



Trayectorias

ISSN: 2007-1205

trayectorias@uanl.mx

Universidad Autónoma de Nuevo León

México

LONGO, MARÍA EUGENIA

Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo

Trayectorias, vol. 11, núm. 28, enero-junio, 2009, pp. 118-141

Universidad Autónoma de Nuevo León

Monterrey, Nuevo León, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60712751008>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



MARÍA EUGENIA LONGO*

Género y trayectorias laborales

Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo

Resumen

Este artículo se propone analizar cómo los estereotipos de género, y sus consecuencias en términos de desigualdad y discriminación laboral, aparecen y se configuran en distintos niveles de la acción social e individual. Éstos enmarcan las trayectorias laborales de varones y mujeres: en el accionar público, sus políticas y el derecho; en el accionar privado de las empresas y los empleadores; y al nivel de las disposiciones y percepciones subjetivas que varones y mujeres mantienen del rol de cada género, de la actividad, del empleo, de la conciliación trabajo-familia, entre otras.

Palabras clave: estereotipos de género, discriminación laboral, percepciones subjetivas.

Abstract

The article attempts to analyze how gender stereotypes, and their consequences in terms of inequality and job discrimination, appear and take shape at different levels of social and individual action. The latter frame the job trajectories of males and females: in the public sphere, their policies and the law; in the private sphere of companies and employers; and at the level of subjective provisions and perceptions that males and females harbor regarding the role of each gender, of the activity, of the job, and of the work-family conciliation, among others.

Keys word: gender stereotypes, job discrimination, subjective perceptions.

118

En los primeros años del siglo XXI, las economías latinoamericanas mostraron importantes signos de recuperación. Sin embargo, durante los años ochenta y noventa, las condiciones de los mercados de trabajo latinoamericanos se deterioraron estructuralmente en su mayoría. Las mujeres fueron uno de los grupos particularmente afectados por este cambio y se convirtieron en protagonistas relevantes de un ambiguo engranaje de exclusiones e inclusiones respecto al trabajo.

Por un lado, existieron procesos de inclusión traducidos en un relevante aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo; por otro, se acre-

* Investigadora junior asociada al Centro de Estudios e Investigaciones – Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, en Argentina. mlongo@ceil-piette.gov.ar / maria-eugenia.longo@univmed.fr



centaron procesos de exclusión del empleo, particularmente en el de calidad. Las altas tasas de desempleo femenino no se explican exclusivamente por la insuficiente creación de puestos de trabajo, sino por “trabajos que no están disponibles para las mujeres, ya sea por problemas de calificación de la oferta, como por la definición social de las ocupaciones que son aptas para uno u otro sexo” (Aguirre, 2001: 166-180). Asimismo, si bien la dificultad para acceder a empleos de buena calidad –los cuales implican una vía a la seguridad social, a remuneraciones adecuadas y dignas, a la formación y la capacitación– se ha agravado en general, las mujeres siguen siendo, respecto de los varones, quienes ocupan la mayor cantidad de estos puestos; sin embargo, son ocupaciones socialmente desvalorizadas y con ingresos inferiores a los demás puestos.

Estos fenómenos confirman claramente el aumento de la precariedad laboral femenina. Las persistentes desventajas de las mujeres en el mercado del trabajo no pueden ser únicamente explicadas por la estructura o por la dinámica del mercado, sino que exige la introducción en el análisis de ciertas dimensiones culturales. Entre éstas se encuentran las relaciones de poder, las representaciones sociales acerca del trabajo, del rol de la mujer y los estereotipos de género que regulan las prácticas sociales. Diversas discriminaciones por género se evidencian a lo largo de todo el entramado de factores estructurales y biográficos que construyen conjuntamente las trayectorias laborales.

En este artículo propongo hacer un análisis de dichas dimensiones simbólicas, en particular de los estereotipos de género, que explican muchas veces la persistencia de exclusiones en un contexto histórico de mayor inclusión de las mujeres en el trabajo.

El abordaje de dichas dimensiones es relevante porque los estereotipos de género no se restringen al nivel del individuo y de sus decisiones personales, sino que permean múltiples niveles de acción social –las políticas públicas, las instituciones sociales y las prácticas de los individuos. Dichos estereotipos se crean, reelaboran y reproducen en el tiempo, además, se actualizan en distintos factores considerados sociológicamente pertinentes para la comprensión del desarrollo de una trayectoria laboral. En consecuencia, su análisis con perspectiva de género no puede reducirse a las primeras imágenes sexuadas heredadas por la





socialización o a los modelos familiares originarios. Los estereotipos de género son nociones culturalmente construidas a partir de la diferencia sexual que imprimen al hecho de ser mujer o varón de significaciones precisas, e incluyen los atributos y las conductas socialmente deseables para cada sujeto.

Éstos se han configurado históricamente atribuyendo un rol subordinado a la mujer respecto al varón. Por medio de ellos, se le asigna a la mujer la responsabilidad y el cuidado del mundo privado y la esfera doméstica, considerados con un valor social inferior al de la esfera pública, espacio predominantemente masculino.

La mujer lleva adscripto el rol de ama de casa, madre, socializadora y mediadora, productora y reproductora de lo cotidiano [...] La naturalización de los roles asignados a las mujeres ocultan la regulación jerárquica de los afectos, del sexo, del uso del dinero, del proceso de toma de decisiones, encubriendo relaciones de poder (Chitarroni et al., 2002) al interior de la familia y de la sociedad, y mecanismos de dominio en diversas esferas de la vida. Esto ocurre especialmente en la esfera de la producción social y económica. Específicamente “la esfera ocupacional constituye uno de los campos donde más se evidencia la discriminación de las mujeres en materia económica” (Lo Voulo y Pautassi, 1998).



120

Asimismo, las trayectorias laborales se construyen a partir de múltiples factores que se crean, mantienen o transforman en el tiempo. Es decir, ellas constituyen un proceso en el que no sólo los puntos de partida o de llegada de los individuos cuentan. Las variables de base y los factores estructurales, profundizados principalmente por los estudios cuantitativos, limitan el estudio de la interdependencia de factores y la articulación de lógicas exógenas y endógenas existente en las trayectorias laborales. Como señala Nicole-Drancourt, las características individuales de las trayectorias son tanto el producto de factores estructurales: contextuales –desempleo, programas y políticas de gestión de la mano de obra–, socio-demográficas –edad, sexo, situación familiar, formación y calificaciones–; pero también son el producto de factores estratégicos –capacidad de los agentes para tomar decisiones, combinar recursos, definir su situación– que configuran una lógica de desarrollo de las trayectorias laborales y sociales en general (Nicole-Drancourt, 1994).





