



Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo

ISSN: 2591-2755

revistalat@conicet.gov.ar

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas
(CONICET)

Argentina

Corsetti*, Tania Fabrina

Trabajo profesional y maternidad. Un análisis de la segregación sexual ocupacional
en el sector productivo privado de la región del Gran Rosario, Argentina

Revista Latinoamericana de Antropología del
Trabajo, vol. 9, núm. 19, 2025, Enero-Junio, pp. 1-24

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)
Buenos Aires, Argentina

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=668082222013>

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

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante

Infraestructura abierta no comercial propiedad de la academia

ARK <https://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25912755/8m6lahy5e>

Trabajo profesional y maternidad. Un análisis de la segregación sexual ocupacional en el sector productivo privado de la región del Gran Rosario, Argentina

Tania Fabrina Corsetti*

<https://orcid.org/0009-0006-5710-7660>

ISHIR-CONICET-UNR, Argentina

taniafabrinacorsetti@gmail.com

Recibido: 29.03.24

Aceptado: 11.06.24

Resumen. Este artículo constituye un avance de investigación acerca de la incidencia de la maternidad en el trabajo y desarrollo profesional en mujeres que se emplean en empresas privadas del Gran Rosario, Argentina. Esta incidencia, entre otras cosas, se manifiesta en una segregación sexual ocupacional horizontal y vertical. A fin de caracterizar la participación femenina en el sector privado ligado a la producción de la región e identificar el lugar que allí ocupa el trabajo reproductivo como resultado de la maternidad, se diseñó una metodología que conjuga estrategias de diferente alcance e intensidad: por un lado, una encuesta aplicada a empresas de la zona y, por otro, entrevistas no estructuradas, abiertas y en profundidad realizadas a trabajadoras profesionales madres y a informantes clave de organizaciones laborales. Se concluye que el mercado de trabajo estudiado se caracteriza por una marcada segmentación sexual ocupacional, la cual da cuenta

* Licenciada y Profesora en Antropología por la Universidad Nacional de Rosario; Magister en Poder y Sociedad desde la Problemática del Género por la misma casa de estudios y doctoranda en Antropología por la Universidad de Buenos Aires. Actualmente es becaria del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con lugar de trabajo en Investigaciones Socio-históricas Regionales (ISHIR-CONICET-UNR), Rosario, Argentina.

de la situación de inequidad en que se encuentran las mujeres profesionales: ellas constituyen una fuerza de trabajo marginal y, además, cuentan con un escaso poder de mando y toma de decisión. Entre los motivos de este fenómeno y sin desatender la importancia de los estereotipos de género, se destaca a la maternidad como elemento central en la configuración del mercado de trabajo en tanto trabajo reproductivo, pero también como sistema de disposiciones que orienta el quehacer profesional.

Palabras clave: maternidad; trabajo profesional; segregación sexual ocupacional

Professional Work and Motherhood: An Analysis of Occupational Segregation by Sex in the Private Productive Sector of Greater Rosario, Argentina

Abstract. This article constitutes an advance in the investigation of the influence of motherhood on professional work and career development in women employed by private businesses in Greater Rosario, Argentina. This influence, among other things, manifests in horizontal and vertical occupational segregation by sex. With the purpose of characterizing female participation in the private sector in connection with regional production, as well as identifying the place occupied in said participation by reproductive work as a result of motherhood, a methodology was designed to combine strategies with different scopes and depths: on the one hand, a survey was conducted on businesses in the area; on the other hand, unstructured, open and in-depth surveys were undertaken by professional working mothers and key informants from unions. In conclusion, the examined labor market is characterized by pronounced occupational segregation by sex, which demonstrates the inequity that professional women experience: they constitute a marginal workforce and possess little authority and decision-making power. Within the reasons for this phenomenon, and with no intention of disdaining the importance of gender stereotypes, motherhood stands out as a central element in the configuration of the labor market, not only as reproductive work but also as a system of circumstances that shapes professional work.

Keywords: motherhood; professional work; occupational segregation by sex

Trabalho profissional e maternidade. Um análise da segregação sexual ocupacional no setor produtivo privado da região do Grande Rosario, Argentina

Resumo. Este artigo constitui um avanço na pesquisa em torno da incidência da maternidade no trabalho e no desenvolvimento profissional de mulheres empregadas em empresas privadas do Grande Rosario, Argentina. Incidência que, den-

tre outras coisas, manifesta-se numa segregação sexual ocupacional horizontal e vertical. Com o objetivo de caracterizar a participação feminina no setor privado vinculado à produção na região e identificar o lugar que ocupa nessa participação o trabalho reprodutivo, resultante da maternidade, foi desenhada uma metodologia que combina estratégias de diversos escopos e intensidades. Por um lado, foi aplicada uma enquete a empresas da área e, por outro, foram realizadas entrevistas não estruturadas, abertas e em profundidade, com trabalhadoras profissionais mães e com informantes chaves de organizações trabalhistas. Conclui-se que o mercado de trabalho estudado é caracterizado por uma acentuada segregação sexual ocupacional, o que explica a situação de desigualdade em que se encontram as mulheres profissionais: elas constituem uma força de trabalho marginal e, além disso, têm pouco poder de comando e de tomada de decisão. Dentre as razões deste fenómeno, e sem desconsiderar a importância dos estereótipos de género, destaca-se a maternidade, enquanto trabalho reprodutivo, mas também como sistema de disposições que orienta a atividade profissional, elemento central na configuração do mercado de trabalho.

Palavras-chave: maternidade; trabalho profissional; segregação sexual ocupacional

INTRODUCCIÓN

Si hay algo que caracteriza al mercado de trabajo en los niveles global, nacional y local es la inequidad en materia de género, en tanto las mujeres participan menos, lo hacen en determinadas áreas y en puestos de menor calificación. Desde un posicionamiento teórico que entiende que los modos de producción no pueden estudiarse al margen de los modos de reproducción (Beechey, 1994), se sostiene aquí que la raíz de tal inequidad se inscribe en la división sexual primaria del trabajo. Concretamente, el reparto por géneros del trabajo en un sentido amplio, esto es, el trabajo asalariado prescripto para los varones y el reproductivo a cargo de las mujeres se traslapan al mercado de trabajo actual mediante una segregación sexual ocupacional horizontal y vertical (Pérez Orozco, 2006).

La sobrerrepresentación de mujeres en los trabajos catalogados como “femeninos”, que en general representan una continuidad de las tareas domésticas y de cuidado, y su contraparte, la sobrerrepresentación de varones en los “masculinos”, definen una *segregación ocupacional horizontal* por sexo. Suele hablarse de paredes de cristal a fin de aludir a los mecanismos “invisibles” -y no tanto- que impiden que haya ciertos movimientos horizontales entre trabajadoras hacia ocupaciones asociadas a lo masculino (D’Alessandro, 2016). Sin embargo, el problema no sólo radica en la prescripción del tipo de actividades laborales, sino

en que aquellas consideradas “femeninas” se caracterizan por su escasa o nula posibilidad de promoción, por ser menos calificadas, menos remuneradas y de menor estatus que las actividades “masculinas” (Messing, 2002).

Por otro lado, la inequidad laboral se incrementa cuando aún en las mismas ramas de actividad se excluye a las mujeres de los cargos que cumplen funciones jerárquicas de dirección y se las relega a los puestos de menor calificación y de escasas posibilidades de progreso. En este sentido, siguiendo a Goren (2013), se les impone a las mujeres un umbral que determina escasas perspectivas de ascenso y desarrollo de la carrera profesional. Un techo de cristal que imposibilitaría el acceso de las mujeres a puestos de decisión y conducción y un piso pegajoso donde quedarían atrapadas las que ocupan cargos de baja movilidad en la parte inferior de la estructura ocupacional constituyen lo que en materia de economía se denomina *segregación vertical por sexo* en el mundo del trabajo.

