



LA DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO: SEGMENTACIÓN DE LOS MERCADOS, CATEGORIZACIÓN Y ESTEREOTIPOS FEMENINOS Y REQUERIMIENTOS DE LA DEMANDA LABORAL

Ruth Sautu

ruth.sautu@gmail.com

Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-4368-9889>

Resumen

El objetivo de este artículo es analizar la discriminación hacia las mujeres en el mercado de trabajo, si se las compara con sus pares del sexo masculino. La discriminación laboral tiene lugar en distintos momentos y adquiere formas explícitas e implícitas. Las primeras ocurren en el momento del acceso a distintos puestos de trabajo, en la remuneración y en la promoción ocupacional. Entre las formas implícitas se encuentra la categorización femenina-masculina de los puestos de trabajo y el desplazamiento diferencial en periodos de cambio y restructuración tecnológica. Todos los tipos de discriminación son la consecuencia de procesos de prejuicio antecedentes que existen en la sociedad, etiquetamiento y estereotipificación que se enraízan en pautas culturales que sostienen las relaciones sociales de poder en el mercado de trabajo.

Palabras clave: discriminación laboral, estereotipos, mercados múltiples, segmentación, trabajo informal

DISCRIMINAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: SEGMENTAÇÃO DO MERCADO, CATEGORIZAÇÃO E ESTEREÓTIPOS DAS MULHERES E REQUISITOS DA PROCURA DE MÃO-DE-OBRA

Resumo

O objetivo deste artigo é analisar a discriminação das mulheres no mercado de trabalho, quando comparadas com os seus homólogos masculinos. A discriminação laboral ocorre em diferentes momentos e assume formas explícitas e implícitas. As primeiras ocorrem no momento do acesso aos diferentes postos de trabalho, à remuneração e à promoção profissional. Entre as formas implícitas está a categorização feminino-masculina dos empregos e a deslocação diferencial em períodos de mudança e reestruturação tecnológica. Todos os tipos de discriminação são consequência de processos anteriores de preconceito, rotulagem e estereótipos que estão enraizados em padrões culturais que sustentam as relações sociais de poder no mercado de trabalho.

Palavras-chave: discriminação laboral, estereótipos, mercados múltiplos, segmentação, trabalho informal

DISCRIMINATION AGAINST WOMEN IN THE LABOUR MARKET: MARKET SEGMENTATION, CATEGORIZATION AND STEREOTYPING OF WOMEN AND LABOUR DEMAND REQUIREMENTS

Abstract

The goal of this paper is to analyze the discrimination of women in the labor market, when compared to their male counterparts. Labor discrimination takes place at different times and takes explicit and implicit forms. The first ones occur at the time of access to different jobs, remuneration and occupational promotion. Among the implicit forms is the feminine-masculine categorization of jobs and differential displacement in periods of change and technological restructuring. All types of discrimination are the consequence of previous processes of prejudice, labeling and stereotyping that are rooted in cultural patterns that sustain the social relations of power in the labor market.

Keywords: labor discrimination, stereotypes, multiple markets, segmentation, informal work

Recibido: 2 de marzo de 2024.

Aceptado: 27 de junio de 2024.

Introducción

En el marco del desarrollo económico-tecnológico de un país o región y de su sistema político y en su estructura y organización económica se define el menú de posibilidades y condiciones de demanda de trabajo y de remuneración. Por su parte, la clase social y composición del hogar y las características demográficas, sociales y psicosociales y culturales de sus miembros determinarán la disposición y necesidad de participar en actividades económicas, En tiempo y lugar ese ámbito de relaciones sociales constituye lo que se denomina en economía la demanda y la oferta en el mercado de trabajo.

En un mismo espacio territorial existen varios mercados de trabajo dependiendo de las actividades económicas, su estructura productiva y de las organizaciones/entidades que demandan mano de obra. Esos mercados también se caracterizan por la disponibilidad y disposición de su población de participar en ellos económicamente. En este contexto, este artículo es un intento de recapitular en qué consiste la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo, sus probabilidades de acceso y promoción, las condiciones de trabajo y las remuneraciones cuando se comparan con sus pares del sexo masculino.

En la bibliografía existen evidencias sobre la discriminación de las mujeres en los mercados laborales de países desarrollados y en desarrollo, incluyendo Argentina. El contexto en que esos comportamientos tienen lugar podría sintetizarse de la siguiente manera. Primero, la proporción de mujeres en la población económicamente activa es menor que la de varones, lo cual se explica porque las tasas específicas de actividad por edad son mayores entre ellos que entre las mujeres¹. Segundo, entre las mujeres es mayor la proporción que trabaja part-time, y mayor la probabilidad de interrupción del trabajo remunerado y subsecuente retorno a la actividad. Tercero, las mujeres tienden a concentrarse en actividades del sector terciario: empleo público y educación, comercio y finanzas y servicios personales. Cuarto, en periodos de crisis, a igual edad, la desocupación femenina generalmente es mayor. Y quinto, la incorporación de tecnologías que ahorran mano de obra explica la creciente demanda de calificaciones técnicas lo cual afecta negativamente más al empleo femenino que al masculino.

La segregación ocupacional según sexo es un denominador común de los mercados de trabajo en países industrializados y también en desarrollo que ha persistido a través de las décadas y las fronteras internacionales. Aunque se ha avanzado durante el presente siglo, aún persiste mayor concentración de las mujeres en actividades y puestos de trabajo feminizados, así como en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación, lo que significa que son puestos de trabajo peor remunerados y más inestables. Dado que la distribución sectorial de empleo es un indicador-proxy de la demanda laboral efectivizada, ¿existe una preferencia sistemática de varones, aun cuando sean iguales los atributos y formación de las mujeres que se ofertan? ¿la discriminación de las mujeres, como la de otros grupos étnicos o inmigratorios se explica por las características de los oferentes o por los criterios y requerimientos de las empresas y otras entidades demandantes de mano de obra?

El enfoque teórico general que subyace al presente análisis es que la discriminación laboral implica como en cualquier otro proceso de desigualdad social, segmentación y estigmatización, relaciones sociales asimétricas de poder enraizadas en las relaciones de clase social, diferencias étnicas o de género. Esto significa que cualquiera sea la población destinataria (grupos étnicos, mujeres, o inmigrantes, personas con capacidades diferentes, u orientación sexual) sus causas y consecuencias son siempre sociales que se desarrollan en el tiempo y el espacio movilizadas, hechas posibles de ocurrir, principalmente en las relaciones asimétricas de clase social, que son relaciones de poder (Funes y Ansaldi, 2014) plasmados y legitimados en los discursos y

¹ Datos del Tercer Trimestre 2021. Conglomerados urbanos. La tasa de actividad de varones era 68.8% y la de empleo es 64%, del total de la población de 14 y más años. La tasa de empleo de varones de 30 a 64 años era 86.7 %. Respectivamente las tasas femeninas de actividad eran 48.6 % y de empleo 44.2 %. La tasa de empleo de mujeres de 30-64 era de 63.1 %. INDEC (2022) 8 M: Día Internacional de la Mujer.

sistemas clasificatorios derogatorios de grupos minoritarios, lo cual se encuentran en las raíces profundas del racismo² (Fernando, 2017).

Las perspectivas teóricas que articulan las cinco secciones de este artículo se abordan en los niveles de análisis micro, meso y macro-social y la distinción entre los campos disciplinarios de la economía y de la sociología y psicología social cultural. Cada una de ellas aporta su granito de arena a la comprensión del cómo, porqué y dónde tiene lugar la discriminación laboral hacia las mujeres, y otros grupos minoritarios (no son minoritarios por su número sino por su escaso poder).

En las dos primeras secciones se discute la conformación de los mercados laborales, su segmentación y cómo afecta la demanda de mano de obra femenina. La existencia de mercados múltiples de trabajo y la segmentación laboral constituyen el campo propicio a la discriminación que puede adquirir formas abiertas o formas sutiles no explícitas. En la tercera sección, se analiza la discriminación como consecuencia de un proceso antecedente de prejuicio y estereotipificación. Ambos son procesos sociales-culturales en los cuales se enraízan pautas culturales que legitiman y sostienen la discriminación. En la cuarta sección se analizan las explicaciones económicas y sociales de la discriminación. El artículo cierra con un intento de sintetizar el porqué de la perdurabilidad de la discriminación laboral; en la interacción entre las personas que desean/deben trabajar y las organizaciones y entidades que ofrecen empleo se establecen relaciones sociales de poder, las cuales son parte constitutiva de los procesos macro-sociales históricos de reproducción y cambio económico-tecnológico, sociales y culturales. Si bien los comportamientos se explican en buena medida por factores y circunstancias micro-sociales, individuales y del hogar, ellos también están afectados por su inserción en un mercado laboral específico en el cual operan organizaciones/empresas que son las que demandan y establecen los criterios de admisibilidad de la mano de obra. Ni las personas, ni las organizaciones/entidades o empresas actúan en el vacío; ellas son parte y están afectadas por las condiciones y características del contexto macro-social histórico. Las relaciones sociales no son determinísticas, son probabilísticas, de allí que en nuestros análisis describamos y tratemos de interpretar tendencias centrándonos en aquellas que los datos insinúan tienen mayor probabilidad de ocurrir.

La conformación del mercado de trabajo

Empresas, organizaciones y entidades de diverso tipo y tamaño, incluyendo las unipersonales, establecen las condiciones de sus requerimientos de mano de obra teniendo en cuenta la disponibilidad y disposición de las personas a incorporarse a actividades económicas en tiempo y lugar. En el seno y circunstancias de sus hogares son las personas quienes por diversas necesidades y razones responden o no a esos requerimientos. La conformación del mercado de trabajo por lo tanto está constituida por la intersección entre el agregado de requerimientos de las empresas/entidades individuales y el agregado de las disponibilidades y disposiciones de la oferta laboral.

