

Los empleos no tienen género: desigualdad y discriminación de género en el mercado laboral. Análisis de casos en el marco de un proyecto de investigación.

Jobs have no gender: gender inequality and discrimination in the labor market. Analysis of cases within the framework of a research project.

Autor: Ligarribay, Victor Hugo¹

Citar: Ligarribay, V. H. (2022)

Los empleos no tienen género: desigualdad y discriminación de género en el mercado laboral. Análisis de casos en el marco de un proyecto de investigación.

Revista *Intersticios* 2, pp. 123-130.

Recibido: septiembre 2022

Aceptado: noviembre 2022

Reflexión sobre la práctica.

Resumen

En el presente ensayo nos proponemos abordar analíticamente la problemática de la discriminación y la estigmatización social desde la perspectiva del interaccionismo simbólico. Para esto, nos basaremos en el análisis de dos casos puntuales ocurridos en la ciudad de Salta, los cuales fueron analizados en el marco del proyecto de investigación N° 104/21: “El estigma como barrera para la inclusión social” de la Universidad Católica de Salta. Desde una metodología de abordaje cualitativa, que busca recuperar los discursos y los sentidos que las y los propios actores tienen sobre su realidad y los prejuicios que cotidianamente enfrentan, este trabajo intenta identificar los mecanismos que, apoyados en criterios ideológicos de discriminación, garantizan la reproducción de las desigualdades sociales presentes en el mercado de trabajo local.

Palabras Clave: Discriminación por género – Estigmatización – Interaccionismo simbólico Identidad social – Mercado de trabajo

Abstract

In this essay we propose to analytically address the issue of discrimination and social stigmatization from the perspective of symbolic interactionism. For this purpose, we will be based on the analysis of two specific cases that occurred in the city of

¹ Universidad Católica de Salta. Facultad de Artes y Ciencias.

Salta, which were investigated within the framework of research project No. 104/21: "Stigma as a barrier to social inclusion" of the Catholic University of Salta. From a qualitative approach methodology, which seeks to recover the discourses and meanings that the actors themselves have about their own reality and the prejudices they face on a daily, this work attempts to identify the mechanisms that, supported by ideological criteria of discrimination, guarantee the reproduction of the social inequalities present in the local labor market.

Keywords: Gender discrimination – Stigmatization - Symbolic interactionism – Social identity – Labor Market

Algunas precisiones conceptuales en torno a la discriminación y la desigualdad.

Los procesos de desigualdad social no siempre involucran fenómenos asociados de discriminación, sin embargo, no ocurre lo mismo a la inversa. La discriminación, y sobre todo en su forma más extrema: la estigmatización, siempre busca *naturalizar* procesos de inequidad social. Ahora bien, discriminación – en términos de Eugenio Zaffaroni – no es lo contrario a la igualdad, sino al derecho a *ser diferentes* (Binstock et al., 2013). A esta *denegación* de la identidad se refería justamente Erving Goffman cuando caracterizaba al estigma social como una herramienta de *inhabilitación moral* o de *mutilación del yo* (Goffman, 2009). Y es que, todo proceso de construcción de un *otro* está sustentado en estereotipos realizados a partir de juicios previos (pre-juicios), que tienen como objetivo la simplificación del entorno social “mediante la reducción interpretativa de determinados grupos, teniendo en cuenta unos pocos rasgos o características” (Binstock et al, 2013: 26). En un sentido puntual, el estigma es la negación de la historia, tanto individual como grupal.

Ahora bien, cuando un estereotipo social es en extremo despreciativo, peyorativo e infamante y, además, fija atributos profundamente desacreditantes para la identidad moral de un sujeto o grupo, se constituye en un estigma social (Goffman, 2009). Para el sociólogo canadiense Erving Goffman, uno de los pioneros en las investigaciones de los efectos sociales de la discriminación, el estigma construye una *identidad deteriorada*, es decir, un yo que se encuentra parcial o totalmente *inhabilitado* para su pleno reconocimiento moral y, por lo tanto, para el ejercicio pleno de sus potencialidades y posibilidades. En este sentido, es bastante ilustrativo el caso del grupo étnico lapón estudiado por el antropólogo social Harald Eidheim. Los lapones son los habitantes de una zona geográfica conocida como Laponia, ubicada en el extremo norte de Noruega, Suecia y Finlandia. El término lapón representa en sí mismo una

forma de estigmatización, ya que, este *exonimio*²¹ deriva de la palabra *lapp* que en noruego puede leerse como mendigo, inculto o incluso tonto. En la actualidad, los estados escandinavos han prohibido el uso de esta palabra para referirse a la comunidad Saami, manera mediante la cual se autodenominan y prefieren ser nombrados estos habitantes.

