

Los jóvenes en disputa: puntos de fuga en el trabajo como categoría de poder.

Analía Otero y Andrea Maynard.

Cita:

Analía Otero y Andrea Maynard (2019). *Los jóvenes en disputa: puntos de fuga en el trabajo como categoría de poder*. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-023/704>

XIII Jornadas de la Carrera de Sociología de la UBA
Las cuestiones de la Sociología y la Sociología en cuestión.
Desafíos frente a los problemas contemporáneos y a los debates en torno a la formación en la disciplina

26 al 30 de agosto de 2019

"Los jóvenes en disputa: puntos de fuga en el trabajo como categoría de poder"

Dra. Analía Otero

IICSAL, FLACSO Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede Argentina
CONICET

aotero@flacso.org.ar

Magister: Andrea Maynard

INADI Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
amaynard@inadi.gob.ar

Resumen:

La presente ponencia aborda la problemática del trabajo, en tanto derecho humano, y las fugas que atraviesan al ámbito laboral cuando cobran fuerza las distintas barreras en el acceso y al desarrollo profesional y laboral. Específicamente, nos orientamos a observar avisos clasificados a partir de los cuales las empresas suelen publicar posiciones vacantes y en donde las personas jóvenes son quienes aparecen como el grupo más expuesto a dichas fugas. En tal sentido, las prácticas sociales discriminatorias y los condicionamientos excluyentes que encuentran las personas jóvenes al iniciar su actividad laboral suelen colaborar para que el trabajo se construya desde un lugar en disputa desviando los procesos de transición a la vida adulta hacia otras iniciativas.

Para el análisis se utilizará parte de la información relevada en el trabajo de investigación para la tesis de maestría "Barreras discriminatorias en la demanda de empleo joven de la región de AMBA. Un recorrido analítico entre los años 2009 y 2015", relativo a los aspectos discriminatorios y requisitos excluyentes en el acceso al empleo. Los hallazgos encontrados en la muestra señalan cómo determinados colectivos dentro de la población joven no logran incorporarse plenamente al mundo del trabajo en condiciones igualitarias.

Palabras Clave: Trabajo, Juventud, Desempleo, Brechas Laborales, Discriminación.

Introducción

Las personas jóvenes se constituyen como un grupo específico debido a que poseen problemáticas y características propias en base a su condición etaria. Con relación al mundo del trabajo, en los últimos años han tenido que pasar por situaciones de difícil acceso y se han encontrado con distintos obstáculos en cuanto a los procesos de promoción interna. Muchas veces suelen encontrar barreras a la hora de incorporarse a un empleo que les permita continuar con sus estudios (o bien aplicar los conocimientos adquiridos), lograr independizarse del hogar de origen y comenzar a desarrollarse en la vida adulta. Esta problemática es algo que se viene desarrollando en diferentes investigaciones (Otero, 2009/2011/2012; Katzman, 1999; Weller, 2009; entre otros).

En relación con esta temática, nos proponemos trabajar con información parcial referida a una muestra realizada para la tesis de maestría “Barreras discriminatorias en la en la demanda de empleo joven de la región de AMBA. Un recorrido analítico entre los años 2009 y 2015”¹. Observamos, especialmente que en los avisos clasificados de empleo, suelen darse fenómenos de desigualdad cruzada relacionados con la sobre exigencia de nivel educativo y de experiencia laboral, en donde las credenciales educativas requeridas para los puestos tienden a ser elevadas en relación con las responsabilidades que el puesto de trabajo requiere y la experiencia laboral exigida tiende a ser demandada sobre una población que se encuentra recién iniciando su actividad en el mercado laboral. A estas contradicciones, expresadas en dichos avisos, se suman estereotipos y prejuicios² que

¹ El estudio busca reflejar desde una perspectiva cultural, cruzando variables relacionadas con la discriminación y la exclusión social, las barreras impuestas por el propio mercado de trabajo a partir de los requisitos que se deben cumplir para lograr ocupar posiciones laborales. Para ello se tomó una muestra aleatoria de 210 avisos laborales entre los meses de julio a octubre de 2015, publicados en distintas páginas webs de empleo, en donde se hallaron regularidades específicas en la población menor a 25 años que impactaron de manera negativa en los procesos de inclusión laboral. La metodología utilizada en el relevamiento de avisos trabaja con datos duros y replicables, utiliza la medición reactiva y controlada, poniendo el foco del análisis en la frecuencia de los fenómenos discriminatorios presentes en la demanda de empleo. Las formas de comunicar y construir cognitivamente los perfiles apropiados para las posiciones vacantes a cubrir dentro de las empresas, desarrolla obstáculos en el acceso al mundo del trabajo. El tipo de análisis utilizado es el descriptivo, permitiendo abordar las distintas dimensiones del fenómeno de la discriminación que van apareciendo a medida que se van observando los avisos y los perfiles solicitados. En la investigación objeto de la presente ponencia se utilizó como universo de estudio las ofertas de empleo referidas a la Ciudad de Buenos Aires y Gran Buenos Aires (AMBA) durante los meses de julio a octubre de 2015, que aparecieron publicadas por consultoras de recursos humanos y empresas en los sitios web “Bumeran”, “Zonajobs” y “Clarín”. Para la selección de los 210 avisos que componen la muestra la investigación propone el método aleatorio simple (probabilístico). Muy común de ser utilizado en las investigaciones sociales, el muestreo permitió la selección de cada aviso que compone el universo con la misma probabilidad de ser elegido. Esta modalidad de muestreo fue seleccionada debido a que alcanza mayor rigor científico, garantiza la equiprobabilidad de elección de cualquier elemento y la independencia de selección de cualquier otro. Disminuye al mismo tiempo los sesgos de muestreo (Fernandez Sampieri, 2006).