En la economía capitalista, los mercados de bienes, servicios, tecnologías o trabajo son ámbitos institucionales, no necesariamente ocupan un lugar físico, en los cuales tienen lugar

² Si bien los participantes de movimientos racistas pueden sufrir patologías psicológicas, las causas profundas de sus comportamientos tienen un origen y consecuencias sociales (D'Andrea & Daniels, 1999); es decir ellos son emergentes de un segmento racista de la sociedad.

relaciones sociales de poder, reguladas por sus propias normas, e insertas en una web de significados y esquemas cognitivos. Los mercados laborales son instituciones *sui generis* que no obstante comparten varios rasgos con los otros tipos de mercado; ellos están constituidos por redes de relaciones y negociación de intereses económicos; algunas de las cuales no forman parte de las negociaciones de cámaras patronales y sindicatos. Un ejemplo es el del mercado de trabajo informal y aquel en el cual operan los micro-empresarios.

Los mercados laborales son múltiples, como son múltiples los requerimientos de su demanda y de la oferta de trabajo. A nivel macro-social, su conformación específica depende del tipo de actividades que se desarrollan, de su tecnología y organización y de la magnitud de la inversión de capital, en su intersección con las condiciones histórico-espaciales que afectan la disponibilidad y disposición de distintos tipos de personas a participar laboralmente. A nivel de las empresas, la demanda de distintas capacidades y especialización de las ocupaciones depende de su tamaño, de su combinación tecnológico-organizacional y de la relación de costos tecnología-mano de obra, lo cual asimismo establece el rango posible de remuneraciones y beneficios de su mano de obra.

En el nivel macro-social las estadísticas muestran el agregado de las distribuciones de mano de obra e inversión de capital y sus respectivas participaciones en los ingresos. La mayor inversión en tecnología e incrementos en la productividad tienden a reducir la participación del empleo y la demanda selectiva de algunas ocupaciones. Las políticas públicas y los sindicatos en sus convenios definen y jerarquizan diferencialmente ocupaciones, lo cual incide en los respectivos niveles de remuneración y beneficios. Este es el contexto en el cual se ubica selectivamente la mano de obra femenina y masculina, los inmigrantes y los grupos étnicos.

La discriminación laboral tiene lugar en distintos momentos y adquiere formas explícitas e implícitas. Las primeras ocurren en el momento del acceso a distintos puestos de trabajo, en la remuneración y beneficios diferenciales y durante los procesos de promoción ocupacional. Entre las formas implícitas y sutiles de discriminación se encuentra en primer lugar la categorización femenina-masculina de los puestos de trabajo y de los atributos y habilidades para el desempeño ocupacional. Otra forma sutil de discriminación ocurre cuando en momentos de cambio organizacional y reestructuración tecnológica la probabilidad de reinserción femenina es menor que la masculina. También existe discriminación cuando se evalúan la formación educativa y experiencias y se asigna calificaciones negativas a las capacidades femeninas de desempeño profesional, técnico, operativo o sin calificación.

En el análisis de la conformación de los mercados y la ubicación selectiva de la mano de obra es útil distinguir entre tareas realizadas y capacidades (*skills*) de la mano de obra empleada, lo cual incide en cómo se definen los requerimientos de la demanda de trabajo. *La tarea es una unidad de trabajo que produce un resultado (output); la capacidad es el stock de conocimientos y habilidades de un trabajador para realizar varias tareas* (Autor, 2013). La demanda selectiva es de capacidades para la realización de tareas, teniendo en cuenta su potencial aporte al incremento de la productividad y reducción de sus costos. La incorporación de nuevas tecnologías modifica esta ecuación y por lo tanto la demanda selectiva de mano de obra. Por ejemplo, durante la etapa de producción en masa de bienes de consumo, la fabricación de cada producto involucraba varias tareas, muchas de las cuales podían ser realizadas por mujeres. Las industrias textil y de zapatos de Argentina empleaban muchas mujeres. La producción requería la ejecución de distintas tareas, que con frecuencia se llevaban a cabo en varios establecimientos; las nuevas tecnologías han reemplazado esa mano de obra con la fabricación

integrada de manera continua (Lobato, 1995; Aldonate, 2015). Otro ejemplo posible son las computadoras que han desplazado mano de obra al integrar tareas administrativas. Estos procesos han implicado cambios en la demanda de capacidades y especialidades de la mano de obra, y sus remuneraciones.

La distinción entre tareas realizadas y capacidades y stock de conocimiento es importante porque la discriminación de todo tipo puede filtrarse cuando en la especificación de los requerimientos de la demanda se definen atributos y habilidades que el consenso de sentido común lleva implícitamente a asociarlas con capacidades masculinas o femeninas. Como rezago de las tecnologías antiguas de producción muchas tareas continúan siendo definidas como masculinas, cuando en realidad podrían ser ejecutadas por ambos sexos. Hace 80 años un balancín en una fábrica de camas de bronce difícilmente podía ser manejado por una mujer. Esos balancines ya no se usan en la industria argentina; sin embargo, se sigue asociando lo mecánico con obreros varones. En estos casos es dable preguntarse ¿qué tienen de masculino la conducción de medios de transporte, incluyendo los subterráneos, trenes, y aviones? ¿Qué atributos físico-psicológicos requiere el CNC (Control Numérico por Computadora) que hace que sea categorizado como masculino?³

El efecto de arrastre consiste en reproducir ideas y conceptualizaciones aun cuando las condiciones estructurales objetivas han cambiado. En el decurso del tiempo, empresas (y en general todas las entidades que emplean mano de obra) y actividades se transforman, así como cambia también selectivamente la oferta laboral; algunos conjuntos humanos se retiran y otros se incorporan, como los inmigrantes y las mujeres. En la demanda y oferta se combinan ocupaciones en las que se desempeñan tareas manuales y de rutina, tareas manuales que implican capacidades y especialidades no rutinarias, tareas administrativas rutinarias y no rutinarias, y tareas especializadas profesionales y de gerenciamiento; actualmente es relevante incluir la categoría de tareas que pueden ser realizadas *off-shore* a menor costo.

La tecnología, y nuevos esquemas organizacionales, inducen cambios en los contenidos de las tareas que se desempeñan en la producción de bienes y servicios y en su comercialización, dependiendo de la composición del trabajo a nivel de las firmas y en el agregado de la actividad. Los efectos de las tecnologías dependen de los tipos de mano de obra predominante y de la envergadura del cambio que inducen las nuevas tecnologías. El efecto de arrastre aparece en la definición de atributos y habilidades demandadas por las nuevas tecnologías por lo cual este es un espacio propicio para la discriminación de las mujeres, particularmente cuando los nuevos puestos de trabajo implican mejores retribuciones. Aquí cabría preguntarse ¿por qué algunas empresas, cuando debido al tipo de tarea a realizar deben necesariamente pagar mayores salarios, en estos casos prefieren contratar varones? Y si contratan mujeres, a igual formación

³ Mecanizados Inter 2000.SLU (Octubre 2019, actualizado febrero 2021) El mecanizado CNC puede entenderse como el procedimiento industrial a través del cual se fabrican piezas con la ayuda de computadoras que controlan las máquinas que producen esas piezas. Esto es posible gracias al Control Numérico por Computadora, siglas de CNC que da nombre a esta tecnología de mecanizado.

Gracias al Control Numérico por Computadora ha sido posible la automatización del proceso de fabricación de piezas sin que sea necesaria la intervención humana. Para ello tan solo hay que introducir un conjunto de instrucciones para que el sistema de mecanizado CNC fabrique las piezas según las necesidades de la industria. El mecanizado CNC se aplica a una gran cantidad de operaciones diferentes, tanto en la elaboración, el montaje o el trabajo sobre metales u hojas metálicas. Su uso más habitual es en procesos de fresado, torneado o taladrado e incluso permite configurar operaciones de mecanizado a un ritmo vertiginoso. Esto hace posible la fabricación a granel que resulta mucho más económica a la vez que precisa, algo fundamental para la industria del automóvil.

y experiencia, les pagan un salario inferior al masculino ¿Que las lleva a pensar que el rendimiento femenino será menor?

En la evaluación del rendimiento claramente operan los preconceptos sedimentados a lo largo del tiempo de que las mujeres trabajadoras rinden menos en sus tareas que los varones. Una investigación llevada a cabo en Chile, basada en una encuesta a 203 empresas y en 17 entrevistas en profundidad, concluyó que *la opinión favorable o desfavorable del empresariado respecto al desempeño de mujeres y hombres obedece fundamentalmente a una definición previa de las características de las distintas ocupaciones, lo cual tiene poco que ver con los elementos técnicos u organizativos de las ocupaciones, y sí con el carácter masculino o femenino socialmente atribuido a ellas* (Todaro, Godoy & Abramo, 2002). Que las mujeres rinden menos es un estereotipo largamente sedimentado en nuestra cultura; implícita o explícitamente sirve para justificar menores salarios femeninos.

Las crisis y la transformación tecnológica-organizacional de las empresas puede traducirse en mayor desocupación y/o incremento de las ocupaciones informales. Puede ser también que el desplazamiento de ocupaciones, que involucran diversas capacidades, de lugar a su reubicación en nuevas especializaciones y capacidades a nivel de las firmas o intersectorialmente. Las consecuencias de por ejemplo la automatización en una firma o actividad pueden ser contrabalanceado por la creación de nuevas tareas que demandan esas capacidades dentro de la propia firma o actividad (Acemoglu y Restrepo, 2019). En estos casos en alta probabilidad existe un efecto de arrastre que beneficia a los varones; las tareas y capacidades nuevas desplazaron varones, quienes aun cuando sus habilidades no son ya requeridas tienen mayor probabilidad de ser reasignados a otras tareas en la misma empresa o usar sus antecedentes para acceder a nuevos empleos.

