado laboral. Estas están fuertemente marcadas por la maternidad y las labores de cuidado, por las cuales las mujeres pueden perder años de experiencia en el mercado laboral, o incluso estar menos dispuestas a pasar más horas trabajando para poder dedicar tiempo sus hijos/as.

En segundo lugar, otro aspecto en el que se aprecian diferencias significativas entre las trayectorias laborales de hombres y mujeres tiene que ver con la conciliación de las labores de cuidado y las relacionadas con el trabajo considerado socialmente como productivo. Aunque hombres y mujeres que se convierten en padres y madres de familia suelen variar sus prioridades en su desarrollo profesional, las lógicas que orientan las decisiones de unos y otras en este ámbito tienden a ser diferentes. Mientras que las mujeres priorizan el cuidado de sus hijos e hijas, así como el de otras personas que puedan necesitarlo en sus familias, los hombres entienden que su función principal no es el cuidado sino garantizar el sustento económico de quienes dependen de él. Por eso, mientras que las mujeres tienden a reducir sus horarios de trabajo, o a aceptar menos responsabilidades, los hombres pueden incluso asumir más cargas laborales con el fin de mejorar mayores ingresos. Esta tendencia parece más acentuada en las personas de mayor edad, en algunas regiones, y con transformaciones en los más jóvenes. Pero incluso en aquellas familias en las que se comparten las responsabilidades del cuidado de los hijos parece seguir primando la idea de que en todo caso la responsabilidad principal es de las madres.

En tercer lugar, cuando se trata de traslados que impliquen cambiar de ciudad, o de aceptar cargos que requieran de viajes intensos, aunque signifiquen ascender, es posible identificar diferencias entre las decisiones que toman los hombres y las que adoptan las mujeres. De nuevo surge la separación de los roles de cuidado y de proveedor como un factor que impulsa a los hombres a aceptar más fácilmente este tipo de cambios que las mujeres. En ellas hay una mayor consideración por las implicaciones que podría tener su partida sobre la familia, la tranquilidad y el desarrollo de sus hijos, y la armonía con sus esposos. En ellos suelen prevalecer las consideraciones económicas, pues saben que el cuidado lo pueden delegar más fácilmente en sus esposas o en otras mujeres de la familia.

En todos los elementos analizados en este documento la maternidad surge como un punto de ruptura en las trayectorias laborales de las mujeres. Esto se manifiesta de varias formas. Algunas mujeres perdieron o dejaron sus empleos al convertirse en madres; otras decidieron quedarse un tiempo por fuera del mercado laboral para poder acompañar a sus hijos durante sus primeros años de vida, y otras permanecieron en sus trabajos pero reduciendo las posibilidades de dedicarle tiempo extra al mismo. El común denominador en todas ellas es que la maternidad ha cambiado sus dinámicas de trabajo, y en algunos caso ha hecho que a los ojos de sus empleadores sean menos competitivas o estén menos comprometidas con sus labores. Esta ruptura se fundamenta, en el fondo, en la forma como se ha construido la imagen de la maternidad. Esta, aunque se funda en un hecho biológico por el cual las mujeres llevan al no nacido durante nueve meses y luego dan a luz, está llena de imaginarios sociales sobre lo que se espera de las mujeres que se han convertido en madres. En esta construcción de la feminidad, el deber ser de la maternidad está asociado al cuidado, la abnegación y el sacrificio, mientras que el deber ser de la paternidad difiere por mucho de estos parámetros. Justamente por ello se espera que las madres renuncien a sus deseos individuales para dedicarse al cuidado, mientras que esa carga no es tan clara en los hombres, quienes suelen poder compatibilizar mejor la necesidad de proveer el sustento del hogar, con sus aspiraciones laborales.