² Cuando hablamos de prejuicios nos referimos a la asignación negativa sobre una persona o grupo de personas sin conocimiento

operan a favor de prácticas sociales discriminatorias en donde los factores mayormente relevados suelen ser el aspecto físico, el origen social, el lugar de residencia y el género. Consideramos que las brechas de empleo generadas a partir de los procesos de exclusión social constituyen puntos de fuga que subyacen al poder transformador del trabajo como categoría social. El empleo formal es considerado tradicionalmente como una fuerte herramienta de inclusión social en términos de acceso a derechos, sin embargo, la precarización laboral hacia este sector poblacional se posiciona como uno de los obstáculos más notorios para su incorporación plena a la sociedad.

Desde esta perspectiva, postulamos que las prácticas sociales discriminatorias y excluyente presentes en los distintos ámbitos laborales profundizan los obstáculos relativos a las exigencias que se construyen desde la demanda del mercado de trabajo. En esta dirección a lo largo de nuestra presentación hemos intentado identificar cuáles son los requisitos excluyentes para aplicar en posiciones dentro de las empresas y organizaciones (tanto públicas como privadas), señalando que estas construcciones tienden a promover una notoria disminución de la movilidad social y una desvalorización del trabajo como una institución de transformación y desarrollo social, y advertir la existencia de formas alternativas que han encontrado muchos grupos que componen la población menor a 25 años para incorporarse en la actividad económica desde lugares no tradicionales otorgados por fuera del mercado de trabajo formal.

Para la muestra seleccionada, la decisión de incluir solo avisos extraídos de medios digitales, responde a que las páginas web de empleo (y los medios digitales en general) suelen ser utilizadas con mayor frecuencia por la población joven en los procesos de comunicación actuales, al tiempo que debido a que todavía no cuentan con redes de capital social que sirvan para la vinculación con el mundo del trabajo una de las instancias iniciales para la postulación es por medio este tipo de publicaciones.

Una hipótesis de base es que la forma en que se encuentran redactados los avisos laborales refleja las construcciones valorativas que se desarrollan en el ámbito del trabajo, siendo dichas

previo y tienen la característica de no ser producidos conscientemente, es por ello que muchas personas que suelen actuar de acuerdo a prejuicios no logran darse cuenta de ello. El estereotipo se construye en base a una imagen o una idea sobre un grupo de personas basada en una generalización, simplificando o reduciendo las características que se tiene sobre ese grupo al asociarlas a prejuicios.

construcciones las que operan excluyendo a determinados colectivos, invisibilizados e históricamente vulnerados, de las posibilidades de incorporarse a puestos de trabajo de calidad en igualdad de condiciones y de trato. Intenta así explicar cómo los prejuicios y estereotipos se filtran en los procesos de inclusión de la población joven en el mercado laboral, logrando impactos fuertemente observables en los índices relativos a la deficiente inserción de este colectivo en dicho mercado.

A lo largo de esta ponencia, se presentará en un primer apartado del marco teórico propuesto para indagar acerca de estos obstáculos en el acceso al empleo formal para la población joven, en un segundo apartado presentaremos el análisis que se desprende de la observación de la muestra de avisos seleccionada, en un tercer apartado desarrollaremos dicho análisis encontrando las dimensiones muestrales de exclusión sociolaboral más relevantes y finalmente haremos unas conclusiones acerca de estos hallazgos encontrados.

Desempleo en la población joven ¿Desde donde abordarlo?

El derecho al trabajo se encuentra incluido en nuestra Constitución Nacional. Tiene la particularidad de ser un derecho que permite el acceso a otros derechos: salud, crédito, sindicalización, salario digno, educación, entre otros. Por tal motivo, el trabajo se ha transformado en un fuerte dispositivo de integración social y regulación. No obstante, el desempleo juvenil es una de las problemáticas más convocantes en términos de políticas públicas y perspectivas de abordaje con relación al ámbito laboral, al tiempo que no logra ser plausible de arribar a soluciones muy prometedoras.

