

## Grupo 7: Juventud y trabajo

### **Desigualdad social y género en las trayectorias laborales de jóvenes de sectores populares. El lugar de los dispositivos de inserción**

**Veronica Millenaar**

veromillenaar@yahoo.com.ar

**Claudia Jacinto**

claudiajacinto01@gmail.com

IDES

#### **Introducción**

La presente ponencia tiene el propósito de contribuir a la reflexión sobre las interrelaciones entre la desigualdad social y género a partir de un estudio sobre trayectorias de inserción laboral de jóvenes de sectores populares que asistieron a dispositivos de formación profesional y orientación sociolaboral. En particular, se propone hacer un aporte a las perspectivas multidimensionales para analizar tales interrelaciones.

En una clasificación teórica relevante sobre la relación entre la desigualdad social y de género, Orlandina de Oliveira (2007) sostiene que una primera posición la constituye aquella que considera que las diferencias de género pueden asumir intensidades y formas distintas en diferentes sectores sociales. Desde esta posición, se busca comprender cada forma de la inequidad en su especificidad: las inequidades de género y clase no pueden ser integradas a un único índice de desigualdad social. A la inversa, la segunda posición propone una comprensión de la estratificación social en términos de una escala de jerarquías, tomando en forma simultánea al género y la clase como referentes del lugar que se ocupa en dicha estructura (las mujeres pobres se encuentran en el último escalón). Una tercera posición aboga por miradas más complejas y busca comprender el denominador común entre esas diversas formas de desigualdad, sin que esto implique la necesidad de utilizar una clasificación que integre en forma simultánea las inequidades de género y clase. Desde esta perspectiva, se comprende a la desigualdad de género dentro de un conjunto de muchas otras formas de desigualdad producidas en

contextos históricos y socioculturales específicos a través de diferentes mecanismos de segregación, exclusión, desvalorización y discriminación. Las desigualdades de género, al igual que las otras inequidades, articulan en forma simultánea aspectos simbólicos y estructurales, que establecen relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres, como así también al interior de los grupos de mujeres y hombres (Oliveira, 2007).

La diversificación, jerarquización y desigualdad en las tareas y roles que asumen varones y mujeres tanto en la vida doméstica como en el mundo del trabajo, ha estado presente a lo largo de la historia y ha sido un aspecto fundamental en la consolidación del sistema de acumulación capitalista, tal como lo han mostrado diferentes corrientes teóricas del feminismo (MacKinnon, 1989). Capitalismo y patriarcado se han ido reforzando mutuamente ocasionando imbricaciones entre las desigualdades sociales y de género. Los estereotipos de género instalados en la sociedad se trasladan a las ocupaciones reforzando la división social y sexual del trabajo (Rojo Brizuela y Tumini, 2008).

En esta ponencia, nos apoyaremos en estas perspectivas multidimensionales y complejas como marco conceptual para comprender estas interrelaciones para el caso particular que nos ocupa. Así, plantaremos una perspectiva analítica que observa las articulaciones entre factores objetivos, institucionales y subjetivos en las interrelaciones entre desigualdad social y de género en las trayectorias laborales iniciales de un grupo de jóvenes que pasaron por dispositivos de formación y orientación socio-laboral. En primer lugar, analizaremos las incidencias diferenciales del dispositivo en el empleo posterior de varones y mujeres, según el nivel educativo formal y el capital educativo de los hogares de origen (como proxy de nivel socio-económico). De este modo, daremos cuenta de la heterogeneidad de la condición de género dentro de la homogeneidad que supone pertenecer a un grupo social específico, así como también de la incidencia del título secundario en esas heterogeneidades y segmentaciones. En segundo lugar, mostraremos cómo los dispositivos de formación contribuyen al circuito socialización-segregaciones en el mundo del trabajo-desigualdades estructurales y subjetivas, reproduciendo estereotipos de género y de posición social. En tercer lugar, examinaremos las relaciones objetivas y subjetivas con el mundo del trabajo, y veremos en qué condiciones y a partir de qué posicionamientos respecto a los estereotipos de género un grupo de las jóvenes formadas en los dispositivos logra “resistir” y movilizarse hacia el empleo formal; y señalaremos otros cuatro tipos de trayectorias que van desde la resignación a la disconformidad.

Metodológicamente, esta ponencia se basa en el análisis cuanti-cualitativo de trayectorias educativo-laborales de 106 jóvenes varones y mujeres provenientes de hogares de bajos recursos que habían egresado un año antes de 12 instituciones que ofrecen algún tipo de formación para el trabajo (“Estudio Trayectorias”<sup>1</sup>). Los jóvenes respondieron a un cuestionario, en parte cerrado y en parte abierto, sobre sus trayectorias antes, durante y después del dispositivo al que asistieron.

La primera parte de análisis empírico se basa en la comparación y los contrastes entre las poblaciones de varones y mujeres, señalando, a su vez, diferencias según variables socio-demográficas. La segunda parte se basa en una muestra más acotada de 56 jóvenes que provienen de hogares con capitales educativos bajos<sup>2</sup>, para mostrar, por un lado, los pesos que adquiere el género en relación a la posibilidad de participar de un dispositivo y en sus oportunidades de empleo posteriores – complementándose este análisis con datos acerca de las perspectivas de género en los dispositivos-. Por otro, y a partir del análisis más específico de mujeres, se buscará comprender cómo se combinan los factores subjetivos, objetivos e institucionales en las redefiniciones de las relaciones entre desigualdad social y de género que se producen en sus trayectorias, desde el enfoque biográfico (Bertaux, 1989). Desde esta perspectiva, se construyen cinco tipos de trayectorias de las jóvenes estudiadas. Como todo análisis cualitativo, el análisis está destinado a proponer hipótesis plausibles, fundadas en los datos.

## **1. Desigualdad social y de género en los procesos de inserción de jóvenes**

Muchos son los estudios que muestran la desigualdad social que caracteriza a los procesos de inserción al trabajo de los jóvenes. Como consecuencia de los profundos cambios en el mundo laboral y de los quiebres en el vínculo entre educación y empleo, la posibilidad de acceder a un trabajo estable no resulta fácil para ningún joven. Sin embargo, son los más pobres quienes presentan las mayores dificultades: los jóvenes de sectores de bajos ingresos tienen escaso o nulo acceso a conocer empleos de

---

<sup>1</sup> El estudio que presentaremos a continuación se basa en datos provenientes del proyecto ANPCyT- PICT titulado “Trayectorias educativo laborales de jóvenes. Incidencias de políticas y programas de inclusión social”, desarrollado por el PREJET-IDES entre 2007 y 2010, bajo la coordinación de la Dra. Jacinto y con el financiamiento de la Agencia de Promoción Científica y Tecnológica. Llamaremos a esta investigación “Estudio Trayectorias”.

<sup>2</sup> En el Estudio Trayectorias, el capital educativo del hogar fue definido como el nivel educativo más alto en los padres de los jóvenes. Hogares con capitales educativos bajos son aquellos en donde los padres alcanzaron a terminar la primaria. Este indicador se lo suele considerar un *proxy* del nivel socio-económico (capitales educativos bajos se asocian a estratos socio-económicos bajos).

calidad y suelen emplearse en trabajos inestables y precarios. Esto sucede, incluso cuando logran finalizar la escuela secundaria, a pesar de que esta, históricamente, ha resultado una vía de movilidad social. La problemática laboral para los sectores juveniles se entrecruza con el aumento e intensificación de las desigualdades sociales.

Operando al mismo tiempo y como otra de las formas de la inequidad social, la desigualdad de género persiste en el mercado de trabajo. A pesar de algunos avances en materia de incorporación de enfoques de género en las políticas públicas, las mujeres siguen en desventaja -como lo han estado históricamente- en todos los indicadores laborales y continúan enfrentándose a discriminaciones explícitas o encubiertas, tanto en sus procesos de inserción, como en la posibilidad de construir carreras profesionales. La presencia femenina suele ser mayor en puestos de trabajo informales y precarios, pero también en el trabajo no remunerado que se realiza al interior de los hogares y que resulta –aunque no es reconocido como tal- un aporte fundamental al funcionamiento de la economía global (Espino, 2011; Castillo y otros, 2008).

