

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Mujeres en el trabajo: persistencia de los condicionantes de género en el ámbito laboral

Women at work: persistence of gender constraints in work environment

LUCILA FLEGO

Universidad de Buenos Aires, Argentina

JULIÁN ORTEGA

Universidad de Buenos Aires, Argentina

RESUMEN En el contexto actual de la creciente visibilización de las manifestaciones y reclamos de los movimientos feministas en Argentina, este artículo se propone indagar sobre la desigualdad de género hacia las mujeres en el ámbito laboral. Desde un enfoque cualitativo se analizaron las percepciones de las entrevistadas respecto de los siguientes condicionantes en sus trabajos: brecha salarial, segmentación horizontal y vertical, distribución del trabajo doméstico y otras formas de discriminación de género. Los resultados muestran la presencia de todos los condicionantes estudiados. Además, si bien las entrevistadas se mostraron familiarizadas y a favor de ciertas demandas del feminismo ello no redundó en una interpelación subjetiva que posibilite una apropiación de dichos reclamos ante las inequidades vivenciadas y relatadas por ellas mismas en sus espacios de trabajo, en comparación con sus colegas y superiores varones.

PALABRAS CLAVE Mujeres; trabajo; condicionantes y género.

ABSTRACT This paper analyses gender inequality and discrimination against women in the workplaces within the current context of increasing visibility of the demands of the feminist movements in recent years in Argentina. From a qualitative approach, this research analyses the interviewees' perceptions about the following gender obstacles at work: wage gap, horizontal and vertical segmentation, domestic work distribution and other forms of gender discrimination. Results show the persistence of all the obstacles studied. Moreover, when the interviewees are aware and also in favour of certain demands pro-

posed by feminist movements, they do not identify or fight for these claims in their workplaces, compared with their male co-workers and their male superiors, despite the situations of inequality they experience.

KEYWORDS Women; work; constraints and gender.

Introducción

En Argentina las movilizaciones surgidas en los últimos años dan cuenta de la importancia que fueron cobrando los reclamos feministas. El 3 de junio de 2015 se realizó la primera marcha denominada “Ni Una Menos” como protesta frente a la violencia machista y a los femicidios en nuestro país. Dicha marcha se repitió los siguientes años en la misma fecha y los reclamos fueron extendiéndose a otros ámbitos tales como la equidad de género en el plano económico, social y laboral¹. Por su parte, el 8 de marzo de 2017 tuvo lugar el Paro Internacional de Mujeres en 54 países logrando tener una gran repercusión en Argentina que dio lugar a una movilización masiva en diferentes ciudades. El PIM se presenta como respuesta a la violencia social, legal, política, económica, moral y verbal que experimentan las mujeres en las sociedades contemporáneas². Sin embargo, la organización colectiva del movimiento de mujeres en Argentina tiene ya varias décadas en tanto que ya se han celebrado treinta y dos Encuentros Nacionales de Mujeres.

En este contexto, el presente trabajo se propone indagar acerca de las desigualdades de género y su incidencia en el ámbito laboral actual. Se analizarán tanto los condicionantes en juego, así como las percepciones que las mujeres entrevistadas tienen de los mismos en sus trabajos. Por tratarse de un momento socio histórico especialmente relevante en materia de género en el país y en el mundo, se pondrá de manifiesto en qué medida los reclamos feministas contribuyeron a una mayor visibilización de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo laboral.

Por su parte, en noviembre de 2017 se concretó uno de los reclamos feministas en cuanto al plano laboral mediante la sanción de la ley de paridad de género en las listas de candidatos a legisladores nacionales. A partir de dicha ley la representación femenina subirá del 33 al 50 por ciento, en un ámbito tradicionalmente limitado a la participación masculina³. Por otra parte, en el contexto internacional, en enero de

1. Página 12: nota periodística: “Ni una Menos, El documento de las organizaciones que convocaron a la marcha contra el femicidio”. Publicada el 3 de junio del 2017. Recuperada de <https://www.pagina12.com.ar/41947-ni-una-menos>.

2. Recuperado de <http://parodemujeres.com/about-us-acerca-de/>.

3. La Nación: nota periodística: “Diputados convirtió en ley la paridad de género y en 2019 el 50% de las candidaturas deberán ser para mujeres”. Publicada el 23 de noviembre de 2017. Recuperada de

2018 se aprobó en Islandia una ley de paridad de sueldos entre hombres y mujeres la cual exige a las empresas que demuestren que sus empleados cobran el mismo sueldo por el mismo trabajo, sin importar el género⁴.

Frente a este panorama de movilizaciones y acontecimientos que ponen en primer plano a la desigualdad de género, resulta fundamental indagar respecto a la persistencia de los condicionantes en el ámbito laboral, siendo éste un espacio propicio para el desarrollo y autonomía de las mujeres ¿En qué medida persisten las limitaciones con pretexto del género en el mundo del trabajo? ¿Cuáles son las percepciones de las mujeres respecto de éstos condicionantes? ¿Los reclamos feministas de los últimos años contribuyeron a una mayor visibilización de la situación de desigualdad en sus trabajos?

Para responder a estos interrogantes se realizó un rastreo bibliográfico además de dos entrevistas a mujeres con una trayectoria laboral de al menos diez años en el sector privado. Una de ellas, de 47 años, es licenciada en psicología y ocupa la posición de directora comercial en una organización internacional de servicios digitales. La otra entrevistada tiene 30 años, estudió administración de empresas y es jefa del departamento de marketing en una empresa internacional de productos de higiene. En este artículo procuramos analizar las percepciones de las entrevistadas respecto de las siguientes condicionantes de género en sus trabajos: la brecha salarial, la segmentación horizontal, la segmentación vertical (techo de cristal), distribución del trabajo doméstico y otras formas de discriminación de género. A su vez, estos condicionantes serán analizados en relación a los mitos que conforman el imaginario social de la femeneidad. Los mitos que se desarrollan a continuación – principalmente el que reproduce la equivalencia simbólica de Mujer = Madre – serán tomados en consideración como una herramienta conceptual porque suponemos que sobre ellos se asientan, al menos en parte, los condicionantes de género que analizaremos en el ámbito laboral.

Antecedentes

Varias décadas atrás, Pateman (1988/1995) ya planteaba la existencia de un contrato sexual como cara oculta del contrato social. Sin embargo, el contrato sexual ha recibido menor atención en el ámbito público que el contrato social a pesar de su influencia. Tal como lo plantea la autora:

<http://www.lanacion.com.ar/2084886-diputados-convirtio-en-ley-la-paridad-de-genero-y-en-2019-el-50-de-las-candidaturas-deberan-ser-para-mujeres>.

4. La Nación: nota periodística: “Islandia, el primer país del mundo en exigir por ley la paridad de sueldos entre hombres y mujeres.” Publicada el 2 de enero de 2018. Recuperada de <http://www.lanacion.com.ar/2097264-islandia-paridad-de-genero-hombre-mujer-sueldo>.

La historia del contrato sexual es también una historia de la génesis del derecho político y explica por qué es legítimo el ejercicio del derecho –pero esta historia es una historia sobre el derecho político como *derecho patriarcal* o derecho sexual, el poder que los varones ejercen sobre las mujeres (p. 10).

Por su parte, Fernández expone los mitos que sustentan los imaginarios sociales de la femeneidad que actúan homogeneizando y por lo tanto violentando lo diverso:

El universo de significaciones imaginarias sociales que da forma narrativa a los mitos del amor romántico, la pasividad erótica femenina y mujer=madre -organizadores de sentido fundantes de la familia burguesa- instituyen la legitimación de determinadas prácticas de poder masculino, a través de la figura social del marido que ubica en dependencia económica, subjetiva y erótica a la esposa y articula un relativo contrapoder femenino por medio de la figura social de la madre (Fernández, 1992, p. 22).

En lo que refiere específicamente a las desigualdades en el ámbito laboral, Barrancos (2011) plantea que la brecha salarial entre varones y mujeres sigue manifestándose de forma significativa en Argentina. Esa brecha se profundiza dependiendo de los sectores económicos y de las ramas de la actividad que conforman el mercado de trabajo. La autora agrega que es “indiscutible que a medida que se asciende en la jerarquía de las funciones, en las áreas de mayor calificación, los salarios masculinos son cerca del 35 por ciento más altos que los de las mujeres” (p. 47). Al respecto, un informe publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (en adelante, MTEySS) en abril de 2016 expone que las mujeres continúan enfrentándose a una desigualdad salarial a nivel mundial que se estima en un 23%. En Argentina esta brecha entre ingresos para ocupados registrados es del 19.1%, ascendiendo a un 37.2% para los ocupados no registrados. Una explicación del origen de esa brecha salarial puede situarse en el papel socialmente atribuido a los hombres, esto es “que la remuneración del trabajo tenga que asegurar al menos la subsistencia del trabajador y de su núcleo familiar, para lo cual se establece el salario familiar, nos remite a uno de los papeles centrales atribuidos socialmente a los hombres: ser proveedores” (Guzmán y Mauro, 2004, p. 254).