Muchas de las propuestas suelen poner el acento en mejorar las condiciones de empleabilidad desde la oferta ya sea a partir de la capacitación para el trabajo, de las credenciales educativas o bien de la acumulación de experiencia laboral. Sin embargo, estas aproximaciones no logran captar las falencias del mercado que se desarrollan desde el lado de la demanda, es decir a partir de los requisitos que existen para cubrir los puestos de trabajo vacantes y la construcción sociocultural de los perfiles preferidos por las empresas y organizaciones. La perspectiva discriminatoria responde a un acercamiento a la problemática del desempleo joven que puede dar respuesta a muchos de los puntos de fuga que presenta el esquema. Pero ¿de qué se trata esta perspectiva? ¿cuáles son sus principales aportes para el abordaje y cuáles son las respuestas a las que puede arribar para una temática con tantas aristas como la del desempleo joven?

La importancia de abordar el desempleo joven desde distintas aristas (en este caso desde los obstáculos para la inclusión laboral que se desarrollan la demanda), se ve reflejada en muchos de los datos extraídos de distintos organismos abocados a esta problemática. Las preferencias por edad pueden observarse en la composición de la tasa de empleo: para el tercer trimestre de 2017 la población de hasta 29 años tan solo cubría el 10,3% de la tasa de actividad, mientras que para el mismo trimestre de 2018 este dato fue de 9,8% (INDEC, 2018). Según la EPH para el tercer trimestre de 2018 las mujeres que componían la tasa de desocupación para a ese rango etario representaban el 21,5%, mientras que para el total de la población femenina ese porcentaje fue solo del 10,5%. En el caso de los varones, si bien la diferencia es menor, se mantienen índices que denotan niveles de desigualdad alta entre ambos grupos de edad: 14,5% para los varones de entre 18 y 25 años y 7,8% para toda la población masculina. Según el informe de Demanda Laboral Insatisfecha del INDEC³ para 2015, el 61,4% de las empresas tenían demanda laboral insatisfecha, el 26,4% del personal buscado que no pudo cubrirse tenía como requisito poseer entre 1 y 2 años de experiencia y el 37,9% entre 3 y 5 años de experiencia. El mismo Informe muestra también que las edades más afectadas por el fenómeno de demanda laboral insatisfecha van entre los 18 y 25 años.

En tal sentido, podemos aproximar que existe una distribución desigual del valor otorgado a la participación en el mercado de trabajo de dos grupos etarios que forman parte de la PEA, menores y mayores de 25 años. Las relaciones asimétricas de poder sostenidas desde los prejuicios y estereotipos discriminatorios operan articuladamente con los fenómenos del desempleo, el subempleo demandante y la precarización de la población joven, constituyéndose como una fuerte barrera cultural. Aquí se postula la construcción social de nuevas subjetividades e institucionalidades haciendo hincapié en los procesos de transición hacia condiciones dignas de empleabilidad.

Para las personas jóvenes lograr la estabilidad laboral temprana representa en muchos aspectos el principal indicador del pasaje a la vida adulta. Contrariamente, las trayectorias laborales inestables, la

³ El INDEC define a la demanda laboral insatisfecha como a la ausencia de oferta idónea de trabajadores para responder a un requerimiento específico por parte de las empresas, organismos públicos o cualquier otra organización que actúe como demandante de sus servicios; expresado mediante avisos en los diarios o Internet, carteles en la vía pública, búsquedas de boca en boca, etcétera. Desarrolla también una clasificación hacia dentro del colectivo joven en tres grupos etarios: jóvenes menores (de 15 a 19 años), jóvenes plenos (de 20 a 24 años) y jóvenes adultos (de 25 a 29 años)

inserción laboral precaria (es decir, puestos de trabajo no registrados y sin aportes jubilatorios ni de la seguridad social, mal pagos) y la diferencia salarial a favor de la población adulta que compone la PEA, suelen aparecer como los principales obstáculos que impiden la inclusión social de este colectivo. El fenómeno se inscribe en una problemática mayor que afecta actualmente a la población joven de modo particular en un escenario donde sobre todo los sectores de menores ingresos y de escaso desarrollo educativo se ven perjudicados en relación con el acceso al trabajo en contextos cada vez más diversificados de producción y de circulación del capital.

En los sectores de ingresos altos la realidad no es más prometedora, las personas jóvenes que no tienen la necesidad de trabajar retrasan su ingreso al mercado laboral e intensifican los niveles de estudio en vistas de lograr aplicar a posiciones de empleo mejoradas. Observamos que ello trae aparejado consecuencias negativas a futuro en relación con las transferencias intergeneracionales de ingreso, contribuyendo al engrosamiento cada vez mayor de las filas de personas dependientes de ingresos de terceros y trayendo consecuencias endógenas en la estructura de la fuerza de trabajo y en las variaciones en el bono demográfico, desde el punto de vista de la participación de la población como en su productividad.

