

4. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE ESTUDIO A MUJERES QUE TRABAJAN EN EL SECTOR TURISMO/ HOTELERÍA EN EL VALLE DE PUNILLA

De las mujeres entrevistadas dos se desempeñan como mucama, una como camarera y mucama y la cuarta es encargada de comedor.

Las edades de dichas entrevistadas corresponden a la franja de 35 a 45 años. Una de ellas es soltera y el resto está casada o en pareja y tienen hijos (de 1,3,5 años). Excepto una que tiene la secundaria completa, el resto sólo cuenta con la primaria o la secundaria incompleta.

INGRESOS Y POSICIÓN DE LA MUJER EN EL HOGAR

Ingresos aproximados del grupo familiar

Las respuestas abarcan un rango que va de los \$400 a \$900.

Ingresos aproximados personales

Dos de las entrevistadas dicen ganar entre \$300 y \$500, una menos de \$100 y otra entre \$500 y \$700. Para la mitad es un ingreso solo de algunos meses.

Jefa / jefe del Hogar

Para dos de ellas el esposo/pareja es el Jefe del Hogar, para otra entrevistada ella es el jefe de hogar, en tanto para la cuarta "ambos" ejercen la jefatura del hogar.

Sostén económico del hogar

La mayoría dice no ser el principal sostén de familia y que su ingreso complementa el de los otros integrantes del hogar.

Para dos de las entrevistadas el jefe del hogar es su esposo/pareja: una de ellas dice que su esposo/pareja es sostén del hogar, la otra sostiene que son ambos (pero el jefe es él). Otra entrevistada considera que el jefe y el sostén es el marido/ pareja aunque ella contribuya al mantenimiento del hogar.

Solo una mujer es jefe y sostén al mismo tiempo (es soltera con hija).

El ámbito doméstico

Casi todas, además de trabajar fuera del hogar, se encargan también de realizar las tareas domésticas, el mantenimiento de la casa, el cuidado de los hijos (si son chicos), de pagar los servicios y de hacer las compras. En algunos casos comparten estas tareas con la pareja o hijos mayores, pero en general ellas siguen siendo el centro de la organización de la vida doméstica familiar. Ningún esposo/pareja se hace cargo del cuidado de los hijos.

Puestos de trabajo anteriores

Las cuatro mujeres entrevistadas **tuvieron anteriormente otro empleo**.

ANTIGÜEDAD LABORAL Y MOTIVO DE INGRESO AL MERCADO LABORAL

Hace 20 a 30 años que están trabajando. El motivo por el cual empezaron a trabajar fuera del hogar estaría dado fundamentalmente por necesidades económicas.

Las respuestas fueron:

- Porque me casé / pareja.
- Porque todo se encareció.
- Necesitaba trabajar.
- Porque tuve que aportar a su casa desde muy joven.

En general, opinan que la situación familiar (hijos, maridos, etc.) ha sido una ayuda para progresar en su trabajo o no ha interferido. Una de las entrevistadas plateó que *“Me ayudó a tener libertad, a salir un poco de la casa”*. Otra de ellas lo entiende como un impedimento debido a que *“A los hombres no les gusta que las mujeres trabajen, a veces hay problemas”*

Antigüedad en el oficio y empleos anteriores

Salvo una de las entrevistadas, el resto tiene varios años de antigüedad en los puestos que actualmente desempeñan (de 6 a 18 años).

Excepto una de ellas que siempre trabajó en el mismo hotel, el resto se ha desempeñado en diversas tareas, todas ellas vinculadas a lo que podríamos denominar “trabajo / funciones de mujeres”: **limpiar** (en hotel o trabajo doméstico en casas de familia), **cocinar** (rubro gastronómico), **lavar** (lavandería), **cuidar** enfermos o ancianos (enfermera, geriátrico).