Otro problema al que se enfrentan las mujeres para desarrollar actividades económicas refiere a la segmentación⁵ del mercado de trabajo (Barrancos, 2011). La gran

5. Blackburn, Browne, Brooks y Jarman (2002) sostienen que la segregación ocupacional en función del género ha sido analizada desde dos enfoques: por un lado, a través de la perspectiva neoclásica del capital humano y las elecciones racionales y además, por los abordajes sociológicos y feministas sobre el patriarcado. Los autores señalan que ambos enfoques reducen la segregación a su dimensión vertical. Además agregan que según esas teorías, la segregación disminuiría con el empoderamiento de las mujeres. Sin embargo, se afirma que sucede lo contrario: en aquellos países donde hay un alto grado de empoderamiento de las mujeres los índices de segregación son mayores. No

mayoría de las actividades de transformación siguen siendo ajenas a las mujeres: en algunos sectores la participación femenina es prácticamente nula. Tal es el caso de las actividades como la agricultura y ganadería -10,45%- y en las industrias madereras -7,17%- (MTEySS, 2016, p. 5). El informe agrega que “la segregación horizontal contribuye a la desigualdad de género tanto en términos de número de empleos como de su calidad. Las mujeres que participan en el mercado laboral están excesivamente representadas en una serie limitada de sectores y ocupaciones” (2016, p. 7). Se trata justamente de aquellos sectores que corresponden al *mercado secundario*, con peores condiciones de trabajo y remuneraciones más bajas, en contraposición con el mercado primario que engloba los puestos con mejores salarios, más estables y con mayores posibilidades de avance (Fernández-Huerga, 2010). Por otro lado, también existe una segmentación del mercado en su dimensión vertical que hace referencia a las mayores dificultades que encuentran las mujeres para acceder a los puestos jerárquicos en las organizaciones. Burin (1996) desarrolla el concepto de techo de cristal para dar cuenta de este fenómeno. Se observó la situación de mujeres con altas calificaciones en sus trabajos y formación en nivel superior que se encontraron con una “superficie superior invisible” (Burin, 2008, p. 77) que les implicaba una detención en sus carreras por no poder acceder a los puestos más altos en organizaciones.

Resulta fundamental comprender las relaciones de género que subyacen a todas las manifestaciones sociales así como su impacto en las subjetividades. En este sentido, Tajer (2009) plantea que el “modo de subjetivación es una construcción conceptual que se refiere a la relación entre las formas de representación que cada sociedad instituye para la conformación de sujetos aptos para desplegarse en su interior” (p. 47). Esto implica que los sujetos configuran sus deseos, afectos y modos de vivir a partir de los mandatos de género, como así también por la pertenencia a una etnia y a una clase social. Así la autora propone tres modos de subjetivación que rigen tanto para el género femenino como para el masculino: modo tradicional, modo transicional y modo innovador. La concepción que las mujeres tienen de su desarrollo en el ámbito profesional estará en estrecha vinculación con el modelo con el cual se identifican. Es así como para el modelo de mujer tradicional el ámbito público (laboral) estaba limitado exclusivamente a los varones, siendo ellas las encargadas de criar a los niños

obstante, cabría preguntarse qué se entiende y como se delimitan los distintos grados del “empoderamiento” al que se refieren los autores y en qué medida se asemejan o distinguen de conceptos tales como participación, organización política, entre otros. Para un análisis pormenorizado sobre la segregación ocupacional por género desde los enfoques clásicos consúltense: Bettio, F. (1988) *The sexual division of labour: The Italian case*, Oxford: Oxford University Press; Hakim, C. (1979) *Occupational Segregation: A study of the separation of men and women's work in Britain, the United States and other countries*, Research Paper 9, London: Department of Employment; y Hartmann, H. (1976). Capitalism, patriarchy, and job segregation by sex. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 1(3, Parte 2), 137-169.

y realizar las tareas domésticas⁶. Luego, el modo transicional está marcado por la entrada masiva de las mujeres al mercado laboral asalariado, sin embargo este modelo sigue priorizando el desarrollo laboral del varón y respecto al reparto de poder entre los géneros, se suele mantener el dominio masculino (p. 53). Finalmente en los modos innovadores se encuentran mujeres en las cuales coexiste el ideal del trabajo con el de la maternidad, e incluso en algunos casos la idea de posponer la maternidad como proyecto hasta haber alcanzado cierto desarrollo profesional. Por su parte Guzmán y Mauro (2004) dividen las trayectorias laborales en tres grandes grupos que guardan características similares con los tres grupos propuestos por Tajer. Estos grupos van desde las concepciones más tradicionales del orden de género hasta concepciones y prácticas sociales nuevas orientadas hacia la equidad de género. En relación al primer grupo las autoras plantean que:

El excesivo arraigo a una realidad y la enorme influencia de las prescripciones normativas tradicionales, hegemónicas, podrían estar dificultando los procesos de individuación y reflexividad característicos de las personas que enfrentan una mayor diversidad de experiencias de vida y no se atan tanto a prescripciones externas para la organización de sus vidas (Guzmán y Mauro, 2004, p. 275).

Burin (2008) plantea un conflicto que se presenta en la actualidad en las mujeres que trabajan y lo define como “opción de hierro” (p. 83). Llama así a la contradicción existente para las mujeres entre el desarrollo de una carrera laboral, con su consiguiente satisfacción subjetiva, en contraposición con la crianza de sus hijos y el despliegue de vínculos de intimidad. Según la autora, a estas mujeres se les presenta un conflicto excluyente entre la familia y su carrera laboral. Este dilema recaería sobre el género femenino dado que “las desigualdades de género en este caso son evidentes: en tanto esta condición no se les plantea a los hombres, pues ellos habitualmente conservan a su familia mientras avanzan en sus carreras laborales (...)” (p. 83). Si bien se puede decir que hoy en día muchas mujeres realizan ambas actividades, resulta relevante analizar si la decisión de tener hijos y conformar una familia se les presenta como obstáculo frente al crecimiento en sus carreras laborales por tratarse de trabajos en puestos de relativa jerarquía que requieren de mayor tiempo y compromiso.

Finalmente, analizaremos la distribución del trabajo doméstico y las desigualdades que se (re)produce en ese ámbito en tanto que procesos largamente teorizados por académicas feministas desde la década de 1970, para visibilizar un punto ciego del marxismo clásico, a saber: que la explotación en el espacio doméstico “había tenido

6. Si bien no es objeto de la presente indagación se deben considerar las distinciones de clase, étnicas y generacionales para comprender de manera contextualizada los alcances de dicho modelo tradicional propuesto por la autora.

una función central en el proceso de acumulación del capitalismo, en la medida en que las mujeres fueron las productoras y reproductoras de la mercancía capitalista más esencial: la fuerza de trabajo” (Federici, 2010, p. 16). Por su parte, Rodríguez Enríquez (2015) plantea la necesidad de visibilizar el rol del trabajo doméstico no remunerado en el proceso de acumulación de capital, entendido como “todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en que viven” (2015, p. 36). Dado que estas actividades tradicionalmente son atribuidas a las mujeres, ellas quedan en desventaja respecto al mercado laboral por tener que responder a dichas exigencias de cuidado, tan necesarias e imprescindibles para la economía (Domínguez Amorós, Muñiz Terra y Rubilar Donoso, 2019; Kleven, Landais y Søggaard, 2019; Messina, 2017; Muñiz Terra, 2019). Se trata de un *trabajo invisible* por el cual no se recibe remuneración pero que, sin embargo, implica tiempo y esfuerzo. Asimismo, esta situación puede generar complicaciones en la conciliación de las tareas del cuidado con el trabajo formal y remunerado. A este fenómeno se lo denomina la doble presencia⁷ y es entendida como “la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del doméstico-familiar de forma sincrónica, afectando principalmente a las mujeres” (Moreno, Moncada, Llorens y Carrasquer, 2010, p. 1).

Por último, aquí se entiende a la discriminación por pretextos de género como tratos injustos asentados en desigualdades sociales estructurales que son a la vez contextuales (Parker y Aggleton, 2003). Todas las dimensiones mencionadas serán utilizadas para el análisis de los datos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas.

Metodología

Este artículo es el resultado de una indagación preliminar y exploratoria en la cual se retoman los desarrollos planteados en la tesis de la licenciatura en Psicología de una de las autoras, cuyo objetivo general fue indagar respecto de los condicionantes de género a los que se enfrentan las mujeres sus trayectorias laborales. A su vez, se formularon los siguientes **objetivos específicos**: a) analizar las percepciones que las mujeres tienen respecto de estos condicionantes, es decir, de qué manera impactan en sus subjetividades, b) determinar cómo las mujeres lidian con estos condicionantes de género que se les presentan en sus trabajos y c) indagar sobre la potencial

7. El concepto de *doble presencia* fue ideado por Laura Balbo (1978, 1994) y alude a la desigualdad en la distribución del tiempo de trabajo doméstico entre varones y mujeres, dando lugar a la formulación de la categoría de carga total de trabajo. La categoría se inscribe una tradición de pensadoras e intelectuales que lograron visibilizar el trabajo no remunerado que realizan las mujeres en el ámbito privado y que no era considerado por las concepciones clásicas de empleo y actividad económica (Torns, 2008).

vinculación entre el posicionamiento de las entrevistadas acerca de las demandas de los feminismos y la identificación de las desigualdades de género en sus trayectorias laborales.

Se parte del supuesto según el cual los condicionantes de género persisten en el ámbito laboral, a pesar de la mayor visibilización de los reclamos feministas en los últimos años.