Los antecedentes siempre pesan, pero más en los periodos de transformación económico-tecnológica; se trata de la interacción simétrica acumulativa entre formación-conocimientos y requerimientos de las tareas a desempeñar. Las mujeres están sub-representadas en aquellas especialidades educativas en las cuales tienen menos probabilidades de conseguir empleo. Es resultado del síndrome de la auto-concepción: hay que considerarse muy bonita para presentarse a un concurso de belleza. La motivación en la elección de especialidades educativas está en buena medida influenciada por el mensaje permanente del mercado laboral ¡Mujeres abstenerse!

Las entrevistas y datos estadísticos de un estudio realizado en instituciones educativas de formación técnica latinoamericanas señalan que la inserción vocacional y laboral femenina se da en función de las pautas culturales, hábitos y condicionamiento vigentes que las inducen a la auto-exclusión. Los *estereotipos, fundados en el sexo, tienden a naturalizar lo social e histórico, asimilando lo biológico a lo cultural y a quedar internalizados como desigual valoración de las competencias femeninas y masculinas, condicionando la elección y los lugares "reservados" a la mujer en lo laboral y profesional* (OIT-CINTEFOR, 1992). Es difícil medir el efecto de la auto-exclusión sobre la orientación de la oferta laboral femenina, particularmente en su orientación en la formación para el trabajo. En América Latina, *los estudios técnicos secundarios posibilitan mayores probabilidades de empleabilidad y mejores salarios que aquellos que egresan de la educación formal secundaria y no continúan estudios posteriores. De igual manera, los estudios técnicos terciarios (que son más cortos y, por tanto, menos costosos que los universitarios) también permiten una tasa de retorno favorable en promedio a quienes optan por esta alternativa formativa*. Sin embargo, las mujeres, en su gran

mayoría se inclinan (o son orientadas) a realizar estudios en áreas socialmente menos valoradas; y cuando eligen la formación técnica el mercado laboral les ofrece más bajos incentivos y retribución económica (Sepúlveda, 2017).

La distribución de la inserción laboral según niveles de educación formal por sexo es un resumen del mercado de trabajo que merece ser observado. En Argentina, mientras el 70,1 % de las mujeres en 2018 habían completado el nivel secundario o superior, solo el 57,3 % de los varones se ubicaba en ese nivel. Sin embargo, cuando se tiene en cuenta la categorización ocupacional en profesional, técnica, operativa y sin calificación y se cruza el nivel educativo por la calificación de la ocupación desempeñada se observa que *el 72,4% de los varones que tienen hasta primario incompleto realizan tareas que requieren calificación operativa, mientras que el 62,8% de las mujeres con idénticos niveles educativos realizan tareas que no requieren calificación, con las consecuentes diferencias salariales— ya que, a mayor calificación de la tarea realizada mejor es el salario percibido. Si se observa con detenimiento, lo mismo ocurre en los niveles educativos secundarios completos y estudios superiores completos. En el cuadro también es interesante observar que el 22,1% de mujeres que finalizaron sus estudios superiores se inserta en puestos que requieren calificación operativa, es decir que se encuentran subcalificadas o sobreeducadas. Esto mismo ocurre con el 27,4% de los varones* (ECETSS 2018: pp.20/21).

El apotegma *la única verdad es la realidad* es un cable a tierra que incide sobre los comportamientos individuales femeninos que aparecen en el nivel agregado como verdades empíricas. En los periodos de crisis y transformación económico-tecnológica, entre las mujeres el efecto de desplazamiento es más intenso que el de reubicación, el resultado neto es la reducción de su participación en la producción y en la distribución del ingreso. Esos mismos efectos, que también afectan a la mano de obra masculina, se observan en el nivel macro-social, compensados o no por el crecimiento del empleo en otras actividades, por ejemplo, los servicios.

En países industriales *el crecimiento más lento del empleo en las últimas tres décadas se explica por la aceleración del efecto de desplazamiento especialmente en la industria manufacturera, un más débil efecto de re-instalación (reinstatement), y un crecimiento más lento de la productividad comparado con décadas previa* (Acemoglu & Restrepo, 2019). En países en desarrollo como Argentina el efecto de desplazamiento de ocupaciones derivado de la desaparición de tareas más difícilmente es compensado por la creación de nuevas actividades, con efecto positivo en la productividad. Como dijimos, el efecto de re-instalación es el opuesto al del desplazamiento de mano de obra, aunque cuando eso ocurre, significa la incorporación de ocupaciones y capacidades menos calificadas. Un ejemplo sería el cambio en la organización de las ventas de los supermercados que reemplazaron su sistema de entregas a domicilio lo que requería una logística específica de atención al cliente. Hoy en día son jóvenes de ambos sexos instalados en el supermercado, quienes reciben desde una central los pedidos, realizan las compras y la entregan a domicilio transportados en su propia bicicleta.

El crecimiento del sector terciario es un fenómeno que tiene lugar en los países en desarrollo y también en los industriales más avanzados, ya que desde los años sesenta ese sector ha absorbido en mayor proporción de los crecimientos netos de mano de obra (nuevas incorporaciones menos retiros) y los desplazamientos desde otros sectores (principalmente agropecuario y manufacturero). La propia dinámica del desarrollo económico-tecnológico, el crecimiento de la población y la transformación de sus demandas, y las políticas públicas de

bienestar explican este proceso de diversificación de los mercados laborales debido a la expansión de las actividades terciarias; aun cuando la calidad y eficiencia de los mismos es distinta en los varios países, y son distintas sus consecuencias para la clase popular (De Oliveira y García, 2022). Estas diferencias aparecen en la magnitud y productividad de las principales divisiones internas del sector: los servicios a las empresas, la distribución y comercialización; servicios bancarios y financieros, transportes, comunicaciones educación, salud y administración pública y servicios personales. Los requisitos de acceso a puestos de trabajo en algunas de estas actividades de servicios son bajos o nulos, también son bajas las remuneraciones y peores condiciones de trabajo. La mayor parte de los empleos informales tiene lugar en el sector terciario (Weller, 2001).

Mientras en los países avanzados se destaca el crecimiento de servicios de información y comunicación, aplicados en un número amplio de actividades (Bastos, Perobelli & Souza, 2012) en los países con economías en desarrollo en las últimas décadas ha crecido el sector informal. En los primeros ha significado el crecimiento de *puestos de trabajo que combinan capacidades técnicas con tareas rutinarias; las ocupaciones paramédicas son un ejemplo. Otro ejemplo son las ocupaciones en el área de marketing* (Autor, 2013). El crecimiento de servicios profesionales y de negocios, finanzas, inmobiliarios y de cuidado de la salud explican en buena medida el crecimiento del sector servicios de muchos países industriales, entre ellos Estados Unidos (Berlingieri, 2013). En los países en desarrollo como Argentina, el desplazamiento de mano de obra manufacturera ha significado el crecimiento del sector informal de servicios así como también la emergencia de actividades de intermediación inmobiliaria, asesoramiento y capacitación laboral y cuidados personales; todos los cuales son nichos posibles de desempeño femenino.

El desplazamiento o re-ubicación de actividades y mano de obra es selectiva, depende de quienes son desplazados o re-ubicados y del tiempo y lugar y tipo de mercado laboral en que ocurrieron. Estos procesos no necesariamente significan discriminación laboral explícita; sí afectan negativamente a las mujeres cuando tienen lugar en actividades donde predomina el empleo femenino. Tal es el caso de las industrias textiles y confecciones en Argentina ambas eran mano de obra intensivas. Durante el gobierno militar de 1976, la competencia de bienes importados más baratos afectó las posibilidades de supervivencia de varias empresas. Estas, como muchas firmas que ensamblaban electrónicos, tuvieron que cerrar, lo cual da cuenta de la reducción del empleo de mujeres en el sector industrial manufacturero y su desplazamiento hacia ocupaciones inestables de baja calificación.

La conformación de los múltiples mercados laborales responde a una dinámica muy sensible a las políticas públicas y cambios en los comportamientos de empresas y hogares. En las industrias manufactureras tecnológicamente más avanzadas, el mercado de trabajo ha tendido a ser más selectivo y con preponderancia masculina. La excepción son aquellas actividades terciarias como seguros, bancos y comercio exterior en los cuales coexisten puestos de trabajo de alta especialización y posiciones rutinarias, estas últimas con predominio femenino. La segregación vertical por género, u otro atributo, tiene lugar en la distribución diferencial de mujeres y varones entre los distintos niveles de jerarquías al interior de una misma ocupación; la segregación ocurre cuando las mujeres se desempeñan en los niveles medios y bajos y tienen una baja participación en los niveles jerárquicos altos (Anker, 1997, citado en Alonso, 2019).

Algunas demandas de consumo cambian más lentamente como por ejemplo en salud y educación. Aunque la formación de mano de obra en esos mercados requiere el largo plazo, el

nivel de retribuciones en Argentina ha tendido a deteriorarse sensiblemente; la oferta femenina ha crecido y sus retribuciones han decrecido. Otro ejemplo de transformación de los mercados laborales es la comercialización de bienes de consumo no duradero. La expansión territorial de las cadenas de supermercados ha sido lenta, pero ha afectado sensiblemente el empleo femenino en pequeños comercios de los barrios de mayor poder adquisitivo. Mientras el comercio minorista de almacenes, despensas, tiendas y zapaterías ofrecía empleo a mujeres de educación primaria, en los negocios de shoppings y supermercados se exige educación secundaria completa.