Entre los motivos que determinan dicha configuración se encuentran por un lado los *estereotipos de género*, que definen modelos de trabajadores y trabajadoras mediante el mantenimiento de ideas simples pero potentes que impregnan la sociedad y las organizaciones laborales, y arraigan en las subjetividades (Velasco Sesma, 2020). De este modo, capacidades como la escucha, el diálogo, la comprensión, la empatía, las cuales precisamente se corresponden con habilidades desplegadas en y por el trabajo de cuidados, marcan la impronta femenina de determinadas profesiones y roles en el ámbito laboral, mientras que aptitudes y actitudes ligadas al cálculo, la racionalidad, el manejo de las máquinas y tecnologías, la toma de decisión y la autoridad conforman el modelo de quehacer masculino, con claras repercusiones en la jerarquía y organización laboral (Bourdieu, 2010; Gálvez, 2004).

Por otro lado, y aun advirtiendo que gran parte de estos estereotipos se construyen a partir de la división sexual primaria del trabajo, otros estudios (Candela y Piñón, 2013; Moine, 2015; Zicavo, 2013) ponen el foco en la *maternidad*, en tanto las responsabilidades del trabajo reproductivo actúan como un condicionante en las posibilidades reales y en las decisiones que las mujeres deben tomar para acceder, permanecer y desarrollarse en el mercado laboral, situación que las coloca en un claro lugar de desventaja con respecto a sus compañeros varones. En realidad, estas tensiones no hacen más que poner de relieve la contradicción inherente al orden capitalista entre la producción económica y la reproducción social (Carrasco, 2001). Sin embargo, como observa Fraser (2020), dicha contradicción adquiere en el capitalismo financiarizado y globalizador del momento actual una intensidad nunca antes experimentada en nuestra historia. Este régimen capitalista promueve la desinversión estatal y corporativa en bienestar so-

cial, a la vez que atrae a las mujeres al mercado de trabajo, intensifica el ritmo de producción y extiende las jornadas laborales. Como resultado de este proceso, las tareas de cuidado se convierten en una suerte de residuo del que nadie se hace cargo, ni el Estado, ni el sector empresarial. Y si bien las dinámicas familiares se están modificando, observándose avances entre los varones en materia de cuidado, aún se está muy lejos de la llamada corresponsabilidad. Por tanto, son las mujeres quienes de manera individual asumen la responsabilidad del trabajo reproductivo, soportando como se verá aquí el peso de un “impuesto reproductivo” en el terreno laboral profesional.

En este contexto se inscribe mi investigación doctoral, aún en curso, que se refiere a la incidencia de la maternidad en el trabajo y desarrollo profesional en mujeres que se emplean en empresas privadas de la región del Gran Rosario y que, entre otras cosas, se manifiesta en la segmentación sexual del mercado laboral. Por tanto, y atendiendo a que el trabajo productivo constituye uno de los espacios más inequitativos en materia de género, interesa aquí caracterizar la segregación sexual ocupacional e identificar el lugar que ocupa el trabajo reproductivo, como resultado del ejercicio de la maternidad, en dicha configuración.

Para ello, en primer lugar se realiza una breve descripción de la investigación que dio origen a este artículo y de las estrategias metodológicas que permitieron arribar a la producción de datos que, aunque parciales, contribuyen a construir conocimiento acerca de la relación entre la maternidad y el trabajo profesional en mujeres de la región. Luego, se especifican las actividades, las áreas y los puestos que ocupan las mujeres en las empresas relevadas para finalmente, sin desconocer el peso de los estereotipos de género en la conformación de las profesiones y organizaciones laborales, analizar la incidencia que tiene la maternidad en tanto trabajo reproductivo pero también como *habitus* (Bourdieu y Wacquant, 2005) en la configuración de esos lugares.

SOBRE LA INVESTIGACIÓN Y LA REGIÓN

En las sociedades postindustriales, centradas en un capitalismo informacional, global y desorganizado, la flexibilización se instituye como el paradigma de la producción y organización laboral. Una nueva forma de empresa liofilizada (Antunes, 2009), que coloniza las actividades económicas del mundo (agroindustria, industria de servicios y servicios empresariales), en la provincia de Santa Fe se concentra en la región del Gran Rosario,¹ donde según los datos publicados

¹ La región del Gran Rosario se consolidó como polo industrial hacia la década de 1960, cuando nuevas industrias de capitales nacionales y extranjeros, especialmente automotrices, siderúrgicas,

por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, (MTEySS, 2023) las mujeres representan solo un tercio de la fuerza de trabajo, y como pudo observarse en una investigación anterior (Corsetti, 2021), la profundización de la tensión entre el trabajo productivo y reproductivo, expresada en la dificultad que tienen las mujeres profesionales para desarrollar en simultaneidad ambos trabajos, hacen de la maternidad un locus privilegiado para el análisis del desarrollo profesional de las mujeres del Gran Rosario.

Por otro lado, resulta pertinente destacar la escasez de datos sobre la participación femenina en el mercado laboral privado de la región. No obstante, es posible aproximarse al mismo a partir de fuentes oficiales e investigaciones nacionales (Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género [DNEyG], 2022; Gelambí, 2015; Heller, 2011; MTEySS, 2023; Lacioppa, 2019; Solari, 2021; OIT, 2019 y Zalba, 2020). De este modo, se observa que el mercado de trabajo donde se insertan profesionalmente las mujeres en estudio -centrado en la actividad industrial, transporte, construcción, informática y comunicaciones, finanzas y servicios empresariales- se caracteriza por su masculinización. En estos sectores de la economía se desenvuelven mayormente en funciones de apoyo, sugerencia o cooperación, con limitada movilidad ascendente. Según la literatura relevada, esta segregación horizontal se combina con una vertical, estructurando un mercado laboral donde ellas son minoría y más aún en los cargos de dirección y jefatura, que además corresponden a las áreas menos estratégicas de las empresas. Sin embargo, la vacancia de investigaciones locales sobre estos procesos plantea la necesidad de producir conocimiento sobre la situación de las mujeres profesionales en las empresas privadas del Gran Rosario. En este sentido me pregunto en primer lugar ¿en qué ramas de actividad, áreas y puestos dentro de las empresas trabajan estas mujeres?, y segundo, ¿qué incidencia tiene la maternidad en la configuración de estos lugares?

químicas, petroquímicas y aceiteras se radicaron en el cinturón que bordea el río Paraná. Entre los factores que contribuyeron a esta localización se encuentran el idóneo sistema de comunicación de la ciudad de Rosario con otras regiones del país, particularmente con Buenos Aires, la existencia de un puerto de ultramar que permitía la entrada de materias primas, productos intermedios y maquinaria para sostener el proceso industrial, amplios espacios disponibles sobre el río Paraná que a su vez operaba como proveedor de agua, elemento de vital importancia para el desarrollo de la industria y la presencia de mano de obra calificada en la zona. Luego, las políticas de corte neoliberal implementadas a partir de la última dictadura militar condujeron a una reestructuración de la fisonomía del mercado laboral de la región: concentración de empresas de capitales extranjeros, terminales portuarias privadas, fundamentalmente en las ciudades de San Lorenzo y Puerto Gral. San Martín, auge de empresas de servicios, implementación de nuevas tecnologías, aumento de la productividad, disminución del empleo y aplicación de nuevas formas de organización del trabajo que intensificaron los ritmos y jornadas laborales.