Las respuestas fueron:

- Enfermera. Gastronómica.
- Mucama, lavandería, secretaria, encargada de hotel, telefonista, enfermera en geriátrico.
- Trabajo doméstico por horas, mucama en hoteles, generalmente ambos al mismo tiempo. *“El trabajo doméstico en casas dura todo el año, el otro por temporadas entonces hay que tener dos.”*

Para estas mujeres la “hotelería” se presenta como un espacio laboral en el que ya han incursionado anteriormente (tres de ellas se desempeñaron anteriormente en este tipo de empresas), por lo que, en general, tenían experiencia previa antes de conseguir el trabajo actual.

Motivos de desvinculación laboral

Los motivos de desvinculación de los trabajos anteriores están marcados por lo económico. En este sentido, opinan que los sueldos son bajos en relación con la tarea (polifuncional), o por situaciones de crisis de las empresas en las que trabajaban.

Se comentó:

- *"No me sentía cómoda, pagaban poco. En los hoteles depende de los dueños, a veces se aprovechan, las chicas jóvenes tienen problemas ya sea porque quieren que se haga de todo, no pagan bien, y hay que soportar muchas cosas. Yo prefiero trabajar en casas."*
- *"Por recesión por parte del empresario (no le pagaron)".*
- *"Porque le pagaban muy poco. Los sueldos son muy bajos".*

Modalidades de búsqueda de empleo

Todas señalan la importancia de las relaciones familiares o barriales a la hora de conseguir su empleo actual. En uno de los casos también se mencionan las referencias de los anteriores empleadores.

Proporción de mujeres o varones en los puestos de trabajo en que se desempeñan y percepción acerca de los motivos

En todos los casos se coincide en afirmar que en los establecimientos en los que trabajan hay más personal femenino que masculino, dándose el caso de que una de ellas es la única empleada del hotel. Profundizando acerca de por qué consideran ellas que se da esta situación, comentan:

- *"Las mujeres están más disponibles para lo que hay que hacer".*

En este caso podríamos interpretar que, según la opinión de esta entrevistada, en los hoteles hay más mujeres que hombres ocupados porque la mujer tendría una actitud más abierta para el desempeño de las tareas y es más servicial, con la connotación de género que ello implica.

- *"Porque son mucamas y personal de limpieza que son todas mujeres, no hay hombres mucamos, nunca vi en ningún hotel."*

La ausencia de hombres se debería a que se considera que la limpieza es un rol que desempeñan las mujeres. Apelando a su experiencia y conocimiento se entiende que no ha habido casos de varones realizando estas labores.

Por tanto se estaría ante una respuesta que refuerza claramente la concepción de que existen puestos de trabajo marcados por una fuerte connotación de género.

La camarera y la encargada de comedor, afirman que el puesto de trabajo que ellas desempeñan, también es mayoritariamente ocupado por mujeres.

A la pregunta de por qué en esos puestos habrá más mujeres que hombres aparece claramente como motivo, la asociación entre la función que desarrollan y la labor de la casa / hogar:

- *"Es trabajo de mujeres, se hace lo mismo que en la casa."*
- *"Por el tipo de trabajo, se parece al de la casa."*

Percepción del desempeño de los varones en el puesto de trabajo que ellas ocupan

La visión de las entrevistadas de que los puestos que desempeñan son puestos femeninos se reafirma al evaluar que el desempeño de los hombres en esos puestos es **peor**, comparado con el de las mujeres. Una de las entrevistadas acotó que *"Los hombres no son detallistas"*.

CONDICIONES DE TRABAJO

Permanencia

Estas empleadas sostienen que la permanencia en el empleo en los establecimientos que ellas han trabajado, es mayor en el caso de las mujeres, en comparación a los hombres. Pero en general hay poca permanencia, excepto en el caso de una entrevistada que trabaja hace años en el mismo establecimiento.