Segmentación y discriminación laboral

La segmentación del mercado laboral total caracteriza a los países de América Latina, Argentina incluida, y también desde hace varias décadas está presente en las economías de Estados Unidos y Europa. Se trata de un proceso resultado de la coexistencia de situaciones laborales disímiles que provienen de los diferenciales en la calidad y condiciones del empleo. Tal situación diferencia a las ramas de actividad, aunque es dable que ocurra dentro de una misma actividad económica. Por ejemplo, el comercio minorista en el que coexisten los grandes supermercados con micro-negocios. Así los múltiples mercados pueden categorizarse como parte de alguno de dos grandes sectores denominados primario y secundario. A nivel macro-social de una misma unidad geográfica (país, región, provincia) esa distinción señala que existen diferencias, en muchos casos profundas, en el nivel de salarios, estabilidad del empleo, calificaciones requeridas y oportunidades de avance (Bertranou, Casanova, Jiménez y Jiménez, 2013). Desde la perspectiva de los oferentes varones o mujeres esto significa probabilidades distintas de acceso ocupacional y por ende diferencias en las condiciones de vida de sus hogares y probabilidades de cambio.

La discriminación y exclusión social en buena medida es explicada por la segmentación de los mercados laborales consecuencia de los cambios estructurales en el sistema económico y la adaptación de los hogares a las nuevas condiciones de empleo (Poy, 2017, Salvia y Vera, 2012). Los mercados de trabajo no están colgados del limbo, ellos son parte de la estructura sectorial de la economía, esto se hace evidente cuando se analizan los mercados específicos. Los procesos de desarrollo económico-tecnológico han inducido cambios en los requerimientos de la demanda de mano de obra en las condiciones de trabajo y sus retribuciones y beneficios., lo cual explica la existencia de mercados segmentados y las posibilidades de acceso según el género.

Cuando se tienen en cuenta los mercados laborales específicos, la mayor segmentación laboral se da en aquellos en los cuales coexisten empresas de envergadura disímil. Un ejemplo de Argentina es la producción de galletitas, cuya tecnología hace viable la existencia de volúmenes y calidad del producto distintos. En este tipo de actividad los requerimientos de la demanda y condiciones de trabajo y remuneraciones depende del tipo de empresa, según se trate de grandes empresas multinacionales o pymes. Por su lado, en la fabricación terminal de autos no es posible que exista segmentación dentro de esa actividad ya que está altamente concentrada y utiliza recursos y tecnología no divisibles. Este es el caso también de la fabricación de maquinarias y equipos complejos y la petroquímica y la extracción y refinerías de petróleo.

Un rasgo distintivo de la demanda en los mercados laborales del sector primario es que requiere mano de obra estable dada la importancia de la formación/capacitación y experiencia; no obstante lo cual, para tareas administrativas rutinarias manuales de baja calificación recluta mano de obra femenina y personas provenientes de grupos minoritarios. En el caso de las empresas del sector secundario se asume que los requerimientos de los mercados son menos exigentes; *en esta puesta en pantalla (screening) discrecional, los procesos de discriminación pueden resultar de la sistemática devaluación de las credenciales de las minorías* (Beck, Horan & Tolbert, 1980). Al respecto, en un estudio longitudinal por encuesta en Estados Unidos concluyeron que, si se analizan los ingresos salariales diferenciales según sexo y etnia, se encuentra que antecediendo a ellos se encuentra la diferente probabilidad de acceso de distintos tipos de trabajadores a empresas ya sea que operan en el sector primario o secundario. La discriminación según los distintos tipos de mercado debe ubicarse en los requerimientos establecidos por las empresas/entidades que operan en los distintos sectores (Beck, Horan & Tolbert, 1980).

En un análisis para caracterizar a los mercados como segmentados es necesario especificar desde qué perspectiva se los observa. Las grandes y medianas empresas organizadas generalmente operan en el sector primario. No obstante, existen casos en que a través de intermediarios operan en mercados laborales secundarios. Un ejemplo es la industria frigorífica argentina en la que coexisten empresas exportadoras categorizadas como Clase A, con frigoríficos clase B, y clase C, y mataderos provinciales⁴. En esta actividad (hay también otras) coexisten dos tipos de segmentación, la que proviene del tipo/tamaño de empresas y la que se origina en las condiciones de contratación de mano de obra. Tal situación se hace evidente cuando consideramos las categorías de trabajo y diferencias entre asalariados formales registrados, asalariados disfrazados de monotributistas contratados, y trabajadores informales. En algunos grandes frigoríficos se terceriza la faena de ganado; los obreros de las empresas tercerizadas son informales (Elbert, 2015, 2020); es decir, existen trabajadores informales que se desempeñan en pymes o micro-empresarios pero también pueden desempeñarse en establecimientos de las grandes empresas, aunque bajo de la modalidad de subcontratación con intermediarios.

El fenómeno de la tercerización en la contratación de mano de obra que se ha expandido en el mundo desde las últimas décadas del siglo XX, reduce costos y evita problemas con el personal. La tercerización de tareas abarca la comercialización, el transporte, el mantenimiento de algunos equipos (por ejemplo los altos hornos de cemento), la limpieza, tareas administrativas de manejo de datos, servicios contables, atención al cliente, etc. (Arrieta Burgos et.al. 2019). Jurídicamente los trabajadores pertenecen a la empresa contratista; en los hechos trabajan y responden a la empresa contratadora (Etchemendy, 2018). En Argentina, esta modalidad, que se expandió en los noventa, reemplaza relaciones laborales bajo la apariencia de relaciones entre empresas y sus clientes y proveedores (Esponda, 2017). Es una modalidad que permite la contratación de palabra, con un menor salario, de trabajadores inmigrantes limítrofes que en el pasado muy probablemente hubieran sido discriminados por las grandes empresas concentradas⁵.

⁴ Frigoríficos Clase A tienen un alto nivel higiénico sanitario como consecuencia de los requerimientos de la demanda proveniente de la Unión Europea y los EEUU. Los frigoríficos Clase B puede vender en el mercado interno y en países con exigencias sanitarias menos estrictas. Los Clase C faenan para el mercado interno; y los mataderos son locales.

⁵ Una modalidad frecuente de la tercerización de secciones del área de la producción ha sido la formación de

En el análisis del conjunto del mercado laboral total de un país, la dicotomía de la segmentación en un sector primario y otro secundario significa que existen actividades y empresas en las que predominan mejores condiciones de trabajo y nivel de salarios, aquellas que no alcanzan esos estándares se las ubica en el sector secundario. En el marco de las políticas públicas y acción sindical, la segmentación se genera en el seno de las empresas que son las que organizan su propia división y condiciones del trabajo y por lo tanto diseñan sus requerimientos de mano de obra en todos los niveles (Leontaridi, 1998). Aunque existen diferencias en las capacidades, disponibilidad y disposición de las ofertas laborales, es en ese espacio social de las empresas que se asienta la discriminación laboral. Una discriminación laboral disfrazada de tercerización.

En síntesis, además de distinguirse por las condiciones de trabajo y nivel de retribuciones, los segmentos primario y secundario se diferencian por el distinto peso de actividades informales, aun cuando no todos los empleos del sector secundario son informales en el sentido de no-registrados y cubiertos por la seguridad social. *El empleo informal, los empleos atípicos y el empleo formal típico constituyen, por lo tanto, diferentes segmentos del mercado de trabajo pero que se encuentran vinculados entre sí* ((Bertranou, Casanova, Jiménez y Jiménez, 2013). La existencia de un segmento con preponderancia de empleos informales puede ser la resultante de un excedente de mano de obra que se emplea dónde puede, o responder a estrategias descentralizadoras de empresas con vistas a disminuir sus costos y riesgos y las obligaciones que implican los puestos formales. Más aun algunas de esas estrategias empresariales pueden también servir para licuar sus obligaciones fiscales.

El denominado sector informal suele ser identificado como el sector secundario de la economía, aunque en realidad no es homogéneo ya que pueden coexistir situaciones laborales distintas, en los registros supuestamente informales. El sector informal incluiría profesionales, técnicos, artesanos o intermediarios (por ejemplo, inmobiliarios) que prefieren trabajar por su cuenta, cuentas propias de baja calificación, asalariados no registrados que tienen empleo temporario con frecuencia en distintas empresas, y como mencionamos más arriba, los monotributistas disfrazados de independientes que prestan servicios o participan en la producción de bienes y servicios.

La existencia de un gran número de empleos informales es un fuerte indicador que algo anda mal en la economía debido a las bajas probabilidades de acceso de su población a empleos registrados, estables y remunerados suficientemente para asegurar condiciones de vida razonables (con lo que esto signifique en cada momento y lugar). En algunos casos el empleo informal es el resultado de la discriminación laboral de las empresas y/o puede ser una expresión del rechazo de la población a aceptar recibir servicios de personas objeto de la discriminación (por ejemplo de un o una peluquera perteneciente a un grupo étnico determinado, o de ser servido por una/un mozo de esos grupos).

En una combinación de circunstancias sociales y económicas, puede tener lugar la discriminación contra conjuntos definidos de personas, sobre la base de su pertenencia a ese conjunto. Esto puede ocurrir en empresas de cualquier tamaño y de cualquier sector, aunque cuanto mayor sea el poder económico, político o social del que diseña los requerimientos de la

empresas con ex-trabajadores para desempeñar sus tareas habituales, negociación en la cual participaron algunos grades sindicatos (Esponda & Strada, 2019: 162).

demanda laboral, mayores serán las probabilidades de hacerlo si así lo desea. Los micro-empresarios que necesitan contratar empleados u obreros suelen tener menos pretensiones.