Para dar respuesta a estos interrogantes se conjugaron estrategias de diferente alcance e intensidad. Por un lado, a fin de recabar información acerca del lugar que ocupan las mujeres en las empresas de la región se construyó un instrumento *ad hoc* que consistió en una encuesta autoadministrada, cuyas preguntas se refirieron específicamente a rubro, localidad y ciudad o país de origen de la empresa; tamaño de la plantilla de personal y segregación por género (masculino, femenino y otro); cantidad de mujeres que trabajan en las distintas jerarquías ocupacionales: directorio, gerencia general, gerencias de áreas, jefaturas y mandos medios; áreas mayormente dirigidas por mujeres y aquellas que concentran mayor presencia femenina; existencia de áreas donde no trabajan mujeres; y, por último, desarrollo o no de políticas o programas de equidad de género en la organización laboral. La encuesta fue enviada durante los meses de abril y mayo de 2023 a diferentes empresas de la región de manera directa y a través de cámaras, asociaciones, redes y consultoras. Si bien no es posible precisar con exactitud el grado de difusión entre las entidades asociadas por parte de estas organizaciones que las nuclean, los registros permiten estimar que cerca de 212 empresas fueron invitadas a participar, de las cuales el 18 % accedió a contestar la encuesta.

Específicamente, el material a analizar da cuenta de 39 empresas, de las cuales 25 están radicadas en la ciudad de Rosario, una en V.G. Gálvez y 13 en las diferentes ciudades que conforman el departamento San Lorenzo o zona norte de la región. La mayoría de ellas son de origen local, a excepción de 6 cuyas casas matrices están en otros países o provincias. En cuanto a su tamaño, 19 son pequeñas empresas, 12 son medianas y 8 grandes. En lo que respecta a ramas de actividad, más de la mitad de la muestra está conformada por industrias manufactureras (22), mientras que el resto se diversifica en Informática y comunicaciones (6), Construcción (3), Servicios financieros y empresariales (3), Transporte y almacenamiento (2), Agronegocios (2) y Electricidad (1).

Por último, con el objetivo de analizar la incidencia que la maternidad tiene en los lugares que ocupan las profesionales en las empresas, estos datos fueron triangulados con los obtenidos a partir de entrevistas no estructuradas, abiertas y en profundidad a seis trabajadoras profesionales, es decir con título universitario, que se emplean en empresas privadas de la región y con hijxs, cuyas edades oscilan entre 2 y 13 años. Es importante mencionar que si bien estas mujeres se insertan en las organizaciones laborales como mano de obra calificada, en su mayoría se encuentran en la base de la jerarquía empresarial ocupando cargos de jefatura de áreas o mandos medios. El acceso a ellas se realizó mediante lo que suele denominarse “bola de nieve” o “avalancha” (Martín y Salamanca, 2007), esto es, profesionales conocidas que, a su vez, fueron presentando a otras parti-

cipantes, algunas de las cuales constituyeron, también, la vía de acceso a las organizaciones laborales encuestadas.

No obstante, sin desatender el principio epistemológico feminista según el cual dar autoridad epistémica a las mujeres en tanto sujetas de investigación implica reconocer que ellas experimentan muchos hechos que desde “su” perspectiva requieren explicación (Harding, 1998), también se recogen voces de informantes clave en organizaciones laborales, tales como personal de recursos humanos, referentes de género y asesoras empresariales, en tanto su mirada puede enriquecer la descripción y análisis de la relación entre el ejercicio de la maternidad y el desarrollo laboral profesional.

RESULTADOS

En esta sección se presenta un análisis de la incidencia del ejercicio de la maternidad en la configuración del mercado de trabajo productivo privado de la región del Gran Rosario. En primer lugar, con la información recabada a través de la encuesta aplicada a las empresas se caracteriza la presencia femenina como así también la segregación sexual horizontal y vertical. Luego, a partir de las entrevistas realizadas a madres profesionales y a informantes clave, se indaga en el lugar que ocupa la maternidad en dicha configuración.

Acerca de la segregación sexual ocupacional

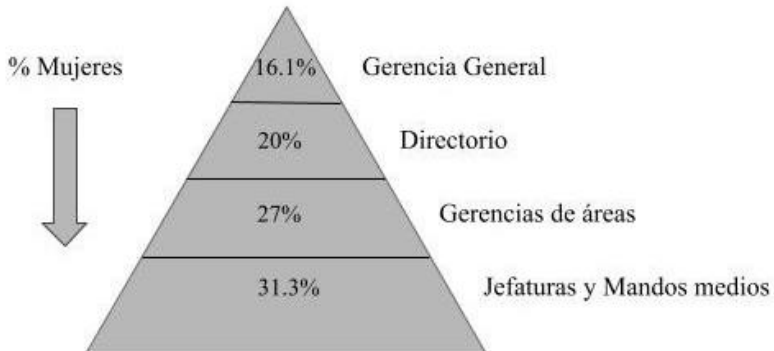
Los datos construidos a partir de la encuesta dan cuenta de que las mujeres representan solo un poco más de un quinto de la fuerza de trabajo en las empresas relevadas (22,7 %). Esta participación va en consonancia con los datos oficiales, puesto que si bien la tasa de feminización para el trabajo registrado privado tanto a nivel nacional como para la región del Gran Rosario es de 33,3 %, si excluimos las actividades comerciales, de enseñanza, servicios sociales y salud que no fueron contempladas en esta investigación, el número desciende al 24 % (MTEySS, 2023). Se constata entonces que las mujeres en estudio trabajan en organizaciones laborales altamente masculinizadas.

En lo que refiere a la *segregación sexual horizontal*, se advierte que el instrumento metodológico utilizado no permite construir datos precisos acerca de la tasa de femineidad de cada una de las ramas de actividad del mercado laboral privado regional. No obstante, considerando un mismo sector productivo, y en consonancia con los antecedentes consultados (OIT, 2019), se observa que las mujeres se concentran mayormente en las áreas de administración y de recursos humanos. Por su parte, en buena parte de las empresas relevadas se constatan

áreas donde no trabajan mujeres: producción, mantenimiento y logística, seguidas por las áreas de ingeniería, soporte técnico e IT (tecnologías de la información y la comunicación). De lo que se concluye la existencia de una división sexual ocupacional basada en estereotipos de género que adscriben determinadas aptitudes y roles sociales a cada sexo -cuidado, afectos y emociones para las mujeres; fuerza, cálculo y racionalidad para los hombres-, dando como resultado una concentración de las mujeres en funciones de asistencia y apoyo administrativo y el predominio de varones en los sectores centrales y más estratégicos de las empresas.

Por otro lado, a partir del análisis de la composición de la jerarquía ocupacional se observa una marcada *segregación sexual vertical*, en tanto, y como puede observarse en la figura 1, la participación femenina en los directorios es del 20 %, en la gerencia general del 16,1 %, en las gerencias de áreas se ubica en un 27 % y alcanza un 31,3 % en las jefaturas y mandos medios. De este modo, en línea con la literatura relevada (OIT, 2019; Solari, 2021; Zalba, 2020), la presencia de mujeres en los puestos de mando y toma de decisión es muy inferior a la masculina. Además, disminuye a medida que se escala en la jerarquía ocupacional, a excepción del directorio.