Es posible observar cómo, a nivel individual y de las representaciones simbólicas, la relación subjetiva con “el trabajar” tiene repercusiones sobre las carreras laborales de varones y mujeres; cómo, a un nivel más intermedio, los presupuestos sexuados de las empresas en el reclutamiento y selección de trabajadores restringen las trayectorias, o aun cómo las imágenes de género de los programas públicos de inserción o las evaluaciones sobre la calificación restringen las trayectorias arrastrando profundas desigualdades.

La reflexión de este artículo, principalmente teórica, aspira a realizar una lectura de conjunto de los aportes de investigaciones empíricas que se focalizan en distintos factores explicativos para dar cuenta de las trayectorias laborales de mujeres y varones. Todas analizan los efectos de los estereotipos de género y las discriminaciones derivadas de ellos. Se trata de una selección arbitraria y no exhaustiva de estudios que sirven para ilustrar el propósito de este artículo. Asimismo, dicha reflexión estuvo inspirada en un análisis preliminar y empírico de las trayectorias de jóvenes varones y mujeres argentinos/as realizado en el marco de una investigación cualitativa y longitudinal en curso.¹ Si bien no ahondaremos aquí en dicha investigación, la mencionamos porque la misma ha dado origen a la reflexión central del presente artículo. El seguimiento a lo largo del tiempo de los casos estudiados ha puesto de manifiesto cómo los y las jóvenes se enfrentan a la actualización permanente de estereotipos de género excluyentes, a distintos momentos de su inserción y respecto de distintos actores sociales clave para que dicha inserción pueda realizarse.

121

La idea rectora es, a saber, que los estereotipos de género limitan las oportunidades laborales —especialmente de las mujeres— operando no sólo a nivel individual, sino también colectivo y organizacional, será desarrollada aquí a partir de tres secciones contiguas. Las mismas siguen la lógica de mostrar la influencia de dichos estereotipos de un mayor a un menor nivel de agregación de la acción social: el nivel del accionar público (las políticas públicas y las normativas de trabajo); el de las empresas y sus prácticas institucionales; así como el de los individuos y su gestión personal de las representaciones simbólicas sexuadas.

¹ Este trabajo se titula *La trama temporal de la relación con la actividad laboral. Un estudio longitudinal de los proyectos y las inserciones de jóvenes argentinos*. Se trata de una tesis de Doctorado en Ciencias Sociales en



LOS PRESUPUESTOS SEXUADOS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Las políticas públicas vehiculizan concepciones sobre los géneros que tienen consecuencias sobre las prácticas de los sujetos a los que van a aplicarse dichas políticas.

Los estereotipos de género presentes en el accionar público aparecen en la instancia tanto de formulación, como de aplicación y de evaluación de los programas. En América Latina, desde la década de los setenta se comenzaron a implementar medidas con un enfoque de género. Los programas regionales comenzaron siendo políticas de compensación frente a la evidente situación desfavorable de las mujeres en el mercado de trabajo, sin profundizar en la transformación sustantiva del orden de género que se encuentra en la base de dicha situación. Como lo señala Silvia C. Yannoulas en su análisis sobre las políticas de formación y trabajo en América Latina, es necesario distinguir las políticas públicas para las mujeres –perspectiva MED: Mujer y Desarrollo– de las políticas públicas de género –perspectiva GAD: Género en el Desarrollo. Las primeras estarían destinadas “a mejorar o tornar más confortable la vida de determinados grupos de mujeres en situación de vulnerabilidad, posibilitando o favoreciendo su inclusión en el desarrollo de las sociedades”; las segundas, a “modificar la histórica y desigual relación entre los géneros como parte del desarrollo deseado” (Yannoulas, 2005), concentrándose en las estructuras que generan desigualdad entre varones y mujeres.

Ambas perspectivas, la primera predominante en la década de los setenta –a partir de la Conferencia Mundial de la Mujer en México, en 1975– y la segunda en los ochenta –a partir de la Conferencia Mundial de la Mujer en Nairobi, en

cotutela entre la Universidad de Buenos Aires (Argentina) y la Universidad de Provençe (Francia). Dicha investigación está en curso y se encuentra en continuidad con otra sobre la relación con el trabajo y la inserción profesional de jóvenes franceses, realizada durante 2005 y 2006. La población del estudio son jóvenes varones y mujeres argentinos/as que, al inicio de la investigación, se encontraban al final de sus trayectos actuales de formación media –alrededor de 18 años. A los mismos se les aplicó un cuestionario estructurado sobre sus trayectorias y sus proyecciones de trabajo y educación futuras, y se llegó a configurar una base de 400 casos. De este conjunto, fue seleccionado un subgrupo –85 jóvenes– al cual se le realizó una primera entrevista en profundidad en 2006. Estos mismos jóvenes fueron reentrevistados en una segunda serie de entrevistas a dos años de la primera, en 2008, para seguir el desarrollo y evolución de sus representaciones, proyectos y prácticas en el marco de su trayectoria profesional y social.



1985–, dieron lugar a programas diferentes y fortalecieron una institucionalidad de género, por medio de la creación de secretarías y consejos de la mujer. En los noventa –a partir de la Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing, en 1994–, sin embargo, se consolidó un nuevo enfoque con especial énfasis en la creación de un “organismo responsable de la formulación, implementación y monitoreo de políticas públicas, introduciendo de manera transversal la cuestión de género” (Astelarra, 2004: 38). Con ello se impuso la tarea de introducir la problemática de género en todas las políticas públicas y acciones gubernamentales, implementando medidas y favoreciendo la participación de las mujeres en los espacios institucionales.

Judith Astelarra afirma que a lo largo de todos estos años en América Latina la mayor proporción de acciones se ha concentrado en las campañas de información y sensibilización en estos temas. Entre las medidas estructurales, los cambios legislativos han sido importantes; sin embargo, hay muy pocas medidas de acción directa, lo que deja en su inicio la implementación de políticas de igualdad de oportunidades. Las que más se han impulsado han sido las medidas asistenciales a mujeres en situación de pobreza y marginalidad. “En este sentido, puede afirmarse que la discriminación de las mujeres ya es un tema de la agenda política y estatal, pero que la necesidad de incrementar las estrategias de actuación será una tarea del futuro en América Latina” (Astelarra, 2004: 38).

Sin embargo, a juzgar por las políticas públicas que actúan directamente sobre las condiciones de desigualdad de género en el acceso al mercado de trabajo, América Latina no parece haber avanzado demasiado.