Desde la perspectiva discriminatoria el colectivo joven se fue construyendo con una imagen que desvaloriza sus capacidades para desempeñarse en los distintos ámbitos de la vida social, donde además la vagancia, las adicciones y la violencia aparecen como lugares de ocupación común (INADI, 2005). Estas visiones se encuentran fuertemente arraigadas en la estructura social y promueven el estereotipo adolescente como objeto de delito, criminalización y exclusión, pero nunca como sujeto de derecho. Por ello, se hace prioritario un abordaje cultural, desde donde la apelación a procesos sociales de riqueza y crecimiento económico revisten importancia, pero no dejan de ser absolutamente necesarios las transformaciones culturales para lograr el sostenimiento de la participación social activa y los valores que el colectivo joven inclina hacia ella.

Además, la etapa de selección de personal se encuentra todavía sin regulación legal, lo cual admite discrecionalidades y actitudes excluyentes hacia ciertos colectivos basadas en estereotipos y prejuicios que permean las posibilidades de inclusión social. Tal como indica PNUD "el primer paso para otorgar poder a los sectores excluidos, es reconocer que ellos son titulares de derechos que

obligan al Estado. Al introducir este concepto se procura cambiar la lógica de los procesos de elaboración de políticas, para que el punto de partida no sea la existencia de personas con necesidades que deben ser asistidas, sino sujetos con derecho a demandar determinadas prestaciones y conductas. Las acciones que se emprendan en este campo no son consideradas sólo como el cumplimiento de mandatos morales o políticos, sino como la vía escogida para hacer efectivas las obligaciones jurídicas, imperativas y exigibles, impuestas por los tratados de derechos humanos” (PNUD, 2009, pág. 36).

Por otra parte, la OIT afirma que “la discriminación en el trabajo constituye una violación de un derecho humano que entraña un derroche de talento y efectos perjudiciales en la productividad y el crecimiento económico. Además, en los planos social y económico genera desigualdades que debilitan la cohesión y la solidaridad entre las personas, amén de dificultar la reducción de la pobreza. Se coincide asimismo en que la eliminación de la discriminación, tanto en la legislación como en la práctica, presupone ineludiblemente promover la igualdad de oportunidades y de trato” (OIT, 2007: pág. 9).

Las prácticas sociales discriminatorias se basan en los procesos de invisibilización de los grupos vulnerados enmarcados en el paradigma de la normalidad. Dicho paradigma avala cierto modelo estético relativo a lograr la aceptación selectiva de determinados grupos sociales a partir de un determinado estilo de vida, basado en cierto modo de caminar, de vestir, de lucir y en prácticas y hábitos de consumo. Los prejuicios y estereotipos se articulan en este sentido para valorizar un grupo por sobre otro imprimiéndoles a estos últimos una visibilidad negativa. La segmentación de la

⁴ Tal como indica el Plan Nacional contra la Discriminación del INADI: “Hoy se vuelve difícil sostener el modelo ético de la familia nuclear, el trabajo estable y rutinario, las actividades normales y repetitivas, todos modelos de “normalidad” que construyeron (y golpeados, aún construyen todavía) los modos de definir la “normalidad”. Ni el trabajo ni la familia, ni los amigos ni las actividades para el tiempo libre han resistido el proceso flexibilizador de la posmodernidad. Todo cambia, con una vertiginosidad que impide cualquier análisis o procesamiento. Las familias y los trabajos parecen desbordar, con sus permanentes e imprevisibles transformaciones, todo orden de estabilidad. Como resulta difícil instalar la norma en el manejo de las actividades o las decisiones de vida, se intenta, aunque sea “normalizar” el propio cuerpo, lo que se muestra, la “estética”. Si no es posible lograr una “vida” normal, se intenta “normalizar” la apariencia, “lucir como todos”. Claro que esta normalidad estética se encuentra restringida para aquellos sectores de población que tienen dificultades económicas para transformar su aspecto” (INADI, 2005: pág. 55).

estructura social producida a partir de estos fenómenos se denomina racismo estético, y se encuentra basado “en una supuesta herencia genética que impondría la posibilidad (e, incluso, la inevitabilidad) de ciertos comportamientos en detrimento de otros” (INADI, 2005: pág. 50).

En tal sentido, nos resulta de suma importancia leer los actos discriminatorios en clave de las desigualdades manifiestas en la sociedad, teniendo en cuenta que son una condición estructural de la misma en la medida que constituyen las bases del entramado social a partir de la internalización de una subjetividad basada en el paradigma de la normalidad. Entendemos que desactivar estas prácticas nos llevará a reorientar los valores éticos y positivos de la sociedad, promoviendo soluciones alternativas y novedosas a las problemáticas de la pobreza, la exclusión y la indiferencia social que recaen particularmente sobre los grupos históricamente discriminados.