En las empresas y otras entidades que contratan personal (por ejemplo una escuela privada o sanatorio), la discriminación tiene lugar cuando es rechazada una persona categorizada por su sexo, etnia o condición migratoria. La discriminación también puede tener lugar cuando se aplican los mecanismos de promoción en el ascenso ocupacional, o en la asignación de retribuciones monetarias y *fringe benefits*. Esto ocurre en las empresas, u otras entidades, cuando elaboran y aplican criterios de aceptabilidad; entre los más sofisticados, esos criterios pasan por la cosmética de lo socialmente correcto que los transforman en criterios objetivos; por ejemplo aceptar flexibilidad horaria, realizar horas extras los días feriados, o traslados de corto o mayor plazo fuera de la sede laboral, etc. Los criterios objetivos pueden inducir a la auto-exclusión basada en el "*yo no alcanzo a satisfacer todos esos criterios*" o "*esto no es para mí nunca voy a pasar el examen de manejo correcto de la lengua castellana*". Sobre todo cuando él/la que aplica los criterios no está obligada a justificarlo objetivamente.

La discriminación es una conducta que siempre implica una actitud u orientación prejuiciosa (un pre-concepto) y la construcción explícita o implícita de un estereotipo en el cual se destacan rasgos visibles o imaginados en los cuales se basa la discriminación. El estereotipo es una suerte de caricatura de lo que se supone es una mujer, un migrante interno o internacional, o alguien que no es muy blanquito.

Prejuicio, etiquetamiento y estereotipificación social

En el fondo de nuestros corazones todos somos un poquito etnocéntricos cuando juzgamos a los otros con nuestros propios criterios y creemos que nuestra manera de comportarnos y nuestra cultura tiene virtudes de las cuales carecen otros conjuntos humanos. Miramos a través del prisma de nuestras creencias, valores y pautas de comportamiento; el prejuicio es la actitud de evaluar a través de ese prisma. Esa actitud implica un juicio de valor positivo o negativo respecto de situaciones o personas; en su significado más general *las actitudes son orientaciones psico-sociales culturales hacia algo, lo que predispone no solo a pensarlo de manera particular sino también a tener sentimientos positivos o negativos* (Johnson, 1995:15) Las actitudes tienen componentes cognitivos, emocionales y de orientación de la acción.

Una actitud prejuiciosa subyace a la discriminación laboral femenina, y a otros grupos humanos, y se manifiesta en sus bajas probabilidades de acceder a ciertos empleos o ser promocionada en su carrera ocupacional. En el racismo, sexismo, y otras formas de prejuicio, el componente cognitivo se expresa como creencias en rasgos del grupo destinatario a través de la categorización que da lugar a la construcción de etiquetas y estereotipos. El componente emotivo puede ser de disgusto, rechazo, condescendencia o incluso odio, que eventualmente podrían derivar en predisposiciones conductuales negativas contra el grupo destinatario. En el propio grupo discriminador el prejuicio juega el rol de asegurar la identificación y pertenencia.

En la perspectiva macro-social, el prejuicio y etiquetamiento resultan de una representación colectiva de significados compartidos socialmente acerca de quiénes son y que hacen o pueden hacer esos otros en situaciones dadas de interacción social (Crocker, 1999). Las actitudes y comportamientos discriminatorios pueden tener carácter general; este es el caso del racismo cuando miembros de un grupo étnico o nacional es excluido en todo tiempo y lugar. El

etiquetamiento y su correspondiente exclusión pueden ser parciales como sería el caso de prohibición de las mujeres de ocupar cargos y realizar actividades políticas, o el de la discriminación laboral femenina. En todos los casos subyace un etiquetamiento desvalorizante de las capacidades de las mujeres.

Los estereotipos son esquemas cognitivos que procesan y simplifican información. *Los estereotipos no solo reflejan creencias acerca de las características de otros grupos sino que también los evalúan, generan expectativas que anticipan posibles comportamientos. Ellos afectan cómo la gente percibe, procesa información y responde ante miembros de esos grupos* (Dovidio, Hewstone, Glick & Esses, 2010). Existen circunstancias en las cuales el etiquetamiento conlleva un estigma cuando las diferencias son consideradas insalvables y se cree que las características negativas eventualmente representan un peligro. Estrictamente, *existe estigma cuando el etiquetamiento, estereotipificación y discriminación tienen lugar en relaciones de poder en que el estigma puede ser efectivizado* (Link & Phelan, 2001). Central a la conceptualización del estigma es la asociación entre las etiquetas y atributos humanos negativos, lo cual trae como consecuencia la separación entre nosotros y ellos. Las personas estigmatizadas experimentan pérdida de estatus y consideración social, y por lo tanto son pasibles de discriminación. *El estigma existe cuando los elementos del etiquetamiento, estereotipificación, separación, pérdida de estatus y discriminación ocurren juntos en situaciones de poder que lo permiten* (Link & Phelan, 2001: 377).

La toma de conciencia de ser objeto de estereotipificación y discriminación puede dar lugar a la auto-exclusión, lo cual potencia y afirma los procesos discriminatorios (Pinel, 1999), los que son instrumentales a la empresa o entidad que discrimina, lo cual muy probablemente induce la auto-exclusión de algunos mercados laborales y la re-orientación de las mujeres hacia trabajos mayoritariamente femeninos. Las mujeres, como los hombres, elige emplearse en aquellos puestos efectivamente disponibles. Una prueba de sentido común. Aunque pueden darse casos, es dudoso que las ocupaciones eminentemente femeninas puedan explicarse totalmente por especulaciones individuales acerca de la compatibilización entre los roles familiares y laborales (Okamoto & England, 1999). Subyace a la feminización de las ocupaciones la posibilidad de pagar salarios más bajos; se trata de una racionalización de la justicia de las decisiones culpando a las víctimas: sus credenciales no ameritan que se les pague más y se las asigne a otras tareas.

Una regla de la investigación científica en ciencias sociales es que los hechos sociales-estructurales se explican por circunstancias y factores sociales, económicos o el predominio de patrones culturales. La explicación y comprensión en el nivel individual se apoya en variables psicológicas y circunstancias personales en el contexto de sus inserciones sociales, pero la estereotipificación y estigma son patrones sociales-culturales, colectivamente construidos y socialmente compartidos y reproducidos y eventualmente cambiados en la interacción social.

En su enfoque micro-social la investigación del prejuicio y discriminación puede apoyarse en teorías que enfatizan, el reconocimiento y preferencia por los que son como uno/una misma; la solidaridad dentro del propio grupo, y los mecanismos psicológicos de temor a la contaminación y enfermedades (Wagner, 2017). En el nivel agregado, son las sociedades, sus instituciones y grupos los que sostienen los estereotipos discriminatorios construidos, mantenidos y transformados en las relaciones sociales asimétricas. El autoritarismo y la ideología, como la clase social, y las diferencias de género son sociales y forman parte de la cultura de una sociedad o grupo social aun cuando en las relaciones micro-sociales son portados

por las personas quienes son las que expresan el temor a la competencia social, económica y política de los inmigrantes y las mujeres. Un ejemplo es el de algunos grupos franceses que rechazan a los inmigrantes argelinos que utilizan los servicios sociales públicos gratuitos (Lamont, 2000).

Las explicaciones económicas y socio-culturales de la discriminación

En el menú de opciones de empleo que ofrecen los múltiples mercados laborales las personas se orientan según sus propias disposiciones y necesidades. Se elige entre lo que se puede elegir. Las empresas y entidades diseñan sus demandas según su poder de establecer e imponer sus propios requerimientos; este es el espacio en el cual puede tener lugar la discriminación laboral basada en el sexo, orientación sexual, la etnia, origen nacional o discapacidad física. En algunos estudios en economía se suele explicar la discriminación de mano de obra bien como resultado de las preferencias y gustos de los empleadores o por la información estadística que ellos reciben sobre las características de la oferta disponible; por ejemplo, inmigrantes, grupos étnicos específicos o mano de obra femenina. Aunque todos los prejuicios desvalorizantes significan discriminación y exclusión, los discursos dependen del grupo destinatario cuando se enfatizan aquellos de sus rasgos que justifican los comportamientos discriminatorios.

Las explicaciones basadas en los gustos y preferencias disfrazan en la discriminación *la animosidad subjetiva expresada* respecto, por ejemplo, de grupos étnicos minoritarios (Becker, 1971, citado por Lippens, Baert, Ghekiere, Verhaeghe, & Derous, 2022). Los empleadores y sus reclutadores reproducen el estereotipo predominante en la sociedad o clase social a la cual pertenecen. Entre miembros del personal ya empleado en una empresa, la discriminación les permite asegurar la exclusividad del espacio laboral y construir cultural y socialmente un mercado cautivo del propio privilegio.

Según Becker (1957) la discriminación de mujeres basada en la preferencia de los empleadores puede significar una des-utilidad económica. *Como consecuencia es posible que las firmas donde existen actitudes negativas empleen mujeres con un salario más bajo que el que deberían pagarle a los hombre* (Fanfani, 2020) *dictum* que seguramente se aplica a la discriminación étnica, excepto cuando se trata de trabajos peligrosos, sucios y desvalorizantes que predominantemente emplean trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios.

La discriminación basada en los gustos y preferencias de empleadores, empleados e incluso clientes, es explicada con variables socio-demográficas y psicológicas como son las actitudes negativas respecto de minorías, experiencias tempranas o estilos de interacción entre-grupos predominantes en el hogar y el temor al peligro étnico. En el nivel colectivo las explicaciones señalan la competencia por recursos y los tradicionales conflictos entre grupos sociales (Thijssen, 2016).

