

# Los modos de ver y estar en el empleo de jóvenes mujeres trabajadoras del sector comercial de la ciudad de san juan

Resultado de investigación finalizada.

Género, desigualdades y ciudadanía.

Sofía Elizabeth Galiana Varela  
sofiagaliana@hotmail.com

Universidad Nacional de San Juan. Becaria de CONICET.

## Resumen

El interés cognitivo de la presente investigación se centra en la temática que vincula a la juventud con el trabajo, los modos en que se insertan las jóvenes en el sector comercial de la ciudad de San Juan y de cómo significan sus prácticas en el ámbito laboral desde su condición de género. Este trabajo adopta una estrategia metodológica cualitativa. Se plantea una investigación de tipo descriptivo – comprensivo con vistas a profundizar en las experiencias laborales y significaciones en relación al trabajo. Las fuentes de información utilizadas son entrevistas semiestructuradas a mujeres de 18 a 30 años de edad que se encuentren empleadas en el sector comercial minorista de la ciudad de San Juan.

**Palabras claves:** jóvenes, empleo, género.

## 1. Introducción

En Argentina, la década de 1970 marca el inicio de la crisis del Estado Benefactor, crisis que se agudiza en 1990 con la instauración de un modelo de liberalización, apertura económica y privatizaciones. En opinión de Fawcett y Tokman, es a partir de la entonces que los jóvenes comienzan a desasociarse fuertemente del mercado de trabajo. En un contexto de alta flexibilidad laboral y marcado desempleo, el impacto de la informalidad, terciarización y precarización es más intenso en este grupo y especialmente en quienes se desempeñan en el sector terciario. (Benigni, Schteingart, 2011).

La crisis social, política y económica del 2001 produjo una rearticulación de fuerzas entre el capital y el trabajo e implicó una profunda transformación en las relaciones sociales. Como salida a esta gran crisis se instrumenta un nuevo modelo sustentado en la valorización productiva y el crecimiento del trabajo. Sin embargo, diversos estudios sostienen que a pesar de la recuperación económica de la post-convertibilidad, el empleo de los jóvenes es de peor calidad. Mientras que entre 1996 y 1998, el 42,5 por ciento de los jóvenes de 19 a 24 años tenía un trabajo precario, entre el 2004 y el 2006, el 63,4 por ciento trabajaba en forma no registrada. (Benigni, Schteingart, 2011).

El contexto actual de precarización laboral afecta especialmente a los jóvenes, y dentro de este sector, las mujeres son las más desfavorecidas al momento de conseguir un empleo. Con relación al empleo provincial, según datos de la Encuesta Permanente de Hogares (tercer trimestre 2012) la tasa de empleo del Gran San Juan es del 47,7%. Mientras que la de las mujeres es del 33,4%, la de los varones asciende al 62,8%. La tasa de empleo de las más jóvenes, pertenecientes al segmento etario de 14 a 29 años, es del 23,3%, siendo del 43,8% para los varones de la misma franja de edad. La tasa de desocupación femenina para dicho trimestre es del 7,6 mientras que la masculina equivale al 7,2.

El desarrollo de la ponencia se basa en el estudio de las significaciones que las jóvenes trabajadoras atribuyen a sus prácticas en el ámbito laboral desde su condición de género. No obstante se explicitan

a continuación el conjunto de objetivos que brindaron direccionalidad teórica a la investigación en la que se enmarca la presente ponencia:

Objetivo General:

Conocer el modo en que jóvenes mujeres se insertan laboralmente en el sector comercial de la ciudad de San Juan y comprender las significaciones que las mismas tienen en relación al empleo en esta rama de actividad.

Objetivos Específicos:

Reconstruir el itinerario laboral de las jóvenes mujeres empleadas en el sector comercio.

Identificar los canales y requisitos de acceso al actual empleo por parte de las jóvenes trabajadoras.

Describir las tareas y actividades que desarrollan en su rutina laboral.

Indagar acerca de las estrategias que despliegan las jóvenes para mantenerse y ascender en su empleo.

Analizar las condiciones laborales en su actual trabajo.

Detectar las expectativas que en materia laboral tienen estas jóvenes.

Indagar las significaciones que las jóvenes trabajadoras, desde la condición de género, atribuyen a sus prácticas en el ámbito laboral.

## **2. Enfoque conceptual**

### **2.1.La juventud: un concepto polisémico**

Existe actualmente un profundo debate en torno a la conceptualización del fenómeno juvenil ya que el término juventud presenta una multiplicidad de significados.