A tales fines se realizó un estudio con un enfoque cualitativo y un diseño no experimental, transversal, descriptivo (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2014). Se seleccionaron dos casos de mujeres con estudios universitarios que trabajan en organizaciones privadas desde hace al menos diez años. Fueron elegidas por pertenecer a distintas generaciones y por presentar configuraciones familiares diferentes. Se trata de mujeres que a lo largo de sus trayectorias laborales experimentaron cierto crecimiento que les permitió acceder a puestos de jefaturas⁸.

Vanina: tiene 47 años de edad, divorciada, convive hace quince años con su pareja actual. Es licenciada en psicología, no tiene hijos y es directora comercial en una organización internacional de productos y servicios digitales.

Luciana: tiene 30 años de edad, soltera. Está en pareja con el padre de su hijo de cinco años de edad pero viven en casas separadas. Estudió la licenciatura en administración de empresas y es jefa del departamento de marketing en una empresa internacional de productos de higiene.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la entrevista semi-dirigida compuesta por tópicos-guía (Vasilachis de Gialdino, 2007) administrada a dos mujeres que se desempeñan en las organizaciones antes mencionadas.

Se contó con el consentimiento informado de las participantes, adquiriendo de esta manera su autorización para la utilización de sus respuestas como material para el presente trabajo. Se les indicó a las mismas que se preservará la confidencialidad de sus datos. Se ha trabajado con el análisis de contenido del material recolectado (Braun y Clarke, 2006). Los códigos utilizados para analizar los condicionantes de género fueron: brecha salarial, segmentación horizontal y vertical, distribución del trabajo doméstico y otras formas de discriminación de género.

Debido al carácter exploratorio del trabajo de campo y al tamaño reducido de la muestra -propio de una indagación para una tesis de licenciatura- se sugiere cierta cautela al momento de analizar los desarrollos aquí expuestos, en tanto que otras variables de relevancia como la clase o la etnia no han sido abordadas en profundidad.

8. Los nombres han sido modificados para garantizar el anonimato de las entrevistadas y de todas las personas e instituciones mencionadas por ellas.

Resultados

Se analizaron los resultados obtenidos a partir de las dos entrevistas realizadas a mujeres que trabajan en organizaciones del ámbito privado. Dichas entrevistas tuvieron como fin: a) analizar la presencia/ausencia de los condicionantes de género en el trabajo entre los cuales se destacan las brechas salariales, la segmentación horizontal y vertical, la distribución de las tareas domésticas y otras formas de discriminación de género, b) estudiar cuáles son las percepciones sobre dichos condicionantes, como así también el reconocimiento sobre los reclamos feministas relacionados con el ámbito laboral para comprender qué posicionamiento toman frente a dichas demandas.

Las trayectorias laborales

La reconstrucción de las trayectorias laborales de las entrevistadas resulta necesaria para comprender como fue su proceso de crecimiento en las organizaciones a lo largo de los años. Es decir, sirven como un marco para analizar el objeto de estudio de este artículo: los condicionantes de género en el ámbito laboral y las percepciones de las mujeres entrevistadas sobre los mismos.

Como se mencionó antes, ambas lograron acceder a puestos de jefatura teniendo personal a cargo en diferentes oportunidades. Una de las entrevistadas, Vanina (47 años), es licenciada en psicología, pero nunca ejerció dicha profesión dado que una vez que empezó a trabajar como administrativa en una agencia de marketing comprendió su interés por el trabajo dentro de una organización:

Cuando empecé en la agencia se me abrió un mundo que para mí era absolutamente desconocido, que no tenía ni ahí en el radar. Y me empecé a enganchar con el laburo un montón y como que empecé a virar mi energía sacando la facultad del centro y empecé a ponerle las fichas al laburo.

Luego de tres años de trabajo en la agencia en los cuales refiere que le fue muy bien y pudo acceder a grandes logros se dio cuenta de que necesitaba hacer un cambio que le permita un mayor crecimiento, se decía: “necesito la corporación”. Luego de pasar por dos AFJP⁹ comenzó a trabajar en un importante banco extranjero, organización en la que permaneció diecisiete años. A lo largo del tiempo cuenta como fue experimentando varios movimientos verticales así como horizontales al interior de la organización, pasando por ser jefa del área de telemarketing con doscientas cincuenta personas a cargo hasta ser gerenta de una sucursal. Estuvo a cargo de varias áreas, llegando a tener hasta 1000 personas distribuidas en la red de sucursales. Respecto a la última posición a la que accedió refiere:

9. Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones.

Uno de los motivos de mi salida fue, viste cuando decís “no me quedan muchas más cosas para explorar”. Tenía espacio de crecimiento vertical, no mucho más, tenía un nivel más (...) venía el CEO, después los miembros del comité ejecutivo, que eran los directores y yo estaba en el siguiente nivel. Mi siguiente paso era el comité ejecutivo.

Vanina se define como una persona a la que el trabajo le da muchas satisfacciones, le encantan los desafíos y estar siempre aprendiendo cosas nuevas:

A mí me encanta laburar (...), me da un montón de satisfacciones, me divierto un montón, tengo la suerte de ser de las personas que eligen que hacer, es el juego de los adultos.

Esto da cuenta que su actitud de interés y compromiso la llevaron a tener una carrera que puede considerarse como exitosa. Luego de su larga trayectoria en el banco logró ingresar a una organización internacional de productos y servicios digitales muy prestigiosa, que es el lugar donde trabaja actualmente desde hace cuatro años. Tras el primer año le ofrecieron un ascenso, quedando como directora comercial, puesto en el que se desempeña hasta hoy.

La segunda entrevistada, Luciana (30 años), es licenciada en administración de empresas de la UBA y cuenta que consiguió su primer trabajo formal en la empresa de una cadena de farmacias a los 21 años, hacia el final de la carrera. Comenzó a trabajar para poder dedicarse a lo que le gusta y para poder independizarse económicamente de su familia. En esta empresa permaneció tres años, logrando acceder a dos ascensos en ese transcurso de tiempo. Cuando se le pregunta por qué decide cambiarse de trabajo dice:

Porque quería un cambio, todavía no estaba muy profesionalizada la empresa, le faltaba mucho por crecer, no estaban bien organizados un montón de procesos que por ahí hacían crecer a un empleado, entonces por ahí veía que las corporaciones tenían un poco más de estructura, por lo que necesitaba esa parte.

Decidió aplicar para un puesto en una importante empresa internacional de productos de higiene, donde trabaja desde entonces. En los seis años allí logró acceder a dos ascensos, llegando a manejar grupos de hasta diez personas. Desde hace cinco meses es jefa del departamento de marketing y dice que el siguiente nivel sería una gerencia pero todavía es muy chica y aún tiene mucho por aprender. Luciana comenta que disfruta su trabajo y le gusta tener personas a cargo ya que lo considera un desafío, sin embargo, cuenta que le gustaría hacer más cosas en su puesto pero que la estructura de la empresa no se lo permite.

A partir de lo que cuentan de sus trayectorias laborales, se puede ver que se trata de dos mujeres que disfrutaban de sus trabajos, valoran los desafíos y el crecimiento. Además de aportarles un sustento económico, ambas demuestran que el trabajo les proporciona una gran satisfacción subjetiva.

Desigualdad de género en el trabajo

En este apartado se indaga puntualmente respecto a las cuestiones que dan o dieron cuenta de la inequidad de género en sus espacios de trabajo. A continuación, se analizan los siguientes condicionantes de género en el ámbito laboral y familiar, desde la perspectiva de las entrevistadas: brecha salarial, segmentación horizontal y vertical, distribución del trabajo doméstico y otras formas de discriminación de género.

• Brechas salariales

Cuando se le pregunta a Vanina si percibió la existencia de diferencias salariales en función del género en alguno de sus trabajos, ella cuenta la siguiente situación que ocurrió cuando trabajaba en el banco:

No lo sé, yo creo que sí, si me preguntás: ¿te consta? No me consta porque nunca me puse a averiguar, podría haberme puesto a averiguar perfectamente, pero sí, y en primera persona me pasaba de darme cuenta de que yo tenía que pelear cosas que para otros venían dadas, y boludeces, viste cuando decís esto es una tocada de culo gratuita, tipo todos los que estuvieron en mi puesto antes que yo eran todos tipos, todos tuvieron auto de la compañía, luego yo y: “estamos analizando porque lo que pasa es que...”

Si bien no son evidentes para ella las brechas salariales, sí lo son la distribución de los beneficios, que en muchas corporaciones son consideradas como parte del salario. Asimismo, deja en claro que en ese puesto a todos sus compañeros varones les habían dado el auto que ahora a ella le estaban negando. Luego continúa:

Si me debes estar tocando el culo de otra manera, o sea vos además necesitás dejar constancia y que sea evidente para que te diga: “ok, Juancito, soy consciente de que me estás tocando el culo”.

A partir de esto la entrevistada percibía que no sólo le estaban negando el beneficio que le correspondía, sino que también había una necesidad de dejar constancia de dicha desigualdad en la distribución de beneficios. Este hallazgo sobre la existencia de brechas salariales, que se traduce en una desigual distribución de las compensaciones¹⁰ entre los géneros, es concordante con los resultados encontrados por un estudio

10. Incluye: horas extraordinarias, pagos extraordinarios -por beneficios, incentivos o resultados-, antigüedad, nocturnidad, peligrosidad, turnicidad, disponibilidad, feriados y otros.

reciente en España (Confederación Española de Organizaciones Empresariales y PricewaterhouseCoopers, 2019). Según este relevamiento, la brecha en salarios totales asciende a un 12,2% entre varones y mujeres. Ahora bien, si se analizan los salarios base, la brecha desciende a un 5,9%, mientras que si se consideran las brechas en otras compensaciones, es decir, por fuera del salario básico, la brecha asciende a un 28,7%.