Las características personales y los atributos psicológicos siempre están presentes en los gustos, preferencias y conducta humana; forman parte de su autonomía y capacidad de agencia. En el nivel macro-social el comportamiento de la demanda en un mercado laboral, en el diseño de las preferencias por determinados tipos de trabajadores y rechazo de otros, operan las concepciones de la sociedad que cristalizan ideas e intereses compartidos. *Las pautas sociales*

de los gustos culturales están enredadas (enmeshed) en formas complejamente interactuantes (complexly interacting forms) de poder social y cultural mediante el cual las diferencias son usadas como marcadores de posiciones sociales y en algunas circunstancias como caminos/modos de las desigualmente distribuidas chances de vida (life-chances) culturales (Bennett, Emmison & Frow, 1999). En la sociedad, los prejuicios y estereotipos son funcionales a la reproducción de las diferencias y el mantenimiento de las distancias sociales. ¡Las mujeres haciéndose cargo de sus roles en el hogar porque, aunque trabajen, ellas aportan menos ingresos! ¡Los migrantes de clase popular no olvidando cual es el lugar que les corresponde ocupar en la sociedad!

La discriminación de mujeres y otros conjuntos sociales en el mercado de trabajo se debe a que los empleadores, además de sus propias inclinaciones, usan la información estadística disponible en su entorno respecto de las características, eficiencia y potencial productividad de los trabajadores que deben reclutar. Estas decisiones asumen (como en cualquier estereotipo) que las personas individuales por el mero hecho de pertenecer a un conjunto social reproducen fielmente su comportamiento.

Las decisiones basadas en información estadística incluyen una descripción de los grupos excluidos que en algunos casos son caricaturas que estiman una supuesta menor productividad y, por lo tanto, mayores costos para las empresas (Castiblanco & Suelen, 2015). La pertenencia es predictiva de su productividad y probabilidades de ajustarse a los estándares imperantes en el lugar de trabajo; de allí que la decisión de algunas empresas de reclutar personal homogéneo suele explicarse por el deseo de minimizar situaciones de conflicto entre individuos cuyos rasgos socio-demográficos y culturales son considerados diferentes. Se aplica el dicho *las nenas con las nenas y los nenes con los nenes*.

La discriminación estadística es la más difícil de erradicar porque aún sin proponérselo explícitamente, las estadísticas oficiales contribuyen a avalar el prejuicio. Por ejemplo, varios informes de OIT (Organización Internacional del Trabajo) en la segunda mitad del siglo XX describían la baja educación de los migrantes desde Italia y España hacia Alemania y los Países Bajos (Goldberg, Mourinho & Kulke, 1996; Bovenkerk et al 1995). Hoy en día estudios de la misma fuente señalan que el prejuicio puede tener un efecto de arrastre cuando se reproduce incluso respecto de los hijos de migrantes quienes actualmente son ciudadanos nativos.

Dos factores explican la perdurabilidad de las decisiones basadas en información estadística las que son implementadas en el marco de la maximización de la ganancia y minimización del riesgo laboral. Contratar al candidato equivocado, mujer, grupo étnico etc., implica el riesgo de mayores costos por pérdidas de tiempo y recursos; asimismo, la limitada información estadística específica sobre los candidatos disponibles impide estimar su posible performance y contribución a la productividad de la empresa (Thijssen, 2016, se apoya en Arrow 1971, 1998, y Phelps, 1972).

Desde la perspectiva de las empresas u otro tipo de organización que demanda mano de obra, la existencia de discriminación es interpretada ya sea como resultado de gustos/preferencias o de la aplicación de un estándar estadístico que registra el perfil de los posibles oferentes y su potencial performance en el cumplimiento de las tareas que se les encomiende. En ambos casos subyacen concepciones de mujer, migrante, miembro de grupo étnico, o cualquier otro tipo de etiqueta que justifica la discriminación sobre la base de su menor productividad y posible mayor riesgo; ideas que suelen movilizarse para justificar sus menores salarios.

En su definición oficial la discriminación es el trato diferencial que se da a personas sobre la base de su pertenencia a una categoría/grupo social y no sobre la base de sus propias cualidades, conocimientos, capacidades y su potencial contribución a la productividad de las tareas a realizar. El reclutamiento de mano de obra puede ser realizado de manera directa por la empresa o entidad y puede recurrir a consultoras especializadas en la selección de personal. En ambos casos el perfil requerido y razones de exclusión son establecidas por la demandante. Los criterios y procedimiento de selección difieren según los tipos de personas demandadas; los criterios discriminatorios funcionan para algunos tipos de empleos y dependen de la oferta laboral efectivamente disponible.

En empleos rutinarios o de baja calificación, con escasa oferta de varones nativos pertenecientes a grupos mayoritarios, en toda probabilidad la discriminación en el reclutamiento es menor o no existente. La discriminación tiene lugar en los niveles más altos de remuneraciones, beneficios y probabilidades de promoción. En estos casos el interés académico y político ha privilegiado el estudio de la brecha salarial, en particular la sistemática diferencia en las retribuciones y beneficios entre hombres y mujeres cuando los méritos, calificaciones y performance son equivalentes.

El nivel de retribuciones y beneficios que reciben los asalariados depende del contexto histórico-económico, en buena medida de los arreglos políticos-institucionales y sindicales de los países, de la propia estructura económica y de las características y distribución de su población (Maclean & Webber, 2022; Webber, 2022). Desde la perspectiva de las firmas o entidades que demandan mano de obra su posición de poder y su ecuación de productividad y costos interactúan con las condiciones y disponibilidades de los posibles oferentes, quienes en su conducta de conjunto muestran mayor o menor elasticidad frente a los requerimientos de la demanda laboral (principalmente si están o no dispuestos a aceptar el nivel de salarios). En Argentina y otros países en desarrollo o desarrollados, en el sector primario de la economía y en buena medida en el secundario, las negociaciones salariales las llevan a cabo las empresas y los sindicatos⁶

El contexto teórico e histórico para discutir las diversas posiciones que explican la discriminación laboral es la actual desigualdad creciente en la distribución del ingreso nacional y la caída de la participación del trabajo en esa distribución. Al respecto existe un interés creciente en el rol que juega el poder de las empresas en los mercados laborales. Esto explica que se haya rescatado la teoría sobre la discriminación en el mercado de trabajo de Joan Robinson (1933, reimpresso en 1965) la que sostiene que *un solo comprador, un monopsonista, fijará salarios por debajo de la productividad marginal; mientras más inelástica sea la oferta laboral, más bajos serán los salarios relativos a la productividad. De esta forma, diferenciando salarios entre grupos con distintas elasticidades de oferta de trabajo, el monopsonista obtiene mayores beneficios*. Según Robinson, el género es uno de los campos en donde puede darse este tipo de discriminación. Así, aun cuando hombres y mujeres sean igualmente productivos, es decir, sean sustitutos perfectos, el empresario pagará salarios más bajos a las mujeres,

⁶ En este tipo de análisis es necesario tener en cuenta en primer lugar la situación económica del país, su estructura productiva y su nivel de corporativización. Respecto del tema de la discriminación femenina en el mercado laboral un concepto clave es el de monopsonio. El interés de los/las investigadoras en el análisis del *monopsonio* ha crecido en las últimas décadas. Manning (2021) *revisa la acumulada evidencia de que los empleadores poseen un considerable poder monopsonico. Reseña la aplicación de esta idea para explicar el impacto de políticas sobre el salario mínimo, inmigración, anti-trust y los determinantes de las ganancias y desigualdad en la participación del trabajo*.

basándose en el supuesto de que estas últimas poseen una curva de oferta laboral menos elástica que la de los hombres, razón por la que son ellas quienes reciben los salarios más bajos (Castiblanco y Suelen, 2013).

En el momento de su primera publicación, la teoría de Robinson dio lugar a muchas críticas; y prácticamente se dejó de citarla en los artículos publicados en *journals* o tenerla en cuenta en los textos de economía (Manning, 2021). Ha sido rescatada y ofrece algunas pistas que son muy interesantes en la actualidad porque unas pocas empresas altamente concentradas (por ejemplo, el sistema financiero, automotrices, petróleo y derivados, acero, etc.) junto con los sindicatos establecen los niveles de salarios según la caracterización de tareas y ocupaciones de la oferta laboral. ¡Sorpresa! en Argentina las tareas y ocupaciones desempeñadas usualmente por mujeres tienden a ser categorizadas en algunos convenios colectivos de trabajo con niveles de especialización y calificación más bajos que las masculinas y por lo tanto con menores salarios.

Si pensamos en las grandes corporaciones que dominan sectores claves de la economía, una hipótesis plausible es que actúan al estilo monopsonico cuando se trata de establecer su demanda laboral según género ¿es la oferta laboral femenina sensiblemente más inelástica que la masculina, en todo tiempo y lugar? (Sánchez, Finot, & Villena, 2019). Podría ser si se asume (lo cual no está definitivamente probado) que las decisiones están tan fuertemente afectadas por sus obligaciones familiares que limitan los espacios territoriales en los cuales se ofertan. El comportamiento monopsonico de algunas empresas podría también explicar los menores salarios pagados a inmigrantes, por ejemplo, en Alemania (Hirsch & Jahn, 2015).

La desigualdad salarial en nuestros países es una de las explicaciones del renovado interés en la obra de Joan Robinson. Aun cuando probablemente la elasticidad de la oferta femenina sea menos elástica que la masculina, es sensato pensar que las mujeres, solteras o con compañero, con hijos o sin hijos, no son las mismas de hace treinta o cuarenta años. Tampoco son iguales los recursos con los que pueden contar, de allí que sea válido buscar una buena parte de la explicación en los comportamientos de las empresas respecto del empleo femenino y en aquellas de las firmas que componen las actividades en las cuales predominan mujeres (Webber, 2015, 2016)⁷.