Aun a igualdad de títulos y formación, las mujeres son discriminadas en el mercado de trabajo. La desigualdad se manifiesta en las oportunidades, salarios y estabilidad de los empleos entre varones y mujeres jóvenes que tienen el mismo título educativo y la misma formación (Couppie y otros, 2006). Incluso, se señala que a las mujeres les resulta prácticamente imposible acceder a ciertos puestos de trabajo (que se encuentran asociados al mundo masculino) por más que la formación recibida las habilite a emplearse en ellos. Se ha observado por ejemplo, que el acceso al diploma secundario no modifica los mandatos de género tradicionales en el caso de muchas mujeres, evidenciándose esto con más fuerza en los estratos socioeconómicos más bajos (Miranda, 2010).

El entramado de desigualdad social y de género caracteriza al mercado de trabajo en la Argentina, incluso habiéndose incrementado la participación laboral femenina las últimas décadas -aunque este incremento es menor entre las más pobres (Rodríguez Enríquez, 2007). Sin embargo, esa mayor participación no ha contribuido a disminuir la “segregación horizontal” de género en el mercado de trabajo, ya que son solo en algunos sectores en donde se concentran las mujeres y, particularmente, en algunas ocupaciones, como el servicio doméstico remunerado en casas particulares y en actividades relacionadas con la educación y otros cuidados. Asimismo, tampoco se ha reducido la “segregación vertical” y el efecto del llamado “techo de cristal”, ya que las mujeres se ven muy poco representadas en

empleos de posiciones jerárquicas (Espino, 2011). El mercado de trabajo también presenta inequidades de género expresadas en las brechas salariales, desfavorables a las mujeres (Rojo Brizuela y Tumini, 2008).

Entre los elementos que permiten comprender la desigual distribución de los empleos entre varones y mujeres deben mencionarse no solo los mandatos culturales que señalan cuáles son los empleos asociados a los géneros (y, por lo tanto, también la oferta de formación profesional), sino además la división de las responsabilidades domésticas y usos del tiempo entre varones y mujeres. Un estudio reciente muestra que, en la Ciudad de Buenos Aires las mujeres dedican muchas más horas que los varones a las tareas del hogar y al cuidado infantil. Son las madres que provienen de los hogares más pobres quienes más tiempo dedican al cuidado de niños y niñas y son las que menos acceden a sustitutos del mercado para reemplazarlas en estas tareas (como puede ser la contratación de niñeras o los jardines maternos) (Esquivel, 2012).

Es en los sectores más pobres en donde estos imaginarios operan con mayor fuerza diferenciando la distribución de responsabilidades respecto del trabajo doméstico y extra-doméstico, e incidiendo en la preferencia a emplearse en determinados empleo y no en otros (Wainerman, 2005). En el caso de las mujeres pobres, se observan mayores entradas y salidas al empleo, respondiendo a sus períodos de maternidad, en los cuales permanecen inactivas (Cerruti, 2003). También es en estos sectores en donde la desigualdad social se entrecruza con la desigualdad de género, generando ofertas laborales para las mujeres con características de mayor precariedad e inestabilidad. Lo institucional también interviene en ello y en esta ponencia veremos cómo los dispositivos de formación estudiados reproducen estereotipos tradicionales de división sexual del trabajo, no dando opciones a la diversificación y experimentación de otras posiciones en las primeras experiencias laborales.

Ahora bien, en el Estudio Trayectorias, asumimos que las subjetividades en torno al género tienen fuerte peso en la construcción de las trayectorias laborales de mujeres y varones. A partir del análisis más profundo sobre mujeres jóvenes de ese estudio (Millenaar, 2012) se ha podido reconocer como las elaboraciones simbólicas sobre el propio género (es decir, en qué medida las jóvenes se identifican con los mandatos instalados o no) orientan sus disposiciones al trabajo. Los estereotipos de género que se construyen en la socialización y en la división sexual del trabajo doméstico, se refuerzan a lo largo de las experiencias de trabajo extra-doméstico. Varones y mujeres se vinculan de diferentes

modos con el trabajo y la actividad y, a través de estas prácticas, van construyendo sus identidades de género. Asimismo, las identificaciones de género se vislumbran en las valoraciones que realizan los jóvenes de sus empleos (como una actividad que se realiza para socializar en el momento en que no se está en el hogar, como una actividad a través de la cual se va construyendo una carrera profesional, etc.). En ese camino, muchas veces se reproducen los estereotipos acerca de cuál es el lugar de la mujer en cada esfera de la vida; también hay quienes cuestionan, resisten o expresan disconformidad con ellos.

A continuación y en base a los hallazgos empíricos, veremos cómo las relaciones de los jóvenes con el mundo del trabajo y sus experiencias de formación suelen reproducir los estereotipos, segregaciones y discriminaciones de género en el mercado laboral. Sin embargo, también veremos como en un mismo grupo social que supone cierto grado de homogeneidad, estas experiencias son vivenciadas y significadas de diferentes maneras y pueden ayudar a cuestionar o expresar disconformidad hacia dichos mandatos, permitiendo construir diferentes tipos de trayectorias.

## **2. Brechas entre varones y mujeres jóvenes egresados de dispositivos de formación profesional y orientación socio-laboral**

En términos generales, el Estudio Trayectorias, ha permitido mostrar que ciertos dispositivos de formación profesional y orientación socio-laboral contribuyen a la activación y la empleabilidad juvenil: al analizar la inserción laboral de varones y mujeres que participan tanto de centros de formación profesional como de pasantías en escuelas secundarias se puede constatar que, en los casos en que estos dispositivos se suman al título del nivel secundario, ello colabora en atenuar los procesos de reproducción de aquellos provenientes de hogares de bajos capitales educativos (Jacinto y Millenaar, 2010). Sin embargo, también se han constatado diferencias entre las trayectorias de varones y mujeres en relación a las oportunidades de empleo luego del dispositivo (Jacinto y Chitarroni, 2010), coincidiendo con otros estudios que han mostrado que la capacitación laboral, por sí sola, no alcanza para acercar a las mujeres a los puestos de trabajo asociados a segmentos de calidad (Goren y Barrancos, 2002; Silveira, 2001).



En este sentido, en el Estudio Trayectorias los dispositivos de formación profesional estudiados no presentan como estrategia la incorporación de enfoques de género aunque sí proponen distintas estrategias de intervención: mientras que en algunos se diferencia la formación entre aquella dirigida “a mujeres” (asociadas a oficios típicamente femeninos) o “a varones”, en otros se ofrece indistintamente la misma capacitación, sin cuestionar estereotipos de género (Millenaar, 2012).

Tal como podía esperarse, en términos generales se observa en el estudio Trayectorias<sup>3</sup> que el sexo diferencia para todas las dimensiones consideradas respecto al empleo obtenido después del dispositivo. Así por ejemplo, para las mujeres se incrementa fuertemente el porcentaje de trabajo en ocupaciones de tipo vendedor/atención al público/cajero, es decir, ocupaciones no calificadas, en la rama hotelería y restaurantes/cadena de comidas rápidas. Asimismo, son las mujeres quienes están más afectadas por la falta de beneficios sociales, por la subocupación y por bajos ingresos (menores a \$1000). En los varones se incrementa el porcentaje de trabajo en establecimientos de más de 40 ocupados, ocupación en tareas de tipo electricista/gasista/plomero/mecánico y analista/técnico, ocupaciones de calificación técnica, en la rama de la construcción; y además se incrementa el porcentaje de trabajo registrado, con ingresos más altos (mayores a \$2000). Los varones son quienes más afectados están por la sobreocupación.