Estas diferencias salariales en función del género también son percibidas por Luciana, quien afirma:

No es que yo comparo mi recibo de sueldo con uno que tenga mi mismo puesto, pero estoy segura que los hombres cobran más.

Luego cuando se le consulta cómo sabía dice:

Porque había un jefe en trade marketing como nosotras, era nuevo y por ahí también por la negociación que hizo al entrar negoció bien, pero cobraba más que nosotras. Pero estoy segura de que el gerente de trade marketing de antes cobraba más que la gerenta de ahora.

En conclusión, con ambos testimonios puede verse que efectivamente la brecha salarial en función del género no solo existe en sus trabajos, sino que también resulta un hecho asumido para ambas. De acuerdo a Ábramo (2004) la idea de la mujer como “fuerza de trabajo secundaria” (p. 227) se estructura en una concepción conservadora en la cual el hombre es el único o principal proveedor mientras que la mujer es la principal responsable de la esfera privada. Según ese modelo, cuando la mujer ingresa al mercado laboral lo hace como un aspecto secundario de su proyecto de vida; concepción aún arraigada en el imaginario empresarial que justificaría, entre otras cosas, remuneraciones más bajas que las de los varones (Ábramo, 2004).

- Segmentación horizontal y vertical

Se llama “techo de cristal” a un fenómeno discrecional que padecen las mujeres cuando llegan a determinados niveles laborales (Millenaar, 2017; Paz, 2018). Así es como las carreras femeninas importantes se detienen: “en una determinada marca ascensional debido a que actúan fuertes restricciones de género: los altos cargos, las jefaturas, y en general, los puestos de decisión y de mayor rango se reservan para los varones” (Barrancos, 2011, p. 47). En línea con esto Vanina comenta en relación a los últimos puestos importantes que tuvo en el banco:

Mi último jefe tenía creo que diez reportes de los cuales dos éramos mujeres (...), mi jefe anterior tenía catorce reportes y yo era la única mujer. Cuando entrabas a esos niveles de la organización [los más altos], digamos que solo el 3% eran mujeres.

Podemos notar a partir de esto que el caso de Vanina no era representativo en cuanto a lo que refiere a la participación de mujeres en rangos altos. Ella misma lo define como una “excepción”, mientras que en su trabajo actual se considera dentro de un “grupo minoritario”. De hecho, en el banco, tal como decía en una cita anterior, le quedaban solo dos niveles más de crecimiento vertical, en los cuales el 100% eran varones. En relación con esto, Barrancos (2011) plantea que existe una dificultad para una adecuada visibilidad de las contribuciones femeninas dado que los puestos gerenciales y los altos mandos están en manos de varones.

Continúa así Vanina:

Y cuando ibas a la parte comercial, que es lo más *core*¹¹, por ahí aparecía sólo una mujer que tenía el rol de echar personal, porque echar siempre se lo dejan a las chicas, porque cuidar a los pibes es cosa de mujeres pero manejar el negocio, todos los tipos quieren manejar el negocio. Y a las chicas le damos echar o el call center, entonces cuando querías otro espacio era mucho más complicado (...) las mujeres crecían en ascensores laterales que llegan hasta acá. En recursos humanos, viste, lo más *soft*¹² para las mujeres y lo que era negocio *core*, era mucho más masculino.

A partir de esto, puede decirse que la segmentación horizontal que se observa en el mercado de trabajo se reproduce al interior de la organización en donde Vanina trabajaba. Según lo que plantea, habría puestos o áreas en las cuales se restringía el acceso a las mujeres, concentrándose su gran mayoría en áreas específicas, consideradas más “blandas”. Asimismo, según nuestra perspectiva estas formas de segregación podrían ser entendidas como una forma de discriminación que se basan en los estereotipos de género que endilgan a las mujeres características de cuidado. Rodríguez Enríquez (2015) atribuye a una idea social el hecho de que se naturalice la capacidad de las mujeres para cuidar. Esta idea se construye a partir de una diferencia biológica: “la posibilidad que las mujeres tienen y los hombres no, de parir y amamantar” (Rodríguez Enríquez, 2015, p. 41).

Por su parte, Luciana plantea una situación similar en la empresa donde trabaja actualmente:

11. En el campo del management empresarial es frecuente que aparezca el concepto de 'Core business' que se puede traducir por “actividad principal” o “negocio principal” de una empresa.

12. Soft Skills o habilidades blandas: son las habilidades sociales, las competencias interpersonales adquiridas en la vida diaria, vinculadas con la inteligencia emocional, el conjunto de rasgos de personalidad, comunicación, lenguaje, hábitos personales que nos permiten integrarnos en el ambiente laboral de las relaciones con los demás. Ejemplos de soft skills serían: la motivación, el trabajo en equipo, la escucha activa, el autoliderazgo o la proactividad.

Todavía la mayoría de los puestos directivos son de hombres (...) de los directorios para arriba todos son hombres, la mayoría, habrá una mujer o dos. (...) El *country manager* es hombre, los gerentes de planta son hombres, el gerente de telemarketing era hombre, ahora fue como “wow, porque ahora es mujer”, hasta su momento eran siempre hombres.

Así deja en claro que fue llamativo que una mujer ocupe ese lugar de gerencia habiendo sido hasta entonces siempre ocupado por varones. Por su parte Barrancos (2011) plantea en relación al techo de cristal: “Por lo general, se ha naturalizado, hasta hacerse inexorable, que la selección para los puestos en donde cuenta un mayor ejercicio de poder recaiga en principio en candidaturas masculinas” (p. 47).

- Distribución del trabajo doméstico

Para el análisis de este punto será fundamental considerar la composición familiar y del hogar de las entrevistadas. Luciana por ejemplo es madre soltera, está en pareja con el padre de su hijo pero hace un año estuvieron separados. Ahora están en pareja nuevamente pero viven en casas distintas. Si bien ahora vive con su hijo de cinco años (Pedro), planea irse a vivir a la casa del padre de Pedro cuando termine el contrato de alquiler en unos meses para vivir los tres juntos ahí. Refiere que por ahora ella es el único sustento económico del hogar en el que vive con su hijo. Al respecto cuenta: “Juan [padre de Pedro] cada tanto por ahí me ayuda con algo en particular que necesite.” Cuando se le pregunta respecto a las tareas en el hogar y de cuidado ella dice:

Tengo una chica que trabaja en casa que viene todos los días a las siete de la mañana, se queda con Pedro hasta el mediodía y después del mediodía Pedro va al jardín. Como que yo no hago muchas tareas del hogar, llego a casa a la tarde, cocino para Pedro, lo baño y nada más. La chica que viene a casa lo deja en el jardín y yo lo paso a buscar, eso es lo máximo que hago de tareas del hogar.

Es interesante destacar como enseguida Luciana quiere dejar en claro que su participación en las tareas del hogar es mínima, si bien tiene una empleada que la ayuda con la limpieza y el cuidado de su hijo, sigue siendo ella quien se encarga de contratar a esta persona -considerando no sólo el gasto económico sino también todo lo que implica la coordinación con un tercero al que hay que delegarle tareas-, de buscar al hijo del jardín, cocinar y bañarlo, entre otras actividades propias de la crianza de un niño pequeño. Si bien Luciana cuenta que con el padre de Pedro se reparten las tareas de cuidado, en el sentido que se turnan para buscar al hijo del jardín, ella sigue siendo la principal responsable de su crianza. Tal como plantean Moreno et al. (2010), es preciso considerar la “doble presencia” en los procesos de evaluación de riesgos psicosociales en las empresas para contribuir a la visualización de las desigualdades

de género así como la determinación de medidas preventivas dado que: “la sincronía de los tiempos productivos y reproductivos implica que las condiciones de trabajo en los dos espacios se interrelacionan y condicionan mutuamente” (p. 3). Estudios poblacionales demostraron que la mayor exposición a la doble presencia se asocia con peores indicadores de salud mental, vitalidad y estrés (Moreno et al., 2010). Luego Luciana agrega:

Son muy flexibles en el trabajo en el sentido de si tenés que llevarlo al pediatra y no tenés horario y demás no tienen problema, como que te lo habilitan, podés ir y no hay problema. Lo que tiene la tecnología y demás, tengo mi laptop, tengo mi celular, ya no es que te obligan a trabajar en el escritorio. Decís me voy porque tengo que ir al pediatra pero después vuelvo y sigo laburando y es así. Tiene beneficios y desventajas, podés estar en cualquier lugar, tenés más flexibilidad y más independencia y lo negativo es que podés estar a las once o doce de la noche trabajando y como ya tenés la compu no tenés excusa, no vale el “no llegué a entregarte esto”.

