
Un breve resumen de la conquista de derechos laborales de las mujeres en la historia



Un breve resumen de la conquista de derechos laborales de las mujeres en la historia

Por Silvina Gerbaldo

¿Cuándo y cómo se fue incorporando la mujer al mercado laboral? En el recorrido por esa historia nos encontramos con inquietantes curiosidades, veamos:

En el mundo, la mujer aparece en la industria hacia el siglo XIII desempeñando un papel importante a partir del siglo XV, especialmente como hilanderas y tejedoras, como mano de obra barata. Sólo eran aceptadas para este trabajo mujeres jóvenes y solteras y, en general eran trabajos no cualificados, eventuales y de servicio como coser, limpiar y ordenar, considerados saberes tácitos, además se prohibía el trabajo nocturno a pesar que sí era admitido en la agricultura, el servicio doméstico, los establecimientos minoristas, las tiendas familiares y los talleres domésticos.

Era un mercado de trabajo segregado que reproducía una división sexual del trabajo considerada, en ese momento, natural y propia del ámbito familiar. Durante miles de años, el trabajo en la esfera pública fue considerado exclusivamente "cosa de hombres", mientras el trabajo doméstico quedaba bajo la responsabilidad de las mujeres. Para mediados del siglo XIX en la Argentina unas 140.000 mujeres eran costureras, lavanderas, planchadoras, cigarreras, amasadoras, etc. Se hallaba la idea de que los salarios de los varones debían ser suficientes no sólo para su propio sostén, sino también para el de una familia. Por el contrario, los salarios de una esposa, se suponía que no debían superar lo suficiente como para su propio sustento. La legislación protectora de las mujeres, desde las primeras leyes fabriles hasta finales del siglo XIX, en los países con desarrollo industrial, concibió a las mujeres como inevitablemente dependientes y a las mujeres asalariadas como un grupo insólito y vulnerable, necesariamente limitado a ciertos tipos de empleo.

El Estado reforzaba el estatus secundario de su actividad productiva tras haber definido el papel reproductor de la mujer como su función primaria. Hubo sindicatos que aceptaban mujeres como afiliadas, por ejemplo industria textil, la de la vestimenta, la del tabaco y el calzado, donde las mujeres constituían una parte importante de la fuerza de trabajo, sin embargo, en general, las mujeres se organizaban en espacios separados. Algunos sindicatos tenían una estrategia de exclusión de las mujeres pero, a la vez, sostenían el principio de igual paga para igual trabajo. En algunos casos, para participar hablando en mitines, las mujeres debían conseguir la autorización de sus maridos y/o padres. Para fin del siglo se destacan las primeras mujeres universitarias, farmacéuticas, médicas e ingenieras, por ejemplo.

El siglo XX marcó la mayor cantidad de hitos importantes en cuanto al logro de los derechos de las mujeres. Sin embargo, al principio del siglo las mujeres ganaban sólo el 76% del jornal de los hombres sin cualificación profesional. Se consideraba que las tareas que requerían delicadeza, sumisión, repetición, tolerancia-todos ellos considerados rasgos "naturales" de las mujeres- se distinguían como femeninas- las tareas de enseñanza, cuidado de niños, dactilografía, y los trabajos de oficina en general-, mientras que el vigor muscular, la velocidad y la habilidad eran signos de masculinidad.

Se sanciona en Argentina la primera ley de trabajo de menores y mujeres, que prohibía emplear mujeres o menores de 16 años en trabajos nocturnos y sólo concedían un mes de licencia post-parto, sin retribución.

En 1914, el 21% de las mujeres formaba parte de la población trabajadora, es decir, habría una de cada cinco mujeres que trabajaba. Principalmente personal doméstico, cocineras, lavanderas y planchadoras; costureras, modistas y tejedoras, y trabajadoras agrícolas. Muy pocas son las maestras y las profesoras, pocas también las mujeres que trabajan en fábricas y talleres.

Por esa época se conmemora por primera vez el Día Internacional de la Mujer con concentraciones en muchos países donde además del derecho de voto y de ocupar cargos públicos, se exigió el derecho al trabajo, a la formación profesional y a la no discriminación laboral.

Avanzado el siglo también se aprueban diversas leyes laborales, las que reglamentaban el trabajo femenino e infantil y establecía que las mujeres no podían trabajar más de ocho horas diarias. Incluye también la prohibición de despedir mujeres embarazadas, se amplió la licencia por maternidad post-parto y se incorporó la licencia para amamantar y la obligación de las empresas de tener guarderías. Se establece que toda mujer mayor de edad (soltera, divorciada o viuda) tiene capacidad para ejercer todos los derechos y funciones civiles que las leyes reconocen al hombre.

Las mujeres hicieron su entrada también, en la enseñanza superior, que se había convertido en la puerta de entrada más visible a las profesiones de responsabilidad. Se da un renacer de los movimientos feministas a partir de los años sesenta. Los principios de igualdad entre el hombre y la mujer, aunque no cuestionan los roles masculinos y femeninos, comenzaron con la Constitución de 1949, que contemplaba a las familias trabajadoras. La concepción tradicional, donde el padre es el eje de la familia, es modificada cuando se sanciona la ley de Patria Potestad. Asimismo, se aprueban las convenciones internacionales contra la discriminación de la mujer, La ley del Divorcio Vincular, del Voto Femenino, de Cupo Femenino y Sindical -se creó la obligatoriedad del 30% de las listas ocupadas por mujeres- y de Derechos sexuales y reproductivos, todos son parte de una larga lucha por el reconocimiento del poder de participar y decir de las mujeres.