Figura 1. Jerarquía ocupacional



Con respecto a la composición de los directorios, se observa que la participación femenina es mayor en las empresas pequeñas y grandes (23 %) que en las medianas (13 %). Por otro lado, se destaca que en las organizaciones laborales chicas, que constituyen casi la mitad de la muestra, el directorio suele estar conformado por integrantes de la familia. Estos elementos podrían estar incidiendo en una tasa de feminización superior a la que indican los antecedentes consultados.

Por su parte, el 80 % de las empresas relevadas cuenta con gerencia general. De las 31 empresas, solo 5 están gerenciadas por mujeres, de las que 2 pertenecen a rubros más feminizados (servicios financieros y servicios de RRHH) y 3 al sector industrial. No obstante, se observa que las mujeres que ocupan este cargo en las empresas manufactureras son socias gerentas. Es de suponer entonces, y a los fines de la presente investigación, que el acceso de las mujeres a este puesto en el sector industrial vendría dado más por su carácter de propietarias que como resultado de su desarrollo profesional-laboral en la empresa. Además, atendiendo a otras fuentes relevadas, específicamente entrevistas a personal de cámaras de la región, se destaca que en su zona norte no hay empresas con gerencia general femenina, de lo que se concluye que la gerencia general es el puesto al que con mayor dificultad acceden las mujeres en el sector empresarial regional.

Al descender en la jerarquía ocupacional, se observa que por cada tres varones solo una mujer accede a una gerencia de área, al tiempo que se reproduce la segregación sexual horizontal anteriormente señalada. Esto es, las áreas mayormente gerenciadas por mujeres son RRHH y administración, seguidas por marketing y comunicación. Excepcionalmente se encuentran mujeres a cargo de áreas estratégicas, como investigación y desarrollo o dirección técnica. Además, en tanto una mujer por cada dos varones se desempeña en cargos de jefatura y mando medio, se advierte que la presencia femenina, aunque continúe siendo minoritaria con respecto a sus pares varones, se incrementa en los puestos de decisión más bajos de la jerarquía empresarial. Finalmente, se halla que las mujeres están subrepresentadas en la base ocupacional, puesto que ocupan tan solo el 16,8 % de los puestos no calificados de las empresas relevadas.

En razón de lo expuesto, y a partir del relevamiento de la composición de trabajadores según sexo en 39 empresas privadas de la región centradas en actividades manufactureras, servicios empresariales y agro-negocios, se observa en primer lugar que las mujeres constituyen poco más de un quinto de la fuerza de trabajo y que su presencia es minoritaria con respecto a sus pares varones en toda la jerarquía ocupacional. En segundo lugar, es importante destacar que el hecho de que la brecha sexual sea mayor en los puestos no calificados hace

suponer que las mujeres se insertan en mayor medida como mano de obra calificada. No obstante, en tercer lugar, la presencia femenina decrece a medida que se asciende en la pirámide jerárquica, siendo la gerencia general el puesto al que menos acceden las mujeres. Por último, se observa una marcada segregación sexual horizontal que permea el mercado laboral en general y las organizaciones empresariales en particular, en tanto las mujeres están subrepresentadas en las actividades productivas estudiadas, al tiempo que se concentran en áreas feminizadas, siendo su presencia minoritaria o nula en las áreas centrales y estratégicas de las empresas.

Acerca de la incidencia de la maternidad en la configuración del mercado de trabajo

Uno de los elementos que incide en la participación marginal de las mujeres en las ramas de actividad aquí estudiadas remite a la construcción social de las profesiones en razón del género. Se trata de trabajos ligados a la fuerza, la maquinaria, la racionalidad y el cálculo; atributos que socialmente continúan siendo ajenos al género femenino. Paula, referente de género de una asociación, lo expresa de la siguiente manera:

“El sector tecnológico es un sector muy masculinizado, hay mucha presencia de hombres, porque generalmente las carreras tecnológicas son elegidas por hombres, por esto que cargamos con sesgos que muchas mujeres piensan que no podemos estar en tecnología, y en realidad sí. Al momento de elegir las carreras ya hay una gran limitante, no hay mujeres que estudien estas carreras, entonces después eso se refleja en las mismas empresas de que no tienen personal. De los currículums que llegan, capaz 10 son de mujeres y 80 de hombres. Entonces no es que ellos no eligen mujeres porque no, ¡es porque no hay!, entonces en esos perfiles predominan los hombres.”

Por su parte, Bourdieu (2010) explica que la presencia minoritaria de mujeres en estas profesiones se debe, en buena medida, a que:

“... las chicas asimilan, bajo formas de esquemas de percepción y de estimación difícilmente accesibles a la conciencia, los principios de la división dominante que les lleva a considerar normal, incluso natural, el orden social tal cual es y a anticipar de algún modo su destino, rechazando las ramas o carreras de las que están en cualquier caso excluidas, precipitándose hacia aquellas a las que, en cualquier caso, están destinadas” (p. 118).

La interiorización de estos esquemas de percepción constituiría, siguiendo al autor, uno de los factores más importantes de la constancia de la estructura de la división sexual del trabajo en el mercado laboral. De este modo los *estereotipos de*

género, esto es, el conjunto de actitudes, aptitudes y capacidades que se atribuyen a las personas en función de su sexo a la vez que son interiorizadas por ellas, estarían incidiendo no solo en que las mujeres sigan participando minoritariamente en las ramas de actividad históricamente masculinizadas, sino también, y como se observó en el apartado anterior, que aún en estas ramas lo hagan en funciones de apoyo y asistencia. Así lo describe Paula:

“Generalmente las mujeres ocupan cargos de secretarías, administrativas, RRHH, comunicación, ese tipo de cosas, no tanto mujeres en la parte de líder de proyecto. Hay biotecnólogas, hay ingenieras en sistemas, programadoras, pero en general el grueso de las mujeres no se encuentra en programación, sino en áreas más blandas, por así decirlo.”

De lo que se sigue que la pervivencia de los estereotipos de género incide en la menor presencia de mujeres en el sector empresarial ligado a la industria y a los servicios asociados a ellas, tales como transporte, tecnología y agronegocios, entre otros.

Siguiendo esta línea, la sobrerrepresentación de las mujeres en ramas de actividad asociadas a lo femenino como la enseñanza, servicios sociales y salud (MTEySS, 2023), también podría explicar su escasa participación en el sector privado formal y, como contrapartida, su mayor presencia en el sector público con protección en términos de seguridad social y estabilidad laboral (MTEySS, 2018; Savino, 2022). Sin embargo, si se atiende al carácter estructural del modo de producir y trabajar en las empresas privadas, se vislumbra un elemento central en la configuración del mercado de trabajo estudiado: la flexibilización laboral. Específicamente, los relatos de las mujeres entrevistadas dan cuenta de la exigencia de disponibilidad plena que requiere esta modalidad de trabajo:

“El ámbito público se maneja diferente al privado (...) Vos en el ámbito privado faltás dos veces porque tu hijo está enfermo, a la tercera vez, afuera. Afuera o te empiezan a dar menos trabajo o las evaluaciones por mérito te dan bajas porque no estás comprometida, porque se sigue viendo de esa forma. Es un ambiente más competitivo el privado que el público” (Valentina, asesora de empresas).