Dimensiones de la discriminación

Los discursos y las formas de comunicar que poseen características discriminatorias son un tipo específico de prácticas sociales discriminatorias, caracterizados mayormente por su capacidad para ser naturalizados. Muchos de estos discursos aparecen expresados en los avisos analizados en la investigación propuesta.

A los efectos de desarrollar el análisis, se hace fundamental tener en cuenta que los únicos requisitos exigibles para el desempeño de actividades, profesiones u oficios son, en principio, las habilidades y cualidades pertinentes para el puesto. De este modo, consideramos que si dichos requisitos no son razonables (no guardan relación con las capacidades y habilidades necesarias para el empleo) constituyen una práctica discriminatoria en base a la Ley Nacional Antidiscriminatoria Nro. 23.592⁵.

Observando los hallazgos encontrados en la investigación presentada, de los 210 avisos relevados encontramos solo 89 casos en los que las personas menores de 25 años podrían postularse, en donde por fuera de los parámetros de razonabilidad aparecen distintas dimensiones relacionadas con los determinantes impuestos. A partir de estos hallazgos podemos advertir la existencia de prejuicios y estereotipos relacionados con las características identitarias, de origen social o de pertenencia a algún grupo particular sobre la población a ser incorporada a los puestos de trabajo demandados.

⁵ La ley Nro. 23.592 define a las prácticas discriminatorias como “los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”.

Cuadro N.º 1.

Resultado de la muestra utilizada para el análisis de avisos clasificados que incluyen a menores de 25 años. Dimensiones más relevantes.

Dimensión	Variable	Totales por Dimensión	Porcentuales
Lenguaje de Género	No contiene	77	86%
	Si contiene	12	13%
Género	No explícito	51	56%
	Varón	20	23%
	Mujer	18	20%
Aspecto Físico	Buena presencia	9	10%
	Muy buena presencia	3	4%
	Excelente presencia	1	1%
	Con foto	2	2%
	Otro	0	-
	No posee referencias al aspecto físico	74	83%
Nacionalidad	Requiere ser argentino/a	1	2%
	No requiere ser argentino/a	88	98%
Lugar de Residencia	Requiere un lugar específico de residencia	48	54%
	No requiere lugar de residencia	41	46%
Responsabilidades Familiares	Requiere sin hijos/as	0	-
	Requiere sin personas a cargo	0	-
	Requiere amplia disponibilidad horaria	7	8%
	Requiere horario de dedicación full time	20	22%
	Sin referencias	62	70%
Experiencia Previa en el Puesto	Requiere experiencia previa	62	69%
	No requiere experiencia previa	27	31%
Credenciales Educativas	Requiere estudios secundarios	34	38%
	Requiere estudios universitarios	31	35%
	No requiere credenciales educativas	24	27%

Fuente: Maynard (2019) "Barreras discriminatorias en la en la demanda de empleo joven de la región de AMBA. Un recorrido analítico entre los años 2009 y 2015", pág. 77.-

A la luz de los datos extraídos de los avisos, el 70% posee contenido discriminatorio, dentro de las dimensiones que más encuentran expresión las prácticas sociales discriminatorias en el ámbito laboral podemos mencionar a la discriminación por pretextos de género, en donde el 86% de los

avisos no posee lenguaje de género (se encuentra dirigido a varones) y el 23% se trata de puestos a cubrir con exigencia de género masculino.

La dimensión del lugar de residencia nos muestra que más de la mitad de los avisos exige tener domicilio en determinada ciudad o barrio para poder acceder a la postulación, mientras que el 30% expresa como condición de cumplimiento horario una jornada laboral incompatible con responsabilidades familiares (tareas de cuidado). En relación con las dimensiones relacionadas con la experiencia y la capacitación, casi el 70% de los avisos expresa como condición tener experiencia y el 73% requiere un nivel educativo determinado (38% requisitos de estudios secundarios y 35% de estudios universitarios).

Estos pretextos discriminatorios basados en estereotipos y prejuicios suman a los procesos de exclusión que afectan especialmente al colectivo de personas jóvenes por su condición vulnerable pero además por distintos motivos, tales como por ser mujeres, por su nacionalidad, por su origen étnico, por ser una persona con discapacidad, por su lugar de residencia o nivel sociocultural, por su educación, o por una combinación de todos estos (o de algunos) factores. Estas construcciones identitarias pueden hacer dificultoso el ingreso, la permanencia y el ascenso para muchos jóvenes en un empleo. En todos los casos, los/as jóvenes se ven expuestos a tener menores oportunidades de obtener empleos de calidad y más próximos a conseguir empleos informales, precarizados y mal remunerados.