Cuadro 1: Diferencias por sexo en el empleo posterior al dispositivo

| <b>Variables</b>      | <b>Diferencias por sexo</b>   |
|-----------------------|---|
| Categoría ocupacional | En las mujeres se incrementa el trabajo en empresa.   |
| Cantidad de personal  | Los varones tienen más porcentaje de ocupaciones en establecimientos de más de 40 ocupados. |

<sup>3</sup> Como ya se ha mencionado, el Estudio Trayectorias permite observar las características de los empleos actuales de 106 jóvenes varones y mujeres de entre 18 y 30 años de edad, provenientes de sectores medios y medios bajos. Una ampliación de los hallazgos de este estudio, así como la descripción de la investigación, puede encontrarse en Jacinto y Millenaar (2010).



|                               |  |
|-------------------------------|--|
| Ocupación                     | Entre las mujeres se incrementa la proporción de ocupaciones de tipo vendedor/atención al público/cajero; entre los varones es más alto el porcentaje de ocupación en tareas de tipo electricista/gasista/plomero/mecánico y analista/técnico. |
| Calificación                  | Entre los varones se incrementa la proporción de ocupaciones de calificación técnica; en las mujeres se incrementa la proporción de ocupaciones no calificadas.  |
| Rama de actividad             | La construcción es una rama típicamente masculina; la rama hotelería y restaurantes/cadena de comidas rápidas concentra más empleo femenino.   |
| Beneficios                    | En las mujeres aumenta la proporción de ocupadas sin beneficios sociales. En los varones se incrementa la proporción de empleos en blanco y con otros beneficios.  |
| Cantidad de horas del trabajo | La subocupación afecta más intensamente a las mujeres y la sobreocupación a los varones.   |
| Salario                       | Entre las mujeres es mayor el porcentaje de las que reciben ingresos de hasta \$1000; en los varones se incrementa el porcentaje de los que sus ingresos superan los \$2000.   |
| Valoración del empleo         | Los varones valoraron con mayor intensidad las condiciones objetivas y las subjetivas asociadas al aprendizaje y la carrera; para las mujeres tuvieron más importancia aspectos subjetivos relativos al ambiente y las relaciones de trabajo.  |
| Aprendizajes                  | Los conocimientos técnicos fueron más mencionados por los varones.   |

Estas diferencias pueden interpretarse como un reflejo de la segmentación del mercado de trabajo que muestra la desigualdad entre sexos. La segregación horizontal (concentración de las mujeres en puestos asociados al “rol femenino” como servicio doméstico, cuidado, educación, servicios) y la segregación vertical (menores jerarquías e ingresos) parecen operar desde el inicio de las trayectorias laborales y aún cuando se haya pasado por un dispositivo de formación para el trabajo. En efecto, conviene recordar aquí que se trata de un grupo que ha pasado por un dispositivo, que no parece haber aportado en términos generales a atenuar las segregaciones. Es que los procesos de segregación de ocupaciones femeninas y masculinas y las brechas salariales resultantes, no se alcanzan a comprender con las teorías acerca de la segmentación de los mercados (Rojo Brizuela y Tumini, 2008).

Si éste es el panorama que brinda la comparación entre varones y mujeres de la muestra en general, ¿qué evidencias surgieron cuando se observa a los jóvenes que enfrentan una mayor desigualdad social en tanto provienen de hogares con capitales educativos bajos (CEB)?



Para responder este interrogante, examinaremos la sub-muestra de los jóvenes que provienen de hogares con capitales educativos bajos<sup>4</sup>. Si se compara la situación ocupacional antes y después de la asistencia a los dispositivos, puede observarse, en primer término, que la incidencia más notable la constituye el aumento del trabajo asalariado (disminuyendo el trabajo familiar) y esto se produce más intensamente en las mujeres más jóvenes. Sin embargo, una vez más aparecen segregaciones por género en cuanto al tipo de ocupación al que se accede. Los varones tienden más que las mujeres a pasar a establecimientos de más de 5 ocupados, y a ocupaciones de mayor nivel de calificación. Y notablemente el paso por el dispositivo les permite con mayor frecuencia pasar de la informalidad a la formalidad en el empleo.

Cuadro 2: Incidencias del dispositivo en la actividad y en el empleo en jóvenes de hogares con CEB

|                |   |
|----------------|---|
| <b>Varones</b> | Mayor tendencia hacia: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pasaje de la informalidad a la formalidad</li> <li>• Empleos en establecimientos de más de 5 ocupados</li> <li>• Ocupaciones de mayor nivel de calificación</li> <li>• Reducción de la sub-ocupación horaria</li> </ul> |
| <b>Mujeres</b> | Mayor tendencia hacia: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Activación y asalarización</li> <li>• Empleos en establecimientos hasta 5 ocupados</li> <li>• Ocupaciones poco o no calificadas</li> </ul>  |

Las desventajas que se evidencian en las oportunidades laborales, pueden comprenderse a partir de los patrones culturales que señalan territorios masculinos y femeninos respecto del trabajo. Ahora bien, estas relaciones no son lineales: no es sólo el género la variable que permite interpretar las diferencias. Las tendencias resaltadas respecto a los varones se refuerzan por su asociación con dos dimensiones: 1) la obtención del título de nivel secundario y 2) la participación en cierto tipo de dispositivos. En efecto, son los varones que completaron el secundario y se vincularon a dispositivos de formación profesional (FP) brindados por sindicatos o que participaron de pasantías en la modalidad

<sup>4</sup> Del conjunto de nuestra muestra, 56 son los jóvenes en esta situación, entre los cuales 34 lograron completar el nivel secundario.

técnica del secundario quienes presentan una mayor movilidad del empleo no registrado (o de la inactividad) al empleo registrado en sus trayectorias. La combinación de la terminalidad del secundario junto a la participación en un dispositivo que orienta su formación a mejores oportunidades laborales produce en los varones un mejor posicionamiento en la trayectoria laboral y contribuye a producir una movilidad hacia la formalidad.

Sin embargo, en el caso de las mujeres que también terminaron el secundario, no se observa tan claramente un mejoramiento en sus condiciones de empleo. Cabe mencionar que muchas de ellas estaban inactivas al comienzo de la formación, por lo cual el principal movimiento es hacia la activación. Pero puede observarse que el círculo virtuoso: “terminación de secundario mas dispositivo de formación” no se presenta en este caso. ¿Cuáles son las dimensiones que aparecen asociadas a esta menor incidencia en estas mujeres?

Muchas razones seguramente confluyen para interpretar este fenómeno. Evidentemente los puestos disponibles para estas mujeres jóvenes responden a un patrón muchas veces señalado: las áreas preponderantemente femeninas agrupan puestos con menores requerimientos de calificación, respecto de las áreas masculinas. No sólo las mujeres que trabajan en áreas de mujeres ocupan puestos de trabajo con menores requerimientos de capacitación, sino que también en todos los sectores se observa que las mujeres se desempeñan en mayor proporción en puestos que requieren calificación baja, mientras que los varones acceden en mayor medida a puestos profesionales y técnicos (Castillo y otros, 2008). Pero además, un hallazgo de la investigación es que la mayoría de las mujeres que contaban con CEB se vinculan a dispositivos (típicamente, cursos de formación profesional en ONGs o centros públicos) que conducen a empleos de menor calificación.

Un buen ejemplo acerca de cómo operan aspectos de socialización, roles domésticos y discriminación en el mercado de trabajo puede verse a través del análisis del fenómeno de la menor reducción de la sub-ocupación horaria en las mujeres. Las oportunidades laborales ofrecidas a las mujeres se dan en empleos de menor calidad, menores salarios y en puestos de trabajo menos calificados, que se asocian a una menor carga horaria. Hemos reconocido que, en ocasiones, la sub-ocupación es una situación elegida por las mismas jóvenes y resulta una consecuencia de estas oportunidades de empleos disponibles, que las lleva a no elegir trabajar demasiadas horas por un salario bajo y contentarse con empleos part-time o de algunos días a la semana. Pero también resulta una

consecuencia de las percepciones que ellas tienen acerca de su rol, como así también de las tareas al interior del hogar que realizan.

En este sentido, puede señalarse que el acceso a un empleo a tiempo completo no siempre es una aspiración entre las mujeres a la hora de vincularse a los dispositivos y esto es reconocible en mayor medida en el caso de las jóvenes que no cuentan con el secundario completo. Sus argumentos son conocidos: se centran en la incompatibilidad con el trabajo que muchas veces supone el hecho de ser madres. Las tareas de crianza insumen mucho tiempo, esto lleva a algunas jóvenes a plantear la maternidad como un impedimento de la dedicación completa al trabajo. Lo que ponen de manifiesto es la carencia de dispositivos institucionales que contemplen las necesidades específicas de las mujeres (Goren y Barrancos, 2002; Faur y Zamberlin, 2008). Por su parte, otras jóvenes manifiestan, más que un impedimento, una preferencia a permanecer más horas en el hogar con sus hijos.

*Es un problema para mí la carga horaria. Yo no puedo agarrar un trabajo a tiempo completo porque tengo un hijo (Mujer, 26 años, secundario incompleto, FP en centro público)*

*Si es por mí, yo, voy a trabajar por necesidad. Porque si tengo y no necesito, me voy a quedar cuidando a mis hijas. O ponele, hacer algo de poco tiempo o que estés cerca, como por ejemplo, ponerte una tienda y estar ahí y poder estar con tus hijos. (Mujer, 29 años, secundario incompleto, FP en ONG)*

Estas percepciones son diferentes en el caso de los varones, que se perciben a sí mismos como ocupados a tiempo completo, contribuyendo como proveedores a la economía del hogar. Esta percepción fue reconocida tanto entre los que terminaron el secundario completo como entre lo que no terminaron.

*Yo te digo, si yo tengo a mi familia, ese día va a ser mi señora en la casa, en su lugar, porque es su lugar. Ese es el sueño mío (...) Porque algo maravillosos es llegar y tener tu agua para bañarte y tu comida calentita. No hay con qué darle. (...) El lugar de ella, sería esperarme en casa. Esperar que yo llegue y yo romperme el lomo para darle todo (Varón, 26 años, secundario incompleto, FP en ONG)*

Entonces, puede observarse que a pesar de que el dispositivo en combinación con el título secundario permite producir un mejoramiento en la situación ocupacional de los jóvenes, incluso en aquellos provenientes de hogares con CEB (como se ha mostrado en Jacinto y Millenaar, 2010), esto se evidencia más claramente entre los varones, debido al conjunto de factores que operan para producir y

construir la segregación laboral de las mujeres. Ahora bien, los dispositivos también operan en esa línea y en el próximo punto se examinará cómo y por qué.

### **3. Cuando el dispositivo de formación reproduce desigualdades de género**

Continuando con el análisis de la sub-muestra de jóvenes que provienen de hogares con CEB ¿por qué los varones de este grupo tienen mejores oportunidades que las mujeres? ¿Cómo se conjuga el paso por la escuela secundaria (cuando es principalmente técnica) y el dispositivo (cuando es principalmente en sindicatos o pasantías) en la posibilidad de producir una movilidad hacia la formalidad laboral? Los datos resultan coincidentes con la hipótesis de que parte de la segregación se puede explicar desde el lado de la oferta, por la tesis de la socialización (Faur y Zamberlin, 2008). Esa socialización segregada se produce no solo en la familia. La trayectoria laboral inicial y los dispositivos de formación van habilitando distintas opciones a varones y mujeres.

Si se observan las características de las trayectorias de este grupo de varones en particular, puede señalarse que la mayoría de estos jóvenes se socializa en el trabajo tempranamente: si bien cursan el secundario de un modo continuo y sin interrupciones, la mayoría de estos jóvenes, debido a un contexto de bajos recursos, se insertan en un empleo durante el secundario (como ayudantes de sus padres, vendedores, repositorios o vendedores de comercios, cadetes), como forma de contribuir económicamente al hogar en empleos del mercado informal. Estos jóvenes, ya sea unos años después de haber terminado el secundario, o durante el mismo, deciden vincularse a un dispositivo (FP sindical o pasantía en la escuela) como estrategia para acercarse al empleo formal.

En el caso de los jóvenes que ya contaban con experiencia laboral y el secundario terminado hace unos años, el curso de FP y su certificación les permite mejorar su trayectoria laboral. En este sentido, estos jóvenes mencionan que antes del curso “ya sabían” acerca del oficio, pero que el valor positivo del mismo radica en brindarles una certificación, junto con mejores oportunidades laborales. Esto es lo que relata un joven, que comenzó desde chico trabajando como gasista con su padre, pero que, a través de la formación y la obtención de la matrícula, logra profesionalizarse.

*Yo ya sabía casi todo. En realidad vine a hacer el curso de gasista por el tema de la matrícula, nada más. Y para aprender la parte teórica, porque mi viejo no es matriculado, trabaja con otro matriculado*

*para que le haga los trámites. (...) Con el certificado que me dan acá puedo sacar la matrícula. (Varón, 22 años, secundario completo, FP en sindicato)*

Por su parte, los que realizan una pasantía durante la cursada del secundario, mencionan que la razón principal era la apuesta a quedar efectivos en una empresa y dejar atrás los empleos informales que se venían realizando. Incluso, esta decisión involucra el hecho de haber tenido que renunciar a sus empleos (y a su salario) para sostener, a contraturno de la escuela, el compromiso con la pasantía. Sin embargo, podía reconocerse la oportunidad a futuro que esta experiencia les abriría, en la medida en que les permitiría acceder a otro tipo de trabajo. Por ejemplo, en el caso del joven que se cita a continuación, si bien en la construcción ganaba bien, la pasantía le permitió quedar efectivo en un puesto de trabajo de oficina, que lo satisface más.

*Tomé la decisión que quería tomar, por un lado fue bueno porque empecé un nuevo trabajo, pero por otro lado era feo porque no ganaba lo que ganaba antes en la construcción, con la pasantía estaba ganando 380. Pero la decisión que tomé, para mí, fue buena. Si yo me ponía las pilas, como me las puse, sabía que iba a quedar efectivo, y quería eso, y por suerte quedé efectivo (Varón, 17 años, secundario completo, pasantía en escuela general)*

El análisis de las trayectorias de estos varones indica que casi su totalidad modifica su situación laboral luego del dispositivo, ya sea porque acceden a un empleo registrado, como así también porque logran profesionalizarse a partir de la adquisición de una certificación. Se destaca en todos ellos, además de una *movilidad hacia la formalidad*, también la posibilidad de sostener sus empleos en el tiempo evidenciándose acumulación y continuidad en sus trayectorias. Puede señalarse, además, la satisfacción con el empleo en el cual se insertan. Lo consideran el “empleo que querían”. Incluso, éste les permite continuar con la tradición del oficio iniciada por sus padres, pero a partir de mejores condiciones laborales.

*Este es el empleo que quiero... pero me gustaría ganar más, digamos... no me gustaría tener algo mío, me gustaría seguir trabajando en relación de dependencia. Pero quiero tener el título universitario, experiencia... años de trabajo (Varón, 22 años, secundario completo, pasantía en escuela técnica)*

Entonces, puede observarse que todos los jóvenes *se ven a sí mismos* como trabajadores de tiempo completo en oficios que se consideran vinculados al mundo varonil y proveedores de sus futuras familias; manifestando así fidelidad al estereotipo de género asociado al rol masculino.

Ahora bien, en este punto, nos preguntamos ¿por qué los varones acceden en mayor medida a los dispositivos vinculados a sindicatos y pasantías en escuelas técnicas? Porque si bien es posible considerar que es más el tipo de formación que el género lo que produce mayores incidencias en las trayectorias, también debe reconocerse que las mujeres son previamente (auto) excluidas de esos dispositivos. Testimonios como “no me interesa; no es para mí, o son todos varones” lo reflejan.

Además de la “ausencia” de enfoques que problematicen el género en las instituciones estudiadas, éstas carecen además y consistentemente de dispositivos institucionales que contemplen las necesidades específicas de las mujeres. ¿Qué es lo que sucede entonces?

Según las menciones de los coordinadores de los dispositivos, mujeres “hay muy pocas”. Esto no se debe a una discriminación explícita, pero sí puede entenderse como un efecto de la división sexual del trabajo que asigna roles específicos a mujeres y varones. Esto no ayuda a promover, e incluso contribuye a desalentar, el vínculo de las chicas a estos dispositivos.

*Mirá, mujeres hay muy pocas. Las que vienen son mujeres que le encuentran a la construcción una veta especial. (...) Por ejemplo teníamos una liñera que se subía a los postes antes que cualquier varón, tenía menos condicionante a exponerse con el vértigo, menos problema con la altura. (...) Pero no vienen mucho, tampoco hay mucha promoción, por ejemplo el Ministerio de Trabajo podría promocionar de otra manera. El rol de la mujer culturalmente es distinto acá que en otros países, sobre todo en Europa. (Coordinador, FP Sindical)*

En este sentido, otros estudios han mostrado que la reproducción de las diferencias de género en la formación para el trabajo no solo se evidencia en el acceso diferenciado, sino también en el mismo desarrollo de la formación (García León, 2009).

Pero sumado a esto, debe considerarse también que, en los pocos casos en los cuales las chicas sí se vinculan a estos dispositivos y se forman en oficios no vinculados al mundo de lo femenino (como es el caso de la electricidad, por ejemplo), las incidencias tampoco son tan reconocibles para ellas. Aquí, entonces, lo que se evidencia es una discriminación de género por parte del mercado de trabajo, que privilegia la incorporación de nuevos ingresantes varones y cierra las puertas a las mujeres, a pesar de que cuenten con el mismo título y la misma formación.

Es que, como se ha advertido en otras investigaciones (Faur y Zamberlin, 2008) la tesis de la construcción cotidiana del género filtra también el lado de la demanda, y opera promoviendo discriminación en las contrataciones y promociones. Dicha discriminación se mantiene por las normas y



las representaciones sociales, que atraviesan no sólo la perspectiva de los empleadores, sino también la de los propios trabajadores y trabajadoras.

Tomaremos como ejemplo las historias de dos mujeres, que asistieron a una escuela técnica con orientación en electricidad y participaron de pasantías en empresas del sector, pero no lograron quedar efectivas en empleos con este tipo de calificación, por el hecho de ser mujeres. Un año después al paso por el dispositivo, una de estas jóvenes permanece en la empresa realizando tareas de recursos humanos. Al ser una de las pocas mujeres de la empresa, se siente bien tratada. Sin embargo, su puesto de trabajo no coincide con la formación recibida en la escuela. La otra joven relata que la pasantía ya la realiza dentro del sector de la administración de la empresa y no en un puesto relacionado a la formación. Esto la frustra y decide dejar ese empleo y logra insertarse, luego, en la escuela de la cual egresa, dando clases. Si bien en ambas chicas se observa una incidencia del dispositivo en el acceso al empleo formal, también se reconoce la desigualdad en este proceso respecto de sus compañeros varones.

*Al ser la única mujer, tengo como un trato especial ahí, hay pocas mujeres... máximo seremos unas 7 mujeres entre los 200 y pico que hay... todos los que trabajan en la calle son hombres, en mi sector son todos hombres... como soy la más chica, la que recién llega, que está aprendiendo, es como que me tienen más paciencia (Mujer, 20 años, secundario completo, pasantía en escuela técnica)*

*Yo creo que por ser mujer (me asignaron el área) administrativa seguro... y yo quería más algo técnico quizás, no estar trabajando ahí con los cables pero que se relacione más con lo que estaba estudiando... (Mujer, 19 años, secundario completo, pasantía en escuela técnica)*

#### **4. Las posiciones ante los estereotipos de género configuran trayectorias laborales diferenciadas**

Desde una mirada en profundidad ahora de las mujeres que provienen de hogares con CEB<sup>5</sup>, puede reconocerse que la interrelación entre la desigualdad social y de género no siempre se presenta de la misma manera. Si se analiza cada una de sus trayectorias, puede observarse que aquellos factores biográficos más objetivos (los capitales educativos, por ejemplo) se combinan, de múltiples maneras, con aquellos factores más subjetivos (las valoraciones y disposiciones que tienen respecto del trabajo, las percepciones de su rol dentro de la familia). Esa combinación, a su vez, se interrelaciona tanto con las características propias del dispositivo en el cual se han formado, como con las discriminaciones de

---

<sup>5</sup> De los 56 jóvenes que provienen de hogares con capitales educativos bajos, 29 son mujeres.

género del mundo del trabajo específico en el cual se insertan. Sin embargo, los márgenes de variación de las trayectorias encuentran sus límites en las condiciones estructurales que enmarcan los recorridos biográficos de las jóvenes, signadas por la doble desigualdad social y de género de la que hemos hecho mención a lo largo del texto. En este sentido, puede observarse que éstas jóvenes comparten el hecho de enfrentar características de mayor precariedad laboral y menores oportunidades de empleo en relación a los varones de la muestra, como así también respecto de las mujeres con capitales educativos familiares altos.

Ahora bien, también al interior del grupo con CEB pueden reconocerse distintas trayectorias posteriores al dispositivo, y ellas se vinculan a una configuración de factores donde el posicionamiento subjetivo acerca de los estereotipos de género cobra valor explicativo. Tanto las condiciones de actividad como las movilidades posteriores al dispositivo varían según esos estereotipos.

En efecto, puede reconocerse un grupo al que el dispositivo le permite posicionarse de otro modo de cara al mundo laboral. Estas jóvenes se ubican frente a los estereotipos de género como “resistentes o cuestionadoras” y han logrado insertarse en la formalidad del empleo.

Otros dos grupos de jóvenes activas, en cambio, permanecen en la informalidad. Pero se distinguen a su vez respecto a los estereotipos de género, ya que algunas parecen adecuarse sin más a ellos (las adecuacionistas), mientras que otras los reconocen y se resignan (las resignadas).

Un cuarto grupo de jóvenes permanecen desocupadas, se muestran disconformes con el lugar que se les asigna en el mercado de trabajo y prefieren (y pueden) “esperar” empleos mejores; las llamaremos, las disconformes.

Finalmente, un quinto grupo permanecen inactivas, que si bien resulta en ocasiones por propia elección, se vincula a la reproducción de los estereotipos de género en el hogar (las auto-excluidas).

Los cinco tipos detectados (las cuestionadoras, las adecuacionistas, las resignadas, las disconformes y las auto-excluidas) se presentan en el siguiente cuadro, y son desarrollados a continuación. Estos tipos muestran que, como plantean Faur y Zamberlin (2008) *“la socialización de género no es un aprendizaje que se realiza de una vez y para siempre, sino que se va construyendo en la medida en que formamos parte de*

*determinada cultura y nos imbuimos en sus representaciones y prácticas”* (p. 86). En este sentido, los tipos aquí construidos son, también, provisorios<sup>6</sup>.

Cuadro 3: Tipos de trayectorias laborales, según perfiles socio-educativos y estereotipos de género en torno al trabajo.

| Tipos de trayectorias laborales e incidencia del dispositivo       |   |                                    | Perfiles socio-educativos  | Estereotipos de género en torno al trabajo |
|--|---|------------------------------------|--|--|
| Cambios de condición de actividad                                  | Condición de actividad un año después del dispositivo | Tipo de incidencia del dispositivo |  |  |
| De la informalidad a la formalidad                                 | Activa  | Movilidad                          | Mayoría secundario completo. Ninguna es madre                                    | Resistencia/cuestionamiento                |
| De la inactividad a la informalidad                                | Activa  | Activación                         | Mitad secundario completo y otra mitad secundario incompleto. Algunas son madres | Adecuación                                 |
| De la informalidad a la informalidad de bajo nivel de calificación | Activa  | Baja                               | Mayoría secundario incompleto. Algunas son madres                                | Resignación                                |
| De la inactividad a la desocupación                                | Desocupadas   | Baja                               | Mayoría secundario completo. Algunas son madres                                  | Disconformidad                             |
| De la inactividad a la inactividad                                 | Inactivas   | Baja                               | Mayoría secundario incompleto. Todas son madres                                  | Auto-exclusión                             |

***Las cuestionadoras: acceder al empleo formal y sortear las discriminaciones de género***

<sup>6</sup> Proponemos estas etiquetas conceptuales como provisorias, ya que caracterizan en particular al grupo de jóvenes entrevistadas en el momento específico de sus trayectorias.

Un primer grupo de jóvenes presenta la característica de haber accedido a un empleo formal y de tiempo completo luego del dispositivo. Entre estas chicas, se evidencia una movilidad en sus trayectorias debido al mejoramiento de su situación laboral respecto de sus empleos anteriores. Si antes del dispositivo sus trabajos eran principalmente como empleadas sin contrato registrado, luego del curso logran ingresar como empleadas efectivas en empresas. La mayoría de estas jóvenes logró terminar la secundaria y comparten una percepción positiva del trabajo, como aquello asociado a la realización personal. A pesar de que las jóvenes de este grupo todavía no son madres, muchas se pronuncian a favor del trabajo extra-doméstico de las mujeres, como una forma de “hacerse valer”.