“Nosotros trabajamos de 8 a 5 (...) pero no trabajo de 8 a 5, o entro más temprano o, yo por ejemplo ahora tengo una de las chicas que está de vacaciones y el trabajo de ella alguien lo tiene que hacer, nos lo repartimos entre nosotras y el tiempo no nos alcanza. Yo esta semana, específicamente, estuve trabajando por la noche en mi casa (...) Nunca salís a las 5, nunca terminás, si hay algo que explotó o algo que está, si tenés el cierre, o sea lo tenés que hacer, no importa cuánto tiempo te lleve” (Celeste, madre y contadora que trabaja en una empresa multinacional).

Por su parte, Vanesa, quien luego del nacimiento de su hija decidió renunciar a la industria y continuar ejerciendo su profesión como docente en una universidad pública, hace hincapié en las extensas jornadas laborales que caracterizan a estos tipos de trabajo:

“Mi decisión [de renunciar] estuvo fuertemente influenciada por el nacimiento de mi beba. Yo trabajaba de 8 a 17, me tomaba el cole 6.35 de la mañana, y me bajaba del cole de vuelta a las 6.15 de la tarde, o sea eran 12 horas dedicadas a ese trabajo (...) no hay una sola industria en la que se pueda trabajar medio tiempo, o trabajas 12 horas o no trabajas (...) Y la facultad me da esa posibilidad de parcializar y regular el tiempo.”

Y agrega:

“La empresa, dentro de las posibilidades que tiene, fomenta un montón la inserción de las mujeres, yo por ejemplo estaba en planta, no en administración (...) Siempre las facilidades para la inserción de las mujeres son muchas, lo que pasa que a la mayoría de las mujeres después es muy probable que les pase lo que me pasa a mí. Muchos hombres, también, cuando yo me fui despidiendo me decían ‘y sí lo que pasa es que nosotros, los hombres, ya estamos acostumbrados a que nosotros tenemos que trabajar esta cantidad de horas.’”

Estos discursos van en consonancia con lo hallado en una investigación anterior (Corsetti, 2021), donde precisamente se observó que la relación conflictiva entre el trabajo reproductivo, como resultado de la maternidad, y el trabajo productivo, expresado en la dificultad que tienen las trabajadoras profesionales para ejercer con simultaneidad ambos trabajos, se intensifica en aquellas organizaciones laborales donde la flexibilización se instituye como el paradigma de la producción. Por tanto, la consolidación de este nuevo tipo de empresa liofilizada (Antunes, 2009) y, con ella, de una nueva morfología del trabajo que, siguiendo la lógica de la flexibilización toyotista remite, entre otras cosas, a la intensificación de los ritmos, tiempos y procesos de trabajo (Castel, 2004) al tiempo que extiende significativamente las jornadas laborales, podrían explicar, en buena medida, la presencia marginal de las mujeres en el sector económico privado de la región.

Por otro lado, en el trabajo de campo también se observó que la maternidad -no así la paternidad- constituye un aspecto en las entrevistas de selección laboral. Este dato da cuenta no solo de la tensión entre el trabajo reproductivo y el productivo, sino también de la vigencia de la división sexual primaria del trabajo que hace del trabajo doméstico y de cuidados una responsabilidad femenina de la que los varones están excluidos. Valentina, al relatar las experiencias vividas por colegas, lo señala del siguiente modo:

“V: Una amiga mía, en R..., lo digo con nombre y apellido, le dijeron ‘Te tomamos, me encantás, divina, todo, da el perfil exacto, pero necesitamos que no te quedes embarazada’. Por dos años no te tenés que quedar embarazada (...) Ella tenía experiencia, contadora, venía de una empresa del agro, todo, pero no querían el perno de tener una mujer que tuviese un hijo, no lo querían.

I: ¿Y por qué sería un perno?

V: Porque ya saben que después viene la licencia, porque la mujer embarazada después no saben si se puede tomar un montón de licencias por complicaciones con el embarazo, y esas cosas (...) A mis amigas, a todas le preguntaban ‘¿vos pensás tener hijos?’.”

El “perno” de la maternidad, como implacablemente lo denomina Valentina, no deja lugar a dudas: la *maternidad* constituye una pieza clave en la definición no solo de las ramas de actividad donde las mujeres se insertan profesionalmente, sino también de sus trayectorias laborales. Con respecto a esto último, los datos obtenidos a partir de la encuesta *ad hoc* ponen de manifiesto un hecho que, lejos de ser exclusivo de la región, caracteriza el mercado de trabajo global: la presencia de mujeres en los puestos de mando y toma de decisión es muy inferior a la masculina y disminuye a medida que se escala en la jerarquía ocupacional.

Buena parte de la literatura sostiene que este fenómeno, conocido como segregación sexual vertical, también es resultado de los estereotipos de género vigentes en las organizaciones laborales y que orientan discriminaciones, directas e indirectas, hacia las trabajadoras por el hecho de ser mujeres (Gálvez, 2004; Gelambí, 2015; Heller, 2011, 2012). Entre las representaciones que se construyen acerca de las mujeres se destaca aquella que tiene que ver con la puesta en duda de su capacidad profesional. Y aunque algunas investigaciones señalen que esta concepción tiene cada vez menos peso en las empresas (Gelambí, 2015; Heller, 2011, 2012), los datos obtenidos a partir del trabajo de campo dan cuenta que en nuestra región las profesionales no son consideradas tan preparadas, calificadas y eficientes como sus pares varones y, por tanto, tienen más dificultades para acceder a puestos de decisión:

“Yo lo que veo es que hay una cultura como de que la mujer tiene alma de secretaria, viste, entonces vos no importa cuán formada estés, es como que, menoscabada de alguna manera, y eso se ve” (Isabel, madre y bioquímica que trabaja en una empresa grande nacional).

“Las mujeres son minoría en estos puestos por una cuestión de cómo se dio siempre, de naturalización, que generalmente no se le da un lugar tan rápido a una mujer, como que se le piden más cosas, eso es algo que nos dicen las chicas de las empresas, que se les pide más validación, más título, más recorrido, más

gente a cargo, cuando a un hombre por ahí no, como que al hombre se le es más fácil acceder” (Paula, referente de Género de Asociación).

Por su parte, ciertas “capacidades femeninas”, como la propensión a trabajar en equipo, la sensibilidad o empatía, la facilidad de comunicación, la prolijidad y orden, sí las hace más eficientes que los varones para liderar determinadas áreas, como las contables y legales, recursos humanos, servicios al cliente y comunicaciones (Moine, 2015). Al respecto, es importante señalar que se trata de capacidades, habilidades y aptitudes que se despliegan en el ámbito doméstico. Por tanto, la conformación social del trabajo femenino, basada en la domesticidad de este género, revitaliza aquella división sexual primaria del trabajo que, al tiempo que prescribió dos tipos de actividades con su correspondiente segregación sexual, configuró modos de ser y hacer en función de dicha prescripción.

Además, estos trabajos femeninos se desarrollan en áreas y cargos donde la mujer tiene un poder de decisión limitado y escaso margen para realizar aportaciones estratégicas y, por lo tanto, pocas posibilidades de ascender en la empresa. En cambio, las áreas donde se concentran los hombres -como investigación y desarrollo, pérdidas y ganancias, y operaciones- sí tienden a conducir a cargos de toma de decisiones en niveles más altos.

De este modo, la segmentación sexual de las áreas podría explicar, en parte, uno de los datos hallados a partir de la aplicación de la encuesta en empresas de la región: a la gerencia general, el puesto más importante de una empresa, acceden casi con exclusividad los varones.