Cabe destacar que la población joven no se constituye como un colectivo homogéneo y singular, sino que se encuentra compuesto por identidades complejas, en proceso de definición, en donde la diversidad se expresa más fuertemente en relación con las otras etapas de la vida de las personas. Las formas de vestir y de comunicarse, el origen social (extracto socioeconómico), el género, la identidad sexual y las preferencias por determinados conocimientos adquiridos por fuera de los institutos de educación formal suelen ser componentes que tienden a entrar en conflicto con las exigencias lineales y estructurantes persistentes en los distintos ámbitos de la sociedad, entre los que se destaca el ámbito laboral por su condición cada vez más excluyente.

En términos de género, los avisos que no utilizan lenguaje inclusivo o bien se refieren a los puestos de trabajo en masculino (sobre todo en los puestos de mayor jerarquía) imparten una imagen aprendida

y transmitida culturalmente a partir de la fuerza que posee la división sexual del trabajo en las sociedades modernas, limitando a las mujeres a las responsabilidades de reproducción doméstica (y no doméstica) y a los varones al ámbito productivo por fuera del hogar. Esta distribución desigual del trabajo basada en el género tiene un fuerte enlace con la creencia cultural referida a que las mujeres nacieron para ocuparse de las tareas de cuidados, en general mal remuneradas (escasas veces suelen tener una retribución económica y cuando la tienen se encuentra subvalorada) e invisibilizadas.

Desde las empresas y organizaciones la visión predominante es que las mujeres suelen ser más costosas de contratar que los varones, debido a que al tener a cargo las responsabilidades familiares de cuidado, rinden tendencialmente menos de lo esperado en términos de eficiencia requerida por el mercado de trabajo. Esta tensión entre la vida familiar y laboral impacta con mayor fuerza en las mujeres jóvenes, debido a que suelen ser en mayor número quienes tener hijos menores a cargo. Se producen así una serie de fenómenos que abonan en la problemática de la feminización de la pobreza de las mujeres jóvenes que, careciendo de medios económicos suficientes, no logran acceder a los servicios de cuidado contratados (jardines maternos, cuidadoras –en general quienes cuidan a los/as niños/as menores en sus casas también son mujeres-, guarderías, etc.) disminuyendo notoriamente las posibilidades de incorporarse a puestos de trabajo formales y en igualdad de condiciones que sus pares masculinos.

En términos de discriminación por aspecto físico, advertimos que los puestos de trabajo se encuentran performados normativamente de acuerdo con formas esperadas de lucir y de actuar. Las expresiones de buena o excelente presencia en los avisos revisados, si bien no aparecen de manera explícita en la gran mayoría de los puestos demandados, funcionan como condicionantes para la postulación al dejar perfilar cierta mirada muy relacionada con el fenómeno del racismo estético. La presencia de tatuajes, tinturas de cabello no convencionales, ropas poco formales, entre otros elementos de diversidad normativa suelen presentarse como barreras para aplicar a las posiciones laborales. No obstante, lo mismo ocurre con las personas Trans, con las personas que poseen una discapacidad aparente (observable) o bien con una contextura física que no coincide con los modelos preferidos en términos de valores culturales como pueden ser las personas migrantes (sobre todo de países donde la herencia indígena es muy fuerte).

El origen social relacionado a determinados colectivos suele funcionar como un impedimento también vinculado al racismo estético: “por su clase, categoría socio profesional o casta, se les deniega un empleo o la posibilidad de llevar a cabo ciertas actividades económicas, o cuando sólo se les ofrecen determinados puestos. Así pues, los prejuicios y las prácticas institucionales basadas en la extracción social limitan la movilidad de ciertas personas en la sociedad. Los prejuicios fundados en los orígenes familiares o la extracción social suelen primar sobre la capacidad de las personas y sus aspiraciones reales, lo cual las condena a la inmovilidad social” (Maynard, 219: pág. 92).

El lugar de residencia como exigencia para la postulación de estos jóvenes opera articuladamente con el dispositivo discriminatorio anterior referido al origen social. La preferencia por postulantes que residan en barrios no precarios, allegados a la ciudad, categorizados por lugares donde habitan personas de nivel económico alto, marca al mismo tiempo determinados hábitos de consumo que las empresas buscan mantener entre los/as empleados/as que constituyen su plantel. El lugar de residencia en muchos casos suele observarse como una condición excluyente para la postulación, debido a que se produce una combinación de los factores de lugar de residencia y origen social ocasionando que se les niegue de pleno el puesto de trabajo al que aspiran.

En términos de exclusión social, la experiencia laboral y las credenciales educativas suelen aparecer como herramientas que propician las posibilidades de incorporación a posiciones de empleo formales y efectivas, o no: pueden en cambio promover barreras para delimitar la promoción de personas jóvenes que por motivos de extracto social no lograron acceder a instancias educativas de calidad o bien desarrollaron trayectorias laborales trucas perjudicando sus antecedentes laborales. Con mucha frecuencia, se observa cómo las empresas tienden a precarizar el empleo joven estableciendo montos bajos como remuneración y períodos de prueba cada vez más extensos para puestos de trabajo de baja responsabilidad.