La tendencia de mediano y largo plazo del deterioro en los niveles de participación de los salarios en la distribución del ingreso afecta a las economías de países avanzados y también en desarrollo. Ello es la consecuencia de la concentración en grandes corporaciones, de la incorporación de tecnologías que ahorran mano de obra y en algunos países la pérdida de poder de los sindicatos. Aunque afecta a todos los trabajadores, perjudica con mayor intensidad a los empleos femeninos que se concentran en los niveles medios y bajos. A tal efecto es ilustrativo el estudio de Rinz (2022) quien para analizar los efectos de la concentración sobre la desigualdad en Estados Unidos entre 1976 y 2015 usó los datos de la *Longitudinal Business Database (LBD)*. Sus estimaciones son consistentes con la de Webber (2015): *cuando la concentración aumenta, la brecha entre el top (nivel más alto) y el medio de la distribución se amplía no solo porque los ingresos aumentaron en el top sino porque declinaron en el medio. La brecha entre el medio y el bottom (nivel más bajo) crece porque cayeron los ingresos del*

⁷ La idea en la bibliografía económica *sobre el poder de las empresas en los mercados laborales ha ganado influencia en los últimos años. La búsqueda en una base de datos muestra que el número de artículos publicados en journals ha crecido de solo 2 en los ochenta a 20 en los noventa, 32 en la década del 2000 a 64 en la del 2010. En la Sundance Conference on Monopsony in Labor Markets realizado en octubre de 2018, se presentaron 11 nuevos ponencias (Ashenfelter, Card, Farber & Ransom, 2021).*

bottom proporcionalmente más que los del medio. Al punto que los empleadores de los mercados laborales más concentrados tienen más poder sobre los trabajadores.

Conclusiones: No es fácil deshacer madejas enredadas

La discriminación como cualquier otro comportamiento resulta de la intersección de varios procesos sociales, de allí que su análisis depende desde donde se la mire y quien la está evaluando. Cuando se consulta bibliografía estrictamente económica, desde la perspectiva de las empresas es razonable atender sus argumentos basados en cuestiones de productividad, ganancia y riesgo de mayores costos. Este tipo de perspectiva pone el acento en las características de la oferta laboral; vale decir culpa a la víctima, e implícitamente transfiere la responsabilidad al estado que es el responsable de las políticas de formación de los recursos humanos.

Cuando se la mira desde la sociología y la psicología social cultural, adquiere preeminencia el análisis de las relaciones sociales asimétricas y se ubica la discriminación en el contexto histórico-político de la desigualdad social y las clases sociales, y por lo tanto se pone el acento en los criterios que establecen quién, cómo y cuándo es aceptable para el desempeño de un puesto de trabajo.

El presente artículo es un intento de reseñar, y si es posible, articular las circunstancias sociales y económicas que dan cuenta del carácter penetrante y difundido de la discriminación laboral y la brecha de ingresos que perjudica a mujeres, inmigrantes y grupos minoritarios, definidos no por su número sino por su escaso poder; ella es posible porque los comportamientos discriminatorios son socialmente, y con frecuencia jurídicamente, tolerados y aceptados en las relaciones sociales cotidianas. Esta verdad de Perogrullo se aplica a todo tipo de discriminación. Para comprender cómo y cuándo la discriminación puede ocurrir debemos situarnos en el nivel micro de la interacción social. Los gerentes de oficinas de reclutamiento y promoción de personal y los empleadores, y también los que compran servicios o bienes, detentan gustos y preferencias que los llevan a privilegiar ciertos rasgos humanos y rechazar otros. Los que diseñan los criterios de inclusión y exclusión seguramente están convencidos que su comportamiento es el correcto. Por necesidad y resignación ante lo que se cree inevitable o por convencimiento existen oferentes que se adecuan a esos requerimientos.

Los comportamientos sistemáticos y patrones de interacción son construcciones sociales sedimentadas y reproducidas y cambiadas en el tiempo. Ellos son parte de la web de significados constituidos en la cultura e insertos en las instituciones sociales, económicas y políticas. La exclusión e inclusión social se vehiculiza en los sistemas de categorización y etiquetamiento social, que pueden dar lugar a estereotipos, que son parte de la cultura, por lo cual pueden ser considerados jurídica y socialmente legítimos (aunque no necesariamente sean éticamente legítimos).

La discriminación laboral, como toda discriminación, se expresa en la forma de estereotipos negativos en los cuales se dibujan caricaturas de las características distintivas de algunos miembros de los grupos discriminados. Una mujer es ser humano que tiene hijos a quienes les dedica sus emociones y parte de su tiempo; un inmigrante es un ser humano cuya piel puede ser de color café con leche o chocolate, quien puede hablar un idioma distinto e interactuar de manera distinta. La construcción, aceptación y difusión de estereotipos se asienta en las

relaciones asimétricas de poder, aunque no todas las organizaciones o entidades pesan igual ni para movilizar estereotipos ni para prevenirlos.

Las etiquetas contenidas en los estereotipos sirven como justificaciones de los criterios de reclutamiento y promoción de mano de obra. No necesariamente es cinismo, muchas personas creen en los contenidos de las etiquetas de los estereotipos; muchas otras personas los rechazan. Son las instituciones públicas las que tienen la responsabilidad de establecer, implementar y hacer cumplir las normas anti-discriminación.

En el plano de los comportamientos y movilización de actitudes positivas o negativas la variabilidad depende de la composición de los grupos o conjuntos sociales de personas y empresas/organizaciones. Quienes somos y como actuamos está influenciado en parte por nuestras inserciones sociales y en parte por la capacidad de agencia de las personas. No importa donde estés nadie te obliga a discriminar a un inmigrante limítrofe en la Argentina⁸.

Los mercados laborales y los procedimientos de acceso y promoción tienen su propia dinámica la cual depende de las organizaciones/empresas y sus estilos de gestión, de la actividad que desarrollan, y del tipo de sector primario o secundario en el cual operan. Por ejemplo, en el sector público, educación, salud y servicios a la comunidad predomina el empleo femenino, particularmente en tareas administrativas de tipo rutinario. La discriminación suele tener lugar en las promociones a posiciones jerárquicas, circunstancias en las cuales los varones están mejor posicionados.

Las corporaciones concentradas ocupan una posición de poder económico no solo en el campo laboral; un ejemplo es la subcontratación en el exterior de todo o parte de la producción que les ha permitido reducir sus costos, además de los posibles conflictos con el personal (y tal vez evadir impuestos mediante el uso de sobre o subfacturación según sea conveniente). Distinta es la situación, dependiendo del tiempo y lugar, de las empresas chicas y los micro-empresarios. Su margen para discriminar (si así lo desean) depende de la situación económica del contexto en el cual operan.

La modernización tecnológica de las empresas, la globalización de la producción económica y los mercados, y una menor vocación por la regulación estatal impactan y transforman los mercados laborales, de varones y mujeres, dependiendo de donde tiene lugar el cambio y qué tareas y ocupaciones se verán afectadas. Por ejemplo, la fabricación de aparatos electrónicos de audio y televisión requieren ensamblar piezas que pueden producirse en muchos distintos países cuyos mercados laborales se ven afectados por las decisiones de las casas matrices de las empresas multinacionales.

Las industrias manufactureras como muchos servicios básicos de información y comunicación, los servicios legales y contables, y los sistemas de distribución, comercialización y transporte son transnacionales (aunque algunos tienen dueños y en apariencia no tienen nacionalidad). La flexibilidad laboral y movilidad espacial están ganando terreno; un caso es la industria petrolera cuyos obreros y técnicos se desplazan en el mundo.

Se trabaja donde existen posibilidades de trabajar; opciones existen para unos más que para otras. Existe discriminación laboral cuando en un mercado específico, los criterios de acceso y

⁸ En Argentina, como en algunos otros países, la gente aprendió a ser cauta. Las sucesivas dictaduras le enseñaron a ser prudente con opiniones y acciones.

promoción y nivel de retribuciones establecen barreras que excluyen mujeres, y/o a miembros de grupos étnicos o nacionales, por el solo hecho de pertenencia y portar una etiqueta con categorización negativa. Existe también discriminación laboral basada en la edad, inclinación sexual, o discapacidad.

Aunque mucho se ha avanzado durante el siglo XXI, aún queda mucho camino por recorrer. La investigación científica puede aportar conocimiento que contribuya a la mayor equidad en las relaciones laborales y sociales, condición básica para el real funcionamiento de una democracia cuyo logro efectivo se alcanza a través de las instituciones como la educación y salud y las políticas sociales y de empleo. También requiere la toma de consciencia de que la discriminación y la exclusión nos perjudica a todos, los como uno y los otros, al deteriorar la calidad de vida y el sentido de pertenencia e identidad con nuestro país. A mediano y largo plazo la inequidad es como un terremoto, destruye todo.

Bibliografía

Acemoglu, D & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2): 3-30. Ver National Bureau of Economic Research: Working Paper 25684 <http://www.nber.org/papers/w25684>

Aldonate, A. E. (2015). *Las mujeres y el mundo del trabajo en la Argentina de la primera mitad del siglo XX* (Trabajo Final Integrador). Universidad Nacional de Quilmes, Bernal, Argentina. Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/62>.

Alonso, V. (2019). La conformación de las desigualdades de género en los mercados laborales dentro de los estilos de desarrollo de América Latina. Aportes, obstáculos y desafíos de los estudios de caso en la región. En Vázquez Lorda, L. Actas de las XIV Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género (pp. 182-196). Mar del Plata: UNMDP. Recuperado de: <https://bit.ly/3yelo9Z>

Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías". *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343-370.

Arrieta Burgos, E., Vargas Isaza, C. Fernández Londoño, C. & Vieco Giraldo, J. (2019). *Tercerización e intermediación laboral: balance y retos*. Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA) y Asociación Nacional de Empresarios de Colombia

Arrow, K. J. (1971). *Some Models of Racial Discrimination in the Labor Market*. Santa Monica: The Rand Corporation.