En suma, y coincidiendo con Gálvez (2004), la construcción social de las profesiones en función del género incide en la conformación de una determinada organización laboral que resulta desfavorable a las mujeres: ellas constituyen una fuerza de trabajo marginal en el sector privado formal industrial y de servicios empresariales de la región del Gran Rosario y, además, cuentan con escaso poder de mando y decisión en dicho sector.

Sin embargo,

“Y recién hará 3 o 4 años que comenzó a haber mujeres en el consejo directivo de la asociación, las cuales generalmente son hijas de los que estaban siempre en el directorio. Aunque también había chicas que no eran hijas, había dos chicas jóvenes, ingenieras, unos cráneos, dan clases en la facultad, pero que estuvieron poco tiempo y dejaron, bueno, porque no tenían tiempo” (Cora, empleada de una asociación industrial, el subrayado es mío).

“En la comisión directiva son todos hombres (...) siempre son los hombres los que deciden, e incluso participar (...) muchas veces pasa que las chicas están con

mil temas, con mil cosas, y como que no encuentran espacio o no se lo hacen, la maternidad no te da tiempo tampoco a participar de estos espacios que generalmente ocupan los hombres” (Paula, referente de género de asociación).

En este sentido, buena parte de la literatura entiende la *maternidad* como una de las principales barreras para el desarrollo profesional (Candela y Piñón, 2013; García, 2020; Gelambí, 2015; Juhn y McCue, 2017; Luci, 2010; Luena, 2018; Moine, 2015; Zicabo, 2013). La vigencia de aquella división sexual primaria del trabajo que atribuye a las mujeres la responsabilidad del trabajo reproductivo les resta tiempo y espacio para el trabajo profesional. En otras palabras, la asunción por parte de las mujeres de la mayor parte del trabajo reproductivo, como resultado de la maternidad, dificulta la carrera profesional actuando como limitante en la promoción profesional. Esta dificultad para compatibilizar ambos trabajos se intensifica en estas organizaciones laborales donde la flexibilización laboral se expresa bajo la lógica del *management* o de gestión empresarial. Se trata de una política de gestión decididamente individualizadora, que introduce horarios variables, polivalencia, personalización de los salarios y las primas, como así también de los objetivos y las evaluaciones, en un escenario de competencia sistémica. Y todo esto en nombre de la valorización de la persona, del respeto a las aspiraciones y a los méritos individuales (García Calavia y Linhart, 2014). En lo que refiere al desarrollo laboral, los discursos de las mujeres entrevistadas destacan que entre las variables a considerar en la evaluación de desempeño del personal, destacan la disponibilidad y el compromiso para con la empresa:

“Y el compromiso se mide, ayer, por ejemplo, un comentario que tuve en una de estas empresas fue: ‘Ah, volvió tal de la licencia por maternidad’, me dicen ‘Sí, sí’ y digo ‘¿Están viendo si se está tomando la hora de lactancia?’, por una cuestión legal. ‘No, pero ella no creo que se la tome, porque imaginate que es una chica que hasta contestaba los e-mails con su licencia, las otras no’. O sea, mirá cómo se pondera que una persona, una mujer que con su licencia legal que no conteste los mails está mal visto. Y la otra, contesta los mails, muy bien, tiene otro compromiso. Y se espera que ella no se tome la hora de lactancia, pero porque tiene un compromiso mayor que las otras que hacen, nada más ni nada menos, que lo que la ley les dio, que ya es poco” (Valentina, asesora de empresas).

Así, la maternidad no solo ha dejado de ser una institución protegida en su momento por los Estados de bienestar (Pautassi, 2005), sino que al resultar disfuncional para la generación de ganancia termina siendo penalizada por la lógica del *management* en el actual contexto de flexibilización laboral.

En suma, la predominancia de este modelo de trabajo asalariado a tiempo completo con sus criterios de validación y sistema de incentivos, basado fundamentalmente en la presencialidad y disponibilidad, no es compatible con el trabajo

de reproducción. Los discursos y prácticas gerenciales no reconocen que en la vida de las personas también existen otros trabajos de cuidados y del hogar. Por esta razón son las mujeres quienes tienen menos posibilidades de desarrollarse profesionalmente en estas organizaciones laborales. Así lo expresan algunas de las mujeres entrevistadas:

“Incluso está mal visto que una mujer ‘deje’ a sus hijos, digo deje entre comillas porque no lo está dejando, por trabajo, y un hombre como que está bien, como que no pasa nada. Sí, se ve eso acá” (Paula, referente de género de asociación).

“Por ejemplo, un muchacho que trabajaba en B..., se pasó a R..., puesto muy alto, un montón de plata, re gerencial, cuando me pongo a ver los papeles porque estaba revisando ganancias, veo que tenía un bebé de un mes. Digo ‘¿Cómo este señor se cambia a un puesto tan grande con un bebé de un mes?!’ (...) ¿Vos crees que una mujer con un bebé de un mes, dos meses o un año, puede pensar en cambiarse de empresa, de trabajo, a un puesto tan alto, con tanta presión y todo, vos crees que puede, que tiene las posibilidades?” (Valentina, asesora de empresas).

De allí que, y en coincidencia con otras investigaciones (Candela y Piñón, 2013; Luci, 2010), buena parte de las profesionales estudiadas detienen o ralentizan sus proyectos laborales para poder compaginarlos con sus responsabilidades familiares. Por su parte, y debido a las condiciones estructurales de estos empleos, algunas optan por otro tipo de trabajo *-freelance o part time-* que les permita “conciliar” el trabajo productivo con el reproductivo. Se concluye entonces que la baja presencia de mujeres en los puestos directivos responde fundamentalmente a la dificultad de concertar las exigencias de la carrera *managerial* con las exigencias familiares, las cuales además coinciden en la etapa biográfica: entre los 30 y 40 años. En otras palabras, la maternidad -en tanto trabajo reproductivo- constituye un costo para la lógica de acumulación capitalista que las mujeres han de pagar con su carrera laboral.

Y si bien el grupo social en estudio tiene la posibilidad de mercantilizar una parte de las tareas domésticas y de cuidados, el análisis de la información relevada durante el trabajo de campo indica que ese trabajo de gestión y organización y, más aún, la articulación de estas tareas con el trabajo profesional constituye una responsabilidad femenina e individual que es “asumida” por las trabajadoras madres como propia:

“Estar a cargo de un proyecto requiere más tiempo, involucramiento, tiempo en horas, dedicarle a algo, que por ahí las mujeres lo dedicamos también al cuidado de los hijos, digamos, por una cuestión de que lo elegimos o por una cuestión que está impuesto/rie/ que tenemos que hacerlo” (Paula, referente de género de asociación, el subrayado es mío).

Este punto amerita una consideración aparte, dado que no solo se trata de la imposición social de las tareas de cuidado a las mujeres en una sociedad signada por la triple ausencia del Estado, el mercado y el colectivo masculino (Pérez Orozco, 2006), sino que además dicha norma social es interiorizada en las mujeres adquiriendo la forma de “elección” o “preferencia”:

“Cuando salió la vacante de marketing me preguntaron ‘¿vos no te vas a postular?’, ‘no, la verdad, no’. Mi marido es gerente, tiene mucha, mucha responsabilidad, y hoy a nuestra dinámica familiar sería destructivo tener dos gerentes con tiempos que te consumen la vida, la cabeza explotada de los dos, con directorios y gerencia general consumiéndote la vida. Realmente, si yo lo veo en la dinámica familiar, no lo veo viable. En ese sentido, tengo que postergar mi proyección profesional” (Isabel, madre y bioquímica que trabaja en una empresa grande nacional).