Se destacan también los casos de jóvenes que por su condición socioeconómica les permite abstenerse de conseguir ingresos a través de un empleo, por lo que eligen continuar sus estudios superiores sin participar del mercado laboral, apuntando a lograr incorporarse en puestos de trabajo de calidad, formalizados y altamente remunerados una vez finalizada la etapa de capacitación. No obstante, este retraso en la incorporación en las estructuras laborales ha venido cobrando un fuerte

impacto en las formas de organización de los seguros sociales, teniendo en cuenta que los mismos suelen estar regulados en buena parte desde los aportes realizados por la población que participa con sus aportes del mundo del trabajo. Este fenómeno, conocido también como bono demográfico se constituye como otro de los motivos que, al margen de la perspectiva antidiscriminatoria, pide a gritos que se modifiquen los parámetros de la demanda laboral para lograr aumentar los márgenes de inclusión laboral de la población joven.

Conclusiones

En base al análisis propuesto a partir de los resultados hallados en las expresiones observadas en los avisos clasificados de empleo, podemos concluir la urgencia con que debe incorporarse la perspectiva discriminatoria en el tratamiento de la problemática del desempleo joven, de cara al desarrollo de propuestas de programas y políticas públicas. No obstante, las prácticas sociales discriminatorias que se encuentran desarrolladas e insertas en la estructura social y cultural repercuten además fuertemente sobre las trayectorias personales de los/as jóvenes, sobre su autoestima, su actitud hacia el empleo formal y la percepción del trabajo como valor humano fundamental. Son muchas las consecuencias que pueden apreciarse a partir de la falta de hábitos y rutinas propias de la vida laboral. El creciente desdibujamiento de todo un sistema de creencias sostenido incluso desde el ámbito de la educación media sobre las instituciones, en donde el trabajo solía aparecer como una oportunidad para la reinserción de las personas jóvenes en la estructura de valores otorgados por la ciudadanía, es una de las más notorias.

La problemática se enmarca en situaciones de exclusión orientadas particularmente hacia la población joven, observadas a partir de un esquema complejo compuesto por distintos factores que se articulan entre sí: la desafiliación intergeneracional (mayoría de los/as jóvenes no logra actualmente alcanzar una estabilidad laboral relativa y son pocos/as quienes tuvieron una experiencia familiar relacionada con la protección legal y la seguridad social), la fragmentación de los imaginarios sociales tradicionales, la cada vez más clara coincidencia entre el desempleo juvenil y estrato social (en el sentido de que a medida que va disminuyendo el nivel de ingresos el desempleo aumenta), la descomposición de la estructura familiar, entre otros.

En tal sentido, advertimos que el proceso de conflictividad social creciente por el que se ve

atravesado el colectivo de personas jóvenes se encuentra íntimamente relacionado con la precariedad en el mercado de trabajo forjando complejas formas de exclusión y riesgo social, priorizando formas alternativas de incorporación a las prácticas de consumo y al esquema económico en general a partir de la obtención de ingresos en el mercado de trabajo informal o bien incorporando nuevas maneras de inclusión social, cada vez más alejadas las instituciones tradicionales como el empleo reconocido por el sistema de seguro social y a partir del cual se habilita el acceso a otros derechos como ser la salud, la educación, la sindicalización, los aportes jubilatorios, entre otros.

Bibliografía

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C. y Batista Lucio, P. (2006) "Metodología de la investigación", Mc Graw-Hill/Interamericana Editores, México.

INADI (2005) "Plan Nacional contra la Discriminación. La discriminación en Argentina, diagnóstico y propuestas", Buenos Aires.

INDEC (2015) "Demanda Laboral Insatisfecha en la Argentina", Tercer trimestre de 2015.

(2018) "Mercado de Trabajo: Tasas e Indicadores Socioeconómicos (EPH)". Tercer Trimestre 2018.

Katzman, R. y otros (1999) "Vulnerabilidad, activos y exclusión social en Argentina y Uruguay, Chile", OIT, Serie Exclusión Social-MERCOSUR, documento de trabajo 107.

Maynard, A. (2019) "Barreras discriminatorias en la en la demanda de empleo joven de la región de AMBA. Un recorrido analítico entre los años 2009 y 2015", Tesis de Maestría, FLACSO.

Otero, A. (2009) "Procesos de transición a la vida adulta: un estudio cualitativo con jóvenes argentinos", Tesis de Doctorado, FLACSO, Argentina.

(2011) "Jóvenes estudiantes, jóvenes trabajadores. Rutas desiguales, recorridos divergentes", en Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID), pp. 175-195.