En este contexto, tanto las decisiones estratégicas, como las normas formales e informales del mercado laboral se estructuran a partir de imágenes, estereotipos y lógicas de género, en virtud de las cuales se privilegia una división sexual del trabajo entre el cuidado y la producción. Esta se mantiene y reproduce a pesar de la inserción masiva de las mujeres como

fuerza de trabajo independiente, y generan formas específicas de exclusión de estas en el ámbito laboral, así como cargas adicionales a las que deben soportar los hombres que participan en el mercado del trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta esencial enfrentar tanto la segregación laboral como la tradicional división sexual del trabajo que impone a las mujeres una doble o a veces triple jornada laboral. Para ello, hay aspectos que resultan cruciales, como insistir en la necesidad de no asignar los cargos en virtud de supuestas características de los sexos, y analizar en concreto cuáles personas pueden tener las mejores capacidades para desempeñar ciertos cargos. En este sentido resultan particularmente relevantes las sentencias de la Corte Constitucional colombiana por medio de las cuales se ha enfatizado que no puede excluirse a una persona de un trabajo por el simple hecho de ser hombre o mujer. Esto constituye un trato diferenciado que se presume inconstitucional, por estar fundado en un criterio sospechoso de discriminación: el género.⁴⁸

Además, es fundamental desarrollar estrategias y políticas que permitan garantizar la maternidad, sin esencializarla. Esto es, asegurar que la maternidad reciba la protección que la Constitución Política exige (art. 42), pero sin reproducir los imaginarios que terminan por generar exclusiones, incluso sutiles, de las mujeres en el mercado laboral formal. En este sentido, resulta importante que la maternidad sea asumida como una actividad conjunta de los padres, de la que se derivan responsabilidades iguales para hombres y mujeres.

48 Corte Constitucional, sentencias T-247 de 2010, y T-026 de 1996.

Referencias

- Arango, Luz Gabriela. & Viveros, Mara. 1996. Itinerarios profesionales y calendarios familiares: Mujeres y hombres en la Gerencia Pública en Colombia. *Revista Colombiana de Sociología*, III (1), 25-51.
- Badel, Alejandro, & Peña, Ximena. 2009. *Decomposing the Gender Wage Gap with Sample Selection Adjustment: Evidence from Colombia*. Recuperado el 16 de Marzo de 2010, de Ximena Peña - Googlepages: <http://ximena.pena.googlepages.com/gender.pdf>
- Bergallo, Paola., & Gherardi, Natalia. 2008. Trabajo. En Motta, Cristina. & Sáez, Macarena. *La mirada de los jueces. Tomo I. Género en la jurisprudencia latinoamericana*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- Bernat Díaz, Luisa Fernanda. 2005. Análisis de género de las diferencias salariales en las siete principales áreas metropolitanas colombianas: ¿Evidencia de discriminación? En PNUD Colombia, & Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, *Investigaciones sobre género y desarrollo en Colombia*. Bogotá: PNUD Colombia / Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.
- Cambell, Keith, & Sedikides, Constantine. 1999. Self-Threat Magnifies the Self-Serving Bias: A Meta-Analytic Integration. *Review of General Psychology*, 3 (1), 23-43.
- Celiberti, Lilian., & Mesa, Serrana. 2009. *Las relaciones de género en el trabajo productivo y reproductivo*. Montevideo: Edición IPS América Latina.
- Corte Constitucional, Sentencia T-247 de 2010
- Corte Constitucional, Sentencia T-026 de 1996
- DNP. 2010. *Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014. Prosperidad para todos*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.
- Fernández, María del Pilar. 2006. Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003. *Desarrollo y Sociedad* (58), 165-208.
- Hoyos, Alejandro, Ñopo, Hugo, & Peña, Ximena. 2010. "The Persistent Gender Earnings Gap in Colombia, 1994-2006," Research Department Publications 4673, Inter-American Development Bank, Research Department.
- Longo, María Eugenia 2009. Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo. *Trayectorias*, 11 (28), 118-141.
- Mauro, Amalia. 2004. *Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres*. Santiago de Chile: CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo N° 59.