“Por lo general son varones quienes aspiran a ser líderes, ascender de posición. Las mujeres son las menos (...) Porque hay mujeres que no aspiran a liderar porque priorizan la maternidad” (Violeta, personal de RRHH de empresa grande nacional).

El “techo de cristal” es una categoría teórica creada por la teoría feminista para visibilizar esta desigualdad que venimos observando en el mercado de trabajo: la subrepresentación de las mujeres en los puestos de mando y toma de decisión. El término “cristal” hace referencia a los mecanismos invisibles que imponen un techo al desarrollo profesional y laboral de las mujeres. Además de las discriminaciones directas e indirectas, basadas en los estereotipos de género, que tienen lugar en las organizaciones laborales, “preferir” conciliar el trabajo profesional con el maternal, que en definitiva da cuenta de la preferencia del cuidado por sobre la carrera profesional, apareció en el trabajo de campo como uno de los mecanismos determinantes de la constitución y reproducción de la organización laboral. En este sentido, Sol, ingeniera que en la actualidad trabaja en una empresa grande nacional, también expresa que sus elecciones laborales estuvieron signadas por la posibilidad de cuidar a su hijo:

“Yo también he buscado ciertas pautas dentro de mi profesión que me brindaran a mí tener cierto margen de, por ejemplo, cuando recién me separé no me hubiese ido a trabajar, por decisión propia, a, no sé, Terminal 6 o la General Motors a Alvear. De repente si Nico [su hijo] era chiquito y yo tenía que volver y Rodrigo [el padre de su hijo] estaba de viaje, o sea trataba de acomodar un poco mi vida profesional también a estar cerca.”

De este modo, la maternidad continúa siendo la carrera femenina por excelencia y a partir de la cual se configurará cualquier “elección” profesional, dado que:

“...han interiorizado, al término de un prolongado y complejo proceso de condicionamiento, las oportunidades objetivas que les son ofrecidas y saben identificar el porvenir que les corresponde, que está hecho para ellos y para el cual ellos están hechos (...) mediante anticipaciones prácticas que les permite reconocer de inmediato aquello que se impone sin menor deliberación como ‘lo que se debe hacer’ ” (Bourdieu y Wacquant, 1995: 89-90).

Lejos de ser producto de un cálculo racional y exclusivamente individual, esta preferencia -o prioridad de lo doméstico- ha sido interiorizada por las mujeres a lo largo de la historia, formando parte del sentido práctico, esto es, de las acciones con sentido que despliegan en tanto madres-profesionales en la compleja trama del campo productivo y reproductivo en el actual momento socio-histórico:

“No, no, yo no aspiro a otro cargo, no quiero viajar, ni todo eso, yo soy muy familiara, este es mi techo” (Carola, madre y contadora que trabaja en una empresa multinacional).

CONCLUSIONES

En este artículo se comunicaron los resultados parciales de una investigación en curso que se refiere a la incidencia de la maternidad en el trabajo y desarrollo profesional en mujeres que se emplean en empresas privadas del Gran Rosario y que, entre otras cosas, se manifiesta en la segmentación sexual del mercado laboral. Para ello, y atendiendo a la escasez de investigaciones y datos oficiales locales, se diseñó una metodología que, conjugando estrategias de corte cuantitativo y cualitativo y haciendo uso de fuentes oficiales nacionales, permitió caracterizar la segregación sexual ocupacional del sector empresarial privado de la región ligado a la producción e identificar el lugar que ocupa el trabajo reproductivo, como resultado del ejercicio de la maternidad, en dicha configuración.

A partir del relevamiento de la composición de trabajadores según sexo en 39 empresas privadas de la región centradas en actividades manufactureras, servicios empresariales y agro-negocios, se observó, en primer lugar, que las mujeres constituyen poco más de un quinto de la fuerza de trabajo y que su presencia es minoritaria con respecto a sus pares varones en toda la jerarquía ocupacional. En segundo lugar, la presencia femenina decrece a medida que se asciende en la pirámide empresarial, siendo la gerencia general el puesto al que menos acceden las mujeres. Por último, se evidenció una marcada segregación sexual horizontal que permea el mercado laboral en general y las organizaciones empresariales en particular, en tanto las mujeres están subrepresentadas en las actividades productivas estudiadas, al tiempo que se concentran en las áreas *soft*, como recursos

humanos y administración o marketing y comunicación, siendo su presencia minoritaria o nula en las áreas centrales y estratégicas de las empresas. En síntesis, esta caracterización de la segregación ocupacional da cuenta de la situación de inequidad en que se encuentran las profesionales estudiadas: ellas constituyen una fuerza de trabajo marginal en el sector privado formal industrial y de servicios empresariales de la región del Gran Rosario y, además, cuentan con un escaso poder de mando y decisión en dicho sector.

Por su parte, el análisis interpretativo de las entrevistas realizadas a las propias trabajadoras madres, como así también a informantes clave de las empresas, da cuenta de dos elementos que estarían incidiendo en dicha configuración. Por un lado, se encuentran los estereotipos de género que conforman modelos de trabajadores y trabajadoras mediante el mantenimiento de una serie de representaciones sociales que impregnan las organizaciones laborales y las subjetividades. Así, capacidades como la escucha, el diálogo, la comprensión y la empatía, las cuales precisamente se corresponden con habilidades desplegadas en y por el trabajo doméstico, marcan la impronta femenina de determinadas profesiones y roles en el ámbito laboral, implicando un poder de decisión limitado y escaso margen para realizar aportaciones estratégicas y, por lo tanto, pocas posibilidades de ascender en la empresa. Aptitudes y actitudes ligadas al cálculo, la racionalidad, el manejo de las máquinas y tecnologías, el riesgo y la autoridad, por su parte, conforman el modelo de quehacer masculino, con claras repercusiones en la organización laboral y en las jerarquías, en tanto se corresponden con aquellas áreas que permiten mayor crecimiento y desarrollo profesional. Por último, entre las representaciones sociales que inciden en la segmentación ocupacional, también se observó que en la región del Gran Rosario las profesionales no son consideradas tan preparadas, calificadas y eficientes como sus pares varones y, en consecuencia, tienen más dificultades para acceder a puestos de decisión.

No obstante, y sin desatender la incidencia de estos estereotipos de género, se destacó aquí a la maternidad como elemento central en la configuración del mercado de trabajo y, por tanto, en la carrera profesional laboral femenina. Y esto, como resultado de la conjunción de, al menos, dos aspectos estructurantes del trabajo en el capitalismo actual. En primer lugar, se constata la persistencia de la división sexual primaria del trabajo, que atribuye a las mujeres la responsabilidad del trabajo reproductivo, al tiempo que el colectivo masculino, el mercado y el Estado se desentienden de él. Esta desigual asignación de los cuidados de la infancia coloca a las trabajadoras en un lugar de inequidad laboral con respecto a sus compañeros varones, en tanto consume tiempo y espacio -material y subjetivo- en detrimento de la carrera profesional. En segundo lugar, esta situación se agudiza en el modo de producir y trabajar que impera en las organiza-

ciones laborales estudiadas, donde el *management*, como modelo de la flexibilización laboral, requiere que sus trabajadores desplieguen un compromiso y disponibilidad total para con la empresa. Esta demanda, como pudo observarse aquí, se incrementa notablemente a medida que se escala en la jerarquía ocupacional. Es evidente que este modo de trabajo asalariado a tiempo completo, con sus criterios de validación y sistema de incentivos y basado fundamentalmente en la presencialidad y la disponibilidad, colisiona con el trabajo de reproducción. Es la razón por la cual son las mujeres quienes tienen menos posibilidades de participar y desarrollarse profesionalmente en estas organizaciones laborales. De este modo, la carrera managerial construida sobre la base de un sujeto trabajador *full time* que no tiene responsabilidades domésticas excluye por su propia definición a las mujeres, quienes en cuanto madres continúan siendo las sustentadoras principales de cuidados. Por otra parte, también se observó que esta exclusión no solo es impuesta por la organización social y laboral, sino que fundamentalmente es interiorizada por las propias trabajadoras quienes, anticipadamente, “prefieren” dejar de lado su carrera laboral en pos de “conciliar” el trabajo profesional con el doméstico. Por tanto, se concluye que la maternidad como trabajo reproductivo que colisiona con la lógica de acumulación capitalista, pero también como sistema de disposiciones encarnadas a modo de *habitus* que orienta el quehacer profesional de las trabajadoras madres estudiadas, tiene un precio que las mujeres pagan con su desarrollo y trabajo profesional.