Cantidad de horas semanales de trabajo y horas que quisieran trabajar

Todas las entrevistadas trabajan más de cuarenta horas semanales. Las respuestas son dispares en relación con la cantidad de horas que quisieran trabajar, aunque se plantea que desearían trabajar o igual o mayor cantidad. En el único caso que preferiría menos (*"Por cansancio"*) se concluye que en realidad necesita *"terminar su casa"* por lo que debe trabajar más.

Estabilidad laboral y beneficios sociales

Con respecto a la estabilidad laboral y los beneficios sociales ("aguinaldo", "indemnización por despido", "aportes jubilatorios", "vacaciones pagas", "salario familiar"), dos de las entrevistadas son estables y reciben beneficios sociales, una no sabe cuánto va a cobrar, ni cuándo, tampoco si va a recibir algún beneficio social (recién entra y no lo han hablado) y otra entrevistada contesta negativamente. En este último caso se agregó:

- *"Ninguno, trabajo por horas, a veces te dan algo (comida). Si hacés lío no te toman después en ningún lado. Son pocos lo que son estables, esos por lo general son hombres pero no las mujeres de limpieza. Nunca hice un contrato, a veces tengo recibo por trabajo por horas".*

La incidencia en lo laboral de la estacionalidad del sector

A casi todas ellas la estacionalidad del sector turismo las afecta profundamente, incidiendo en la cantidad de horas que trabajan y por ende en los sueldos que perciben. De esta manera aparece la incertidumbre y la inestabilidad. Las respuestas fueron:

- *"Nunca se sabe cuánto se va a ganar, no existen beneficios sociales, hay que trabajar en muchos lados para juntar algo."*
- *"Trabajo menos horas porque no hay mucha actividad."*

Percepción acerca de los ingresos inferiores de las empleadas

En general se coincidió que el personal femenino se conforma con menos salarios y beneficios sociales que el personal masculino.

Esto sería así debido a la necesidad de conservar el espacio laboral en un momento caracterizado por la falta de trabajo. Una de las entrevistadas agregó que *"Los hombres pueden trabajar en otra cosa, las mujeres no tenemos muchas otras posibilidades si no han estudiado"*.

Satisfacción laboral

En general existe satisfacción con respecto al trato que reciben de superiores, compañeros y clientes.

Pero cuando se indaga acerca de satisfacción en relación con la tarea en sí misma, las opiniones se dividen (dos contestan que les gusta "mucho" y a dos les gusta "poco").

Cuando consideran el sueldo la satisfacción es escasa (de poco a nada), es que los salarios son, no actualizados.

Perspectivas de progreso laboral

Acerca de cómo ven las oportunidades para el progreso en el empleo, la tendencia es a considerar que la mujer se encuentra en una situación desfavorable en relación con los varones.

Para los hombres, dicen, existe una mayor posibilidad de progresar porque tienen más libertad para probar / cambiar de trabajo.

Incluso una de las entrevistadas que opina que tiene igual oportunidad que los varones lo hace en función de considerar que ya no hay más oportunidades para ella. Otra de las entrevistadas no percibe reglas claras en esto.

Motivos por los que buscaría otro empleo

La mayoría de las entrevistadas cambiaría de trabajo en una búsqueda de mejora salarial o mayor reconocimiento. De todos modos los obstáculos que aparecen están vinculados a la edad, al nivel de estudios alcanzados, a la falta

de trabajo. Una mencionó incluso el acoso sexual que funciona como mecanismo de “progreso” en algunos establecimientos hoteleros.

Solo situaciones de “fuerza mayor” las llevarían a dejar de trabajar. Estas situaciones se refieren específicamente a problemas de salud o familiares. Todas quieren trabajar porque lo necesitan.