Avanzado el siglo las mujeres accedían más a la educación y tenían menos hijos. Surgieron las primeras candidaturas en el ejecutivo nacional. La preocupación a nivel mundial, era cómo combinar la carrera o trabajo con el matrimonio y la familia, que sólo era importante para quienes tuviesen esa posibilidad de elección, de la que no disponían ni la mayoría de las mujeres del mundo ni la totalidad de las mujeres pobres. La cantidad de gente que vivía sola (es decir, que no pertenecía a una pareja o a una familia más amplia) también empezó a dispararse: madres solteras.

Entre mediados de siglo y 1970, la estructura del empleo (masculino y femenino) se modifica sustancialmente. Las mujeres se desplazan al sector de los servicios. Con el auge de los divorcios viene la caída del número de casamientos y por ende la fecundidad.

Se aprueba la ley que instituye la asignación familiar por maternidad que consiste en el pago de una suma igual al sueldo o salario durante el período en que la mujer goce de licencia legal en el empleo

con motivo del parto. Se extiende la licencia y se mantiene la obligación de conservar el puesto a la trabajadora durante la misma.

Para fin del siglo las mujeres se incorporan al mundo obrero. La tasa de actividad femenina pasó del 27% al 40% en la última década, las mujeres se ocupan más en el servicio doméstico, el comercio, restaurantes y hoteles asimismo en servicios sociales, de salud y en la enseñanza. Esta fecha representa el fin de la hegemonía de la familia conyugal, con el surgimiento de la industria y el desplazamiento a las ciudades. Existe un mayor número de familias con dos miembros activos. Hay una relación entre las mujeres con hijos y el nivel de ocupación visibilizándose la discriminación laboral hacia las mismas.

Ya pisando el siglo XXI con la Ley de Protección integral a las Mujeres donde se hace visible las modalidades y tipos de violencia hacia la mujer, la Ley de Paridad de Género en el Código Nacional Electoral, los instrumentos internacionales de defensa de derechos de las mujeres, la ley Micaela y la última ratificación del convenio 190 de la OIT, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, marcan hitos claves en la conquista de los derechos laborales de las mujeres. En la actualidad, el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es considerado en todos los planos de la vida social. En el ámbito laboral es aceptado por los gremios y esta aceptación se encuentra plasmada en los convenios colectivos de trabajo. Sin embargo, los roles tradicionales instituidos por la sociedad siguen vigentes y siguen existiendo obstáculos en el desarrollo laboral de la mujer.

La división técnica del trabajo y las relaciones de género en el interior de las organizaciones son un reflejo de los estereotipos entre hombres y mujeres. La brecha salarial es la expresión material de las diferencias que existen entre hombres y mujeres.

Las estadísticas nos señalan que los puestos de trabajo ofrecidos corresponden a actividades que pueden ser catalogadas como ocupaciones de sustitución del rol doméstico de la mujer. Las nuevas tecnologías provocaron acciones de formación y de recalcificación, aunque limitadas a ciertos sectores o puestos de trabajo, especialmente en los países desarrollados. Si bien la mujer se fue adentrando en la vida pública, la discriminación y la informalidad sigue prevaleciendo, los famosos fenómenos de techo y pared de cristal siguen restringiendo las oportunidades de las mujeres en los puestos de mayor jerarquía y la brecha salarial entre hombres y mujeres es una realidad preocupante -en septiembre 2020 la brecha fue equivalente al 16,4%-. La exigencia de la doble jornada laboral y la falta de infraestructura social para que la mayoría de la población aborde la realización de tareas domésticas, o políticas de cuidado, reafirman la división del trabajo del sistema capitalista y atentan contra la salud de las mujeres y, en algunos casos atentan contra la salud de las mujeres en general.

Hemos logrado mucho, pero también queda mucho por alcanzar para lograr la verdadera igualdad.

Bibliografía:

- Kandel, E. (2006). División sexual del trabajo ayer y hoy. Buenos Aires: Editorial Dunken.
- Guzmán V. (2002) Las relaciones de género en un mundo global. Unidad de la Mujer. Serie Mujer y Desarrollo, 38. CEPAL: Santiago.
- Vaca Trigo, I. (2019) "Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo." Santiago: Cepal. Serie Asuntos de Género 154.
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2020), "Informe sobre la situación de género en el sistema de riesgos del trabajo". Tercer trimestre 2020. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_sobre_la_situacion_de_genero_en_el_sistema_de_riesgos_del_trabajo_-_3_trim._2020.pdf

Hoy, mañana, siempre

Prevenir es trabajo de todos los días

www.argentina.gob.ar/srt
0800-666-6778
ayuda@srt.gob.ar

Redes Sociales:

@SRTArgentina | SRTArgentina

Sarmiento 1962 | Ciudad Autónoma de Buenos Aires