Para Eidheim, la *estigmatización étnica* que sufren los saamis por parte de la población noruega (no siempre mayoritaria, pero si dominante), lleva a que los miembros de esta comunidad deban desarrollar todo tipo de estrategias con el fin de tolerar o prevenir las diversas sanciones que la cultura dominante les impone. Dado que el estigma opera como un *inhabilitador moral*, los saamies se ven obligados a suprimir o encubrir características de su *identidad cultural* que son valoradas como negativas por la cultura noruega dominante, para poder acceder a las oportunidades y a los bienes que brinda una *ciudadanía plena*. Es por esto que el estigma social casi siempre se vivencia desde la *incertidumbre*, dado que el sujeto estigmatizado nunca sabe con certeza cuando un atributo desacreditable (latente) puede pasar a ser un atributo desacreditador (efectivo). Como sostiene el sociólogo francés François Dubet, rara vez el estigma es vivido desde una experiencia total, esto es: “cuando estigma y discriminación controlan la totalidad de la vida, la manera de ver el mundo y la subjetividad misma del sujeto” (Dubet, 2017: 31). En la mayoría de los casos a los que pudimos acercarnos en nuestro proyecto de indagación, el estigma es vivido como un *shock*, que genera en los sujetos sentimientos oscilantes entre la vergüenza, el desagrado por si mismos, la resignación, la ira y la obsesión. Frente al estigma, los actores desarrollan distintos tipos de estrategias de *protección del yo*, que se articulan a su vez con diferentes tipos de *carreras morales* constituidas y constitutivas de la vivencia subjetiva del estigma (Goffman, 2007).

El caso de una mujer que quería ser colectivera.

El estudio de los procesos de estigmatización resulta de gran interés para la teoría social en general y para la sociología de la cultura y las organizaciones en particular, debido a que muchas de las problemáticas de inequidad social que atraviesan nuestras instituciones básicas están profundamente imbricadas con situaciones de estereotipamiento y etiquetamiento social.

Cuando hablamos de los atributos culturales que una sociedad determinada adjudica a sus miembros en función de haber nacido hombre o mujer, con un sexo o con otro, nos estamos refiriendo a atributos de género. El género, en tanto construcción cultural, implica roles, pautas y valores diferenciados para cada sexo. La asociación entre género y sexo es de tipo cultural, no natural, pero, al *naturalizarse* esta asociación se establecen *discriminaciones de género* que consolidan y legitiman desigualdades entre el hombre y la mujer. Desigualdades que, insistimos, son de carácter cultural, por lo tanto, artificiales y arbitrarias: ideológicas.

²¹ Denominación con la que una comunidad de hablantes se refiere a un lugar que se encuentra fuera del ámbito de influencia de su propia lengua. Por el contrario, se conoce como endónimo a la forma con la que los habitantes del lugar referido se refieren al mismo en la lengua autóctona

En el caso de M, una de las historias de vida trabajadas en el proyecto de investigación, la discriminación de género fue percibida, desde un primer momento, como algo notorio y evidente. Tanto fue así, que los avatares vividos por esta mujer durante más de diez años en la ciudad de Salta para conseguir un empleo como conductora de colectivo, se hicieron eco en los principales medios provinciales y nacionales. M. había logrado en 2007 cumplimentar con todas las acreditaciones y habilitaciones necesarias para manejar un colectivo público urbano. Sin embargo, durante más de cinco años, ninguna de las siete empresas de colectivos de la ciudad había considerado contratarla como conductora. Esta situación obligó a M. a denunciar su caso y exigir la intervención de distintos organismos públicos (consejo deliberante de la ciudad, INADI, entre otros), frente a la ausencia de resultados, M, con la colaboración de la Fundación Entre Mujeres, decidió llevar adelante una acción de amparo colectivo por violación del derecho a la no discriminación por condición de género, y por violación al derecho de acceder igualitariamente a puestos de trabajo como choferes de transporte público.