Estas son las condiciones que por su flexibilidad resultan beneficiosas -a simple vista- para las madres que necesitan responder a las tareas del cuidado al mismo tiempo que a sus responsabilidades laborales. Sin embargo, estos aparentes beneficios pueden representar un desgaste y una interferencia con las tareas del hogar cuando, tal como afirma Luciana, la jornada laboral “a distancia” puede extenderse hasta las doce de la noche. Moreno et al. (2010, p. 11) exponen en los resultados de su investigación que:

La doble presencia se relaciona no sólo con las características del trabajo familiar y doméstico fuertemente asociadas al género, sino también con las exigencias de alargamiento de la jornada, la rotación de turnos y el horario irregular y las exigencias cuantitativas y emocionales del trabajo asalariado.

Por lo tanto, esta flexibilidad resulta especialmente negativa para las mujeres que tienen que conciliar las tareas de cuidado con el trabajo de la oficina que quedó pendiente, en sus hogares.

Luego, en relación con el momento en que tuvo a su hijo, Luciana comenta que tuvo suerte, aunque la situación ahora para sus compañeras madres es diferente:

Tenía a mi jefa esta que te cuento que es una genia y cuando lo tuve me tomé nada más tres meses porque mi jefa me dijo en su momento “vos no te preocupes, tomate el tiempo que quieras, volvé cuando quieras, así que volví a los tres meses pero trabajé desde mi casa un año, una genia. Esa decisión dependía solo de ella, antes era así igual, ahora está como más estructurado (...) ahora no podrían ya pasar esas cosas. Hay gente que se tiene

que tomar tres meses y volver. Yo las veo a las chicas que tuvieron hace poco y están con la lactancia, tiene que ir y sacarse, es una complicación. Estás cada dos horas teniendo que sacarte leche y yo tenía un montón encima y si no te lo sacas te hace mal. Entre que lo dejás al gordo a los seis meses que es mini, la lactancia, los cuidados de un bebé recién nacido, que no se enferme, que estás un montón de tiempo fuera de tu casa (...).

Lo que relata Luciana respecto de lo que viven las compañeras en su organización cuando son madres es otro ejemplo de las dificultades que tienen que enfrentar las mujeres cuando tienen que responder a las exigencias del trabajo remunerado a la par de las tareas reproductivas.

En efecto, la responsabilidad de los cuidados que recae sobre las mujeres tiene tanto peso que al conocer a otras mujeres con puestos jerárquicos se abre el interrogante acerca de la maternidad:

Cada vez que vienen de la región a visitarnos son cinco hombres y una mujer. Que yo te digo que es la excepción porque pregunto “che pero ¿tiene hijos?”. Y es una cagada, y el sistema te lo hace pensar de esa manera porque uno dice: “ah pero ¿cómo hizo para llegar ahí, cuántos hijos tiene?”

En este fragmento puede observarse nuevamente una situación relacionada con la distribución de las tareas en el hogar. Acá Luciana reconoce que cada vez que ve a una mujer en rangos altos se pregunta si tiene hijos en lugar de apreciar que siendo mujer haya llegado a ese puesto. Este prejuicio da cuenta de que existe una distribución desigual de tareas en el hogar que impide que pueda pensarse a la maternidad y al éxito laboral conjuntamente. En Argentina “las mujeres dedican en promedio tres horas diarias más que los hombres en estas actividades. Esta desigual distribución por sexo evidencia la persistencia de modelos culturales y estereotipos de género, independientemente de la edad, clase social, nivel educativo, etc.” (MTEySS, 2016, p. 8).

- Otras formas de discriminación de género

Más allá de los condicionantes de género hasta acá mencionados que dan cuenta de problemáticas concretas y reconocidas por las luchas feministas en la actualidad, existen imposiciones sociales respecto del género que también actúan como condicionantes, pero de una forma mucho más solapada puesto que responden a un imaginario social por demás naturalizado. Tal como plantea Fernández (1993) “a través de estos discursos morales universalistas, se invisibiliza el proceso socio-histórico de su construcción” (p. 21). Estos discursos se encargan de producir y reproducir los argumentos que instituyen lo femenino y lo masculino como entidades naturales, esenciales y ahistóricas.

Siguiendo con el tema de la maternidad, Luciana comenta una situación concreta de discriminación de género actual en su organización: “Pasa mucho que los directivos o los vicepresidentes que tienen que empezar a tener gente a cargo, que prefieren un hombre porque no quieren tener a alguien que se les va seis meses porque es un caos.” Como antes se mencionó, en su mayoría las posiciones de mayor jerarquía son ocupadas por hombres, por lo tanto, siguen siendo ellos los que ponen las reglas. En ese sentido Barrancos (2011) plantea que existen “dificultades en tornar verdaderamente objetivas las evaluaciones, teniendo en cuenta los significados diferenciales de la maternidad y la esfera doméstica en la construcción de una carrera laboral” (p. 47). Existen dos cuestiones a considerar en esta situación: en primer lugar, se trata de un hecho de discriminación directo hacia las mujeres que limita su acceso a determinados puestos por el hecho de ser quienes llevan a cabo las tareas reproductivas; en segundo lugar, siguiendo al mito mujer=madre (Fernández, 1993), se entiende a la maternidad como una esencia de lo femenino, como un destino inevitable de todas las mujeres ignorando los posicionamientos subjetivos de muchísimas de ellas que hoy en día optan por no tener hijos¹³. En relación con esto Vanina cuenta respecto a la planificación de tener hijos con su pareja y como entró en juego este proyecto con su vida laboral:

Bueno para mí fue un tema, yo muchos años lo pateé, muchos años, a conciencia de que, digamos, no era el momento (...) y después me paso cuando dijimos, bueno ahora sí, que no venía, yo tendría treinta y ocho en ese momento. Pero bueno hicimos tratamientos, análisis, pero bueno igual para mí era un tema re difícil, más allá de mi neurosis familiar yo le decía mucho a Facu [su pareja]: “mirá, yo no voy a laburar diez horas por día, o sea también voy a laburar porque me gusta el laburo, pero lo que digo es que no va a ser posible que mantenga este ritmo”. Nada, te la hago corta, tratamiento, toda la historietita, lo del tratamiento es una pesadilla (...). Me acuerdo que cuando le conté a mi jefe que iba a empezar a hacer el tratamiento, que se lo informé porque iba a tener que salir antes y demás varios días por el tratamiento, se puso re contento, no entendí hasta después por qué motivo.

13. De acuerdo con la tipología propuesta por Hakim (1996) se pueden distinguir tres grupos distintos de mujeres en función de su dedicación al trabajo y a las tareas domésticas: aquellas que están centradas en el trabajo/empleo y en el otro extremo las que están centradas en el hogar. Como una variante intermedia se describe el agrupamiento de las mujeres que se adaptan para cumplir y conciliar tanto con las tareas domésticas como con el empleo. Entre quienes están centradas en el trabajo/empleo se encuentran muchas mujeres que son solteras y que han elegido no tener hijos. A esta perspectiva teórica se la conoce como teoría de la preferencia y ha sido criticada por su enfoque individualista y voluntarista, es decir, por suponer que las personas siempre pueden elegir y tomar decisiones sobre el curso de sus acciones de acuerdo a sus preferencias y no de acuerdo a lo que es meramente posible o alcanzable (Blackburn et al., 2002).

Porque claro, yo era tan fállica que con esa situación pensó que después de todo era una mujer porque quería estar embarazada. Bueno hicimos dos tratamientos y no resultó.

Resulta interesante analizar la situación que relata Vanina desde el punto de vista subjetivo -y en relación a la vida conyugal- así como la reacción del jefe de ese entonces. Como antes se mencionó, Vanina disfruta mucho de su trabajo y, más allá de la retribución económica, este le brinda gran satisfacción a nivel personal. Por lo tanto, la maternidad para ella significaba reducir la cantidad de horas de trabajo, aunque debiendo acordar con su pareja que no iba a dejar de trabajar por el valor subjetivo que para ella representa. Por otro lado, la reacción de su jefe resulta sorprendente para Vanina ya que, de acuerdo con sus expectativas, sería mucho más esperable que la noticia no sea bien recibida por éste. Sin embargo, tal como cuenta la entrevistada, hay otra dimensión en juego: el perfil de mujer exitosa que ella califica como “fállica” cuestiona el modelo tradicional de femeneidad, y, en consecuencia, desafía el modelo tradicional de masculinidad. Desde ya asociar lo fállico a estas características ligadas al éxito y al poder dan cuenta del mismo estereotipo. Siguiendo a Tajer (2009) se denomina *modo tradicional de subjetivación de género masculino*:

A la conformación de la masculinidad de los varones que han estructurado su vida en relación con los valores ligados a la condición de proveedores y sostenedores económicos de la familia (...) incluye una división asimétrica de roles y poderes entre varones y mujeres por la cual los varones gozan de mayores posibilidades y prerrogativas que las mujeres, con lo cual la diferencia se transforma en asimetría en las relaciones de poder (p. 58).

Este modo tradicional puede verse también en otro fragmento de la entrevista en el cual Vanina comenta que fue muy difícil para ella llegar a tener una relación de pareja como la que tiene ahora:

Me costó mucho, creo que a mí en lo personal y a mis parejas, yo ser lo que se conoce como una persona exitosa. Y era muy difícil para un hombre bancársela.