(2012) "¿El trabajo en transición? apuestas, valoraciones y construcciones sobre la educación y el trabajo entre jóvenes argentinos de hoy", Hologramatica, Año VII Número 17, V2 (2012), pp. 3-25.

OIT (2007) "Igualdad en el Trabajo: Afrontar los retos que se plantean."

PNUD – OIT (2009) "Trabajo y Familia. Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social", Santiago de Chile.

Weller, J. (2009) "Oportunidades y obstáculos. Las características de la inserción laboral juvenil en economías en expansión", en Revista de Trabajo - Nueva Época. Equidad en el Trabajo: Género – Juventud, Año 4 - N° 6.

Anexo

Algunos ejemplos de avisos extraídos de la muestra utilizada en la investigación

Ejemplo 1.

Representantes de Atención al Cliente - Part time

Buscamos para nuestro Contact Center, jóvenes emprendedores que cuenten con iniciativa, muy buen manejo de relaciones interpersonales, capacidad de gestión comercial y altamente orientados a la satisfacción del cliente.

Requisitos:

Residencia: Capital Federal, Buenos Aires

Edad: a partir de 18 años

Ser estudiante en curso de las siguientes carreras: Administración de Empresas, Comercialización, Contador Público, Marketing, Economía y carreras terciarias afines.

Contar con un mínimo de **6 materias aprobadas (excluyente).**

Conocimientos de PC/Internet

Disponibilidad para trabajar en turnos de 6 horas turnos tarde/noche. Incluye los fines de semana con francos fijos en la semana.

Se ofrecen muy buenas condiciones de contratación y posibilidades de desarrollo profesional.

Fuente: Sitio web bumeran.com.ar, 05 de agosto de 2015.-

Ejemplo 2.

Asistente de Recursos Humanos/Estudiante RRHH p/Lab. Medicinal en zona Capital "XXXX"

Lugar de trabajo: Capital Federal, Argentina

Industria: Farmacéutica

Área: Recursos Humanos

Sector: Administración de Personal

Tipo de trabajo: **Full-time**

Cantidad de vacantes: 1

Descripción

Importante Laboratorio Farmacéutico seleccionará a **un** joven Estudiante de las carreras de Relaciones del Trabajo, RRHH, RRII o afines para su Área de Administración de Personal y Relaciones Laborales

Requisitos:

- **Experiencia mínima 2 años** en tareas de Administración de Personal (Altas, bajas, ausentismo, preparación de liquidación de haberes, actualización de documentación).
- Atención al cliente interno, Delegados, informes de Gestión
- Dominio de Office, Outlook y Sistema de Gestión
- Se evaluarán las competencias: capacidad de organización, orden, precisión. Compromiso, resolución de problemas, excelente trato, proactivo.

Condiciones del puesto:

- Contratación directa con la empresa
- Horario de L-V de 8 a 17 hs - 3 días en la Planta de Pompeya y 2 días en B° Belgrano
- **Sexo:** Masculino (excluyente)
- **Edad:** Entre 20 y 25 años
- Nivel de Estudio: **Universitario (excluyente)**
- Estado de Estudio: **En Curso (excluyente)**

Áreas de Estudio: Recursos Humanos y Laborales

Fuente: Sitio web Clarin.com, 3 de agosto de 2015.-

Ejemplo 3.

Recepcionista (Turno Tarde: 13.30 a 19.30)

“XXXX”

Industria: Textil

Recoleta, Capital Federal

Jerarquía: Senior / Semi-Senior

Sector: Recepción / secretaria / Atención al cliente

Vacantes: 1

“XXX” incorpora a su Staff, una Recepcionista, quien tendrá a su cargo las siguientes responsabilidades:

- Atención telefónica y personal a clientes y proveedores
- Administración de correspondencia interna
- Recepción y control de facturas
- Asistencia en la gestión de viajes
- Asistencia en tareas administrativas generales.

Se requiere:

- Experiencia en la posición no inferior a 1 año.
- Muy buen dominio de paquete Office

Valoraremos candidatas con formación de grado terciario o universitario en curso.

Serán valoradas las siguientes competencias personales:

- Excelente presencia.
- Vocación de servicio y orientación al cliente.
- Predisposición y espíritu de colaboración.
- Muy buenas relaciones interpersonales y habilidades de comunicación.
- Responsabilidad y compromiso.

Se ofrecen muy buenas condiciones de contratación y oportunidades de progreso.

Horario de trabajo: Lunes a Viernes de 13.30 a 19.30 hs.

Requisitos que deben cumplir los postulantes:

- Educación: Universitario – Abandonado / En curso / Graduado
- Lugar de residencia: Capital Federal
- Sexo: Femenino
- Edad: Desde 22 hasta 30 años

Fuente: Sitio web zonajobs.com, 02 de Septiembre de 2015.-