Arrow, K. J. (1998). What Has Economics to Say About Racial Discrimination? *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), 91–100.

Ashenfelter O., Card, D., Farber, H. S. & Ransom, M. (2021). *Monopsony in the Labor Market: New Empirical Results and New Public Policies*, Working Papers 294, Princeton University, Department of Economics, Center for Economic Policy Studies.

Autor, D. H. (2013). The "task approach" to labor markets: An overview, Discussion Paper Series, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, No. 7178.

Barreiro de Souza, Quinet de Andrade Bastos, Salueiro Perobelli (2021). Análisis de la estructura productiva del sector servicios en países con diferentes niveles de desarrollo. *Revista de la CEPAL 108. Diciembre de 2012.*

Beck, E. M.; Horan, Patrick M.; Tolbert, Charles M. (1980) Industrial segmentation and labor market discrimination. *Social Problems*, 28 (2): 113-130.

Baumle, A. K., & Fossett, M. (2005). Statistical Discrimination in Employment: Its Practice, Conceptualization, and Implications for Public Policy. *American Behavioral Scientist*, 48(9), 1250–1274.

Becker, Gary S. (1957,1971) *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.

Bennett, T., Emmison, M., Frow, J. (1999). *Accounting for tastes: Australian everyday cultures*. Cambridge: Cambridge University Press,

Berlingieri, G. (2013). *Outsourcing and the Rise in Services* Discussion Paper No 1199, Centre for Economic Performance: London School of Economics, University of London.

Bertranou F., Casanova, L. Jiménez, M. y Jiménez, M. (2013). Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina, *Documento de trabajo N° 2*. Oficina de País de la OIT para la Argentina. Documento preparado en el marco del proyecto "Employment Quality in Segmented Markets", Geneva; ILO (Organización Internacional del Trabajo).

Crocker, J. (1999). Social stigma and self-esteem: Situational construction of self-worth. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 89-107. <https://doi.org/10.1006/jesp.1998.1369>

De Oliveira, O.; García, B. (2022) Crisis, reestructuración económica y transformación de los mercados de trabajo en México. *Papeles de Población*, [S.l.], 4 (15): 39-72, <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/18258>

Dovidio, J. F., Hewstone, M., Glick, P. & Esses, V. M. (2010) Prejudice, Stereotyping and Discrimination: Theoretical and Empirical Overview, en John F. Dovidio, Miles Hewstone, Peter Glick, and Victoria M. Esses (eds.) *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination*. Thousand Oaks CA: Sage. pp, 3-28.

Elbert, R. (2015). Informalidad en la estructura de clases de Argentina, ¿es el proletario informal una nueva clase social? *Revista Pilquen. Seccion Ciencias Sociales* 18 (3): 50-65.

Elbert, R. (2020). *Uniendo lo que el capital divide. Clase obrera, fragmentación y solidaridad en Buenos Aires (2003-2011)*. Buenos Aires: CEHTI-Imago Mundi.

Esponda, M. A. (2017). Tercerización laboral, salario por tiempo y precarización en la industria siderúrgica. El caso de Siderar, Ensenada, Argentina. *Revista Latinoamericana del Antropología del Trabajo*, 2017, . 2.

Esponda, M. A., Strada, J. (2019). Tercerización laboral en la siderurgia argentina: empresas de ex trabajadores en Acindar Villa Constitución y Siderar Ensenada. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, 64: 159-181.

Etchemendy, S., G.Gianibelli & M. Mangini (2018). La tercerización laboral en Argentina. *Diagnóstico y estrategias sindicales*. Buenos Aires: Biblos.

Bovenkerk, F., Mitzi, G., Gras, D., Dhurender, R., Ramsøedh. (1995). Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands, *International Migration Papers* 4, Geneva, ILO International Labour Organization.

D'Andrea, M.; Daniels, J. (1999). Exploring the psychology of white racism through naturalistic inquiry. *Journal of Counselling & Development*, 77(1): 93-101.

ECETSS (2018) *Desigualdades entre mujeres y varones en el mercado laboral argentino* Superintendencia de Riesgos del Trabajo Sarmiento 1962, C1044 AAD, Buenos Aires Publicación realizada por equipo técnico del Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo

Fanfani, B. (2020). *Tastes for discrimination monopsonistic in labour markets*. Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Economia e Finanza Working Paper n° 94

Fernando, S. (2017). *Institutional racism in psychiatry and clinical psychology: Race matters in mental health*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-62728-1>.

Funes, P., Ansaldi, W. (1994). Patologías y rechazos. El racismo como factor constitutivo de la legitimidad política del orden oligárquico y la cultura política latinoamericana. *Cuicuilco. Revista de la Escuela Nacional de Antropología e Historia*, 1 (2): 193-229.

Goldberg, A., Mourinho, D., Kulke, U. (1996). *Labour market discrimination against foreign workers in Germany*. International Labour Office, Employment Department.

Hirsch, B. & Jahn, E. J. (2015). Is There Monopsonistic Discrimination against Immigrants? *Industrial Labor Relation Review*, Cornell University, ILR School, 68(3): 501-528.

INDEC (2022). *8M Día Internacional de la Mujer*. Dossier estadístico 8 de marzo de 2022. Dirección de Estudios Sectoriales. Dirección Nacional de Estadísticas Sociales y Población. Argentina

Johnson, A. G. (1995) *The Blackwell Dictionary of Sociology*. Oxford: Blackwell

Lamont, M. (2000) The rhetorics of racism and anti-racism in France and the United States, en Michelle Lamont & Laurent Thevénot (eds.) *Rethinking Comparative Cultural Sociology. Repertoires of Evaluation in France and the United States*, Cambridge: Cambridge University Press.

Leontaridi, M (1998). Segmented Labour Markets: Theory and Evidence. *Journal of Economic Surveys*. Vol 12. 1.

Link, B. G.; Phelan, J. C. (2001) Conceptualizing stigma. *Annual Review of Sociology*, 27 (1): 363-385.

Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P-P., & Derous, E. (2022). Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(17), 4243-4276. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2050191>

Lobato, M. Z. (1995). La mujer trabajadora en el siglo XX: un estudio de las industrias de la carne y textil en Berisso, Argentina. En Mirta Z. Lobato et.al. (Eds.) *Mujer, trabajo y ciudadanía*. Buenos Aires, Clacso.

Maclean, J. C. & Webber, D. (2022) Government regulation and wages: Evidence from continuing coverage mandates, *Labour Economics*, 78(C).

Manning, A. (2021). Monopsony in Labor Markets: A Review, *Industrial and Labor Relations Review*, Cornell University, ILR School, . 74(1): 3-26.

OIT-CINTERFOR (1992). *Participación de la Mujer en la Formación Técnica y Profesional en América Latina Síntesis regional* OIT/Centro Internacional de Formación de la OIT, CINTERFOR, Consejería Regional para la Mujer Trabajadora.

Okamoto, D., England, P. (1999). Is there a supply side to occupational sex segregation?. *Sociological Perspectives*, 42 (4): 557-582.

Phelps, E. S. (1972). The Statistical theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659–661.

Pinel, E. C. (1999). Stigma consciousness: The psychological legacy of social stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(1), 114–128. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.1.114>

Poy, S. (2017). Heterogeneidad de la estructura ocupacional y segmentación del mercado de trabajo: Gran Buenos Aires, 1974-2014. *Trabajo y sociedad*, 29: 353-376.

Rinz, K (2022). Labor Market Concentration, Earnings, and Inequality. *The Journal of Human Resources*. 57(Supp.): S251–S283.

Robinson, Joan 1933. *The Economics of Imperfect Competition*. London: Macmillan.

Salvia, A., Vera, J. (2012). Cambios en la estructura ocupacional y en el mercado de trabajo durante fases de distintas reglas macroeconómicas (1992-2010). *Estudios del Trabajo*, 41: 21-51.

Sánchez, R., Finot, J. & Villena, M. G. (2019). Gender Wage Gap and Firm Market Power in Chile, MPRA Paper 99149, University Library of Munich, Germany.

Sepúlveda, L. (2017). *La educación técnico-profesional en América Latina: retos y oportunidades para la igualdad de género*. CEPAL: Santiago de Chile.

Suelen, E y Castiblanco, M. (2013). La Construcción De La Categoría De Emprendimiento Femenino. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*. ISSN-e 0121-6805, Vol. 21, N°. 2., págs. 53-66.

Thijssen, L. (2016) *Taste-based versus Statistical Discrimination: Placing the Debate into Context*, Universiteit Utrecht. GEMM Project.

Todaro, R, Godoy, L., Abramo, L. (2002). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Cadernos pagu*, 197-236.

Wagner, R. T. (2017). *The Significant Influencing Factors of Xenophobia*, Olivet Commons. Nazarene University.

Webber, D. A., (2015). Firm market power and the earnings distribution, *Labour Economics*,. 35(C): 123-134.

Webber, D. A. (2016) Firm-level monopsony and the gender pay gap. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 55(2): 323-345.

Webber D. A, (2022). Labor Market Competition and Employment Adjustment over the Business Cycle, *Journal of Human Resources*.

Weller, J. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. Santiago, Chile; Cepal.

Semblanza

Ruth Sautu. Ph.D. (Economics) Sociology. The London School of Economics and Political Science, London University. Investigadora Instituto Gino Germani Universidad de Buenos Aires. Profesora emérita, titular regular de Metodología de la Investigación Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Organismos colaboradores: no corresponde.

Disciplina académica y subdisciplinas: Sociología - Sociología del Trabajo.

Tipo, método o enfoque del estudio: no corresponde.