Un estudio de Corina Rodríguez Enríquez sobre la organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay señala la persistencia actual de estereotipos de género que refuerzan las desigualdades sexuadas y la división sexual tradicional del trabajo. La autora señala que el cuidado de niños y niñas sigue siendo una responsabilidad primordialmente de los hogares y fundamentalmente de las mujeres debido a que: *a)* en términos normativos, ambos países restringen sus intervenciones a los niños en edad escolar –a través de la obligatoriedad de la educación básica– y a la protección de la madre trabajadora registrada –quedando todo el mundo del trabajo informal y precario sin atención–; *b)* las

políticas de conciliación de la vida laboral y familiar son débiles y la mayoría se dirigen a las mujeres, y no a los hogares, lo que de nuevo viene a consolidar el rol de las mujeres como principales cuidadoras, *c)* no existe en el marco de las políticas de conciliación, acciones que tiendan al mayor involucramiento de los varones en el cuidado –ninguna prestación asociada al nacimiento de un hijo puede ser transferida al padre–, *d)* la ausencia de oferta estatal en materia de guarderías y servicios educativos para los niños y niñas más pequeños, conduce a una oferta privada de servicios para aquéllos de mayores recursos o al cuidado no remunerado de los miembros del hogar, sostenido mayoritariamente por mujeres, *e)* que las políticas sociales para la niñez concentran su accionar en transferencias monetarias o en protección de la salud, a través de programas nutricionales y de atención de la madre y el niño, no proponiéndose la atención del cuidado de los niños y niñas como un objetivo. Es decir, desde este campo de la política pública, no sólo no se fortalece una oferta de servicios de cuidado, sino que además se consolidan ideas conservadoras sobre la división sexual de las responsabilidades domésticas, en particular aquéllas referidas al cuidado de los niños y niñas, *f)* por último, la desigual distribución de las responsabilidades domésticas y de uso del tiempo, se traduce en la persistencia de inequidades en el mercado laboral y, en definitiva, en que el cuidado de niños y niñas en estos países se organiza a costa de la calidad y oportunidades de vida de las mujeres (Rodríguez Enríquez, 2007: 67).

124

Los avances y retrocesos, tanto del derecho al trabajo como de la protección social, familiar y del sistema previsional, siguen la dinámica de las concepciones del lugar de las mujeres y varones en el seno de la sociedad modelando las prácticas sociales (Maruani, 2003). Como lo han analizado Ruben Lo Vuolo y Laura Pautassi para el caso argentino, el corpus legislativo dirigido a las mujeres –concentrado en cuatro ramas del derecho: constitucional, civil y de familia, laboral y penal, y recientemente reproductivo– le sigue otorgando en orden de importancia un rol mayor al familiar por encima del de ciudadana y trabajadora, comprobando de este modo la importancia dada a la maternidad en la visión estatal –tanto en regímenes democráticos como militares– (Lo Vuolo y Pautassi, 1998).

Otro ejemplo de la ausencia de una perspectiva de género o de los estereotipos que abundan en las normativas ligadas al trabajo, lo evidenciaron las refor-



mas en la legislación previsional realizadas durante los años noventa en numerosos países latinoamericanos. Laura Pautassi señala, para Argentina y otros países del subcontinente, que a pesar de las críticas al sistema público de reparto de jubilaciones y pensiones –que se basaba en una concepción patriarcal de la sociedad, tomando como eje la familia nuclear y a la mujer como dependiente– los actuales sistemas de capitalización individual no han modificado esta concepción. Más allá de las condiciones desfavorables del mercado de trabajo urbano, el posterior sistema de capitalización, al asociar aporte con beneficio perjudica más a las mujeres. Mecanismos discriminatorios, como la brecha salarial, la intermitencia en la vida laboral, el peso del trabajo reproductivo, operan negativamente y no les permite acumular fondos suficientes como para sostenerse en la vida pasiva (Pautassi, 2002: 86).

Las políticas públicas tienen una gran influencia en la promoción o inhibición de la entrada de las mujeres a la vida activa y, por eso mismo, en el refuerzo o la reproducción de imágenes particulares en las relaciones de género.

Otro ejemplo resulta del análisis comparativo de tres países europeos, Francia, Reino Unido y Suecia, realizado por Anne-Marie Daune-Richard. La autora analiza dos momentos históricos caracterizados por dos modelos que han impregnado las políticas públicas. Por un lado, el modelo “madre-esposa”, que ha prevalecido hasta los años cincuenta; por otro, el modelo de la igualdad de sexos que ha emergido durante los años sesenta y setenta. Estos dos modelos presentan formas distintas de institucionalización de la relación empleo-familia para las mujeres. El arquetipo de la madre-esposa privilegia la inscripción social primera de las mujeres en el espacio doméstico, otorgándole la carga de las responsabilidades familiares. El segundo modelo afirma la igualdad de varones y mujeres frente a las responsabilidades laborales y familiares (Daune-Richard, 2004).

De modo general, hasta los años cincuenta, el primer modelo dominó en los tres países europeos. “Las mujeres tienen tendencia a retirarse del mercado de trabajo cuando se casan o son madres. Algunas medidas públicas favorecen la inactividad de las madres” (Daune-Richard, 2004: 65). Sin embargo, la combinación de concepciones de las políticas públicas –concernientes sea al trabajo o a la familia– y del rol del Estado, junto a las representaciones del rol de los sexos



provenientes de tradiciones nacionales, o del modo de industrialización, imprime configuraciones particulares en cada país.

El espacio doméstico representaba, en el Reino Unido, un espacio de poder para las mujeres mientras que la imagen de mujer-madre predominaba, en oposición a la imagen de mujer-trabajadora. Además, el Estado era visto como una amenaza potencial para las libertades y la vida privada; en consecuencia, la familia debía escapar al control del Estado. Lo anterior explica la extrema reducción de pensiones familiares y del sistema de cuidado de niños y guarderías en la sociedad británica, y el predominio del tiempo parcial entre las mujeres que trabajan, combinado con la interrupción de la actividad hasta que los hijos no estén en edad escolar. En Francia, las mujeres han sido igualmente pensadas como estrechamente dependientes de su estatus familiar y marital. Sin embargo, existe en Francia una tradición de mujeres casadas que trabajan, aunque limitadas al rol que se espera de ellas en el espacio privado. Además, a diferencia del Reino Unido, el espacio doméstico francés está dominado por un orden patriarcal, cedido por el Estado al jefe de familia. Esta premisa ha ligado estrechamente a las mujeres a la esfera doméstica. Sin embargo, en el marco de las preocupaciones natalistas, el Estado reconocía el derecho de acceso al trabajo de parte de las madres, protegiéndolas en alguna medida. Esto explica, entonces, el reconocimiento temprano del derecho a las pensiones familiares y al cuidado de los hijos por medio de un sistema público de guarderías, así como la ayuda financiera a las familias cuando las madres permanecen en sus hogares. Por último, en Suecia, la concepción según la cual las mujeres son beneficiarias de derechos sociales universales al mismo título que los varones, y eso independientemente de su estatus –activa o inactiva, casada o soltera–, ha promovido la reducción de la dependencia femenina en relación con los lazos familiares –preconizando las prestaciones y las subvenciones universales así como la protección de las mujeres en la actividad y el empleo. Sin embargo, la actividad de las madres-esposas no ha sido institucionalmente incentivada.