Luego comenta que este fue uno de los motivos por los cuales se divorció de su marido. Cuando a ella le empezó a ir mejor en el trabajo y empezó a ganar más dinero, al punto de terminar ganando más que él, se empezó a generar cierta “rispidez” en la relación. En ese momento comenzaron los celos y los planteos, situación que finalmente la condujo a la decisión de separarse. Luego añade:

Ahí pensé “¿en qué momento empezó a pasar esto?” Porque le molestaba, digo “es mi compañero, ¿cómo no te pones contento con algo que a mí me pone contenta?”

Se pueden pensar las dos relaciones de Vanina vinculadas a las formas diferentes que adquiere el poder *-poder con y poder sobre-* definidas por Mosedale (2005, citado en Marentes y Ortega, 2018). El *poder con* refiere a una acción colectiva en la cual los logros pueden ser mayores si el grupo familiar actúa conjuntamente. Por lo tanto, los miembros del grupo son aliados para llegar a un objetivo común. Así es como podemos entender la pareja actual de Vanina, con la cual se establece un diálogo para planificar conjuntamente cual será la dinámica familiar en el caso de tener un hijo. En este caso ella plantea la necesidad de reducir las horas de trabajo para que sea posible poder llevar a cabo el proyecto común. Por el contrario, *poder sobre*, se define como la forma de poder en la cual se ejerce la dominación de uno sobre otro. Este caso “está más relacionado con un esquema de familia compuesto de individuos con intereses particulares que colisionan entre sí. Tradicionalmente, son los cónyuges varones los que condicionan el desarrollo individual de las mujeres” (Marentes y Ortega, 2018, p. 216). Podemos asociar ésta última forma de poder con la dinámica establecida en la relación de Vanina con el ex marido. Ella no podía comprender como su “compañero” asume un lugar de rivalidad en lugar de alegrarse por su crecimiento laboral.

Finalmente, Vanina comenta una situación que se daba muy a menudo cuando trabajaba en el banco:

Mucho de lo que yo siento que me costó en la carrera tanto en mesas de prácticamente exclusividad de varones -y yo no lo vivía, por ahí si era, pero yo no lo vivía como una discriminación de género- era que no me entendían, es que no te entienden. Yo soy bastante intensa, o sea para un jefe bancarse alguien que se planta, y que está intenso, y se le nota en la cara que está caliente (...) hay determinadas cosas del manejo de las emociones y de la emoción a flor de piel que para muchos jefes y colegas hombres es muy difícil, y que por ahí es una característica más femenina.

Vanina no reconoce este hecho como una discriminación de género por parte de sus colegas, sino más bien como una incapacidad para ser entendida por expresarse de manera diferente. Es lícito preguntarnos si se podría entender esta actitud de incompreensión como una suerte de descalificación hacia ella por ser diferente, es decir, por no ser varón. Una de las explicaciones que busca Vanina para la imposibilidad de comprensión de sus pares varones es la emocionalidad intensa, aquella que está asociada estereotípicamente al género femenino y muchas veces justifica la falta de razón o pensamiento lógico en las mujeres. Resultaría válido y en línea con lo mencionado anteriormente respecto al modo de subjetivación tradicional, que la presencia de Vanina en los niveles más altos de jerarquía resulte desafiante de un esquema en el que el poder es exclusivamente masculino. Sin embargo, ella lo asocia con su carácter particular. Fernández (2009) plantea:

En el caso de los grupos sociales afectados por dichos dispositivos de poder se producen también particulares universos de significaciones, inscriptos tanto en sus subjetividades como en sus prácticas sociales, donde se instala una específica tensión entre la propia percepción de inferioridad -por lo que obedecen y/o acatan las injusticias de referencia- y diferentes grados de resistencia frente a tal estado de cosas (p. 37).

De esta forma, puede pensarse esta explosividad emocional que describe Vanina como una característica que conforma ese universo de significaciones atribuidas a las mujeres. Significaciones que muy a menudo son acatadas por las mismas mujeres justificando su discriminación. Se puede decir que Vanina tuvo una carrera exitosa pero que se “hizo cuesta arriba” en muchos momentos por esta incapacidad de ser entendida por parte de sus compañeros varones.

Reclamos feministas y posicionamiento de las entrevistadas

En el último apartado de la entrevista se indagó respecto al grado de conocimiento de las entrevistadas en cuanto a los reclamos feministas en el plano laboral. Asimismo, se interrogó respecto a las marchas que se dieron en Argentina en los últimos años tales como “Ni Una Menos” o el Paro Internacional de Mujeres para que las entrevistadas pudieran comentar cuál es su posicionamiento frente a dichas movilizaciones y los reclamos realizados en ese contexto. Recabar información respecto a este punto tuvo como objetivo corroborar si el reconocimiento de las luchas feministas posibilitó a las entrevistadas identificar la desigualdad de género en sus espacios de trabajo así como en sus trayectorias laborales en general.

En primer lugar, ambas entrevistadas comentaron que en sus organizaciones se organizan grupos de mujeres en los cuales se puede hablar y debatir acerca de la discriminación de género. En ese sentido, las dos pudieron acceder a cierto conocimiento del tema así como compartir experiencias con sus compañeras. Luciana comenta al respecto:

Esta propuesta de género esta como ya impuesta, nosotros tenemos en la empresa conversaciones en recursos humanos en donde nos citan a todas las mujeres para hablar de género y como nos sentimos, si sentimos una cierta discriminación o no dentro de la empresa y demás. Hay bajadas desde la región¹⁴ y demás para seguir impulsando lo que es las mujeres en el ámbito laboral.

14. Ciertas corporaciones internacionales tienen estos espacios porque existen políticas y lineamientos formulados desde las casas matrices para que se generen este tipo de prácticas.

Vanina, por su parte, tiene una postura muy diferente:

Siento que en las actividades que se organizan de grupos de mujeres terminamos siempre en el “a nosotras que nos discriminan” “empoderar”, me tiene las bolas llenas (...) A mí no me gusta sentir que tengo beneficios especiales por ser mujer. Terminan embanderados con el mismo tono que los grupos machistas, viste como que, con la misma cosa guerrera, “por qué nosotras...” (...).

Si bien Vanina se muestra definitivamente en contra de la forma en que se manifiestan estos reclamos, comenta tener compañeras que describe como “muy feministas” con las que le gusta debatir acerca del tema y “entender algo”. Por ejemplo, cuenta una charla que tuvo con una de ellas:

Una vez me dijo “las mujeres tenemos derecho a la mediocridad, te guste o no te guste, por favor reconócemelo, vos has tenido como pares tipos muy boludos. Ahora, ¿has visto como pares tuyos minas muy boludas?”. Le dije que no. Lo entiendo pero no me siento cómoda igual.

Es interesante reconocer la incomodidad que le genera apropiarse de este discurso incluso estando de acuerdo con lo que le plantea su compañera.

En segundo lugar, y más allá de los temas que reconocen por haber sido tratados puntualmente en los grupos, se les pidió a las entrevistadas que hablen de lo que saben en cuanto a los reclamos feministas para el ámbito laboral. Cuando se le preguntó a Luciana si conoce alguno de ellos, su respuesta fue:

No, la verdad que no. De mis amigas no escuche a nadie, ningún conflicto como de género que haya tenido pero si de por qué el genérico es masculino y no femenino, justo hoy leí una publicación del lenguaje de todos los jóvenes con el @ o las x para diferenciar ¿Por qué señores y doctores cuando se refieren a todos? Pero no, no es que nadie haya tenido algún conflicto de género, o algún abuso o demás, escuché más conflicto de mujeres con mujeres, eso sí, de hecho.

A partir de esto podemos comprender que tal vez muchas de las cosas que se discuten en la actualidad en relación a desigualdad de género tienen que ver con cuestiones como las que menciona Luciana: el uso del lenguaje genérico. Dichas cuestiones resultan importantes para la comprensión de la problemática de fondo pero resultan nimias en comparación con las situaciones cotidianas de discriminación que dejan en desventaja a las mujeres en diferentes ámbitos. Por otro lado, y en el extremo opuesto, se pudo comprobar que el reconocimiento de la lucha feminista -plasmada a través de las movilizaciones- muchas veces se liga únicamente a los casos más extremos. Prueba de esto es lo que comenta en un momento Vanina en relación con las marchas:

Estoy muy de acuerdo con la importancia de que haya una sensibilidad masiva en relación al tema pero también entiendo que yo me muevo en un lugar donde esto es menos habitual. En mi círculo normalmente no mueren mujeres, pero es demasiado normal en otros ambientes.

En este fragmento puede observarse como la entrevistada asocia el reclamo feminista con casos extremos tales como las muertes y, en consecuencia, se excluye de dicha problemática diciendo que en su círculo no pasan estas cosas. Así es como muchas veces se desconocen o subestiman otras dimensiones del reclamo que dan cuenta de la desigualdad de género en otros aspectos - tales como el laboral- y del cual ninguna mujer está exenta. Luego continúa Vanina:

Habiendo dicho esto, me asusta un poco el terminar haciendo lo mismo del otro lado, me asusta un poco que colegas hombres en las organizaciones terminen sintiendo que están en desigualdad de condiciones para aspirar a un puesto porque ahora todos quieren tener minas en sus comités ejecutivos, si vos sos hombre y naciste en ésta época, cagaste.