- Meccia, Ernesto, Metlika, Úrsula, y Raffo, María Laura. 2005. Trabajo sexual: estigma e implicancias relacionales. Trayectorias de vulnerabilidad de mujeres y travestis en situación de prostitución en el sur del Gran Buenos Aires. En Mallimaci, Fortunato, y Salvia, Augustín. *Los nuevos rostros de la marginalidad. La supervivencia de los desplazados*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Mezulis, Amy, Abramson, Lyn, Hyde, Janeth, & Hankin, Benjamin. 2004. Is There a Universal Positivity Bias in Attributions? A Meta-Analytic Review of Individual, Developmental, and Cultural Differences in the Self-Serving Attributional Bias. *Psychological Bulletin*, 130 (5), 711-747.
- Niederle, Muriel, & Yestrumskas, Alexandra. 2008. Gender differences in seeking challenges: The role of institutions. *Working Paper 13922*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- OIT. 2008. *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Pérez Álvarez, Alexander, Correa Montoya, Guillermo, y Castañeda Castro, Wilson. 2013. *Raros... y oficios. Diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*. Colombia: Escuela Nacional Sindical & Corporación Caribe Afirmativo.
- Pineda Duque, Javier. 2009. Capítulo 1. Distribución del ingreso, género y mercado de trabajo en Colombia. En OIT, *Mercado laboral colombiano: cuatro estudios comparativos*. Bogotá: OIT, Oficina Subregional para los Países Andinos.
- Puyana Villamizar, Yolanda. 2000. ¿Es lo mismo ser mujer que ser madre? Análisis de la maternidad con una perspectiva de género. En Robledo, Ángela Inés & Puyana, Yolanda. *Ética: masculinidades y feminidades*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Salvador, Soledad. 2007. *Estudio comparativo de la «economía del cuidado» en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay*. Red Internacional de Género y Comercio Capítulo Latinoamericano.
- Scott, Joan. 1990. El género: una categoría útil para el análisis histórico. En Amelang, & et.al. *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Valencia: Alfons el Magnánim, Institució Valenciana d'estudis i investigació.
- Viveros, Mara. 2000). Notas en torno a la categoría analítica de género. En Robledo, Ángela Inés. & Puyana, Yolanda. *Ética, masculinidades y feminidades*. Bogotá: CES, Universidad Nacional de Colombia.

• DOCUMENTOS 1

ETNORREPARACIONES: la justicia colectiva étnica y la reparación a pueblos indígenas y comunidades afrodescendientes en Colombia

Publicación digital e impresa

César Rodríguez Garavito, Yukyan Lam

2011

• DOCUMENTOS 2

LA CONSULTA PREVIA: DILEMAS Y SOLUCIONES. Lecciones del proceso de construcción del decreto de reparación y restitución de tierras para pueblos indígenas en Colombia

Publicación digital e impresa

César Rodríguez Garavito, Natalia Orduz Salinas

2012

• DOCUMENTOS 3

LA ADICCIÓN PUNITIVA:

La desproporción de leyes de drogas en América Latina

Publicación digital e impresa

Rodrigo Uprimny, Diana Esther Guzmán, Jorge Parra Norato

2012

• DOCUMENTOS 4

ORDEN PÚBLICO Y PERFILES RACIALES:

experiencias de afrocolombianos con la policía en Cali

Publicación digital e impresa

Yukyan Lam, Camilo Ávila

2013

• DOCUMENTOS 5

INSTITUCIONES Y NARCOTRÁFICO:

la geografía judicial de los delitos de drogas en Colombia

Publicación digital

Mauricio García Villegas, Jose Rafael Espinosa Restrepo,

Felipe Jiménez Ángel

2013

En los últimos años las mujeres

han accedido al mercado laboral formal colombiano de manera masiva. Este fenómeno ha estado acompañado del desarrollo de un marco normativo que prevé garantías para que puedan participar en el mundo del trabajo en condiciones de igualdad y sin discriminación. No obstante, los indicadores son consistentes en señalar que las mujeres enfrentan peores condiciones laborales. Teniendo en cuenta estos elementos, el documento explora cómo son las trayectorias laborales de hombres y mujeres. Estas develan que tanto las decisiones estratégicas como las normas formales e informales del mercado laboral se estructuran a partir de imágenes, estereotipos y lógicas de género en virtud de las cuales se privilegia una división sexual del trabajo. Esta se mantiene y reproduce a pesar de la inserción masiva de las mujeres como fuerza de trabajo independiente, y generan formas específicas de exclusión de estas en el ámbito laboral, así como cargas adicionales a las que deben soportar los hombres que participan en él.

978-958-58309-1-2



9 789585 830912