126

Más allá de las diferencias entre países, es posible observar cómo los estereotipos de género presentes en las políticas de trabajo, en las familiares y también en el rol del Estado –equivalentes en algunos casos y diferentes en otros– combi-



nados con los “referenciales” culturales y de género que fundan esas políticas; es decir, con las tradiciones y las concepciones nacionales del lugar de las mujeres y de los varones en el seno de la sociedad, producen consecuencias diversas respecto al lugar de la mujer, su actividad y su empleo. Las tasas de actividad, más desarrolladas en Suecia y en Francia que en Reino Unido, igual que la protección social de los empleos de tiempo parcial, particularmente desarrollada en Suecia, reducida en Francia, y casi inexistente en Inglaterra, constituyen una serie de ejemplos precisos a este propósito.

Durante las décadas posteriores a los cincuenta, la actividad femenina europea progresó: el modelo de igualdad entre varones y mujeres frente a las responsabilidades laborales y familiares se muestra arraigado en Suecia, inacabado en Francia y particularmente embrionario en Reino Unido (Daune-Richard, 2004).

Otro análisis, el de Jeanne Fagnani sobre la política familiar, la flexibilidad de horarios de trabajo y la articulación trabajo/familia en Francia y Alemania, se muestra igualmente fecundo en este tema. Focalizándose en el servicio concierne al cuidado de los hijos y las guarderías, la autora analiza las concepciones del Estado y de las empresas sobre la conciliación trabajo-familia y las consecuencias de ellas sobre el tipo de política encarada en este tema. La autora observa los diversos dispositivos sobre la actividad y el empleo de mujeres y varones, pero también sobre la actividad y el empleo de mujeres de diferente nivel social en el seno de los dos países.

Como lo mencionábamos para el caso latinoamericano, la guardería colectiva, los asistentes maternas, el cuidado a domicilio por parte de una persona remunerada o por el padre –igualmente analizado por la autora como un dispositivo– constituyen alternativas, de una gama de soluciones, diferencialmente distribuidas, para el cuidado de los hijos. Si en los dos países, las políticas públicas han acompañado progresivamente la entrada de las madres al mercado de trabajo, las políticas familiares francesas supieron ajustarse mejor a las últimas mutaciones del mercado de trabajo. Por el contrario, en Alemania, la política familiar continúa limitando la inserción profesional (Fagnani, 1999).

Una salvedad, en relación con los estereotipos de género, al nivel del accionar público, es que las concepciones políticas entran en interacción con las repre-





sentaciones imaginarias de las instituciones y los individuos. Pensar esta interacción lleva a considerar los límites y las potencialidades de las políticas como, por ejemplo, en los casos en que se vuelven ineficaces en razón de los estereotipos de género individuales en vigor. En efecto, la utilización de la licencia de paternidad choca múltiples veces con las concepciones de los padres que no asumen sus responsabilidades domésticas. Como lo señala A.-M. Daune-Richard, en Suecia:

[...] si las mujeres realizan un verdadero camino hacia el re-equilibrio de sus roles parental y profesional, la evolución se muestra más limitada para los varones: las posibilidades de reducción del trabajo profesional en beneficio de los compromisos parentales y familiares –las licencias por paternidad, por ejemplo– son relativamente poco utilizados por los padres y el trabajo a tiempo parcial permanece feminizado (Daune-Richard, 2004: 71).

Aproximemos entonces la mirada hacia un menor nivel de agregación, el de las organizaciones e instituciones, para comprender mejor la multiplicidad de exclusiones sexuadas que marcan las trayectorias laborales.



LÓGICAS ORGANIZACIONALES, PRÁCTICAS SEXUADAS

128

Al nivel de funcionamiento y de las instituciones clave del mercado de trabajo –como nivel que podríamos denominar intermedio por no tratarse ni de la acción estatal ni de la acción individual– es posible encontrar instancias de inclusión que no transforman, sin embargo, las bases estructurales de exclusión de las mujeres en dicho ámbito.

Tanto en la definición de qué trabajos son convenientes y adecuados para cada género; en el acceso a los puestos y los regímenes de reclutamiento y contratación; en las lógicas de promoción y ascenso; y en la prioridades de capacitación y formación para el trabajo, es posible observar estereotipos de género inherentes a las empresas y a los empleadores que regulan la movilidad de los y las trabajadores/as en el mercado, condicionando de este modo las carreras laborales. Como afirma Amalia Mauro, “los estudios de género ya han puesto en evidencia que la dinámica exclusivamente económica del mercado laboral no explica la discriminación de género que existe en el mismo” (Mauro, 2004).





Para analizar la desigualdad de género en este nivel de la acción social, resulta fructífera la hipótesis de Laís Abramo mediante la cual indica que persiste aún en el imaginario social y también en la cultura empresarial la idea de que la mujer es una fuerza de trabajo secundaria respecto de los varones (Abramo, 2002). Dicha imagen femenina naturalizada tiene consecuencias sobre las trayectorias laborales de las mujeres, restringiendo sus posibilidades de hacer carrera y también sobre el reconocimiento del trabajo femenino, desvalorizado social y económicamente.

En primer lugar, esta idea tiene consecuencias en la definición de qué trabajos se ajustan o no a mujeres y varones distribuyendo por sectores de actividad y ramas a cada género. Esto se evidencia en la alta participación femenina en trabajos del sector de los servicios, en empleos de tiempo parcial o en el trabajo informal, es decir en empleos con menores salarios y con perspectivas de carrera más limitadas.

En segundo lugar, esta idea sirve para analizar por qué las mujeres son las más afectadas por algunos problemas de los nuevos regímenes de trabajo. En su artículo sobre la flexibilidad laboral, Helena Hirata muestra que dicha política empresarial está sostenida y legitimada sobre la división sexual del trabajo. Como la autora lo afirma, la flexibilidad es sexuada: “la flexibilidad interna –polivalencia, rotación, integración de tareas y equipos– concierne fundamentalmente a la mano de obra masculina” y, en cambio, la “flexibilidad externa es obtenida principalmente por el recurso a la mano de obra femenina –empleos precarios, trabajo a tiempo parcial, horarios flexibles, anualización del tiempo de trabajo–” (Hirata, 2001: 50). Ahora bien, esto es posible porque existe una amplia legitimación social y empresarial respecto a considerar la mano de obra femenina como eventual, inestable, en una palabra, complementaria. De este modo, se les asigna a las mujeres trabajos de menor duración y con una alta variabilidad de horarios de entrada y salida “es en nombre de la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional que se ofrecen tales empleos, presuponiendo que esa conciliación es de responsabilidad exclusiva del sexo femenino”. Pero existe también otra legitimación social para el uso de la flexibilidad del empleo y los salarios femeninos: “la representación tradicional del salario femenino como ‘complementario’ a pesar de que las modalidades de la creciente actividad de las mujeres en el mun-





do del trabajo profesional se apartan cada vez más, en la práctica, de esa representación” (Hirata, 2001: 51).