Resulta sorprendente que una mujer que habló de todos los obstáculos que tuvo que pasar en su trayectoria laboral por cuestiones de género, asuma un lugar en defensa de los hombres. En un contexto en el cual persisten todos los condicionantes hasta aquí mencionados, entre muchos otros, resulta impensado que la inequidad se produzca en sentido contrario, es decir, que deje en desventaja a los varones. Siguiendo a Tajer (2009) en su conceptualización del modo tradicional de subjetivación para el género femenino, se puede entender la reacción de la entrevistada dentro de esa lógica: “estos mandatos sociales de género basados en relaciones asimétricas de poder entre varones y mujeres han generado tanto condiciones de sometimiento y despojo como formas específicas de organización de la posibilidad de amar y trabajar” (p. 50). Se trata de mandatos tan fuertemente arraigados en la subjetividad que llegan a producir muy a menudo que mujeres tomen partido por el género opuesto.

Finalmente, se analizaron las percepciones que las entrevistadas tienen respecto a los condicionantes de género experimentados en sus trabajos. Pudo observarse en muchos casos puntuales un desconocimiento, o hasta incluso negación de reconocer la desigualdad de género en juego.

Tal es el caso de Vanina cuando describe la imposibilidad de que la comprendan sus compañeros varones. Recién en la entrevista se permite dudar por un instante: “yo no lo vivía, *por ahí si era*, pero yo no lo vivía como una discriminación de género sino que no te entienden”. Agregando más adelante: “no tenían que ver con prejuicios ni malas intenciones, sino en capacidad de entenderme.” Luego, otro ejemplo de falta de reconocimiento de la dimensión de género en juego es cuando plantea lo siguiente:

No me importa tanto la plata si no reconocés mi laburo, es un planteo de mina, por ahí es un tipo el que lo hace pero es un planteo más femenino, yo necesito que vos me muestres que valoras mi trabajo, después me tocás el culo con el sueldo y con el trabajo, ya sé que me estás tocando el culo pero no me quita el sueño, ahora si yo no siento que valoras mi trabajo se pudre. Tuve solo una mujer jefa y todo el resto varones, y muchas de mis situaciones, en los momentos difíciles digamos, la conversación con ella tenía que ver con que yo sentía que estaban ninguneando mi laburo. Y si vos me preguntás a mí, estoy segura de que cobraban más mis pares, segura, pero bueno que se yo, para mí no era tan importante.

En esta cita hay dos cuestiones interesantes a considerar. En primer lugar, pone en primer plano el reconocimiento por sobre el dinero, es decir, dice que no le importa cobrar menos siempre y cuando se reconozca su trabajo. Puede observarse una subestimación de un hecho injusto que es evidente para ella: tener un salario más bajo realizando el mismo trabajo que sus pares. En segundo lugar, comenta que muchas veces sentía que estaban “ninguneando” su trabajo, aunque nunca lo atribuye a una cuestión de género. Casualmente esta conversación la tenía siempre con la única jefa mujer que tuvo. En línea con esto y de acuerdo con la psicodinámica del trabajo propuesta por Dejours (1998), la actividad laboral forma parte de la construcción de la identidad, para lo cual es fundamental el amor, la mirada del otro y el reconocimiento. Es decir, que el sujeto espera por el trabajo realizado fundamentalmente una retribución simbólica, que puede verse bajo la forma de reconocimiento (Napoli y Koffsmo, 2015). De acuerdo a esto se comprende porque resultaba tan frustrante para la entrevistada que no se reconozca ni valore su trabajo.

Luciana por su parte, si bien se autoproclama como a favor de la lucha feminista, cuando se le pregunta por primera vez respecto a la desigualdad en su trabajo, ella dice:

(...) cada vez las mujeres están tomando más rangos altos que antes era como impensado y ahora cada vez más. Eso lo viví en el tiempo que estuve en la empresa, ya de por si en “X” [empresa donde trabaja] no hay para mí un problema de género, y en “Y” [empresa anterior] tampoco lo veía, lo notaba, yo veía bastantes mujeres en rangos directivos.

El hecho de que hayan ocurrido avances en materia de género en las organizaciones –muchas veces solamente por estas bajadas de línea que comentaba antes Luciana- y que en consecuencia las mujeres estén accediendo a puestos de mayor jerarquía, no implica que directamente *no* haya una problemática de desigualdad.

En síntesis, la mayor visibilidad de los movimientos de mujeres en los últimos años sirvió para poner muchos temas relacionados con la violencia de género en el debate público, sin embargo, aún se evidencia como necesaria una perspectiva que permita comprender las cuestiones más sutiles, profundas y complejas referidas a la desigualdad de género en distintos ámbitos. Por lo tanto, se puede decir que la mayor visibilización o conocimiento de algunos reclamos de las agrupaciones feministas no han sido apropiados por todas las mujeres por igual como una demanda o situación que las interpele o las represente.

Conclusiones

Este artículo tuvo por objetivo dar cuenta de la persistencia de los condicionantes de género en el ámbito laboral en Argentina. En un momento histórico en el cual las crecientes movilizaciones feministas permitieron poner en el debate público y en los medios de comunicación muchos de los reclamos relativos a la inequidad de género, aquí se pretendió analizar cuáles son las percepciones de las mujeres en cuanto a dichos condicionantes en sus trabajos, a pesar del tamaño reducido de la muestra. Por este motivo, las conclusiones que aquí se exponen deben ser analizadas con cierta cautela a la hora aplicarlas a otros contextos ya que variables de relevancia como la etnicidad, la clase, la diversidad generacional, entre otras no han sido abordadas en profundidad en esta indagación exploratoria. Esto supone una de las limitaciones más importantes de este artículo en tanto que la cantidad reducida de entrevistas analizadas impide hacer extensivas las conclusiones hacia otros grupos de trabajadoras, ya sea porque se desempeñan en distintos sectores del mercado laboral, o bien porque tienen niveles educativos diferenciales, o bien porque la organización del trabajo y sus respectivas tareas producen situaciones específicas de vulnerabilidad, entre otros factores.

Habida cuenta de lo anterior, para alcanzar los objetivos propuestos fue preciso delimitar conceptualmente los condicionantes de género en el trabajo de acuerdo a las conceptualizaciones realizadas por diferentes autores sobre la temática, a saber: brecha salarial, segmentación horizontal y vertical, distribución del trabajo doméstico y otras formas de discriminación de género.

En primer lugar, las entrevistadas pudieron hacer referencia a todos los condicionantes mencionados. Ambas pudieron confirmar la persistencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres. En uno de los casos a partir de la diferencia en la asignación de beneficios en función del género, mientras que en el otro caso se comprobó a partir del conocimiento de una remuneración mayor para un compañero varón que ocupaba el mismo puesto. En cuanto a la segmentación del mercado de trabajo, ambas entrevistadas confirmaron la presencia del techo de cristal ya que tanto en las organizaciones en las que trabajan actualmente como en las anteriores los mandos más altos –salvo pocas excepciones– están ocupados por varones. Por otro lado, pudo

observarse una segmentación horizontal intra-organización a partir de la asignación de tipos de puestos de acuerdo al género. Allí una entrevistada hizo alusión a la adjudicación de puestos relacionados con el cuidado a las mujeres, mientras que las tareas relacionadas con el manejo del negocio se concentraban principalmente entre los varones, siendo estas últimas las más vinculadas con el ejercicio del poder. En cuanto a la distribución del trabajo doméstico se encontró que las mujeres siguen siendo las principales responsables de las tareas reproductivas, situación que muchas veces genera dificultades en la conciliación con el trabajo remunerado. Finalmente, pudieron observarse otros tipos de discriminación que confirmaron la persistencia de estereotipos de género presentes en el imaginario social. Esto pudo verse en la persistencia del mito mujer=madre, a partir del cual se asume a la maternidad como un hecho inherente a la mujer, utilizado como pretexto por los jefes varones para seleccionar principalmente candidatos varones. Por otro lado, ciertos perfiles de masculinidades más tradicionales que vinculan la imagen de mujer con la pasividad y el ámbito privado muestran recelo frente al crecimiento laboral de una de las mujeres entrevistadas, según su relato. Esto se tradujo en una gran dificultad en su carrera laboral por un lado, dado que implicó una falta de comprensión y reconocimiento por parte de sus pares varones, así como una dificultad para encontrar una pareja que pueda acompañarla en ese crecimiento.

En segundo lugar, el análisis de las entrevistas permitió ver cuál es la percepción de las entrevistadas sobre dichos condicionantes. Es decir, en qué medida reconocen dichos condicionantes y cómo reaccionan frente a ello.

Era esperable en cierta medida que la mayor visibilización de la lucha feminista en los últimos años pueda contribuir al reconocimiento de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, al menos como un supuesto. Como respuesta a este interrogante, pudo arribarse a dos conclusiones. En primer lugar, pudo apreciarse que ambas entrevistadas tenían conocimiento acerca de varios de los reclamos feministas, adquiridos a través de diferentes medios, por ejemplo a través de la participación en los grupos de debate de sus trabajos. Sin embargo, en segundo lugar, se podría inferir que estar informadas respecto al tema no fue suficiente para reconocer y desnaturalizar muchas de las prácticas que dan cuenta de la inequidad de género en sus trabajos. Por lo tanto, es posible concluir que a pesar de cierto reconocimiento y de manifestarse a favor de dichos reclamos, no todas las mujeres harían propio el discurso feminista –o no al menos de la misma manera o con el mismo grado de implicación- que aboga por la igualdad de condiciones para hombres y mujeres en el ámbito laboral. En línea con esto Fernández (2009) plantea que si bien la inserción de las mujeres en el mercado laboral crea condiciones materiales (salario) y políticas (individuos libres) para ellas, “sus procesos subjetivos, las marcas o cicatrices históricas de su situación de subordinación (...) otorgan a este proceso una complejidad que no

conviene simplificar en su análisis” (p. 64). Podría entenderse a esta desnaturalización de las prácticas de discriminación de género como un proceso que debe darse paulatinamente y aún requiere de tiempo de maduración. Para ello será necesario deconstruir el “imaginario social instituido” (Castoriadis, 1983, citado en Fernández, 1992, p. 16) que aún rigidiza los roles para hombres y mujeres en nuestra sociedad, en donde el Estado y otras instituciones deberían ocupar un rol principal.