Pedroza y Villalobos sintetizan el tránsito de la juventud como construcción social desde la modernidad a la posmodernidad bajo disímiles distinciones: “en los siglos XVIII y XIX, como la capa social que gozaba de privilegios en un período de permisividad entre la madurez biológica y la madurez social (Margulis, 1998); en el siglo XX, se convierte en un concepto negativo, la juventud es vista como sinónimo de problemas y malestares sociales, es marcada la criminalización de su figura social (Martín-Barbero: 1998); y en el siglo XXI, tiende a florecer la tribalización de la juvenalización (Margulis, 1998; Maffesoli, 1990)”. (Pedroza y Villalobos, 2006)

Otra versión de la juventud sostiene una concepción de carácter biologista, que establece como criterio de demarcación de la juventud la edad cronológica del individuo. Esta definición presenta debilidades ya que deja de lado el tiempo y el espacio concreto donde los jóvenes conforman su identidad. Negar que la juventud sea un momento “en sí” y verla como una “transición” que sale de la niñez y debe avanzar hacia la adultez implica abandonar el estudio de las especificidades de la diversidad juvenil existente, ya que la juventud no es un todo homogéneo.

Es por ello que Brito Lemos entiende a la *juventud como un producto social* delimitado por dos procesos: uno biológico, que diferencia al joven del niño, y otro social, que lo diferencia del adulto. Desde la perspectiva social, el fenómeno se inscribe dentro de los procesos de reproducción social de la sociedad. (Brito Lemos, 1998)

La idea de juventud responde a un contexto sociohistórico determinado. La juventud es una etapa de aprendizaje para la vida adulta, los contenidos, modelos y prácticas del que se nutre tal aprendizaje son distintos según el género. “La categoría de joven no puede definirse de manera asexual.” (Carrasquer, 1997: 60)

Definir la juventud como una categoría construida social y culturalmente permite un abordaje comprensivo y contextual de las realidades y vivencias juveniles.

### **2.2.Concepto de trabajo y concepto de empleo**

Peiró define el *trabajo* como “el conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias y/o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social”. (Peiró citado por Mariño Fernández, 2005)

Concebido de esta forma, el concepto trabajo no es sinónimo de empleo. El empleo es el desempeño de una actividad laboral que genera ingresos económicos o por la que se recibe una remuneración o salario. Por lo tanto no “(..) sobra trabajo, lo que falta es empleo, es decir, existen dificultades para transformar en una relación de empleo todo este trabajo que queda sin hacer o que se hace sin cobrar o se cobra mal, o que voluntariamente no se cobra por imposibilidad de los sectores demandantes de pagar esos bienes y servicios. Ese tipo de empleo no lo crea el mercado, quien tiene como única meta las ganancias, como única lógica la acumulación y la explotación del hombre como mecanismo.” (Maffei citada en Bravo y otros, 2000)

### **2.3.El trabajo abordado desde una perspectiva de género**

El concepto de género suele emplearse como opuesto al de sexo para enfatizar el carácter no biológico y de construcción social de la desigualdad entre los seres humanos.

La lógica del género es una lógica de poder, de dominación. Esta lógica es, según Bourdieu, la forma paradigmática de violencia simbólica, definida como aquella violencia que se ejerce sobre un agente social con su complicidad o consentimiento. “El orden social masculino está tan profundamente arraigado que no requiere justificación: se impone a sí mismo como autoevidente, y es tomado como "natural" gracias al acuerdo "casi perfecto e inmediato" que obtiene de estructuras sociales como la organización social de espacio y del tiempo, la división sexual del trabajo, y las estructuras cognitivas inscritas en los cuerpos y en las mentes.” (Bourdieu citado por Lamas, 1996)

La perspectiva de género permite comprender cómo se establecen las relaciones sociales y laborales entre ambos sexos, quién determina qué tareas y actividades son propias de un sexo o del otro, es decir cómo se generan y mantienen las desigualdades entre hombres y mujeres.

En el proceso llamado “feminización de la fuerza de trabajo” la mujer se incorpora al trabajo asalariado, pese a que lo hace en un mercado laboral sexualmente segmentado. Se ha debatido intensamente acerca de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la mujer y sus obstáculos. Históricamente la mujer siempre trabajó en el ámbito doméstico. A lo largo del siglo pasado se incorporó masivamente en el mercado de trabajo, es decir, en el ámbito extradoméstico.

Consecuentemente, la mujer mantiene la responsabilidad que tiene socialmente adjudicada en el ámbito doméstico, y también se emplea en el mercado de trabajo. En el caso de la actividad productiva, ello traduce en que la presencia femenina en el mercado de trabajo se va a producir junto a su presencia en el trabajo doméstico familiar. Balbo (1979) identificó este fenómeno como característico de las mujeres adultas de las sociedades desarrolladas y lo bautizó con el lema de “doble presencia”. (Balbo citada en Carrasquer, 2003)

### **2.4.Trayectorias laborales**

Las trayectorias laborales, hacen referencia a la historia laboral común a una porción de la fuerza de trabajo:

“Una trayectoria laboral u ocupacional podría definirse como el particular trazo o recorrido que hace un individuo en el espacio sociolaboral, que describe las sucesivas posiciones que ha ocupado a lo largo del tiempo, desde su inserción en el mercado laboral hasta un momento en particular (trayectoria

parcial), o hasta el momento en que se desmercantilizó voluntaria o involuntariamente (trayectoria total).” (Orejuela Gómez y Correa García, 2007: 64)

### **3. Metodología**

Este trabajo adopta una estrategia metodológica cualitativa, inscrita en la denominada Teoría Fundamentada. Trabajamos con entrevistas semiestructuradas las que nos permitieron acceder a las perspectivas de los informantes y a sus experiencias a partir de sus propias palabras.

Las unidades de análisis son mujeres cuyas edades oscilan en el intervalo de entre 18 a 30 años y que al momento de realizar el trabajo de campo se encontraran insertas en el mercado de trabajo en el comercio minorista de la ciudad de San Juan.

La unidad espacial se corresponde con establecimientos del sector comercial minorista de la ciudad de San Juan. Este sector comprende todas las actividades relacionadas con la venta sin transformación de productos nuevos o usados cuyo destinatario es el consumidor final. La unidad temporal corresponde al periodo de tiempo que abarcó la ejecución de la investigación, es decir los meses que transcurrieron desde agosto de 2011 a febrero de 2013.

Las dos estrategias fundamentales que Glaser y Strauss (1967) proponen para desarrollar teoría fundamentada son el método de comparación constante y el muestreo teórico.

Lo importante en este tipo de muestreo no es el número de casos, sino la potencialidad de cada uno para ayudar a desarrollar una mayor comprensión teórica sobre el área que está estudiando, y generar teoría. Es así como este procedimiento de muestreo se fundamenta en la diversidad de casos y selección de grupos que exige el análisis para poder construir y saturar categorías y propiedades.

Siguiendo esta estrategia definimos gradualmente la estructura y el tamaño de la muestra: 18 jóvenes empleadas en distintos establecimientos comerciales minoristas de la ciudad de San Juan. (Ver Cuadro N° 1 y Cuadro N° 2 en Anexo)

Del total de casos de la muestra (18), la mayoría (14) son solteras; cuatro (4) viven en pareja, ya sea casadas o unidas de hecho.

Respecto del nivel educativo doce (12) de las jóvenes han alcanzado nivel universitario, aunque incompleto. De este grupo, siete (7) se encontraban estudiando al momento de la entrevista, mientras las otras cinco (5) habían abandonado la carrera. Un solo caso alcanzó el título superior.

En el nivel terciario encontramos a tres (3) entrevistadas; y cursando estudios secundarios, registramos una joven.

Si bien los rubros en los que se desempeñan los entrevistados son heterogéneos: regalería, calzado, ropa, mascotas, mercería, importadora, electrodomésticos, juguetería, cadena de supermercados y vivienda, la mayor parte se concentra en los rubros de ropa y calzado.

### **4. Análisis de datos**

#### **4.1.El empleo juvenil desde una perspectiva de género**

La división sexual del trabajo es una construcción social, que otorga un fundamento aparentemente natural a la visión androcéntrica del cosmos. “La fuerza especial de la sociodicea masculina legitima una relación de dominación inscribiéndola en una naturaleza biológica que es en sí misma una construcción social naturalizada”. (Bourdieu, 2000:21).

Para orientar nuestro análisis del empleo juvenil desde una perspectiva de género, y la exposición de los resultados nos resulta de utilidad la conceptualización elaborada por Connell y las reflexiones teóricas de Bourdieu acerca de la dominación masculina.

Connell (1987) distingue tres dimensiones: orden de género, régimen de género e ideología de género, las que encuentran su correlato con un plano normativo, y con las prácticas y representaciones sociales, respectivamente.

El orden de género remite al mundo normativo, a las reglas formales e implícitas que se construyen y reproducen en las instituciones sociales, en especial en la escuela, la familia, y los ámbitos laborales, fijando posiciones, prescripciones y sanciones diferenciales para varones y mujeres.

El concepto régimen de género, alude a las prácticas cotidianas que se desarrollan en los espacios escolares, domésticos, en los lugares de trabajo. En ellos se encarna y perpetúa un determinado orden de género, por ejemplo, la naturalidad con que se acepta que las mujeres asuman como propio el trabajo doméstico y la crianza de los hijos.

La ideología de género hace referencia a las “representaciones que, tanto en un plano simbólico como imaginario, justifican un determinado orden de género, estableciendo así una vinculación entre lo social y lo subjetivo. Se expresan tanto en las creencias de sentido común como en la religión, y también en los discursos “científicos”. (Bonder, 2009)

En esta ponencia nos focalizamos en el análisis de las prácticas y representaciones sociales de las jóvenes empleadas en el comercio y no en el sistema de reglas y normas pues como sostiene Connell, las primeras contribuyen a reproducir el orden de género vigente.

#### **4.1.1. Régimen de género: Prácticas laborales femeninas en el comercio**

##### **4.1.1.1. La doble presencia**

Desde que la mujer se incorporó masivamente al mercado de trabajo, debió conciliar su tradicional trabajo en el ámbito doméstico con su nuevo rol productivo en el ámbito público.

Si bien, el trabajo doméstico es clave para el funcionamiento de la sociedad, ya que resuelve todo lo relativo a la reproducción de la fuerza de trabajo como es la alimentación, higiene, cuidado de los niños y ancianos, atención de la salud del grupo familiar, al no ser realizado dentro del sistema del mercado no es valorado ni remunerado, no aparece en las estadísticas de empleo y por lo tanto es invisibilizado. Estas condiciones se traducen en un mayor esfuerzo de trabajo realizado por las mujeres a raíz de la suma de lo productivo y lo reproductivo, ya que la desigualdad de género en la división de las tareas domésticas sigue manteniéndose.

Esta realidad emerge una y otra vez en nuestras entrevistas, sobre todo en las de aquellas jóvenes con hijos pequeños que poseen empleos de tiempo completo, y deben conciliar las responsabilidades que le impone la propia familia y las obligaciones de sus puestos de trabajo.

*“Y es complicado el tema cuando ya tenes una familia, cuando ya sos el sostén de una casa, no es mi caso pero sí el caso de una compañera. Por ahí se te complica un poco más por el tema de los horarios y demás, el tema de dejar los hijos solos por 8 horas, una cosa así, pero no lo veo mal. No veo mal el trabajo de la mujer, para nada.” (E 17)*

El relato precedente da cuenta de la división del trabajo por género inscripto en los cuerpos, en términos de ‘habitus’. La entrevistada atribuye como propia de su género la exclusiva responsabilidad de cuidar a sus hijos lo que la lleva a culpabilizarse cuando debe distraer tiempo y esfuerzo en funciones que escapan a sus rutinas y tendencias “naturales”.

Trabajar en el comercio, ocho horas diarias en forma discontinua les impide a las jóvenes trabajadoras compartir y participar en acontecimientos importantes como son las fechas de cumpleaños, actos escolares, fiestas familiares, etc.

*“Al estar tantas horas, se pierde mucho contacto con tu hijo. .... Cuando en la escuela hacen su fiesta o es su cumpleaños, hay veces que trabajas de tarde y bueno no vas, vos no... no compartís, se pierde porque vos tenes un horario y lo respetás. El hombre a lo mejor no pierde esto; como que quedan un poco después los niños, primero su trabajo, y después las cosas de la casa.” (E11)*

Por tanto, los hombres presentarían mejores condiciones de empleabilidad en términos de mayor disposición horaria y menor involucramiento en responsabilidades y problemáticas domésticas que puedan interferir en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

*“El hombre cuenta con más disposición horaria que la mujer. La mujer acepta a veces los trabajos por una cuestión de necesidad, pero también tiene muchos problemas si tiene niños, si tiene familia, tiene un montón de obstáculos que el hombre no. Pero bueno acepta, si quiere trabajar acepta. En cambio el hombre no, el hombre tiene más disposición, puede hacer las cosas.” (E11)*

#### **4.1.1.2. Ámbitos laborales y funciones específicas**

La separación supuestamente "natural" de ámbitos específicos de trabajo para varones y mujeres o sea la división social y sexual del trabajo está en la base de la estructura social y de la segregación laboral en base al género. Las mujeres son contratadas mayoritariamente en aquellos sectores de actividad y empleos en los que pueden desarrollar las actitudes y aptitudes aprendidas a lo largo de una socialización diferencial. Por lo tanto, existen ocupaciones masculinas y femeninas y grandes diferencias entre hombres y mujeres en relación a la accesibilidad a los puestos y las condiciones de trabajo. (Moncada, 2002)

En el sector del mercado de trabajo analizado las mujeres ocupan especialmente puestos vinculados a la atención al público, vendedoras, cajeras, personal de limpieza; mientras los varones se desempeñan prioritariamente en puestos que requieren de mayor fuerza física como los de repositor de mercaderías, en las jerarquías más bajas, o bien en niveles gerenciales, correspondientes a las más altas. La tarea de atender al público en el comercio minorista se reserva especialmente a las mujeres, en mérito a su imagen, sus atributos y actitudes que las hacen más aptas para la persuasión y el manejo de las relaciones con el cliente.

*“Igual en el caso de la panadería me parece que siempre se han buscado mujeres, quizás por el tema de la atención al público, quizás se ve mejor una mujer que atiende una panadería que a un hombre (...). Me parece que quizás lo encuentra más fácil tratar con una mujer o por la imagen que da, es como un lugar reservado para la mujer.” (E12)*

En opinión de Bourdieu (2000) las mujeres están lógicamente llamadas a trasladar el papel gestoras del capital simbólico de las familias al seno de las empresas, que les pide casi siempre que desempeñen las actividades de presentación y de representación, de recepción y de acogida.

Otra expresión del fenómeno de prolongación de las actividades que les son reservadas en la esfera doméstica, al ámbito laboral, es el desempeño de las mujeres en tareas de limpieza y ordenamiento del local, ubicación de la mercadería, montaje de vidrieras.

La tarea de ofrecer el producto y venderlo se asigna especialmente a las mujeres en función de la atribución de mejores aptitudes para el asesoramiento, sobre todo si se trata de indumentaria, calzado y accesorios, productos de belleza o rubros vinculados al hogar. Es vista como más detallista, más limpia y ordenada que los varones.

*“Sí, sí, las mujeres siempre las mandan a limpiar no sé por qué, por lo menos donde he estado como que ven que la mujer tiene que tener organizado y más limpio todo. El hombre es como más dejado me parece, o como que el hombre es como que no se ocupa porque el hombre no es muy detallista. (E 13)*

Bourdieu (2000) reconoce tres principios prácticos a través de los cuáles actúan las mujeres y sus entornos: el primero de ellos refiere a que las funciones adecuadas para las mujeres son las que se prolongan de las funciones domésticas, como son la enseñanza, cuidado, servicio. En este sentido, en la mayor parte de los relatos de las entrevistadas aparece como función exclusiva a desempeñar la limpieza y la atención al cliente. El segundo principio supone que la mujer no puede tener autoridad sobre los hombres, y tiene por lo tanto que verse postergada en posiciones de autoridad y arrinconada a funciones subordinadas de asistencia, este hecho se observa en que la mayor parte de los establecimientos comerciales en donde realizamos el trabajo de campo, los puestos de dirección están en manos de varones. Por último, el tercer principio, confiere a los hombres el monopolio de la manipulación de los objetos técnicos y de las máquinas.

#### 5.1.1.3. La estética femenina como condicionante laboral

La apariencia física es un factor condicionante a la hora de conseguir un empleo. Quienes se alejan del patrón de belleza vigente, ven mermadas sus oportunidades de conseguir empleo o son excluidas en determinados puestos de trabajo como en los de atención al público dependiendo del rubro.

*“No tener curriculum y no ser físicamente atractiva. En el local hay una chica que trabaja de respositora solo cuando llega mercadería, no atiende clientes porque no va con el perfil del local. Y bueno tener muchos hijos...” (E14)*

El fragmento de entrevista precedente da cuenta de la existencia de un canon de belleza exigido por los empleadores para determinado tipo de comercios o para la atención al público. Con referencia a ello, Bourdieu advierte que la dominación masculina “... convierte a las mujeres en objetos simbólicos, cuyo ser (*esse*) es un ser percibido (*percipi*)...” con el “...efecto de colocarlas en un estado permanente de inseguridad corporal o, mejor dicho, de dependencia simbólica”. Por tanto las mujeres existen fundamentalmente por y para la mirada de los demás, es decir, como “...objetos acogedores, atractivos, disponibles.” (Bourdieu, 2000:50)

#### 5.1.1.4. Hostigamiento y acoso sexual

Diversos autores (Acker, 1990; MacKinnon, 1979; Torns, Borrás y Romero, 1999; Uggen y Blackstone, 2004) afirman que el hostigamiento y acoso sexual está más vinculado con el poder que con el sexo. “En esta línea se sitúan la teorías de difusión (*spill-over*), que sugieren que los hombres acosan a las mujeres porque están acostumbrados a tratar con éstas en una situación subordinada en la esfera pública y doméstica, y por lo tanto, reproducen estas actitudes y comportamientos en el ámbito laboral. Este cuerpo teórico sugiere que el hostigamiento y acoso sexual es consecuencia de las experiencias culturales de los individuos y de su forma de socialización.” (Frias, 2011:335)

Sucesos de acoso sexual entre patrón varón y empleadas se hacen presentes en las vivencias de las jóvenes, quienes señalan esta situación como un motivo de tensión y conflicto en el lugar de trabajo.

*“Y a veces iba el dueño, que era un bajón porque era un....., me tiraba onda. Me tiraba onda y no me gustaba, un montón de veces le dije, mirá no me digas esas cosas porque no, no da, pero bueno. Igual no estaba nunca ahí iba como de vez en cuando.” (E 15)*

El hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral es un tipo de violencia contra las mujeres difícil de identificar. Por un lado, porque en algunos casos no queda demasiado clara la línea divisoria entre cortejos, bromas, provocaciones, violencia y acoso. Y por otro lado, porque algunas manifestaciones de

este tipo de violencia son invisibles y de carácter simbólico, es decir, revestidas de cierta legitimidad y justificación, y por lo tanto no conceptualizadas como violencia. (Elsseser y Peplau ; Bourdieu, citados por Frías, 2011)

## 5.1.2 Ideología de género: las representaciones

### 5.1.2.1 El trabajo femenino como “ayuda”, como “colaboración”

Con frecuencia la imagen de varón y de mujer construida socialmente se constituye en obstáculo para la inserción y la permanencia de la mujer en el mundo laboral. Es así como la situación de las mujeres en el mercado de trabajo responde a la permanencia de patrones culturales que siguen considerando el trabajo femenino como complementario del masculino.

El lugar ocupado por hombres en el campo laboral se expresa en las representaciones como jefe de hogar, lo que equivale a ser productor, proveedor de la familia, mientras la mujer es vista como colaboradora, como apoyo, como ayuda al presupuesto doméstico.

*“Aparte todavía tenemos la idea que el jefe de hogar es el hombre, entonces como que no va a sufrir si vos a la mujer la echás, en cambio el hombre sí, sigue eso en el sentido común. La mujer como que no existe, va a trabajar para las cremas, nada más.” (E18)*

Según el testimonio precedente, la imagen del varón proveedor haría menos probable el despido de varones de sus puestos de trabajo, mientras las mujeres cuyos ingresos se piensan como complementarios o destinados a satisfacer gustos y gastos personales estarían más expuestas a cesantías y relevos arbitrarios. Al respecto Laís Abramo (2004) afirma que en la teoría económica neoclásica está presente la idea de la asociación mecánica y por definición, de la mujer a la fuerza de trabajo secundaria expresada en afirmaciones de sentido común que minimizan el ingreso laboral femenino al considerarlo complementario, secundario o eventual. Esta representación se sostiene sobre la base de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, explicada por la posición subordinada de la mujer.

### 5.1.2.2. Los atributos y cualidades para el trabajo

Las representaciones alcanzan también a ciertos atributos y cualidades masculinas favorables para el trabajo en detrimento de las mujeres.

*“Siempre hay diferencias en cuanto a género, siempre hay una aptitud más hacia el hombre, siempre creemos que el hombre puede más en cuanto a aptitud, tiempo, por lo que no se enferma, por lo que no se abochincha, no generan asperezas, las mujeres como que somos más frágiles, así estamos vistas. (...) Los obstáculos, si, no sé si tanto por el género, puede ser un obstáculo que está vista como generadora de problemas y pleitos.”(E18)*

Los varones son descriptos como más aptos e idóneos para el trabajo debido a que son prácticos, rápidos, disponen de más tiempo y aptitudes debido a que no cargan con la responsabilidad del cuidado de los hijos, no se enferman, no son conflictivos ni problemáticos, en oposición a las mujeres, quienes son vistas como seres frágiles, permisivos, parsimoniosos, conflictivas en sus relaciones interpersonales, depositarias de responsabilidades familiares de cuidado y complicaciones de salud. Estas representaciones sociales contribuyen a la reproducción del posicionamiento inferior de la mujer con respecto al varón en términos de empleabilidad.



## 6. Conclusiones

Como resultado del análisis, arribamos a las siguientes conclusiones:

- A lo largo de sus trayectorias, las jóvenes se han insertado en el mercado de trabajo en diferentes ocupaciones, preferentemente en el sector comercio y servicios, en empleos precarios y de corta duración.

- En general, han accedido a sus empleos, a través de canales informales.

- La alta rotación laboral, y la mayor informalidad y estacionalidad de los empleos son rasgos característicos de las trayectorias de aquellas jóvenes trabajadoras que cursan estudios universitarios y terciarios con el propósito de llegar a ser profesionales.

- En general las jóvenes significan negativamente sus empleos en el comercio, apoyando sus argumentos, por un lado, en el contenido de la tarea que resulta rutinaria, monótona, sin posibilidades de movilidad ocupacional o de crecimiento y desarrollo personal. Por otro, en el nivel salarial por la falta de correspondencia entre la remuneración y las responsabilidades.

Desde una perspectiva de género, el empleo juvenil en el comercio se hace evidente tanto en las prácticas como en las representaciones.

- En el plano de las prácticas, el doble rol productivo y reproductivo que define a la mujer trabajadora, restringe su disponibilidad de tiempos y horarios para trabajar fuera del hogar. Este difícil obstáculo que deben sortear las jóvenes con carga familiar, no lo es para los varones quienes presentan mejores condiciones de empleabilidad en términos de mayor disposición horaria y menor involucramiento en responsabilidades y problemáticas domésticas que puedan interferir en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- Otra expresión de la problemática de género es la división sexual del trabajo o sea la separación de ámbitos específicos de trabajo para varones y mujeres. Las mujeres son contratadas mayoritariamente en aquellas tareas en los que pueden desarrollar las actitudes y aptitudes “típicamente” femeninas, tales como atender al público, ofrecer productos, cobrar, limpiar, ordenar y decorar. Queda relegada a funciones y puestos de trabajo subordinados de asistencia.
- Un determinado patrón estético especialmente prescripto para la mujer condiciona fuertemente el acceso al empleo en determinados rubros del comercio o puestos de trabajo segregando y discriminando a muchas jóvenes.
- El acoso sexual de patrón a empleada es señalado como otro de los motivos de tensiones y conflictos en el comercio.
- En el plano de las representaciones que operan negativamente al comportarse como obstáculos para la inserción laboral de la mujer, detectamos aquellas que conciben al trabajo femenino como complementario del masculino o bien como generador de ingresos destinados a gastos superfluos lo que le restaría oportunidades de conseguir un empleo, la expondría a mayor riesgo de despidos o bien implicaría menores remuneraciones.
- Las cualidades atribuidas como propias de cada género reproducen la desigualdad de oportunidades laborales, permaneciendo la mujer en inferioridad de condiciones con respecto al varón para resultar empleable en el mundo actual.

## 7. Anexo

**Cuadro N° 1 Perfil sociodemográfico y ocupacional de las entrevistadas**

| N° de Entrevista | Edad | Estado civil | Hijos | Nivel educativo | Estudia Actualmente | Establecimiento comercial |
|------------------|------|--------------|-------|-----------------|---------------------|---------------------------|
|------------------|------|--------------|-------|-----------------|---------------------|---------------------------|

|    |    |                |           |                          |   |                                |
|----|----|----------------|-----------|--------------------------|---|--------------------------------|
| 1  | 23 | Soltera        | Sin hijos | Universitario incompleto | Sí. Diseño gráfico.                           | Regalería                      |
| 2  | 24 | Soltera        | Sin hijos | Universitario incompleto | Sí. Abogacía.                                 | Calzado                        |
| 3  | 22 | Soltera        | Sin hijos | Universitario incompleto | Sí. Diseño Industrial.                        | Calzado                        |
| 4  | 26 | Unida de hecho | Sin hijos | Universitario completo   | No. Es Arquitecta.                            | Ropa                           |
| 5  | 22 | Unida de hecho | Sin hijos | Secundario completo      | No.   | Venta de mascotas y accesorios |
| 6  | 28 | Soltera        | Sin hijos | Terciario incompleto     | Sí. Profesorado de EGB.                       | Mercería                       |
| 7  | 23 | Soltera        | Sin hijos | Universitario incompleto | Sí. Lic. y Prof. En Ciencias de la Educación. | Artículos de importación       |
| 8  | 30 | Casada         | Con hijos | Universitario incompleto | No Estudiaba Ciencias Biológicas.             | Electrodomésticos              |
| 9  | 27 | Soltera        | Sin hijos | Universitario incompleto | No. Estudiaba Abogacía.                       | Juguetería                     |
| 10 | 24 | Soltera        | Sin hijos | Universitario incompleto | Sí. Ciencias Biológicas.                      | Ropa                           |
| 11 | 30 | Soltera        | Con hijos | Terciario completo.      | No. Es Maestra de Nivel inicial y de grado.   | Supermercado                   |
| 12 | 27 | Unida de hecho | Sin hijos | Universitario incompleto | Sí. Astronomía.                               | Panadería                      |
| 13 | 30 | Soltera        | Sin hijos | Universitario incompleto | No. Estudiaba Lic. en Trabajo                 | Ropa                           |

|    |    |         |           |                          |   |                   |
|----|----|---------|-----------|--------------------------|---|-------------------|
|    |    |         |           |                          | Social.                                   |                   |
| 14 | 18 | Soltera | Sin hijos | Secundario incompleto    | Sí. Escuela secundaria.                   | Ropa y Calzados   |
| 15 | 25 | Soltera | Sin hijos | Universitario incompleto | No. Estudiaba Lic. en Ingeniería Química. | Plan de viviendas |
| 16 | 24 | Soltera | Sin hijos | Universitario incompleto | No. Estudiaba Contador Público Nacional.  | Calzado           |
| 17 | 22 | Soltera | Sin hijos | Terciario completo       | No. Auxiliar en Recursos humanos.         | Calzado           |
| 18 | 29 | Soltera | Con hijos | Universitario incompleto | Sí. Lic. en Sociología.                   | Ropa              |

**Cuadro N° 2 Caracterización de la muestra**

| Variables            |                          | Cantidad de jóvenes |
|----------------------|--------------------------|---------------------|
| Edad                 | De 18 a 24               | 9                   |
|                      | De 25 a 30               | 9                   |
| Estado civil         | Soltera                  | 14                  |
|                      | Unida de hecho/ casada   | 4                   |
| Hijos                | Sí                       | 3                   |
|                      | No                       | 15                  |
| Nivel educativo      | Secundario incompleto    | 1                   |
|                      | Secundario completo      | 1                   |
|                      | Terciario incompleto     | 1                   |
|                      | Terciario completo       | 2                   |
|                      | Universitario incompleto | 12                  |
|                      | Universitario completo   | 1                   |
| Estudian actualmente | Sí                       | 9                   |
|                      | No                       | 9                   |

## Bibliografía

- Abramo, Laís (2004): “¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?” Revista Estudios Feministas. OIT. Florianópolis.
- Balardini, Sergio Alejandro (2000): “*Jóvenes, tecnología, participación y consumo*”. Proyecto Juventud. FLACSO. Argentina.
- Benigni, Mariana; Schteingart, Daniel (2011): “*Causas de la inserción laboral precaria de los jóvenes en Argentina (2003- 2010)*”. CD ROM 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Pensar un mejor trabajo. Acuerdos, controversias y propuestas. ASET. Argentina.
- Bourdieu, Pierre (2000): “*La dominación masculina*”. Editorial Anagrama. Barcelona.
- Bravo, Gladys; González, Héctor; Rodríguez, Claudia (2000): “*La diferencia entre trabajo y empleo*”. Sindicato Unificado de los Trabajadores de la Educación de la Provincia de Buenos Aires Revista “La Educación en nuestras manos”, N° 60. Argentina.
- Brito Lemos, Roberto (1998): “*Hacia una sociología de la juventud. Algunos elementos para la reconstrucción de un nuevo paradigma de la juventud*”. Revista Última Década, N° 009. Centro de Investigación y Difusión Poblacional de Achupallas. Viña del Mar, Chile.
- Carrasquer Oto, Pilar (1997): “*Jóvenes, empleo y desigualdades de género*”. Departamento de Sociología. Universidad Autónoma de Barcelona. Cuadernos de Relaciones Laborales, N° 11. Madrid.
- Carrasquer Oto, Pilar (2003): “*Otra mirada a la vida de las mujeres. Trabajo y empleo: la doble presencia femenina. Una aproximación a la realidad laboral de las mujeres*”. Concejalía de la Mujer. Ayuntamiento de Palencia. España.
- Connell, R. (1987) citado en Bonder Gloria, 2009: “¿De qué hablamos cuándo hablamos de género?” Presentación Power Point elaborada para el curso Ciencia, Tecnología y Sociedad: Aportes del Enfoque de Género.
- Frassa, María Juliana (2004): “*El mundo del trabajo en cambio. Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas del trabajo en un estudio de caso*”. 7° Congreso de especialistas en estudios del trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Frías, Sonia (2011): “*Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México*”. Revista Mexicana de Sociología 73, núm. 2, (abril junio: 329-365). México.
- Lamas, Marta (1996): “*Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género*”. En M. Lamas (Comp), El género, la construcción cultural de la diferencia sexual, (pp. 327-366). Serie Ciencias Sociales, Estudios de Género. México, D.F.: UNAM.
- Mariño Fernández, Raquel (2005): “*La inserción laboral de la mujer: desigualdades por razón de género en el ámbito de la formación profesional*”. Universidad de Santiago de Compostela. IV Congreso de formación para el trabajo. Zaragoza, 9-11 de Noviembre. España.
- Moncada, S.; Navarro A.; Cortès, I.; Molinero, E.; Artazcoz, L. (2000): “*Sickness leave, administrative category and vender*.” Results from the Casa Gran estudio. Scan J, Public Health. Revista electrónica ISTAS.
- Orejuela Gómez, Johnny Javier; Correa García, Andrés (2007): “*Trayectorias laborales y relacionales. Una nueva estética*”. Revista Científica Guillermo de Ockham. Vol 5 N° 1. Colombia.
- Pastor, Viviana; Putelli, María Eugenia (2011): “*Logros del Plan de Desarrollo Económico de San Juan*”. Ministerio de Producción y Desarrollo Económico. Gobierno de San Juan.
- Pedroza Flores, René; Villalobos, Guadalupe (2006): “*Entre la modernidad y la posmodernidad: juventud y educación superior*”. Educere v. 10 N° 34. México.
- Pinazo, Daniel; Carrero, Virginia (1999): “*El desajuste de expectativas laborales y la permanencia en el puesto de trabajo*”. Revista Electrónica de motivación y emoción. España.