En tercer lugar, el presupuesto de que el trabajo femenino es secundario también tiene consecuencias sobre las políticas de recursos humanos de las empresas las cuales se formulan limitando la inversión de los empresarios en fuerza de trabajo femenina. En su estudio sobre trabajadoras y trabajadores el sector financiero de tres países latinoamericanos, Chile, Costa Rica y Uruguay, Amalia Mauro identifica trabajos definidos como “aptos y no aptos” para las mujeres según el discurso de gerentes y de responsables de recursos humanos. Las capacidades y habilidades “naturales” de varones y mujeres serían los principales argumentos esgrimidos para explicar por qué algunos cargos y puestos no son desempeñados por mujeres. Los horarios prolongados, la disponibilidad de tiempo ante demandas imprevistas, la presión constante, trabajar contra el tiempo y plazos estrictos, los ambientes competitivos o agresivos, y el trabajo de modelos abstractos, son características consideradas en sí mismas inconvenientes para las mujeres (Mauro, 2004: 21). En cambio, esos mismos ejecutivos consideran conveniente para las mujeres los puestos de servicios y de atención al público, con base en ciertas capacidades consideradas “naturales” como son las de relacionarse con la gente, la de escuchar, la receptividad, la simpatía y/o la comprensión. Amalia Mauro remarca, sin embargo, que la presencia femenina en los puestos y sectores del primer tipo “aparentemente masculinos” vedados simbólicamente y materialmente a las mujeres por la propia cultura de las empresas, refuta esos mismos estereotipos.

130

Prejuicios similares –el de lo femenino como incompetente para ciertos puestos– existen en relación con la capacidad de liderazgo y los cargos ejecutivos que suelen reducirse habitualmente al perfil masculino. La mayoría de estos puestos son definidos menos por características técnicas y más por rasgos y aptitudes personales, cuya presencia se descuenta anticipadamente en las mujeres debido a las cualidades antes designadas. Esto lleva a consolidar cierta desconfianza en el desempeño femenino para cargos ejecutivos, lo que a su vez hace menos probable su contratación, asignándola nuevamente a puestos secundarios. Una lectura similar puede hacerse respecto a las oportunidades de hacer carrera en el



trabajo. En este mismo estudio de trabajadores financieros chilenos, las características que solían requerirse para promover a una persona eran masculinas.

De un modo diferente, una investigación francesa analiza las prácticas sexuadas de reclutamiento y designación en los empleos en una empresa pública francesa de transporte y sus subcontratistas (Lada, 2005). Muestra cómo los procedimientos de contratación han diferido para un género y para el otro. Las experiencias no laborales, donde el sexo desempeña un papel principal, se introducen a los requisitos prescritos y reales, ambos como criterios de selección de los empleados. Más allá de las certificaciones escolares, el medio social, el origen de hecho supuesto o también imputado a los/as candidatos/as, organizan la selección y la contratación de una manera diferente para los hombres y mujeres.

La discriminación en la contratación se hace tanto a partir de la elección explícita de reclutar solamente varones, como a partir de mecanismos más sutiles conteniendo prejuicios con relación a lo que puede, o no, hacer cada sexo. Por ejemplo, la cooptación entre pares, cuando la mayoría de los trabajadores ya son varones, favorece a los candidatos masculinos. Pero también, la exploración, durante las entrevistas de elementos como los modos de recreación, las trayectorias familiares, los hijos y su cuidado, la experiencia del desempleo o incluso el hecho de tener un hermano en el caso de las mujeres –del cual los empleadores dicen deducir un conocimiento del universo masculino [!]-, pasan a ser criterios de selección donde operan las diferencias entre mujeres y varones.

131

El supuesto “saber ser” varón o mujer que señala, como lo ha mostrado una importante literatura, la construcción sexuada de un aprendizaje y de un proceso de socialización primario y secundario conformes a las expectativas de la empresa) ha sido también evaluado. Pero, lo que está en juego es también producir un juicio sobre un hipotético “saber-convertirse” de las/los candidatas/os de la contratación a partir de las herramientas que ofrecería la psicotécnica (Lada, 2005: 56).

Así pues, en el mercado laboral, a la segregación horizontal de los oficios, de las actividades y los empleos femeninos, o a la vertical que reduce el acceso de las mujeres a los puestos jerárquicos, debe añadirse otro tipo de segregación en



los trabajos mixtos –y no entre tipos de empleo o puestos–, que permite evaluar los géneros, las cualidades y las competencias desigualmente.

También puede observarse la misma construcción y jerarquización sexuada a partir de los estudios referentes a las calificaciones en el empleo. Tal como Margaret Maruani lo indica (Maruani, 2003), existe una construcción social bajo la cual las calificaciones femeninas son negadas o desvalorizadas. Las imágenes de las “cualidades femeninas innatas” o de las “capacidades masculinas evidentes” conducen a construir todo un sistema de evaluación y orden de sexos.

Las definiciones de las calificaciones en el trabajo influyen directamente sobre el valor del trabajo, su reconocimiento y, en consecuencia, su precio (traducido en menores salarios para las mujeres). La terciarización del asalariado durante las últimas décadas, en paralelo a la feminización de este sector, actualizó el debate sobre las formas sexuadas de discriminación en el trabajo.

Las calificaciones en los empleos de servicios –en el seno de los cuales las mujeres son una mayoría– contemplan competencias más personales y relacionales, adquiridas por medio de la experiencia y la socialización, y se someten más difícilmente a una objetivación o a la formalización de un título. Esto vuelve las asimetrías más “invisibles”.

132

Se encuentra aquí la oposición entre el polo de las representaciones sociales que asocia lo masculino a la técnica y el control de la naturaleza y que conjuga lo femenino a lo natural y la sumisión a la naturaleza. Si la tecnicidad, en tanto que simboliza un poder sobre la naturaleza, se asocia a lo masculino y al trabajo calificado, los servicios, definidos por lo relacional, son excluidos de una representación en términos de tecnicidad y son vistos como pertenecientes a un universo de trabajo dónde se solicitan algunas cualidades inherentes a la naturaleza femenina (Daune-Richard, 2001: 137).