Por último, es importante señalar -junto a Pérez Orozco (2006)- que indagar en la incidencia que la maternidad tiene en el desarrollo profesional dentro de las organizaciones laborales no solo permite visibilizar las inequidades de género del mercado de trabajo, sino también posibilita cuestionar el conjunto de la estructura socio-económica regional y los conflictos y desigualdades de los que se sirve para persistir. En este sentido, los hallazgos aquí presentados podrían contribuir, por un lado, y en coherencia con uno de los propósitos que tiene toda investigación antropológica -esto es, ampliar y profundizar el conocimiento teórico (Guber, 1991)-, a una re-conceptualización en el ámbito laboral del “sujeto trabajador” en tanto “sujeto con responsabilidades de cuidado”. Por otro lado, y de un modo más específico, estos resultados pueden constituir un insumo para el desarrollo de políticas de cuidado en los ámbitos empresariales y gremiales de la región. Finalmente, ante la vacancia de datos del sector empresarial privado, la metodología aquí propuesta también podría aportar al diseño de una política pública en el ámbito laboral que releve los lugares que ocupan las mujeres en las organizaciones laborales del Gran Rosario.

REFERENCIAS

- Antunes, R. (2009). Diez Tesis sobre el trabajo del presente. En Neffa, J.; De La Garza, E. y Muñoz Terra, L. (comps.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades* (29-44), Buenos Aires: Clacso.
- Beechey, V. (1994). Género y trabajo. Replanteamiento de la definición de trabajo. En Borderías, C.; Carrasco, C. y Alemany, C. (comps.). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (425- 450), Barcelona: Icaria.
- Bourdieu, P. (2010). *La dominación masculina*, Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. y Wacquant, L. (1995). *Respuestas por una antropología reflexiva*. México: Grijalbo.
- Candela, P. y Piñón, J. (2013). *Vida, Trabajo y relaciones de género en la metrópolis global. Un estudio de caso en Las Rozas de Madrid*, Madrid: Catarata.
- Carrasco, C. (2001). La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? *Mientras Tanto* (82), 43-70.
- Castel, R. (2004). *La Inseguridad Social*. Buenos Aires: Manantial.
- Corsetti, T. (2021). Cuando mujer ya no se escribe con M de madre. Un estudio acerca de mujeres profesionales que eligen no ejercer la maternidad [Tesis]. Maestría en Poder y Sociedad desde la Problemática del Género, Universidad Nacional de Rosario, Rosario.
- D'Alessandro, M. (2016). *Economía feminista. Cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNEIyG) (2022). *El costo de cuidar. Las brechas de género en la economía argentina*.
- Fraser, N. (2020). Las contradicciones del capital y de los cuidados. En *Los talleres ocultos del capital. Un mapa para la izquierda* (73-91), Madrid: Traficantes de Sueños.
- Gálvez, L. (2004). Logros y retos del análisis de género en la historia económica de la empresa. *Historia empresarial* (812), 77-89.
- García Calavia, M. y Linhart, D. (2014). Hay continuidad entre el taylorismo deshumanizador y el modernomangement de recursos humanos. *Pasajes: Revista de pensamiento contemporáneo* (45), 73-82.
- García Solcá, R. (2020). Reconversión de la madre profesional: Alternativas en Buenos Aires, Argentina [Tesis] Universidad Católica de Argentina, Buenos Aires.
- Gelambí, M. (2015). Mujeres en posiciones de alta responsabilidad en las empresas de América Latina. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo* (7), 65-94.

- Goren, N. (2013). *Inequidades laborales. Las brechas de género en el trabajo y los salarios*. Buenos Aires: Centro de Estudios Mujeres y Trabajo de la Argentina.
- Guber, R. (1991). *El salvaje metropolitano*, Buenos Aires: Legasa.
- Heller, L. (2011). Mujeres en la cumbre corporativa: el caso de la Argentina, *Revista Del Centro De Estudios De Sociología Del Trabajo* (3), 69-96.
- Heller, L. (2012). Diversidad de género en las organizaciones: empresas globales, culturas locales. Estudio comparativo de programas de diversidad como estrategia para el logro de la equidad [Tesis de doctorado] Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Juhn, C. & McCue, K. (2017). Specialization Then and Now: Marriage, Children, and the Gender Earnings Gap across Cohorts. *The Journal of Economic Perspectives* (1), 183–204.
- Lacciopa, F. (2019). Brecha de género: propuestas regulatorias para empresas cotizantes argentinas. [Tesis]. Departamento de Derecho, Universidad de San Andrés, Buenos Aires.
- Luci, F. (2010). La división sexual del trabajo de mando: carreras femeninas en las grandes firmas argentinas. *Katálysis* (1), 29-39.
- Luená, M. (2018). La inclusión de la perspectiva de género en la Responsabilidad Social Empresaria. *FACES* (50),63-84.
- Martín, C. y Salamanca, A. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *Nure Investigación*, (7).
- Messing, K. (2002). Comprender el trabajo de las mujeres para transformarlo. En *El trabajo de las mujeres. Comprender para transformar* (129-266), Madrid: Los libros de la Catarata.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2018). *Mujeres en el mercado de trabajo argentino*.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (2023, marzo). *Boletín de estadísticas laborales según sexo*. <https://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/oede/empleoyremuneracion.asp>.
- Moine, M. (2015). Factores que inciden en el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad en la estructura organizacional, *Ciencias Económicas* (10), 21-45.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*.
- Pautassi, L. (2005). Legislación laboral y género en América Latina. Avances y omisiones [Ponencia] *Reunión de Expertos "Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales"*, CEPAL, Santiago de Chile, 28 y 29 de Junio 2005.

- Pérez Orozco, A. (2006). Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico, *Revista De Economía Crítica* (5), 7-37.
- Solari, E. (2021). Acceso de las mujeres a los puestos directivos en empresas latinoamericanas: Caso Argentino, *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis* (1), 71-85.
- Velasco Sesma, A. (2020). Desigualdad, poder y dominación: un análisis histórico-filosófico del concepto de género. *Cuadernos Salmantinos de Filosofía* (47), 303-325.
- Zalba, L. (2020). La inserción laboral de las mujeres en la empresa en perspectiva histórica: de operarias a directivas. Mendoza, 1974-2018 [Tesis], Licenciatura en Economía, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza.
- Zicavo, E. (2013). Dilemas de la maternidad en la actualidad: antiguos y nuevos mandatos en mujeres profesionales de la ciudad de Buenos Aires. *La Ventana* (38), 50-87.