En un primer momento, la Cámara de Apelaciones Civil y Comercial V de la ciudad de Salta hizo lugar a la denuncia y exigió a las empresas el cese de la discriminación, ordenando la contratación de un 30% de mujeres en el plantel de colectiveras y, la elaboración de una lista de postulantes mujeres en condiciones de manejar colectivos. Sin embargo, frente a las apelaciones de las empresas, el caso llegó hasta la Corte de Justicia provincial que, sin desconocer la existencia de prejuicios de género, revocó la medida por “no estar configurado el presupuesto para que siga adelante el pedido de la Cámara V de cese de discriminación” y, “porque la mera omisión de responder a las reiteradas solicitudes de trabajo de M. era insuficiente para tener por configurado un supuesto de discriminación porque las empresas no tenían ningún deber constitucional de responderle” (CSJN, Sentencia: 20/05/2014). Lejos de rendirse, M. elevó su caso a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que decidió a su vez revocar el fallo del máximo tribunal provincial, sosteniendo que no había valorado suficientemente la prueba de que no existían mujeres contratadas ni antes ni después de los reclamos iniciados por M.

Un marco jurídico garantista resulta fundamental para avanzar en la eliminación de las desigualdades y las discriminaciones, sin embargo, no es suficiente con una legislación progresista para terminar con los estigmas y los estereotipos. Como bien se pregunta la abogada Érika Bauger:

“¿Qué ocurre cuando las mujeres aspiran acceder a un trabajo que escapa de la órbita del cuidado y del hogar? Ocurre, como en este caso, la necesidad de poner en funcionamiento el sistema judicial para proteger el principio de igualdad y los derechos humanos. Derechos humanos que están reconocidos en el plano jurídico y formal pero no en la práctica socio cultural cotidiana donde subsisten estos estereotipos” (Bauger, 2020: 369)

Hoy, a julio del 2022, M. sigue sin ser chofer de colectivo y, si bien se encuentra contratada como inspectora por una empresa de transporte urbano de la ciudad, no ejerce las funciones de colectivera para las cuales ha demostrado idoneidad y capacidad. Las empresas se han valido

de la edad actual de M para evitar que se cumpla su deseo de ser colectivera, sin importar que sus reclamos lleven más de diez años de lucha detrás. No obstante, y según las palabras de la misma M, el fallo ha sido fundamental para que hoy existan más de 40 mujeres colectiveras en la ciudad de Salta. Mujeres que aún siguen siendo moralmente sancionadas y reprobadas en el ejercicio de su rol laboral, por el sólo hecho de ser mujeres y, sin ningún argumento distinto al de los prejuicios de género que comentaremos a continuación (Télam, 24/09/20).

Algunas de las mujeres que gracias a estas luchas colectivas pudieron efectivamente emplearse luego como colectiveras se sentían, en general, bastante a gusto en sus trabajos, pero no dejaban de admitir que existían momentos de “tensión” muy fuertes con colegas o usuarios, y que, si bien no eran muy frecuentes, si las dejaban muchas veces “descolocadas” o desconcertadas”. Los estereotipos que asocian al trabajo del colectivo con un trabajo rudo y de fuerza, desconocen las variadas tecnologías modernas que facilitan y mecanizan todo tipo de esfuerzo físico en la conducción. Pero, por otro lado, los estereotipos de género, ejercen una violencia *simbólica* tan fuerte sobre los roles de cada sexo, que se naturaliza la idea de que las mujeres no son *aptas* para realizar tareas que involucran la fuerza física. En este caso, la cultura dominante, que es *machista*, confiere socialmente al hombre capacidades diferentes a la mujer, *legitimando* y *validando* en la práctica jerarquizaciones y desigualdades en los accesos a los bienes sociales y culturales valorados por la sociedad (Barth, 1976).

En tanto colectivo crítico y organizado, las organizaciones que denuncian y acompañan este tipo de causas *visibilizan* las injusticias que les impone la cultura dominante. Esto, que Pierre Bourdieu llamó *violencia simbólica*, no es otra cosa que la imposición de códigos culturales desde una postura etnocéntrica que avasalla la posibilidad del derecho a la diferencia (Gutiérrez, 2012). Incluso cuando estadísticamente las mujeres son en nuestro país mayoría, son consideradas por la cultura dominante como una *minoría* que debe aceptar los códigos culturales impuestos por el *machismo*. Al visibilizar los estrechos límites del grupo étnico dominante, el colectivo de mujeres se comporta como una *contracultura* efectiva, capaz de *subvertir* el orden *naturalizado* de las posiciones y las jerarquías sociales.

El caso de un hombre que quería ser profesor de nivel inicial.

Las mujeres no son las únicas víctimas de la cultura hegemónica machista. Otra de las historias de vida analizadas en el proyecto fue la de P, quién cuenta también con una serie de vulneraciones y prejuicios hacia su identidad y hacia sus elecciones respecto a la profesión que decidió llevar adelante: profesor de nivel inicial. Así como en la sociedad salteña existen ciertos roles y tareas que son consideradas como *inapropiadas* para las mujeres, también esta misma sociedad, señala cuales son los empleos y ocupaciones que deben seguir los hombres. Si el trabajo de chofer de colectivo se asocia a una tarea ruda y de fuerza física, la profesión de docente en el nivel inicial suele estar vinculada, en el imaginario colectivo, a la ternura y a la sensibilidad. Como ya dijimos anteriormente, estos supuestos son construcciones culturales,

que no se corroboran en el ejercicio real de estas profesiones, de la misma manera que tampoco se corroboran las características y capacidades “naturales” que la cultura suele adjudicar a cada sexo. No obstante, los prejuicios y los estereotipos existen y, por lo tanto, otorgan *sentido* y articulan prácticas y valoraciones reales entre los actores sociales.

El caso de P representa la otra cara de la moneda. Si bien su lucha no tuvo la repercusión alcanzada por el caso de la mujer colectivera, P, al igual que M, tenía el deseo de ejercer un rol social *cuestionado* para una persona de su sexo. P relata como algunas instituciones, le habían impuesto, por el sólo hecho de ser hombre, una serie de trabas e impedimentos para el cursado regular de su carrera. P tuvo que lidiar con una serie de obstáculos para realizar su carrera, obstáculos que tenían como fin encubrir prejuicios vinculados al hecho de que nunca un hombre había ejercido esta profesión en la provincia (El Tribuno, 07/04/2020). Trabas para la realización de sus prácticas docentes; intentos por desmotivar su elección y su continuidad; suspicacias por parte de sus colegas de trabajo; hasta incluso algunas resistencias por parte de los padres y las madres respecto a la idoneidad de un varón a cargo de una sala de nivel inicial; estos fueron algunos de los prejuicios que tuvo que sortear P. a lo largo de su formación y su trayectoria profesional (Aprendijuegos Di Summa: 25/04/18).

Finalmente, y luego de un par de meses de recibido, en abril de 2018, P. logró incorporarse como docente de sala de 4 años en un jardín de infantes del sur de la ciudad. La visión y la decisión de la directora de la institución resultaron fundamentales, ya que ella se encargó de generar los consensos necesarios entre el grupo de padres y maestras que permitieron el ingreso y la inclusión de P. El objetivo de la incorporación no sólo se debe, según la directora, a su capacidad y su idoneidad en el cargo, sino también a la intención explícita de “buscar consensos y el apoyo de los padres (...) teniendo en cuenta que hay ciertos prejuicios que quería derribar”. Sin duda, se trataba de una estrategia pedagógica de enseñar valores de inclusión y respeto a las diferencias mediante el ejemplo.

Las víctimas de la estigmatización de la cultura machista no son sólo las mujeres, ya que, al definir pautas y criterios de demarcación entre los roles y los sexos, los valores dominantes se imponen también al conjunto de la sociedad. En este caso, la *desmitificación* ocurre cuando se cuestiona la equiparación entre el rol del enseñante de nivel inicial con, y fundamentalmente, el rol de una madre. Por lo tanto, cuando un hombre da sobradas muestras de que también él puede ejercer de maestro inicial, pone en riesgo toda la construcción cultural dominante, al desarticular con su práctica cotidiana los *mitos* y prejuicios sobre los cuales está montado todo el andamiaje normativo y valorativo. Prejuicios que no sólo están vinculados a cuestiones de género, como si se trataran de problemáticas aisladas y *sui generis*, sino que y, sobre todo, se han institucionalizado como fundamentos mismos de la estructura organizativa y administrativa, así como de la distribución inicua de los roles y los status sociales.

Algunas conclusiones.

Los casos señalados representan sólo algunas de las vulneraciones y exclusiones presentes en nuestra sociedad, la mayoría de ellas ilegales, ya que existe, por lo menos en el caso de la discriminación de género, un copioso marco legal que debería legislar y proteger a los ciudadanos y a las ciudadanas frente a este tipo de etiquetamiento y avasallamiento. No obstante, y siguiendo al célebre sociólogo Emile Durkheim, la anomia en una sociedad no se explica necesariamente por la falta de criterios y ordenamientos normativos, sino, sobre todo, por la ausencia de un consenso social respaldatorio de estos marcos jurídicos ya existentes. En otras palabras: la ley no basta. La educación, y aquí radica la importancia de los aportes que la sociología de la cultura puede ofrecer, debe estar orientada hacia la construcción de una sociedad más justa. Y para que este proyecto, que no es sólo educativo sino social, se pueda llevar adelante, deben articularse acuerdos mínimos de solidaridad y respeto por las diferencias. El papel de la escuela en este aspecto es fundamental, ya que sólo ella puede generar las herramientas necesarias para conducir un *pacto social* de tal envergadura. Incluso cuando denostada, debilitada, y porque no ella también estigmatizada, la educación formal debe y tiene que ser capaz de dar este primer puntapié.

Por último, y como sostiene Verena Stolcke, “en las sociedades de clases tienden a legitimarse y a consolidarse las desigualdades sociales conceptualizándolas como si estuvieran basadas en diferencias naturales inmutables” (Stolcke, 2000: 27). Esto es así porque la *naturalización* de las diferencias sociales existentes opera como un subterfugio ideológico que tiene como fin reconciliar la ilusión liberal de la igualdad y la libertad entre todos los hombres, con la cruda realidad social desigual de nuestras sociedades modernas. En este sentido las diferencias que la cultura dominante asigna a los sexos se encuentran profundamente entrelazada con las desigualdades que atribuye a otros factores de diferenciación supuestamente “naturales” como la raza y la clase social. La teoría de género, ha dado un importante paso en este sentido, ya que no se trata para ella de que las mujeres y los hombres sean iguales, sino que, al criticar los esencialismos biológicos, esta teoría se compromete con la superación del esquema biologicista de las relaciones de género, y de toda desigualdad social (Stolcke, 2000: 31).

Bibliografía.

Aprendijuegos Di Summa (25/04/2018): *El primer maestro Jardinero de Salta...* Facebook. Recuperado de: https://www.facebook.com/100063605139557/videos/el-primer-maestro-jardinero-de-salta-pablo-vidaurre-es-docente-de-nivel-inicial/393731481102886/?_rdr

BARTH, Fredrik, Coomp. (1976): *Los grupos étnicos y sus fronteras*. FCE, México.

BAUGER, Érika, S (2020): *El amparo colectivo para garantizar el derecho de igualdad laboral y no discriminación en razón del género*. Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Nacional de La Plata. UNLP. Año 17/Nº 50-2020. Anual.

BINSTOCK, E; VOGEL, A; GALIGNIANA, P y NAVEIRO, O (2013): *La discriminación*. Una forma de violación a los derechos humanos. Patria Grande, Bs. As.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN (20/05/2014): *S., M. G. y. o. c/ Tadelva SRL y otros s/ Amparo*. Sentencia en: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires--tadelva-srl-otros-amparo-fa14976623-2014-05-20/123456789-326-6794-1ots-eupmocsollaf>

DÍAZ, Daniel (07/04/2020) *P, un maestro jardinero que incursiona en un sector de la docencia tradicionalmente femenino*. Diario *El Tribuno*. Recuperado de: <https://www.tribuno.com/salta/nota/2020-4-7-10-11-0-pablo-un-maestro-jardinero-que-incursiona-en-un-sector-la-docencia-tradicionalmente-femenino>

DUBET, Francois (2017): *Lo que nos une*. Como vivir juntos a partir de un reconocimiento positivo de la diferencia. Siglo XXI, Bs. As.

GOFFMAN, Erving (2009): *Estigma*. La identidad deteriorada. Amorrortu, Bs. As.

GOFFMAN, Erving (2007): *Internados*. Ensayo sobre la situación social de los enfermos mentales. Amorrortu, Bs. As.

GOFFMAN, Erving (2017): *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Amorrortu, Bs As.

GUTIERREZ, Alicia (2012) *Las prácticas sociales*. Una introducción a Pierre Bourdieu. (Poliedros) Eduvim, Bs. As.

STOLCKE, Verena (2000): *Es el sexo para la el género lo que la raza para la etnicidad... y la naturaleza para la sociedad?* En revista Política y Cultura. Universidad Autónoma Metropolitana – Xochimilco, México. Núm. 14.

TÉLAM Digital (24/09/20) *Mirtha Sisnero: la mujer que ganó su puesto de colectivera en la Justicia, pero que aún no maneja*. Diario digital *Télam*. Recuperado de: <https://www.telam.com.ar/notas/202009/517941-mujer-chofer-salta-colectivera.html>