Defensa de las condiciones de trabajo

Aparece una sensación de “desprotección” con respecto a la defensa de sus condiciones de empleo. Ninguna conoce alguna organización que funcione en este sentido. Tanto el Ministerio de Trabajo como los sindicatos no se perciben como instituciones que puedan defenderlas. Las respuestas fueron:

- *"El Ministerio de Trabajo que podría ayudar, da la espalda al empleado, sólo recomienda el abogado".*
- *"Los sindicatos no sirven, el gobierno no hacen nada por defender a los que trabajan."*

Percepción acerca del incremento de mujeres en los establecimientos

A la hora de emplear mayor cantidad de mujeres por parte de los empleadores el obstáculo que se presenta, desde la perspectiva de las entrevistadas, no está vinculado a lo específicamente “femenino”, sino a factores externos (demanda) que estarían afectando a la cantidad de trabajo en el establecimiento. Las respuestas fueron:

- *"El hotel es muy pequeño."*
- *"Falta de actividad."*
- *"A más turistas más empleados, ahora vienen menos turistas y pagan menos."*
- *"Ninguno."*

PERCEPCIÓN ACERCA DEL DESEMPEÑO POR SEXO

Comparando hombres y mujeres, las entrevistadas opinan que las mujeres se desempeñan mejor con respecto a la **puntualidad, responsabilidad, capacidad organizativa y cumplimiento de instrucciones**. En tanto que sería igual o mejor que el varón en **eficiencia e iniciativa**. Disparidad de opiniones se registró cuando se indagó acerca del ítem **ausentismo**.

PERCEPCIÓN ACERCA DE LAS EXIGENCIAS DE LOS EMPLEADORES

Ellas perciben que los empleadores aprecian el **compromiso con el trabajo**, la **identificación con los objetivos de la empresa** y la **confiabilidad**, en primer lugar. Después se valora la **capacidad organizativa**, la **puntualidad** y el **empeño para superarse**.

CAPACITACIÓN

En general no se considera que la formación recibida sea diferente a la de los varones, sólo una entrevistada plantea que el hombre tiene más oportunidades.

Cuando accedieron a su puesto actual ninguna tenía capacitación específica por lo que *"Se aprende trabajando"*.

Actualmente tampoco se capacitan, apareciendo como obstáculos la carencia de cursos en la zona, el tiempo y la percepción de que no es necesario para el tipo de trabajo que desarrollan.

Percepción de los conocimientos solicitados por los empleadores

Acerca de los conocimientos que debería tener una persona que aspire a un puesto de trabajo como el que ellas llevan adelante se menciona:

- Estudio, experiencia.
- Haber aprendido con buenos patrones, ser rápida, ordenada.
- Secundario, idiomas.
- Tener ganas de trabajar y aprender. También un poco de turismo e idiomas aunque sea la mucama.

Cursos de capacitación que les serían útiles para sus empleos

Sobre los cursos de capacitación que le serían útiles mencionan:

- De barman, decoración para casamientos.
- En mucama.
- Gastronomía y turismo. Tendría posibilidades para capacitarse en hotelería, el dueño se lo permitiría.
- Para otros trabajos, no sé, estudiar, aprender cosas.

Conocimiento de organizaciones o instituciones de capacitación

Dos de las entrevistadas no conoce ninguna organización de capacitación. Una de ellas menciona la Universidad de Morón (ubicada en La Falda) y otra *"los gastronómicos"*.

PERCEPCIÓN RELACIONADAS CON CONSIGNAS

"Una mujer es más feliz cuidando a sus hijos pequeños que trabajando fuera de la casa".

En este punto las opiniones se dividen, pero las que tienen hijos están de acuerdo.

"El trabajo de los hombres fuera del hogar es más importante que el trabajo de las mujeres fuera del hogar".

Ninguna entrevistada coincidió con esta frase. La conciencia acerca de la importancia de su trabajo fuera del hogar es generalizada.

"Hay oficios de hombres y oficios de mujeres".

En este caso las respuestas se dividen, hay dudas, pero existe una inclinación mayor al acuerdo con la frase que al desacuerdo.

"Las mujeres están capacitadas para trabajar en cualquier cosa si se los proponen".

Todas están, de acuerdo con la frase, lo que muestra un sentimiento de afirmación y decisión para afrontar la vida laboral.

"Desde chicas ya se nota que las mujeres están más dotadas para trabajos en los que tengan que ayudar a los demás (cocinera, enfermera, peluquera, etc.)".

Mayoritariamente se acuerda con esta idea, profundamente marcada por el modelo femenino predominante en la sociedad. Ello también es coherente con las respuestas anteriores que identificaban los puestos de trabajo con rótulo de género.

"El éxito profesional no es tan importante para las mujeres".

La mayoría está en desacuerdo. Consideran que el éxito profesional es importante para las mujeres.

"Un jefe hombre normalmente tiene mas influencia que una jefa mujer".

Las opiniones se dividen, pero se expresa una mayor inclinación a acordar con esta frase, aunque en los grupos de enfoque algunas mujeres plantearon que las jefas son peores que los jefes.

5. SÍNTESIS

INGRESOS Y POSICIÓN DE LA MUJER EN EL HOGAR

Los ingresos del grupo familiar y personales se encuentran dentro de un rango que va de los \$400 a \$900 para los primeros y entre \$300 y \$700 para los segundos. Una de las entrevistadas dice ganar menos de \$100. Para la mitad de las mujeres es un ingreso solo de algunos meses.

Para dos de ellas la pareja es el Jefe del Hogar, para otra ella es el jefe de hogar, en tanto para la cuarta "ambos" ejercen la jefatura del hogar. La mayoría no es el principal sostén de familia y su ingreso complementa el de los otros integrantes del hogar.

Para dos de las entrevistadas el jefe del hogar es su esposo/pareja: una de ellas dice que su esposo/pareja es sostén del hogar, la otra sostiene que son ambos. Otra entrevistada considera que el jefe y el sostén es el marido/ pareja aunque ella contribuya al mantenimiento del hogar. Solo una mujer es jefe y sostén al mismo tiempo (es soltera con hija).

Las entrevistadas afirmaron que ellas se encargan también de realizar las tareas domésticas, el mantenimiento de la casa, el cuidado de los hijos (si son chicos), de pagar los servicios y de hacer las compras. En algunos casos comparten estas tareas con la pareja o hijos mayores, pero en general ellas siguen siendo el centro de la organización de la vida doméstica familiar.

ANTIGÜEDAD LABORAL Y MOTIVO DE INGRESO AL MERCADO LABORAL

Las cuatro mujeres entrevistadas **tuvieron anteriormente otro empleo**.

Desde hace 20 a 30 años que están trabajando. El motivo por el cual empezaron a trabajar fuera del hogar estaría dado fundamentalmente por necesidades económicas.

En general, opinan que la situación familiar (hijos, maridos, etc.) ha sido una ayuda para progresar en su trabajo o no ha interferido.

Salvo una de las entrevistadas, el resto tiene varios años de antigüedad en los puestos que actualmente desempeñan (de 6 a 18 años).

Excepto una de ellas que siempre trabajó en el mismo hotel, el resto se ha desempeñado en diversas tareas, todas ellas vinculadas a lo que podríamos denominar "trabajo / funciones de mujeres": **limpiar** (en hotel o trabajo doméstico en casas de familia), **cocinar** (rubro gastronómico), **lavar** (lavandería), **cuidar** enfermos o ancianos (enfermera, geriátrico).

Para estas mujeres la "hotelería" se presenta como un espacio laboral en el que ya han incursionado anteriormente (tres de ellas se desempeñaron anteriormente en este tipo de empresas), por lo que, en general, tenían experiencia previa antes de conseguir el trabajo actual.

Los motivos de desvinculación de los trabajos anteriores está marcada por lo económico. En este sentido, opinan que los sueldos son bajos en relación a la tarea (polifuncional), o por situaciones de crisis de las empresas en las que trabajaban.

Todas señalan la importancia de las relaciones familiares o barriales a la hora de conseguir su empleo actual. En uno de los casos también se mencionan las referencias de los anteriores empleadores.

Proporción de mujeres o varones en los puestos de trabajo en que se desempeñan y percepción acerca de los motivos

En todos los casos se coincide en afirmar que en los establecimientos en los que trabajan hay más personal femenino que masculino.. En la opinión de las mujeres esto se debe a que la mujer tendría una actitud más abierta para el desempeño de las tareas y es más servicial, con la connotación de género que ello implica.

También opinaron que la ausencia de hombres se debería a que se considera que la limpieza es un rol que desempeñan las mujeres.

Por tanto se estaría ante una respuesta que refuerza claramente la concepción de que existen puestos de trabajo marcados por una fuerte connotación de género.

Aparece como motivo, claramente, la asociación entre la función que desarrollan y la labor de la casa / hogar.

Percepción del desempeño de los varones en el puesto de trabajo que ellas ocupan

La visión de las entrevistadas de que los puestos que desempeñan son puestos femeninos se reafirma al evaluar que el desempeño de los hombres en esos puestos es **peor**, comparado con el de las mujeres.

CONDICIONES DE TRABAJO

Estas empleadas sostienen que la permanencia en el empleo en los establecimientos que ellas han trabajado, es mayor en el caso de las mujeres, en comparación a los hombres, pero de todos modos la mayoría rota de establecimiento en establecimiento.

Todas las entrevistadas trabajan más de cuarenta horas semanales.

Las respuestas son dispares en relación a la cantidad de horas que quisieran trabajar, aunque se plantea que desearían trabajar o igual o mayor cantidad.

Con respecto a la estabilidad laboral y los beneficios sociales (“aguinaldo”, “indemnización por despido”, “aportes jubilatorios”, “vacaciones pagas”, “salario familiar”), dos de las entrevistadas son estables y reciben beneficios sociales, una no sabe cuánto va a cobrar, ni cuándo, tampoco si va a recibir algún beneficio social (recién entra y no lo han hablado) y otra entrevistada contesta negativamente.

A casi todas ellas la estacionalidad del sector turismo las afecta profundamente, incidiendo en la cantidad de horas que trabajan y por ende en los sueldos que perciben. De esta manera aparece la incertidumbre y la inestabilidad.

En general se coincidió que el personal femenino se conforma con menos salarios y beneficios sociales que el personal masculino.

Esto sería así debido a la necesidad de conservar el espacio laboral en un momento caracterizado por la falta de trabajo. Una de las entrevistadas agregó que *“Los hombres pueden trabajar en otra cosa, las mujeres no tenemos muchas otras posibilidades si no hemos estudiado”*.

En general existe satisfacción con respecto al trato que reciben de superiores, compañeros y clientes.

Pero cuando se indaga acerca de satisfacción en relación a la tarea en sí misma, las opiniones se dividen (dos contestan que les gusta "mucho" y a dos les gusta "poco").

Cuando consideran el sueldo la satisfacción es escasa (de poco a nada).

Acerca de cómo ven las oportunidades para el progreso en el empleo, la tendencia es a considerar que la mujer se encuentra en una situación desfavorable en relación con los varones.

Para los hombres, dicen, existe una mayor posibilidad de progresar porque tienen más libertad para probar / cambiar de trabajo.

La mayoría de las entrevistadas cambiaría de trabajo en una búsqueda de mejora salarial o mayor reconocimiento. De todos modos los obstáculos que aparecen están vinculados a la edad, al nivel de estudios alcanzados, a la falta de trabajo. Una mencionó incluso el acoso sexual que funciona como mecanismo de “progreso” en algunas empresas.

Solo situaciones de “fuerza mayor” las llevaría a dejar de trabajar. Estas situaciones se refieren específicamente a problemas de salud o familiares.

Aparece una sensación de “desprotección” con respecto a la defensa de sus condiciones de empleo. Ninguna conoce alguna organización que funcione en este sentido. Tanto el Ministerio de Trabajo como los sindicatos no se perciben como instituciones que puedan defenderlas.

Las mujeres relatan que los trabajos son polifuncionales de hecho y que se desempeñan en una gama de trabajos similares (familia ocupacional).

A la hora de emplear mayor cantidad de mujeres el obstáculo que se presenta, desde la perspectiva de las entrevistadas, no está vinculado a lo específicamente “femenino”, sino a factores externos (demanda) que estarían afectando a la cantidad de trabajo en el establecimiento.

PERCEPCIÓN ACERCA DEL DESEMPEÑO POR SEXO

Comparando hombres y mujeres, las entrevistadas opinan que las mujeres se desempeñan mejor con respecto a la **puntualidad, responsabilidad, capacidad organizativa y cumplimiento de instrucciones**. En tanto que sería igual o mejor en **eficiencia e iniciativa**. Disparidad de opiniones se registró cuando se indagó acerca del ítem **ausentismo**.

PERCEPCIÓN ACERCA DE LAS EXIGENCIAS DE LOS EMPLEADORES

Elas perciben que los empleadores aprecian el **compromiso con el trabajo, la identificación con los objetivos de la empresa y la confiabilidad**, en primer lugar. Después se valora la **capacidad organizativa, la puntualidad y el empeño para superarse**.

CAPACITACIÓN

En general no se considera que la formación recibida sea diferente a la de los varones, sólo una entrevistada plantea que el hombre tiene más oportunidades. Cuando accedieron a su puesto actual ninguna tenía capacitación específica. Actualmente tampoco se capacitan, apareciendo como obstáculos la carencia de cursos, el tiempo y la percepción de que no es necesario para el tipo de trabajo que desarrollan.

Percepción de los conocimientos solicitados por los empleadores

Acerca de los conocimientos que debería tener una persona que aspire a un puesto de trabajo como el que ellas llevan adelante se mencionan estudio, experiencia, ser rápida, ordenada, tener el secundario, saber idiomas, tener ganas de trabajar y aprender, un poco de turismo aunque sea la mucama.

Cursos de capacitación que les serían útiles para sus empleos

Sobre los cursos de capacitación que le serían útiles mencionan: de barman, decoración para casamientos, mucama, gastronomía y turismo.

Conocimiento de organizaciones o instituciones de capacitación

Dos de las entrevistadas no conoce ninguna organización de capacitación. Una de ellas menciona la Universidad de Morón (ubicada en La Falda) y otra "los gastronómicos".

PERCEPCIÓN RELACIONADAS CON CONSIGNAS

"Una mujer es más feliz cuidando a sus hijos pequeños que trabajando fuera de la casa". En este punto las opiniones se dividen, pero hay inclinación al acuerdo con la frase y ello es total en el caso de las mujeres con hijos pequeños.

"El trabajo de los hombres fuera del hogar es más importante que el trabajo de las mujeres fuera del hogar". Ninguna entrevistada coincidió con esta frase. La conciencia acerca de la importancia de su trabajo fuera del hogar es generalizada.

"Hay oficios de hombres y oficios de mujeres". En este caso las respuestas se dividen, pero hay inclinación al acuerdo.

"Las mujeres están capacitadas para trabajar en cualquier cosa si se los proponen". Todas están de acuerdo con la frase, lo que muestra un sentimiento de afirmación y decisión para afrontar la vida laboral.

"Desde chicas ya se nota que las mujeres están mas dotadas para trabajos en los que tengan que ayudar a los demás (cocinera, enfermera, peluquera, etc.)". Mayoritariamente se acuerda con esta idea, profundamente marcada por el modelo femenino predominante en la sociedad. Ello también es coherente con las respuestas anteriores que identificaban los puestos de trabajo con rótulo de género.

"El éxito profesional no es tan importante para las mujeres". Desacuerdo

"Un jefe hombre normalmente tiene mas influencia que una jefa mujer". Las opiniones se dividen.