*¿Qué es para vos el trabajo?*

*Es algo muy importante. Algo que te hace crecer. Que te enseña, que te mueve bastante. Que te da mucha felicidad si hacés algo que te gusta (...) Algo que veo mal es esas mujeres que dicen “yo me caso, tengo a mi hijo y mi marido me mantiene, yo no voy a trabajar”. No. ¿Por qué es así? Vos decidiste tener a tu hijo, criarlo y después salí a trabajar. ¿Por qué tu marido te va a mantener? Empezá a trabajar por vos. Si el día de mañana yo me caso y llego a tener un hijo, yo no me voy a dejar mantener por alguien. No, porque yo no soy así. No me gusta depender de otra persona, por más que sea mi pareja (Mujer, 20 años, secundario incompleto, FP en ONG)*

Al dispositivo llegan decididas respecto de su proyecto laboral: todas desean trabajar, mejorar sus carreras profesionales y el tipo de formación que buscan se encuentra vinculado a un oficio específico. Es por eso que, en este grupo, el dispositivo al que se asiste es en general del grupo de aquellos que orientan su formación a las demandas del mercado de trabajo o que tienen vínculos directos con empresas y empleadores (el caso de algunas ONGs y pasantías educativas). De este modo, este primer grupo de jóvenes se caracteriza por haber asistido a un dispositivo que brinda apoyos a la inserción posterior y que ofrece un “puente” con empleos que muchas veces están asociados al mundo de lo masculino (la gastronomía, o la industria, por ejemplo). Las jóvenes relatan la experiencia de trabajar rodeadas de varones; que resulta una continuidad, en algunos casos, de la misma experiencia en los dispositivos, también con presencia mayoritaria de varones.

En este sentido, las jóvenes de este grupo se sienten privilegiadas y a gusto con el hecho de habitar el mundo laboral masculino. Sin embargo, no dejan de señalar que, para permanecer allí, deben adaptarse a mayores exigencias, por ejemplo en cuanto a la imagen física.

*El tema es que la mayoría de los empleadores se fijan en el aspecto físico y por ahí podés ser un bochito*

*y no les gustaste, y ya está, listo, no te contratan, ese es el tema con la mayoría de las empresas. (Mujer, 21 años, secundario incompleto, FP en ONG)*

Incluso, hay quienes relatan la imposibilidad de acceder a los empleos que podrían obtener los varones con la misma formación, como ha planteado la literatura (Épiphane, 2006). Las chicas, si bien acceden a empleos formales, no realizan las mismas tareas que los varones. Este es el caso de una joven que realiza una pasantía en una empresa de electricidad, pero en el área de administración, a pesar de su formación técnica. Su inserción laboral posterior se da en la docencia y no en un puesto de trabajo en una empresa.

*¿Por qué elegiste quedarte en este trabajo (dando clases)?*

*¿Por qué?... porque quería mantenerme cerca de lo que es técnico (...) Porque a la pasantía entré pero no en el puesto que yo quería... yo era técnica y me pusieron en un puesto muy administrativo y nada técnico (Mujer, 19 años, secundario completo, Pasantía en escuela técnica)*

Las mujeres deben afrontar mayores prejuicios y evaluaciones permanentes respecto de su trabajo. Comparten la idea de que hacerse un lugar es difícil, pues nadie va a regalarles nada.

*Puede ser que prefieran varones...Pero que una mujer haga un trabajo de un hombre, depende qué trabajo sea, va a depender de la mujer, de la voluntad que le pongas. Es eso. Nadie te va a regalar nada. (Mujer, 20 años, sin secundario, FP en ONG)*

### ***Las adecuacionistas: acceder a un empleo como proyecto secundario o complementario***

El segundo grupo se caracteriza también por presentar algún cambio en su situación laboral si se compara el momento previo y posterior al paso por el dispositivo. Entre las jóvenes del segundo grupo se observa que muchas de ellas pasan de la inactividad o desocupación a la ocupación en un empleo generalmente informal de y pocas horas a la semana. La característica, en este grupo, es que las jóvenes comparten la satisfacción por el empleo obtenido. Si bien todas muestran una valoración positiva sobre el trabajo, también coinciden en que el proyecto principal en sus vidas no se asocia a trabajar.

*¿Qué lugar debería ocupar el trabajo en la vida de una persona?*

*Es sólo el lugar que tiene el cubrir tus necesidades. O sea, el trabajar tantas horas, que te permita ahorrar para el día de mañana comprarte una casa o criar a tus hijos, pero que te permita hacer otras cosas, como estudiar. (Mujer, 21 años, sin secundario, FP en ONG)*

En este sentido, este segundo grupo puede dividirse entre quienes tienen al estudio como proyecto principal (son generalmente aquellas que lograron terminar el secundario) y entre las que tienen a la maternidad y al rol doméstico como su tarea central. Entre las primeras, el dispositivo resultó una estrategia para obtener una formación estratégica que les permitió, rápidamente, obtener un empleo y afrontar los gastos de la universidad. El trabajo actual (como empleadas de pocas horas y en empleos no tan exigentes) les permite obtener los recursos materiales necesarios y contar con tiempo para el estudio. Los cursos que suelen preferir estas jóvenes giran en torno a la computación, la administración o la organización de eventos, en dispositivos de formación profesional más escolares y tradicionales. No siempre el empleo obtenido se asocia a la formación, ni resulta una consecuencia directa de los apoyos de los dispositivos. Sin embargo, el curso es un empuje a la inserción laboral.

*Estoy bien donde estoy por el momento... porque no me exigen horarios, no me exigen días, nada (...)  
Es un almacén, yo a lo sumo hago reposición, atiendo a la gente cuando se necesita, soy multiuso  
digamos, pero tienen esta cosa de decir "no hay problema" si tengo que faltar por mis clases. (Mujer,  
20 años, secundario completo, FP en ONG)*

*Me gusta tener mi tiempo y estar donde estoy, tener la posibilidad de estudiar, que muchos por ahí no la  
saben aprovechar (Mujer, 23 años, secundario completo, FP en ONG)*

Otras jóvenes, priorizan el proyecto maternal y, por lo tanto, se sienten a gusto con un trabajo part-time porque les permite estar más tiempo en casa con sus hijos. Entre estas jóvenes, el dispositivo no siempre era imaginado como una estrategia para salir con trabajo. Los empleos que realizan estas jóvenes en el presente se encuentran generalmente asociados al mundo femenino: niñeras, trabajo doméstico, ventas, cocina, etc. En este sentido, la formación recibida (similar al de las jóvenes antes mencionadas de este mismo grupo) estrictamente no incide en el tipo de empleo obtenido. Sin embargo, aquí también el dispositivo resulta un empuje a la inserción laboral, aunque con la conciencia de que el empleo ideal es aquel que se disfruta y deja tiempos libres.

*En realidad porque trabajar cuatro horas para cocinar -que cocino para dos días- y dos horas para  
limpieza es como que me siento libre... Y me queda tiempo para mis cosas (Mujer, 25 años, secundario  
completo, FP en centro público)*

*¿Y qué valoras de este trabajo?*

*La independencia. Yo abro a tal hora... yo cierro a tal hora... estar cerca de mis hijos (Mujer, 27 años,  
secundario completo, FP en ONG)*



*Es un trabajo cómodo. Yo por ahora me estoy ocupando de mi hija, porque es muy chiquita (Mujer, 23 años, secundario incompleto, pasantía en escuela general)*

Es interesante destacar que algunas jóvenes obtienen un empleo en el que están a gusto luego de transitar experiencias de discriminación en otros empleos anteriores. Estas discriminaciones se asocian a la misma selección (la imposibilidad de ingresar por el hecho de ser mujer), como a maltrato verbal recibido, sobre todo en el servicio doméstico. En este sentido, las jóvenes de este grupo coinciden en la idea de que el trabajo debe ser algo que de satisfacción y no una experiencia de explotación y maltrato. La decisión de trabajar pocas horas, si bien podría pensarse asociada a la falta de oportunidades laborales y a la desigualdad social y de género, es para estas jóvenes una estrategia de resguardo ante una posible mala experiencia laboral.

*Yo quise entrar en una empresa que me gustaba, pero necesitaban hombres nada más... no necesitaban mujeres, era una empresa de hombres (Mujer, 23 años, secundario completo, FP en ONG)*

*Lloraba, te juro que lloraba, era horrible, hasta que un día, le digo, “¿pero está tan mal?” Ella era una señora que, como era grande, por ahí te miraba, y te decía “¿y pasaste por ahí?” y te pasaba el dedito, yo la pasaba mal, la pasaba mal. (Mujer, 28 años, secundario completo, FP en ONG)*

### ***Las resignadas: acceder a un empleo que se padece***

El tercer sub-grupo de mujeres jóvenes se caracteriza por encontrarse ocupadas luego del dispositivo en empleos similares a los que ya venían teniendo, y por compartir una percepción negativa del trabajo y una mirada crítica respecto de su ocupación presente. Estas jóvenes (la mayoría sin secundario) se acercan a los dispositivos con la intención de adquirir una formación que les sirva para mejorar su trayectoria laboral. Son mujeres que necesitan emplearse por razones económicas y/o familiares. Si bien muestran una disposición al trabajo, también dejan en claro que el proyecto laboral resulta una necesidad y una obligación. El dispositivo en el cual eligen participar no les brinda apoyos concretos en la obtención de un empleo y, por lo tanto, estas jóvenes muestran cierta continuidad en su trayectoria laboral signada por la precariedad. Sus empleos actuales son generalmente en el trabajo doméstico.

*¿Y te gusta el laburo?*

*No, pero lo tengo que hacer*

*¿Por qué?*

*Por necesidad (Mujer, 22 años, secundario completo, pasantía en escuela general)*

*¿A vos este trabajo te gusta?*

*Y la verdad que lamentablemente sí porque te tiene que gustar. No es lo que yo esperaba porque a mí me gusta mucho eso de la enfermería, pero bueno, lamentablemente no lo encuentro así que bueno... (Mujer, 28 años, secundario incompleto, FP en centro público)*

En algunos casos, las jóvenes relatan experiencias laborales muy duras, insalubres y de maltrato. Si bien se resignan a trabajar en un empleo a disgusto, también manifiestan que otros empleos pueden ser peores a los que han obtenido, según su experiencia pasada. Incluso esto es vivenciado por jóvenes que acceden a un trabajo formal, pero de poca calificación, como por ejemplo en el caso de los supermercados. La interrelación entre la desigualdad social y de género, en este grupo, se evidencia con crudeza en los relatos de estas jóvenes que manifiestan padecimiento ante las oportunidades laborales disponibles para ellas.

*¿Te gusta este trabajo?*

*Por ahora... sí está bien. Pero quiero encontrar algo mejor. Me gusta más que el anterior. Yo tuve otro trabajo que me quería matar... estuve en una fábrica de grifería que me llevó mi abuela... y era maltrato, casi 30 minutos para comer; comer dentro de un baño, era insalubre, trabajo en una chapa... estar parada todo el día, sin guantes, con una plancha de 30 kilos... era terrible. En cambio acá estoy más tranquila, por ahí de repente no gano lo que pretendo ganar, pero estoy más tranquila a un nivel... no me estreso igual que en el otro, es como más mi familia, ¿viste? (Mujer, 22 años, secundario incompleto, FP en ONG)*

*¿Qué valoras de este nuevo trabajo?*

*Y ahora no dependo de nadie, no tenemos supervisor. Ya nos manejamos con el cliente directo, no hay nadie que te esté controlando. Entre los dos compañeros nos vamos arreglando, hay más tranquilidad y antes sentías constantemente la presión de tener dos personas encima tuyo. Lo otro es que ahora tengo horario de salida porque cuando eras cajera trabajabas más de 5 horas, no tenías un horario de salida. Para las fiestas hacías más horas y gratis ya que nunca te las reconocías, pero como sos cajera te tenés que callar la boca. (...) O sea, no te lo reconocían en dinero. Te decían que juntaras las horas y después te daban los días libres, pero siempre te quedaban debiendo... o las supervisoras no te cerraban las cajas, era de pura yegüa que eran... (Mujer, 27 años, secundario incompleto, FP en centro público)*

### **Las disconformes: no trabajar mientras se espera algo mejor**

Un cuarto sub-grupo está constituido por aquellas chicas que, luego del dispositivo, no se encuentran trabajando.

Algunas de ellas ya se encontraban en la inactividad o la desocupación antes de la participación en los cursos, y se mantienen en esa misma situación luego de la formación. Las disconformes se

definen como desocupadas. En este sentido, tanto en este grupo como en el que sigue, el dispositivo resulta una experiencia de poco impacto en sus trayectorias. Esto puede explicarse observando su disposición al trabajo y motivaciones referidas a la formación. En el caso de algunas jóvenes, sobre todo las que ya cuentan con el secundario completo, el relato señala que si bien el curso resultaba una estrategia para conseguir un trabajo, esto no era una necesidad imperante. De este modo, estas chicas quieren hacer valer su titulación secundaria y permanecen en la desocupación mientras esperan una oportunidad laboral que las satisfaga.

*¿Cuál sería el trabajo ideal para vos?*

*Y... el tema de horario*

*¿Cuál sería el horario ideal?*

*A la mañana. De pocas horas. Tranquilo. (Mujer, 19 años, secundario completo, FP en ONG)*

Estas jóvenes manifiestan apoyo tanto de sus familias de origen como de sus maridos para mantenerse sin trabajar durante un tiempo. Comparten una valoración positiva del trabajo, pero, a diferencia del tercer sub-grupo, deciden elegir no trabajar mientras no surja el empleo ideal. En este sentido, coinciden en que la experiencia de trabajo puede no ser positiva, si se realiza a disgusto.

*El trabajo puede ser un bajón. Depende, si las personas trabajan de lo que les gusta, no es un bajón, porque están haciendo lo que les gusta. Pero si hacés por obligación cualquier cosa que no te gusta, si, es un bajón. (Mujer, 19 años, secundario completo, FP en ONG)*

En algunos casos, el dispositivo al que se asiste brinda apoyos para la inserción posterior, pero estas jóvenes manifiestan insatisfacción con las oportunidades laborales que se les han ofrecido. Tanto en relación a los aspectos formales (el pago, el contrato), como también en relación a las tareas y al clima laboral. En general, esta insatisfacción puede vincularse a la discriminación de género, en tanto que los aspectos críticos señalados coinciden con la falta de consideraciones respecto de la maternidad de las jóvenes. Dos ejemplos a continuación muestran precisamente esto: en un caso, el no respeto a los derechos de una trabajadora con hijos a cargo. En el otro caso, la asignación de tareas que no eran las pactadas por una situación de embarazo.

*De las asignaciones familiares me pagaron un sólo hijo. Porque me pedían si o si el cuil de los chicos. Y la partida de nacimiento de la nena, no sé qué problema tenía, la tuve que mandar muchas veces y al final porque no tenía el cuil a pesar de haberles presentado todo, no me lo pagaron. Así que me pagaron un solo hijo. (Mujer, 20 años, secundario incompleto, FP en ONG)*

*Yo hice el curso para camarera y fui a la entrevista como camarera y me dijeron que había un puesto en la cafetería pero terminé en la cocina porque aprovecharon que estaba embarazada. Pero nunca me sacaron de ahí. Y el último mes yo ya estaba re desmotivada (...)*

*¿Cuál sería el trabajo ideal para vos?*

*Donde tu trabajo sea reconocido... Trabajas tantas horas y después no se acuerdan lo que trabajas, uno no pide que te regalen más... yo no soy ambiciosa de querer mucho más, o sea lo justo, un trabajo justo. El trabajo ideal sería ese, que sea justo. (Mujer, 20 años, secundario incompleto, FP en ONG)*

### ***Las excluidas del mundo laboral: dar prioridad a los roles reproductivos***

El quinto sub-grupo, al igual que el anterior, tampoco se encuentra trabajando pero no se definen como desocupadas. En el caso de estas jóvenes, al no contar con el título secundario, son conscientes de su falta de oportunidades laborales. Esto se suma a que presentan un marcado rol como amas de casa y madres. Trabajar resulta un costo demasiado alto en la organización del hogar. En general, estas jóvenes, relatan que, habiendo accedido a un empleo, aunque este haya sido de pocas horas, su ausencia trajo tensiones con sus maridos y familias. Ante esto, las jóvenes asumen la exclusividad de las tareas domésticas como proyecto y permanecen inactivas. De alguna manera, esto coincide con sus percepciones sobre el trabajo, como una tarea no central, o ligada únicamente a la posibilidad de disponer de un espacio diferente de las obligaciones domésticas.

*¿Qué es para vos el trabajo?*

*No sé, traer plata a la casa.*

*¿Es importante el trabajo para vos?*

*No, para mí no. (Mujer, 20 años, secundario incompleto, FP en ONG)*

*No sé si quisiera trabajar por ahora... Por ahí me buscaría un trabajito para no aburrirme. (Mujer, 20 años, secundario incompleto, FP en ONG)*

En el grupo de las (auto) excluidas se observa cómo las decisiones en torno a la actividad laboral se asocian a las otras diversas responsabilidades que asumen las mujeres. Estas responsabilidades, asumidas más o menos libremente, llevan a las jóvenes a decidir no trabajar y a no reconocerse en el rol de trabajadoras. En este sentido, es en este grupo en donde más claramente puede reconocerse cómo el imaginario de género opera como variable fundamental a la hora de enfrentar diferentes decisiones, aspiraciones e intereses en relación al trabajo.

## Conclusiones

Apoyadas en una mirada multidimensional, en esta ponencia pretendimos analizar el complejo entramado de la desigualdad social y género en las trayectorias laborales de mujeres y varones que asistieron a dispositivos de formación profesional y orientación sociolaboral. Desde esa perspectiva, quisimos mostrar cómo la interrelación entre esas desigualdades adquiere formas e intensidades diferentes en las trayectorias, vinculándose tanto la experiencia institucional de la formación, como a las subjetividades (modos compartidos de sentir, pensar y actuar), y las discriminaciones en el mundo del trabajo.

Si por un lado se asume que los jóvenes pobres son quienes mayores obstáculos encuentran en sus procesos de inserción laboral reconociéndose en la desigualdad social un factor de segmentación, por otro lado -y operando al mismo tiempo-, resulta evidente que la desigualdad de género intensifica y complejiza esas segmentaciones. En esta ponencia, con el foco puesto en un grupo proveniente de hogares con capitales educativos bajos (es decir, homogéneo en relación al nivel socio-económico), pudimos mostrar los contrastes y diferencias que se observan en relación al género. Estas diferencias son un producto de la construcción de territorios masculinos y femeninos en el mercado de trabajo (es decir, una “oferta” que discrimina y segrega), pero también de prácticas diferenciadas de varones y mujeres en relación a la formación y al trabajo (es decir, una “demanda” que responde a múltiples y complejos procesos de socialización, experiencias de formación, y vínculos con el trabajo).

Esta imbricación de dimensiones de oferta y demanda en relación a la desigualdad social y de género explica, por ejemplo, la mayor condición de sub-ocupadas en el caso de las mujeres. Asimismo, permite comprender la configuración de trayectorias de mayores movilidades, como en el caso de los varones pobres que terminan el secundario, participan de dispositivos de formación orientados a empleos típicamente masculinos y responden fielmente al estereotipo de “varón- proveedor- trabajador de tiempo completo”.

En el caso de las mujeres, a pesar de compartir las mismas segmentaciones y discriminaciones, se distinguen distintos sub-grupos que presentan características diferentes en sus trayectorias en cuanto a sus posibilidades (o no) de producir una movilidad a la formalidad laboral. En esta posibilidad, no solo pesa el hecho de contar o no con el título secundario, sino también el resto de los factores que inciden en

las trayectorias, que, en su combinación, contribuyen a configurarlas de modos diferentes. Así, las condiciones estructurales de la desigualdad social y de género adquieren pesos diversos en los recorridos biográficos de éstas jóvenes y, en algunos casos, logran redefinirse a partir de la participación en los dispositivos.

El entramado es complejo. La segregación ocupacional responde a la segmentación de la demanda de empleo. Al mismo tiempo, cabe seguir profundizando en qué medida esto no constituye, en rigor, una “resignación” obligada ante la diferenciada oferta del mercado de trabajo y en qué condiciones pueden observarse trayectorias que cuestionan y redefinen esas segregaciones.

## Bibliografía

- Bertaux, Daniel (1989) “Los relatos de vida en el análisis social” en *Historia y fuente Oral*, N° 1, Barcelona, Universitat de Barcelona, pp. 87-96
- Castillo, Victoria y otros (2008) “Los efectos del nuevo patrón de crecimiento sobre el empleo femenino, 2003-2006”, en Novick, Marta, Rojo, Sofía y Castillo, Victoria (comps.) *El trabajo femenino en la post-convertibilidad 2003-2007*, Buenos Aires, CEPAL GTZ, MTEySS
- Cerrutti, Marcela (2003) Trabajo, organización familiar y relaciones de género en Buenos Aires Wainerman C., (comp.) *Familia, Trabajo y Género. Un Mundo de Nuevas relaciones*, Buenos Aires, UNICEF-FCE
- Couppié, T. y otros (2006) “De la ségrégation professionnelle á la discrimination salariale”, en Flahault, E. (Comp.) *L’insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et strategies d’adaptation*, Paris, PUR
- Épiphane, D. (2006) “Les femmes et les sciences Font-elles bon ménage?” en Flahault, E. (Comp.) *L’insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et strategies d’adaptation*, Paris, PUR
- Espino, Alma (2011) “Trabajo y género: un viejo tema. ¿Nuevas miradas?” *Revista Nueva Sociedad*, N° 232, México, pp. 87-102
- Esquivel, Valeria (2012) “El cuidado infantil en las familias. Un análisis en base a la encuesta de usos del Tiempo de la Ciudad de Buenos Aires”, en Esquivel, Valeria, Faur, Leonor y Jelin, Elizabeth, *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el estado y el mercado*, Buenos Aires, IDES UNPFA UNICEF
- García León, Fernanda (2009) “Mujeres y discurso pedagógico en la escuela técnica” en Villa, Alejandro, *Sexualidad, relaciones de género y de generación. Perspectivas histórico-culturales en educación*, Buenos Aires, Noveduc
- Goren, N. y Barrancos, D. (2002) “Género y empleo en el Gran Buenos Aires. Exploraciones acerca de las calificaciones en mujeres de los sectores de pobreza” en Forni, F. (coord.) *De la exclusión a la organización. Hacia la integración de los nuevos pobres de los nuevos barrios del conurbano bonaerense*, Buenos Aires, Ediciones CICCUS
- Jacinto, Claudia y Chitarroni, Horacio (2010) “Precariedades, rotación y movilidades en las trayectorias laborales juveniles”, en *Estudios del Trabajo*, N° 39/40, ASET. Pp. 5- 36.
- Jacinto, Claudia y Millenaar, Verónica (2010) “La incidencia de los dispositivos en la trayectoria laboral de los jóvenes. Entre la reproducción social y la creación de oportunidades” en Jacinto, Claudia (coord.) *La*



*construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades.* Buenos Aires: Editorial Teseo.

- Millenaar, Verónica (2012) “Incidencias de la capacitación para el trabajo en las trayectorias de mujeres jóvenes de bajos recursos”, Tesis de Maestría en Ciencias Sociales, Buenos Aires: UNGS-IDES
- Miranda, Ana (2010) “Educación secundaria, desigualdad y género en Argentina”, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, Vol 15, N° 45, Mexico, COMIE, pp. 571-598
- Oliveira, Orlandina de (2007) “Reflexiones acerca de las desigualdades sociales y el género” *Estudios sociológicos*, Vol. XXV, N° 3, Distrito Federal de México, El Colegio de México pp. 805-812
- Rodríguez Enríquez, Corina (2007), “Desafíos para la igualdad en el trabajo: Argentina”, en *OIT Notas*, mayo, Buenos Aires, OIT Argentina
- Rojo Brizuela, Sofía y Tumini, Lucía (2008) “Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales”, *Revista de Trabajo*, Año 4, N° 6, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina, pp.53-70
- Silveira, Sara (2001) “La dimensión de género y sus implicaciones en la relación entre juventud, trabajo y formación”, Pieck E. (coord.), *Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social.* UIA/IML/UNICEF – CINTERFOR, OIT, RET y CONALEP
- Wainerman, Catalina (2005) *La vida cotidiana en las nuevas familias ¿Una revolución estancada?* Buenos Aires, Lumière