Esto justifica en otros casos la ausencia de capacitación y formación laboral destinada a las mujeres; a veces ellas mismas suelen aceptarla debido a que los horarios –turno nocturno, fuera de los horarios de trabajo– y las modalidades –cursos para los cuales se debe viajar, o son a distancia e implican estudiar después de los horarios laborales, por ejemplo–, en que se realizan dichos cursos, suelen ser



incompatibles con su doble rol de trabajadoras, madres y esposas. Paradójicamente, estos mismos elementos no suelen ser pensados como un inconveniente para los trabajadores casados y con hijos. Para ellos resulta natural la imagen por la cual es la mujer la que debe asumir una mayor responsabilidad en el ámbito doméstico –y por la que éstas resignan ciertas oportunidades laborales.

Pero, como decíamos anteriormente, no siempre basta el accionar colectivo u organizacional para evitar o generar la exclusión sexuada en el espacio laboral. Las estrategias, acciones y concepciones individuales mediatizan dichos niveles de acción, reforzándolos o contradiciéndolos. Pasemos a analizarlo.

LA CONSTRUCCIÓN SEXUADA DE LAS RELACIONES SUBJETIVAS CON EL TRABAJO

Los estereotipos de género, presentes en el accionar de las políticas, las empresas y los empleadores, no determinan unívocamente las prácticas con relación al trabajo de las mujeres y los varones. Dichos estereotipos se articulan a los presupuestos de género existentes a nivel individual, con particular referencia a los que atraviesan las representaciones y disposiciones personales respecto de la actividad, el trabajo, el empleo, y la conciliación de la vida familiar y profesional.

Las contribuciones sobre la noción de “relación con la actividad”,² que ha descrito Chantal Nicole-Drancourt, son fructíferas porque ayudan a comprender el trabajo de las mujeres y de los varones, y evitan reduccionismos ligados a los análisis cuantitativos, que no abordan las lógicas de construcción y reelaboración simbólica de los individuos.

Como Nicole-Drancourt lo señala, preguntarse por lo que construye y determina la decisión de ejercer una actividad –tanto en mujeres como en varones– requiere tener en cuenta el sistema de interacciones, donde las dimensiones objetivas y subjetivas de una trayectoria son también muy importantes. La inserción profesional es el producto de un proceso orientado desde hace mucho tiempo. En esta “cadena de dependencia”, los estereotipos de género ligados al universo de la socialización primaria del individuo, así como a la relación con la actividad y con las estrategias de



² En francés, *rapport à l'activité*.





compromiso profesional, son cruciales y definen el impacto de los acontecimientos exteriores, y producen un perfil de inserción (Nicole-Drancourt, 1992).

En esta cadena, la relación subjetiva con la actividad es de primera importancia. La misma es un apoyo al compromiso profesional, es decir, determina las estrategias de movilización respecto al empleo.

La relación con la actividad es la posición del individuo hacia la opción laboral. El término “opción” sugiere que esa relación se inscribe en el imaginario y que es independiente de las oportunidades de empleo reales. La relación con la actividad es el producto de un aprendizaje y debe ser pensada en términos de adquisición o de déficit. La calidad de esa relación es un dato estructurante de las modalidades de inserción social y de las condiciones de acceso al empleo porque determina las estrategias de compromiso profesional. Si la relación con la actividad es independiente de las oportunidades reales, en cambio las estrategias de compromiso y las formas de movilización hacia el empleo tienen en cuenta las diversas realidades (Nicole-Drancourt, 1992: 74, 75).



La autora confirma en sus análisis empíricos, además, que los mecanismos de construcción de la relación con la actividad son distintos según el sexo.

134

En la base de estas diferencias se encuentra la especificidad de las relaciones sociales, las cuales inscriben simbólicamente y socialmente a varones y mujeres en espacios sexuados. Simbólicamente, se trata de “leyes” fundantes –astucias de la génesis del mundo– que coloca a varones y a mujeres de maneras diferentes en el triángulo edipiano. Estas leyes construyeron funciones-referencia paternas y maternas muy específicas a las familias nucleares. La revolución industrial, y el rápido énfasis de la división/especialización del trabajo, acentuaron considerablemente esta especificidad designando a las mujeres prioritariamente madre-esposas y a los varones prioritariamente proveedores de recursos. Socialmente, varones y mujeres no circulan en los mismos espacios, puesto que tradicionalmente frecuentan sin compartir espacios opuestos –el doméstico y el profesional– y puesto que recientemente, a pesar de la feminización del empleo, los hombres se confinan al espacio profesional, dejando a las mujeres activas la preponderancia en el espacio doméstico (Nicole-Drancourt, 1992: 77, 78).





Puede entonces afirmarse que la relación subjetiva con la actividad laboral es sexuada y ejerce una influencia sobre las trayectorias laborales.

Hemos observado en investigaciones propias (Jacinto et al., 2005), cómo distintas personas pueden compartir una misma situación objetiva –por ejemplo, ser madres de niños en baja edad, separadas, jefas de familia– y ser beneficiarias del mismo programa social para desempleados; asimismo, trazan, a partir de su relación con la actividad, estrategias de inserción claramente diferenciadas: una de estas mujeres busca empleos con horarios irregulares, flexibles, temporarios para poder cambiar si es necesario sin nunca retirarse del mercado; mientras que la otra deja finalmente de trabajar al no poder encontrar un empleo estable registrado que le permita organizar sus responsabilidades domésticas y maternas.

Las diferencias de trayectoria mencionadas se explican más por la predisposición a la actividad y las representaciones acerca del empleo que poseen dichas mujeres, que por las grandes tendencias del mercado laboral, de las políticas públicas o las estrategias empresariales de contratación.

Los primeros resultados de una investigación propia en curso³ evidencian algo similar. Los significados sexuados, que ciertos jóvenes dan a la actividad, construyen con la misma fuerza que otros factores tradicionalmente más estudiados –como el origen social, el diploma o aun el contexto– sus inserciones y proyectos laborales, y determinan, desde el inicio de las trayectorias, lugares diferenciados para varones y mujeres.

Los datos empíricos generados a partir del seguimiento a lo largo de tres años de un panel de jóvenes varones y mujeres argentinos egresados de diferentes tipos de formaciones –secundario general, técnico y formaciones profesionales cortas– muestran que los primeros pasos por la actividad están inscritos en una encrucijada ligada a la condición de género.

Por ejemplo, las razones subjetivas que incitan a buscar los primeros empleos, y a trabajar por sí mismo, se caracterizan en el caso de las mujeres por la tensión autonomía-dependencia que parece construir su identidad de género. Me refiero aquí a la búsqueda de cierta autonomía simbólica y la lucha contra la

³ La que mencionamos al comienzo de este artículo.





dependencia económica, también presente en algunos varones, con la diferencia de que para ellas la autonomía es mostrada como un desafío permanente que aparecerá a lo largo de toda su trayectoria: autonomía respecto de sus padres, en tanto jóvenes mujeres; respecto de sus novios actuales y futuros, en tanto que parejas; y respecto a sus futuros hijos, en tanto que potenciales madres.

Aun más, varias jóvenes planifican desde el comienzo de su vida activa la organización de un hogar propio, la vida en pareja o la maternidad y se anticipan al carácter condicionante que tiene para ellas en la esfera profesional, cada uno de esos roles. Es interesante observar que, según los estereotipos de género que cada joven posee, sus estrategias respecto a cada uno de esos proyectos –de vida, de pareja o de maternidad– son diferentes: algunas deciden restarle importancia a las relaciones afectivas y posponerlas hasta lograr una inserción que les convenga –“la mayoría de las minas se quieren juntar, yo no, no me gusta, yo quiero trabajar, quiero trabajar para tener mis cosas”–, otras apuran su inserción laboral –aun en el momento de su escolaridad secundaria, momento en el que se consideran exentas de asumir responsabilidades familiares centrales– para acumular recursos –por ejemplo, experiencia– que les den un margen de maniobra más amplio –“me gustaría disfrutar bien, trabajar antes de formar mi vida”–, y otras renuncian directamente a la posibilidad de encarar una carrera profesional o, simplemente, de iniciar una actividad laboral estable en el tiempo –“si llego a tener mis hijos y ellos me necesitan yo había pensado no trabajar”.

136

Citas como las precedentes expresan relaciones subjetivas con la actividad y determinan estrategias de inserción laboral diferenciadas por la propia definición de género que cada joven asuma. Esta definición es la que construye también para los varones la relación con la actividad. Para el caso de los jóvenes varones de la misma investigación, el referencial masculino tradicional de actividad, como definitorio de la identidad varonil y del reconocimiento social, está también presente. La predisposición a la actividad laboral para ellos –y no tanto para las mujeres cercanas que conocen– y aun para aquellos que piensan darle prioridad a los estudios postsecundarios, se presenta por oposición a una caracterización de la identidad masculina negativa, representada por lo inactivo, y aquellos que no piensan trabajar. No trabajar es para ellos ser un “inútil”, un



“vago”, un “enfermo”, un “caradura”, alguien “raro”, como si la inactividad les estuviera prohibida –“no podría vivir sin trabajar, me sentiría medio culpable, me sentiría mal, siempre me criaron, me dijeron que tengo que trabajar, toda la vida mi viejo fue así”.

Un análisis similar merece la percepción sexuada que las propias mujeres y varones tengan de la relación familia-trabajo. Un elemento clave de las distintas etapas de los recorridos laborales –acceso, movilidad vertical u horizontal, formación y retiro– está relacionado con la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional que las mujeres deben llevar adelante. Si bien ésta suele ser utilizada como un argumento central para justificar la discriminación en el tipo y en las condiciones de los puestos ofrecidos a las mujeres, es también un prerrequisito de carácter subjetivo de los y las trabajadores/as. Como analiza Amalia Mauro en el estudio que hemos mencionado anteriormente, la obligatoriedad del doble rol de la mujer es naturalizado fuertemente por las mismas mujeres y “no es a menudo percibido por ellas mismas como una dificultad que las afecta sólo a ellas” (Mauro, 2004: 36). Las entrevistadas por esta investigación reconocieron como propia y exenta a sus maridos “la obligación de que la casa funcione bien, de que los hijos funcionen bien, ni deben ir a reuniones de curso, ni llevarlos al médico, etcétera” (Mauro, 2004: 36).

Parecería que, frente a la valorización positiva de la inserción laboral de las mujeres a lo largo de las décadas, los estereotipos de género no se han transformado en lo que se refiere a la relación familia-trabajo y no han producido un cuestionamiento de la tradicional división sexual del trabajo que otorga a las mujeres la casi totalidad de la carga en las tareas reproductivas.⁴ De hecho, como muchos autores lo resaltan, sigue pensándose que esta conciliación es una tarea que atañe solamente a las mujeres.

Según lo muestra un estudio sobre las trayectorias laborales de varones y mujeres microempresarios/as en Chile, la manera en que las mujeres resuelven la dificultad de conciliar las responsabilidades domésticas y laborales es un factor determinante para que las mujeres inicien un negocio autónomo, pasando de

⁴ La resistencia a volver más igualitaria la división del trabajo al interior de los hogares puede reconocerse en la sociedad argentina, en general, a través de hechos como el escándalo y las ironías públicas que generó un



un trabajo asalariado a un trabajo independiente. Si los varones toman esa decisión motivados fuertemente por factores laborales –cesantía, vocación, aprendizaje de un oficio, deseo de autonomía–, las mujeres, en cambio, lo hacen motivadas por factores de tipo familiar –nacimiento de hijos, desacuerdo de los maridos a que trabaje fuera del hogar, cuidado de parientes enfermos, etcétera– (Valenzuela, Márquez y Leiva, 2001).

Por otra parte, Anne-Marie Daune-Richard analiza la relación con el empleo y los límites de la reproducción de la división sexual del trabajo (Daune-Richard, 1992: 85). Tanto las herencias de la socialización, como las expectativas y lo que está en juego en cada situación presente influyen la relación con el empleo; definen no sólo una reproducción sino una resistencia u oposición a los modelos tradicionales. Así lo muestran las investigaciones que abordan las trayectorias “atípicas” de jóvenes mujeres comprometidas en especialidades de formación y de empleo tradicionalmente poco feminizadas, como las de la técnica superior en Francia. Daune-Richard muestra cómo las encrucijadas relativas al género, procedentes de la familia, participan en el abandono, la reformulación, el refuerzo o la negociación del proyecto de formación y empleo (Daune-Richard, 1992).

138

Los estereotipos preponderantes de los entornos sociales a los que los sujetos pertenecen son también importantes para comprender el alcance de las imágenes de género sobre las trayectorias laborales. Es el caso tanto para las mujeres como para los varones, como lo muestra el artículo de Thomas Couppié y Dominique Epiphane (Couppié y Epiphane, 2001). Los autores realizan también el análisis de la inserción de jóvenes varones y mujeres que siguieron una orientación atípica, en el sentido de una especialidad de formación principalmente elegida por el otro sexo. La imbricación de concepciones sexuadas en las profesiones y los empleos se modifican cuando una persona elige una opción más común al otro género. Los jóvenes egresados de estos sectores atípicos presentan mejores perfiles de inserción que sus colegas de las mismas especialida-

proyecto de ley de noviembre de 2006 en Argentina que fomentaba la división de las tareas domésticas entre las parejas.



des, aunque deben, sin embargo, hacer frente a situaciones más difíciles que los jóvenes que siguen un recorrido convencional. En cambio, con relación a sus colegas egresadas de filiales más tradicionales, las jóvenes muchachas que egresan de una formación típicamente masculina padecen el haber optado esa orientación, y las desigualdades con los varones subsisten.

Como podemos observar, las imágenes de género operan a nivel micro, individual, e influyen en la manera en que los y las trabajadores/as hacen frente a las oportunidades del contexto social, político y económico en el que se encuentran.

OBSERVACIONES FINALES

Luego del largo recorrido de luchas por los derechos de las mujeres, hoy podemos afirmar que la progresiva inclusión en el trabajo no resuelve el conjunto de exclusiones históricas de la mujer en la esfera productiva. Como acabamos de ver, los estereotipos de género, y las desigualdades que acarrear, se combinan a distintos niveles y momentos de las trayectorias de trabajo de las mujeres y los varones, aun en un marco de mayor participación de las mujeres en el trabajo.

En un recorrido laboral, la gestión individual del trabajo –incentivada por las propias imágenes heredadas y adquiridas a lo largo de la socialización y la experiencia personal– entra en relación con los modos de actuar colectivos, formalizados a través del derecho, las políticas y los programas públicos, y con las oportunidades y la dinámica del mercado de trabajo regional y nacional, además de la cultura empresarial de los sectores productivos. Los estereotipos de género operan y se imbrican longitudinalmente a partir de estos diversos factores de construcción de una trayectoria profesional, y generan el entramado de inclusiones y exclusiones de las mujeres en el mercado de trabajo.

Para finalizar, retomo la importancia de considerar la multiplicidad de niveles del largo tiempo de construcción de una trayectoria profesional; asimismo, de la centralidad de dar cuenta del carácter sexuado de las prácticas al interior de cada uno de ellos.

Ello se traduce, además, en la importancia de políticas de intervención que expliciten sus propios estereotipos de género, que tengan en cuenta la diversidad



de modos de acción de las organizaciones y los individuos, y que aborden la desigualdad de género con estrategias complementarias e integradas en distintos niveles de acción. 🐦

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, Laís (2002), “Inserción laboral de las mujeres en América Latina: ¿Una fuerza de trabajo secundaria?”, en Eugenia Hola (Ed.), *Cambios del trabajo. Condiciones para un sistema de trabajo sustentable*, Santiago de Chile: CEM.
- Aguirre, Rosario (2001), “Trabajo y género: caminos por recorrer”, en R. Aguirre y K. Batthyány (Coords.), *Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur*, Montevideo: Cinterform.
- Astelarra, Judith (Coord.) (2004), *Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina*, serie Mujer y Desarrollo, núm. 57, Santiago de Chile: CEPAL.
- Chitarroni, Horacio, María Eugenia Longo, Marcelo Salas y Andrea Voria (2002), *Vínculos violentos. Un estudio de la violencia en la pareja*, Buenos Aires: Prisma.
- Couppie, Thomas y Dominique Epiphane, (2001), “Que sont les filles et les garçons devenus”, en *BREF*, núm. 178, septiembre, Paris: Céreq.
- Daune-Richard, Anne-Marie (1992), “Trajectoires de socialisation et rapport à l’emploi”, en *Revue Française des Affaires Sociales*, núm. 2, abril-junio, Paris: Ministère Des Affaires Sociales.
- _____ (2001), “Hommes et femmes devant le travail et l’emploi”, en Thierry Bloss (Coord.), *La dialectique des rapports hommes-femmes*, Paris: PUF.
- _____ (2004), “Les femmes et la société salariale: France, Royaume-Uni et Suède”, en *Travail et Emploi*, núm. 100, octubre, Paris: Ministère de l’Emploi et de la Solidarité.
- Fagnani, Jeanne (1999), “Politique familiale, flexibilité des horaires de travail et articulation travail/famille. L’exemple des employées de la grande distribution en France et en Allemagne”, en *Droit Social*, núm. 3, marzo, Paris: Librairie Technique et Economique.
- Hirata, Helena (2001), “Flexibilidad, trabajo y género”, en Ximena Díaz y Eugenia Hola (Eds.), *Trabajo, flexibilidad y género: tensiones de un proceso*, Santiago de Chile: CEM.
- Jacinto, Claudia, María Eugenia Longo, Carla Bessega, y Mariela Wolf (2005), *Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo*, 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, del 10 al 12 de agosto 2005, Facultad de Ciencias Económicas, Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Lada, Emmanuelle (2005), “Sélection à l’embauche et rapports sociaux de sexe”, en *Formation et Emploi*, núm. 91, Paris: Céreq.
- Lo Vuolo, Rubén y Laura C. Pautáis (1998), “Del trabajo a la casa... a seguir trabajando. La discriminación por género frente a los cambios en el mercado de trabajo”, en Marcela Rodríguez, Diana Staubli y Patricia Laura Gómez, *Mujeres en los '90*, vol. II, Escenarios y desafíos, Buenos Aires: Centro Municipal de la Mujer de Vicente López.
- Maruani, Margaret (2003), *Travail et emploi des femmes*, col. Repères, Paris: La Découverte.
- Mauro, Amalia (2004), *Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres*, serie Mujer y Desarrollo, núm. 59, Santiago de Chile: CEPAL.
- Nicole-Drancourt, Chantal (1992), “Mode de socialisation et rapport à l’activité”, en *Revue Française des Affaires Sociales*, núm. 2, abril-junio, Paris: Ministère Des Affaires Sociales.
- _____ (1994), “Mesurer l’insertion professionnelle”, en *Revue Française de Sociologie*, vol. 35, núm. 1, Paris: CNRS.
- Pautassi, Laura (2002), *Legislación previsional y equidad de género en América Latina*, serie Mujer y Desarrollo, núm. 42, Santiago de Chile: CEPAL.



GÉNERO Y TRAYECTORIAS LABORALES

- Rodríguez Enríquez, Corina (2007), *La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay*, serie Mujer y Desarrollo, núm. 90, Santiago de Chile: CEPAL.
- Valenzuela, María Elena, Francisca Márquez y Silvia Venegas Leiva (2001), “Construyendo micro-empresa en Chile: trayectorias laborales de hombres y mujeres”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 7, núm. 13, Buenos Aires: Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo.
- Yannoulas, Silvia Cristina (2005), *Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina*, serie Tendencias y Debates, núm. 4, Buenos Aires: redEtis (IPE-IDES).

Recibido: septiembre de 2008
Aceptado: marzo de 2009