Referencias

- Ábramo, Laís (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria. *Estudios Feministas*, 12(2): 224-235.
- Barrancos, Dora (2011). El mercado sexista. *Voces en el Fénix*, (6): 44-48.
- Balbo, Laura (1987). Time to Care. Politiche del tempo e diritti quotidiani. Milán: Franco Angeli.
- Balbo, Laura (1994). La doble presencia. En Borderías Mondejar, Cristina; Carrasco Bengoa, Cristina y Alemany, Carme (Comps.) Las mujeres y el trabajo (pp. 503-514). Madrid: Fuhem-Icaria.
- Bettio, Francesca (1988). The sexual division of labour: The Italian case, Oxford: Oxford University Press.
- Blackburn, Robert, Browne, Jude, Brooks, Bradley, y Jarman, Jennifer (2002). Explaining gender segregation. *The British journal of sociology*, 53(4): 513-536.
- Braun, Virginia y Clarke, Victoria (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2): 77-101.
- Burin, Mabel (1996). Género y psicoanálisis: subjetividades femeninas vulnerables. En Burin, Mabel y Dio, Emilse (Comps), Género, psicoálisis y subjetividad. Buenos Aires: Paidós.
- Burin, Mabel (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de psicología/The UB Journal of psychology*, 39(1): 75-86.
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales y PricewaterhouseCoopers (2019). Análisis de la brecha salarial de género en España. Identificando las causas para encontrar las soluciones. Recuperado de <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>.
- Dejours, Christophe (1998). El concepto de tecnología. En Dejours, Christophe, El Factor Humano (pp. 27-38). Buenos Aires: Lumen Humanitas.
- Domínguez Amorós, Marius, Muñiz, Leticia, y Rubilar Donoso, Gabriela (2019). El trabajo doméstico y de cuidados en las parejas de doble ingreso. Análisis Comparativo entre España, Argentina y Chile. Papers. *Revista de Sociología*, 104(2): 337-374.

- Federici, Silvia (2010). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficante de sueños.
- Fernández, Ana María (1992). Introducción. En Fernández, A.M. (Comp.), *Las Mujeres en la Imaginación Colectiva* (pp. 27-50). Buenos Aires: Paidós.
- Fernández, Ana María (1993). Madres en más, mujeres en menos: los mitos sociales de la maternidad y Hombres públicos-mujeres privadas. En *La Mujer de la Ilusión*. Buenos Aires: Paidós.
- Fernández, Ana María (2009). Lógicas de género: Territorios en disputa y Violencias, desigualaciones y género. En Fernández, Ana María, *Las lógicas sexuales: amor, política y violencia* (pp. 51 – 72). Buenos Aires: Nueva Visión.
- Fernández-Huerga, Eduardo (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273): 115- 150.
- Guzman, Virginia y Mauro, Amalia (2004). Trayectorias laborales masculinas y orden de género. En Todaro, Rosalba y Yañes, Sonia (Comps.), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago de Chile: Ediciones Centro de Estudios de la Mujer.
- Kleven, Henrik, Landais, Camille, y Søgaaard, Jakob Eghott (2019). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4): 181-209.
- Hakim, Catherine (1979) *Occupational Segregation: A study of the separation of men and women's work in Britain, the United States and other countries*, Research Paper 9, London: Department of Employment.
- Hakim, Catherine (1996). *Key issues in women's work: female heterogeneity and the polarisation of women's employment*. London: Athlone.
- Hartmann, Heidi (1976). Capitalism, patriarchy, and job segregation by sex. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 1(3, Parte 2): 137-169.
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill/ Interamericana Editores.
- Marentes, Maximiliano y Ortega, Julian (2018). Fusión y fisión familiar. Las mujeres en la reproducción social de la clase media alta argentina contemporánea. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 9(1): 210-235. doi: <http://dx.doi.org/10.21501/22161201.2360>.
- Messina, Giuseppe (2017). Trabajo, uso del tiempo y Estado de bienestar: desigualdades de género en la Argentina. *Laboratorio*, (27):11-32.

- Millenaar, Verónica (2017). Políticas de empleo con enfoque de género: formación laboral en oficios no tradicionales para mujeres. *Cadernos Pagu*, (51), e175114. doi: <https://doi.org/10.1590/18094449201700510014>.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y de la Seguridad Social de la Nación (2016). Documento de trabajo para el debate en el marco de la CTIO - Género. Buenos Aires: MTEySS.
- Moreno, Neus, Moncada, Salvador, Llorens, Clara y Carrasquer, Pilar (2010). Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos. *New Solutions*, 20(4): 23-41.
- Muñiz Terra, Leticia (2019). Aproximaciones a las desigualdades de género en Argentina: un estudio de la conciliación familia-trabajo en el sector petrolero. *Rev. Colomb. Soc.*, 42(1): 251-270.
- Napoli, María Laura y Koffsmon, Silvia (2015). La psicodinámica del trabajo. En: Filippi, Graciela; Ferrari, Liliana y Sicardi, Eduardo (Comps.). *Psicología y trabajo, una relación posible*. Tomo II (pp. 153-163).
- Parker, Richard y Aggleton, Peter (2003). *HIV/AIDS-related stigma and discrimination: a conceptual framework and an agenda for action*. New York: Population Council.
- Pateman, Carol (1988/1995). *El contrato sexual*. Ciudad de México: Athropos – UAM.
- Paz, Jorge (2019). La brecha salarial por género en Argentina: análisis acerca de la segmentación laboral. *Sociedade e Cultura*, 22(1): 157-178. doi: <https://doi.org/10.5216/sec.v22i1.57894>.
- Rodríguez Enríquez, Corina (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, 256, 30-44.
- Tajer, Debora (2009). Modos de subjetivación: modos de vivir, de enfermar y de morir. En *Heridos Corazones. Vulnerabilidad Coronaria en Varones y Mujeres* (pp. 47 – 68). Buenos Aires: Paidós.
- Torns, Teresa (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, (15): 53-73.
- Vasilachis de Gialdino, Irene (2007). La investigación cualitativa. En Vasilachis de Gialdino, Irene (Coord.), *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 23-64). Buenos Aires: Gedisa.

Notas periodísticas:

-) La Nación: “Diputados convirtió en ley la paridad de género y en 2019 el 50% de las candidaturas deberán ser para mujeres.” Publicada el 23 de noviembre de 2017. Recuperado de <http://www.lanacion.com.ar/2084886-diputados-convirtio-en-ley-la-paridad-de-genero-y-en-2019-el-50-de-las-candidaturas-deberan-ser-para-mujeres>.
-) La Nación: “Islandia, el primer país del mundo en exigir por ley la paridad de sueldos entre hombres y mujeres.” Publicada el 2 de enero de 2018. Recuperado de <http://www.lanacion.com.ar/2097264-islandia-paridad-de-genero-hombre-mujer-sueldo>.
-) Página 12: nota periodística: “Ni una Menos, El documento de las organizaciones que convocaron a la marcha contra el femicidio.” Publicada el 3 de junio del 2017. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/41947-ni-una-menos>.

Sobre los autores

LUCILA FLEGO es Licenciada en Psicología por la Universidad de Buenos Aires. Su investigación analiza las relaciones de género en el ámbito laboral. Correo Electrónico: flego.lucila@gmail.com

JULIÁN ORTEGA es Doctor en Psicología y Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo por la Universidad de Buenos Aires. Sus investigaciones se centran en el estudio de la diversidad sexual y sus condiciones de trabajo. Correo Electrónico: julianortega.ar@gmail.com

CUHSO

Fundada en 1984, la revista CUHSO es una de las publicaciones periódicas más antiguas en ciencias sociales y humanidades del sur de Chile. Con una periodicidad semestral, recibe todo el año trabajos inéditos de las distintas disciplinas de las ciencias sociales y las humanidades especializadas en el estudio y comprensión de la diversidad sociocultural, especialmente de las sociedades latinoamericanas y sus tensiones producto de la herencia colonial, la modernidad y la globalización. En este sentido, la revista valora tanto el rigor como la pluralidad teórica, epistemológica y metodológica de los trabajos.

EDITOR

Matthias Gloël

COORDINADORA EDITORIAL

Claudia Campos Letelier

CORRECTOR DE ESTILO Y DISEÑADOR

Ediciones Silsag

TRADUCTOR, CORRECTOR LENGUA INGLESA

Aurora Sambolin Santiago

SITIO WEB

cuhso.uct.cl

E-MAIL

cuhso@uct.cl

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional