

**Universidad Nacional de Cuyo
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Carrera de Sociología**

Título de tesis:

***La desigualdad de género en la industria del
vino desde la reconversión vitivinícola***

**Tesista: Virginia Noemí Alonso
Directora: Mgter. Ana Graciela Burgardt
Co-directora: Dra. María Albina Pol**

**Mendoza
Diciembre de 2012**

ÍNDICE

Índice

Introducción.....	05
Capítulo 1 - La reconversión vitivinícola y sus efectos en el mercado laboral.	
Consideraciones de estudios anteriores.....	07
1.1. El desarrollo de la vitivinicultura mendocina y el comienzo de la reconversión vitivinícola.....	07
1.2. La reconversión vitivinícola y el nuevo modelo de producción orientado por la calidad.....	12
1.2.1. Diversificación productiva.....	14
1.2.2. Inversiones, reconfiguración empresarial y concentración de la vitivinicultura	16
1.2.3. Modernización tecnológica y articulación agroindustrial.....	20
1.3. Efectos de la reconversión vitivinícola en el ámbito laboral.....	22
Capítulo 2 - El mercado laboral desde la perspectiva de género.....	25
2.1. Formulación del problema y las hipótesis.....	25
2.2. Desigualdad de género en el mercado de trabajo.....	27

2.3. Condicionantes de género: trabajo reproductivo y estereotipos de género	31
2.3.1. División sexual del trabajo y responsabilidades reproductivas	31
2.3.2. Estereotipos de género	37
Capítulo 3 - El enfoque constructivista y el estudio de las trayectorias y las estrategias	43
3.1. Trayectorias laborales y trayectorias de formación	44
3.2. Concepto de estrategia	49
Capítulo 4 - El abordaje epistemológico-metodológico de la investigación	53
Capítulo 5 - Trayectorias laborales y trayectorias de formación de mujeres y hombres al interior de la industria vitivinícola	61
5.1. Escenario laboral de la industria vitivinícola maipucina	61
5.1.1. Segregación laboral	61
5.1.2. Discriminación laboral	66
5.1.3. Relaciones laborales	69
5.1.4. Escenario laboral desde la perspectiva de las trabajadoras	70
5.1.5. Formación laboral dentro de las empresas	72
5.2. Las perspectivas de trabajadoras y trabajadores y los condicionantes de género	73
5.2.1. Trayectorias y estrategias de formación	73
5.2.2. Trayectorias y estrategias laborales	76
5.2.2.1. Ascenso laboral	76

5.2.2.2. Salario.....	79
5.2.2.3. Estrategias laborales femeninas.....	80
5.2.2.4. Estereotipos de género relativos al desempeño laboral.....	82
5.2.2.5. Trabajo productivo y trabajo reproductivo.....	86
Capítulo 6 – Conclusiones.....	96
Bibliografía.....	100
Anexo.....	104

Introducción

En este trabajo se busca conocer la inserción laboral desde la perspectiva de género en un sector emblemático y de gran importancia para la economía mendocina. Este estudio del sector vitivinícola se remite a una etapa de reestructuración conocida como reconversión vitivinícola y se vale de los desarrollos teóricos del enfoque constructivista y del enfoque de género para indagar la desigualdad de género en la industria vitivinícola maipucina.

Al respecto de la reestructuración productiva, distintos estudios destacan las nuevas asimetrías o desigualdades que generan estos procesos ligados a la apertura al mercado internacional producida en las últimas décadas del siglo XX. Estudios relativos a la reconversión vitivinícola señalan que este proceso, iniciado en un contexto de desregulación y apertura, favoreció la concentración de la propiedad de la tierra y la concentración de las empresas elaboradoras de vinos y mostos. En este trabajo se pretende indagar otro tipo de asimetría tomando la óptica de género para estudiar el mercado de trabajo vitivinícola desde el inicio de la reconversión a la actualidad. De este modo, se busca hacer un aporte al conocimiento de este mercado sumando los aportes de los estudios de género.

El objetivo general de la investigación desarrollada consiste en analizar las diferencias que existen según sexo en las trayectorias laborales y de formación que los/as trabajadores/as (de niveles de alta calificación ocupacional y/o con formación terciaria o universitaria) han desarrollado en las bodegas del Departamento de Maipú de la Provincia de Mendoza desde el inicio de la reconversión vitivinícola, vinculando estas diferencias con los condicionantes de género. Para alcanzar este objetivo la investigación busca alcanzar dos objetivos específicos. El primer objetivo específico pretende identificar las principales diferencias que existen entre las trayectorias laborales y de formación de hombres y de mujeres con respecto a los puestos ocupados, las condiciones laborales, el significado del trabajo, expectativas laborales, las estrategias laborales y de formación, entre otros aspectos relativos a las trayectorias. Por su parte, el segundo de los objetivos específicos intenta

describir la vinculación que existe entre los condicionantes de género y las diferencias observadas según sexo en las trayectorias laborales y de formación.

En cuanto al abordaje metodológico, el estudio de las diferencias entre hombres y mujeres y el examen de los condicionantes presentes en las trayectorias se realizan mediante la técnica de la entrevista. Dada la imposibilidad de estudiar la problemática de la investigación mediante datos estadísticos, por la inexistencia de encuestas que recaven información pertinente para este estudio, se descarta la posibilidad de realizar una triangulación intermetodológica y se adopta una estrategia metodológica de tipo cualitativa que permite conocer las trayectorias, las perspectivas y los escenarios de inserción laboral de las trabajadoras y los trabajadores combinando la información proveniente de entrevistas en profundidad y focalizadas aplicadas a una muestra seleccionada mediante muestreo teórico.

El trabajo está compuesto por seis capítulos y un anexo. El primer capítulo describe las distintas fases por las que atraviesa la vitivinicultura mendocina centrándose en la reconversión vitivinícola. Allí se exponen los cambios productivos que conlleva este proceso de reestructuración así como los efectos que se producen en el mercado de trabajo. En los próximos dos capítulos se presentan los desarrollos teóricos que sirven de marco a la presente tesis. El capítulo dos contiene la formulación de la problemática de la investigación y los aportes teóricos de los estudios de género relativos a la temática del trabajo. El tercer capítulo está destinado al enfoque constructivista que permite estudiar las trayectorias y estrategias de las trabajadoras y los trabajadores. El siguiente capítulo expone el abordaje epistemológico-metodológico que, en consonancia con el enfoque constructivista, toma los desarrollos de Pierre Bourdieu. El quinto capítulo presenta los principales resultados describiendo al escenario laboral de la industria maipucina y a las perspectivas de trabajadoras y trabajadores respecto a los diversos temas abordados por la investigación. Por último, el sexto capítulo presenta las conclusiones del estudio y el anexo contiene la guía de entrevista utilizada durante el trabajo de campo.

Capítulo 1 - La reconversión vitivinícola y sus efectos en el mercado laboral.

Consideraciones de estudios anteriores

1. 1. El desarrollo de la vitivinicultura mendocina y el comienzo de la reconversión vitivinícola

La vitivinicultura es una actividad de larga trayectoria en Mendoza cuyos inicios se remontan a la época de la colonia, más específicamente a la segunda mitad del siglo XVI. Para observar su desarrollo, en este trabajo se toma la periodización planteada por Furlani de Civit et al. (1998) que, ligada al desarrollo de la economía mendocina, permite observar la instauración y progreso de distintos modelos vitivinícolas.

En la primera etapa, entre los años 1862 y 1915, se sientan las bases para la constitución de un nuevo modelo económico provincial basado en la vitivinicultura (Furlani et al., 1998). Según Richard-Jorba (2000), hasta la década de 1870 la economía mercantil de la provincia está centrada en el engorde y exportación de ganado proveniente de las provincias del este del país. Dentro del viejo modelo, la actividad vitivinícola existe como actividad accesorio y la producción se caracteriza, en general, por la mala calidad de los vinos debido al atraso tecnológico dominado por la tradición colonial (Richard-Jorba, 2000). En esta primera etapa, se va desactivando la tradicional actividad ganadera mendocina y cobra fuerza la actividad vitivinícola debido al modo de inserción internacional desarrollado por la Argentina en este periodo y a la promoción por parte del Estado provincial y de la elite local de una vitivinicultura de gran escala y baja calidad destinada al mercado interno (Martín, 2007). Asimismo, al tiempo que se sientan las bases de un nuevo modelo económico, se moderniza la vitivinicultura, tanto en la fase agrícola como en la industrial, y se modela un sistema productivo de masa (Richard-Jorba,2000).

A raíz de las acciones desarrolladas en la segunda etapa estudiada, entre 1916 y 1938, la vitivinicultura se convierte en la base de la economía provincial. Pero las continuas crisis,

que se sufren por esos años, ponen de manifiesto el peligro de los esquemas monoprodutores (Furlani de Civit et al., 1998).

En la tercera etapa, a partir de 1940, la economía mendocina se caracteriza por la diversificación industrial y la estabilización de la industria vitivinícola. No obstante, a mediados de la década del setenta, *“los conflictos de sobreproducción, descenso del consumo, falta de integración se agudizan y evolucionan hacia una crisis continua y sin atenuantes”* (Furlani de Civit et al., 1998). A la crisis se sumarán otros factores que marcarán no solo el inicio de una nueva etapa, sino también el desarrollo de un nuevo modelo vitivinícola.

La evolución de la vitivinicultura durante las etapas hasta aquí analizadas, se realiza bajo el modelo productivista o tradicional que se caracteriza, según Richard Jorba, citado por Furlani de Civit et al. (1998), por *“el énfasis en la cantidad por sobre la calidad, el empirismo disociado de la base científica y técnica, el uso de tecnologías destinadas exclusivamente a obtener grandes rindes, y la orientación de la producción hacia el mercado interno”*. De este modo, en las últimas décadas del siglo XIX la vitivinicultura se moderniza y se da origen a un nuevo modelo productivo agroindustrial, cuyas características se observan hasta fines del siglo XX (Richard-Jorba, 2000).

Recién en los años '90, en la última etapa de la vitivinicultura mendocina, cobra fuerza un nuevo esquema de producción caracterizado por la mejora en la calidad y la búsqueda de mercados externos. La reconversión vitivinícola que se produce hasta la actualidad, como consecuencia del desarrollo de este modelo, ha sido impulsada por múltiples factores de índole nacional y global.

Los cambios que supone la reestructuración de la vitivinicultura provincial y nacional forman parte de un fenómeno más global, como es la emergencia de la producción flexible, caracterizada por una significativa segmentación del mercado de productos, que surge como alternativa a las formas de producción masivas para satisfacer una demanda de productos nuevos y diferenciados (Bocco y Dubbini, 2007). Este nuevo paradigma

productivo, que emerge ante la crisis del paradigma fordista, se basa en una estructura de la producción y del empleo flexible que permite el aumento de la competitividad, ante la necesidad de adaptación de las empresas a las cada vez más rápidas fluctuaciones de la demanda. Asimismo, el desarrollo de nuevas condiciones de competitividad -basadas en el logro de menores costos, mayor calidad y diversidad de productos y adopción de nuevas formas de gestión social y empresarial-, se relaciona con presiones hacia una mayor flexibilidad de la estructura de producción vitivinícola (Bocco, 2003).

A su vez, estos fenómenos de reestructuración se enmarcan en el proceso de globalización de la economía y de los mercados agroalimentarios, fenómenos que se tornan posibles gracias al avance de las telecomunicaciones, al gran desarrollo de los sistemas de transporte y al uso de la informática (Bocco, 2003). De este modo, otro factor que promueve la reconversión de la actividad es la globalización de la vitivinicultura que se observa desde fines de los años ochenta. Según Bocco et al. (2007a), la globalización facilita la expansión a nivel mundial de nuevos modelos productivos en la vitivinicultura. Desde la década del noventa, la incorporación de innovaciones tecnológicas se convierte en un fenómeno global que incluye tanto a los tradicionales países productores de vinos, como así también a los nuevos países productores, en donde la incorporación es realizada por empresas transnacionales que se instalan en estos países (Martín, 2009).

Las lógicas globales construidas y definidas por los principales actores del sistema agroalimentario mundial, como son las empresas transnacionales, y los organismos multilaterales vinculados, como OMC y OIV, condicionan el desarrollo de la vitivinicultura mendocina en un juego dialéctico de subordinación/resistencia dentro de la relación local-global que se da al interior de esta actividad (Martín, 2009). Entre los dispositivos políticos, que expresan estas lógicas globales, Martín (2009) menciona el dispositivo de la calidad, el dispositivo de la articulación agroindustrial y el dispositivo de la modernización tecnológica. Estos dispositivos son una traducción más o menos localizada de las relaciones de poder globales que se comportan como fuerzas normativas y como fuerzas de modelación socioproductiva (Martín, 2009).

Las principales transformaciones del sistema agroalimentario mundial colocan a la calidad como la noción central para la organización de la producción integrada al mercado mundial. A su vez, en este proceso de reestructuración agroalimentaria se desarrolla un conjunto de normas internacionales que proporcionan estándares técnicos para la producción local y criterios para determinar la calidad de uvas y vinos. Así, el control de la calidad aparece como la piedra de toque asociada a la estandarización de la producción agroindustrial para la exportación. Las prácticas de control de calidad, llevadas a cabo al interior de las bodegas por ingenieros agrónomos y enólogos, ilustran el surgimiento de prácticas y discursos orientados al "mercado", que marcan nuevos terrenos para las relaciones sociales y productivas de la vitivinicultura (Martín, 2009).

Vinculadas a este dispositivo se encuentran tanto la articulación agroindustrial como la modernización tecnológica. En la medida en que la calidad de los vinos producidos se encuentra ligada a la calidad de las uvas, se negocia la calidad en la etapa primaria con los distintos agentes de la industria dando lugar a diversas formas de articulación. Asimismo, la búsqueda de calidad supone el fomento de la innovación tecnológica (Martín, 2009).

Dentro de este panorama de globalización y emergencia de un modo de producción flexible, y en consonancia con el clima neoliberal de la época, se aplican en los gobiernos menemistas un conjunto de medidas que tienen como objeto la apertura y desregulación de la economía argentina. La reconversión vitivinícola se realiza de la mano de una acentuada desregulación que interrumpe la tradicional regulación estatal sustentada en acciones tales como *“la fijación de cupos de producción y comercialización, el bloqueo de los excedentes, el prorrateo de los despachos al consumo e incluso las políticas provinciales canalizadas a través de las empresas estatales”* (Azpiazu y Basualdo, 2001, p. 10).

En tal sentido, el llamado decreto de desregulación, n° 2.284/91, implica un *“cambio radical en el entorno operativo y regulatorio del complejo”* (Azpiazu y Basualdo, 2001, p. 46). Según Azpiazu y Basualdo (2001), son cuatro los artículos que suponen este efecto. El primero libera la plantación, implantación reimplantación y/o modificación de viñedos, así como la cosecha y el destino de la uva. El segundo libera la producción y la

comercialización de vino, eliminando toda modalidad de cupificación y bloqueo. El tercero limita las facultades del Instituto Nacional de Vitivinicultura a la fiscalización de la genuinidad de los productos vitivinícolas y prohíbe su intervención, regulación o modificación del funcionamiento del mercado libre. El cuarto, por último, deja sin efecto la desgravación impositiva de tierras de baja productividad.

La apertura y desregulación de la economía llevada a cabo en los años noventa, políticas que favorecen los procesos de concentración y transnacionalización, afectan particularmente a la trama vitivinícola (Azpiazu y Basualdo, 2001). La actividad vitivinícola mendocina experimenta, por un lado, un proceso de capitalización y concentración de empresas, sobre todo en las fases de transformación y distribución de vinos; y, por otro lado, un fenómeno de extensión de firmas transnacionales que aportan los capitales necesarios para transformar la actividad (Bocco, 2003). En efecto, estos capitales internacionales, que arriban en la década del noventa, despliegan una variedad de recursos y de estrategias para alinear la vitivinicultura local con los nuevos patrones de producción y consumo existentes a escala mundial (Neiman y Bocco, 2005).

A estos factores mencionados hasta aquí se suman los cambios en el mercado de consumo nacional e internacional. La constante tendencia hacia una disminución del consumo interno de vino de mesa y el aumento sostenido del consumo de vinos finos en el mercado externo e interno impulsa, de este modo, el proceso de reconversión (Bocco, 2003). En el plano nacional, se observa una disminución pronunciada y sostenida del consumo de vino desde 1980 a 1999 (una caída del 50% en el consumo por habitante en 19 años) (Azpiazu y Basualdo, 2001). Esta caída de la demanda local está asociada a la sustitución del vino por otras bebidas con menor graduación alcohólica o sin alcohol (como cervezas, gaseosas y aguas minerales) y, a la vez, a una mutación en su perfil al aumentar el consumo de vinos finos en detrimento de los vinos de mesa (Azpiazu y Basualdo, 2001).

En síntesis, en la última década del siglo XX se suman un conjunto de factores de índole nacional e internacional que explican el inicio del proceso de reconversión vitivinícola. En un contexto de crisis de la vitivinicultura local se produce, en los años noventa, la apertura

y desregulación de la economía que afecta a esta actividad que desde fines del siglo XIX se ha desarrollado al calor de la protección y regulación estatal. A ello se suma, el proceso de globalización de los sistemas agroalimentarios, en donde la calidad y la modernización tecnológica son ejes de la organización de la producción, y la expansión del consumo interno y internacional de vinos finos ante la retracción del consumo interno de vinos de mesa. Todos estos factores contribuyen a la reconversión de la vitivinicultura que supone el desarrollo de un nuevo modelo centrado en la calidad a diferencia del modelo tradicional centrado en la cantidad. De este modo, las crisis que la vitivinicultura sufre en los años setenta y ochenta, la aplicación de políticas económicas neoliberales en la década del noventa en la Argentina, las inversiones internacionales que se insertan en la trama vitivinícola, los cambios en el consumo de vino, el proceso de globalización de los sistemas agroalimentarios y el desarrollo de un paradigma de producción flexible han sido los principales factores que han promovido la reconversión vitivinícola en la Argentina y en la provincia de Mendoza.

1. 2. La reconversión vitivinícola y el nuevo modelo de producción orientado por la calidad

La reconversión de la vitivinicultura en tanto reestructuración tecno-productiva centrada en un modelo orientado por la búsqueda de la calidad supone cambios en todo el complejo. En este apartado se pretende describir las principales transformaciones y procesos que supone esta reconversión y para ello se analizará el pasaje de un modelo productivista a un modelo basado en la calidad y las principales características de estos modelos.

Como se dijo en el apartado anterior, la vitivinicultura mendocina se desenvuelve, desde fines del siglo XIX hasta fines del siglo XX, a través de un esquema de producción centrado en la cantidad denominado, por diversos/as autores/as, como modelo productivista, modelo clásico o modelo tradicional. En cuanto a las características de este modelo¹, tanto a nivel primario como a nivel secundario se generan productos buscando

¹ Tanto la caracterización del modelo productivista como la caracterización del modelo centrado en la calidad se construye mediante un trabajo de síntesis y sistematización de los desarrollos que distintos/as autores/as

altos niveles de productividad, sin demasiada preocupación por su nivel enológico. Este modelo se caracteriza, entonces, por la producción de uvas de bajo nivel enológico (uvas criollas), con altos niveles de productividad, que se destinan a la elaboración de vinos comunes y poco diferenciados -la escasa diversificación que existe está asociada a la marca y no al producto- para el mercado interno. Por su parte, el modelo tecnológico se sustenta sobre la lógica de la cantidad y supone una escasa incorporación de innovaciones tecnológicas en procesos, productos, organización del trabajo y comercialización. Por último, este modelo también se caracteriza por un enfoque de la producción desde la oferta, en donde el consumidor acepta el producto ofrecido.

En la década de 1990 el modelo tradicional deja de ser el eje dinámico de la trama y el modelo centrado en la calidad pasa a ocupar este lugar (Neiman y Bocco, 2001). En este modelo se busca obtener productos de alta calidad e insertar la producción vítica, fundamentalmente, en el mercado externo. Se realiza una producción diversificada de vinos finos, atendiendo a las distintas exigencias de la demanda, mediante la producción de uvas finas de alto nivel enológico. A su vez, este modelo se caracteriza por la flexibilidad que rige la producción, por articulación entre el nivel primario y el nivel secundario, y por la incorporación de innovaciones tecnológicas en procesos, productos, organización del trabajo y comercialización, innovaciones destinadas a elevar la calidad de los productos.

La reconversión vitivinícola, estimulada por los factores mencionados en el apartado anterior, supone cambios tecno-productivos y transformaciones en la organización del trabajo, tanto en la fase primaria, en la industrial como en la distribución y comercialización, dado que el nuevo modelo de producción busca diversificar la producción y elevar la calidad adecuándose a normas de calidad internacionales para insertar la producción en el mercado internacional (Bocco, Neiman, Dubbini, entre otros). Este proceso de reorientación productiva, realizado con ayuda de capitales transnacionales, supone, a su vez, la modernización tecnológica del complejo y procesos de integración vertical y horizontal (Bocco et al., 2007b).

realizan sobre estos modelos, entre estos autores/as se encuentran: Richard-Jorba, Bocco, Dubbini, Neiman, Martín, entre otros/as.

Este proceso de reconversión permite observar según diversos autores (Azpiazu, Basualdo, Bocco) el desarrollo de nuevos rasgos en la vitivinicultura mendocina y argentina, entre ellos: la diversificación de la producción, el aumento de la calidad de los vinos finos, el significativo incremento relativo de los vinos finos, el desarrollo de nuevos mercados, el aumento de las exportaciones y las nuevas formas de comercialización del vino común. Estos rasgos coexisten con las características tradicionales de la industria, como el predominio del vino común ya que el proceso de reconversión no se generaliza a todo el sector vitivinícola (Bocco et al., 2007b). Como producto de esta coexistencia se observa *“un fenómeno de “dualismo productivo” que se manifiesta en que no todas las firmas vinculadas a la vitivinicultura han podido modernizarse o reconvertirse, manteniendo estructuras y formas organizacionales tradicionales, especialmente las vinculadas a la producción vinos básicos de mucho volumen y baja calidad enológica destinados al consumo interno o a la exportación, fundamentalmente a países del MERCOSUR”* (Bocco et al., 2007b, p. 4).

A continuación, los próximos apartados permiten describir con mayor detalle el proceso de reconversión vitivinícola.

1. 2. 1. Diversificación productiva

La reconversión vitivinícola supone la diversificación de la producción que busca satisfacer las necesidades de distintos segmentos del mercado interno y externo dentro de un modelo de producción flexible que surge como alternativa a las antiguas formas de producción masivas que resultan limitadas para hacer frente al cambio en las preferencias de los consumidores (Bocco, Neiman, Dubbini, entre otros). De este modo, se produce en Mendoza una creciente diferenciación en la producción de vinos por medio de las marcas, tipos de envases, indicaciones geográficas, variedades de uva, calidad, y por la consecuente segmentación de precios (Bocco, et al, 2007a).

En cuanto a la diversificación producida en relación a los vinos finos, si bien el negocio de vinos abarca, tradicionalmente, cuatro tipos de productos: vinos de mesa, vinos espumantes, vinos finos y mostos, con la reconversión vitivinícola se complejiza esta diversificación mediante: la producción de vinos varietales dentro de los vinos finos y la extensión de las distintas gamas de productos diferenciados por precio y calidad (Bocco, 2003).

“... los vinos finos comienzan a subdividirse –de acuerdo a la relación precio/calidad- en: vinos finos de bajo precio (en ese grupo entrarían los denominados vinos selección), los vinos finos de precios intermedios (los varietales, con una amplia gama de productos en vinos tintos y blancos, de acuerdo a las variedades más demandadas actualmente en el mercado de consumo interno y externo), y los vinos finos de alto precio (premium y superpremium) que pueden ser varietales o genéricos” (Bocco, 2003, pp. 8 y 9).

A su vez, otra forma de diversificación que se desarrolla en la provincia es la producción de vinos con tipicidad. Según Bocco:

“La tipicidad se relaciona con las ventajas comparativas de distintas microregiones y aún terruños vitícolas, diferenciados de acuerdo a sus características climáticas y las propiedades químicas, físicas, e hídricas del suelo y del subsuelo. Esta íntima y exclusiva asociación de un lugar geográfico determinado con los distintos cepajes genera un nuevo proceso de diferenciación de vinos finos claramente identificados con su terruño, producidos bajo un control estricto de la calidad de los procesos, pudiendo combinar tecnologías tradicionales y modernas. Con estas características surgen en la provincia de Mendoza dos apelaciones de origen: Luján de Cuyo y San Rafael” (Bocco, 2003, pp. 9).

1. 2. 2. Inversiones, reconfiguración empresarial y concentración de la vitivinicultura

En los años ´90 se produce el ingreso de nuevos actores al sector vitivinícola (capitales de origen extranjero, capitales pertenecientes a grupos económicos locales, fondos de inversión, etc.) que, junto con los actores tradicionales del sector, realizan inversiones que permiten la reconversión de la vitivinicultura (Azpiazu, Basualdo, Bocco, Dubbini, entre otros/as). A su vez, el significativo incremento de las inversiones que se produce en esta década, junto al ingreso de estos nuevos agentes y al consiguiente repliegue de las familias tradicionales que operaban en el sector provoca la reconfiguración empresarial y la extranjerización de la actividad (Bocco, Neiman, Dubbini, entre otros/as).

En consonancia con las profundas mutaciones que se dan en la economía del país en la última década del siglo XX, se observa, para ese decenio, un dinámico proceso de inversiones en el complejo vitivinícola nacional en el que participan empresas extranjeras, grupos económicos locales, fondos de inversión y empresas tradicionales del sector (Azpiazu y Basualdo, 2001). Entre estos agentes se encuentran:

“... capitales (que), aunque de distinto origen, se especializan en el negocio del vino, ya sea como importantes productores en países de Europa y América (Francia: Moët y Chandon, Bernard Taillan Vins, Fabre Montayou, Lurton; España: Bodegas Berberena; Portugal: Sogrape Vinos; Estados Unidos: Kendall Jackson y Robert Mondavi; Chile: Concha y Toro, Viña Santa Rita, grupo Larraín, Viña San Pedro) o como grandes distribuidores internacionales de bebidas (Francia: Cusenier; Inglés: Grand Metropolitan o Cinba y Allied Domecq; Canadá: Seagram). También encontramos grupos financieros internacionales y nacionales (Estados Unidos: DLJ Merchant Banking; Argentina: Mercosur Equity Fund, del grupo Pérez Companc; Fondo Inversor Sabores Argentinos, del grupo Soldatti, Grupo Exxel y el Fondo de Inversión Galicia Advent Socma) y grupos extranjeros dedicados a otras actividades industriales (Holanda:

Salentein; Austria: Gernot Langes-Swarovsky) que deciden invertir en este sector de la actividad agroindustrial” (Bocco, 2003, p. 7).

Este proceso de inversiones se caracteriza por el *“predominio de las fusiones y adquisiciones, presencia decisiva del capital extranjero, marcada preocupación por la calidad de la producción –en especial, de la primaria, vinculada a la elaboración de vinos finos- y por la consiguiente integración vertical –bajo muy diversas formas-, reconversión tecnológica, fuerte inserción exportadora, etc.”* (Azpiazu y Basualdo, 2001, p. 137).

Si bien el proceso de inversiones en la fase industrial comienza dentro del grupo de empresas tradicionales del sector, la mayor parte de ellas de origen familiar, posteriormente comienzan a incorporarse capitales extranjeros. Después de la crisis financiera provocada por el efecto Tequila en 1995, crecen las inversiones y comienza la compra de empresas familiares de origen local por parte de inversores extranjeros que adquieren parte o la totalidad de las empresas de mayor escala de producción, de larga tradición en la vitivinicultura local y nacional y con un posicionamiento destacado en el mercado de consumo doméstico (Bocco, 2003). A su vez, como consecuencia del traspaso de empresas mendocinas a capitales extranjeros surgen nuevas empresas de pequeña y mediana escala a las que se las empieza a conocer como “bodegas boutique”. Estas bodegas se dedican a producir, mediante el uso de tecnología moderna, vinos finos de alta calidad para segmentos del mercado interno de alto poder adquisitivo y/o para el mercado externo (Bocco, 2003).

Tanto este traspaso como la inversión extranjera que opta por la construcción de nuevas bodegas y/o la implantación de nuevos viñedos rompen con uno de los rasgos estructurales de la industria vitivinícola mendocina. Este rasgo es considerado como un fenómeno atípico en relación a otras producciones alimentarias a nivel nacional: la muy baja presencia de empresas de capital extranjero (Azpiazu y Basualdo, 2001). De este modo, en un contexto de globalización de la vitivinicultura y de apertura y desregulación de la economía

nacional, en la década de 1990 se produce la extranjerización de la vitivinicultura mendocina. Según Martín (2009):

“... en el contexto de la reestructuración económica global y como parte de una tendencia mundial derivada de la expansión de las corporaciones internacionales (Friedmann, 1993; Mc Michael, 1994) pero también alentada por los cambios en las políticas macro en Argentina y Mendoza, como la apertura de la economía, la estabilidad monetaria apoyada en el régimen de convertibilidad y la desregulación del sector, se crearon las condiciones para la expansión de nuevas inversiones en la provincia, que se constituyeron en el motor de las transformaciones ocurridas (Neiman, 2003). En este sentido, la década de los 90 mostró un fuerte crecimiento de la inversión extranjera directa (IED) en la actividad. En el marco de un Nuevo mundo vitivinícola emergente y las cada vez más difíciles de sostener limitaciones del Viejo mundo, algunos capitales vitivinícolas extranjeros aprovecharon las condiciones que ofrecía Mendoza para desplegar estrategias de expansión que combinaran el know how, las marcas y las redes de comercialización ya desarrolladas, con las oportunidades del Nuevo mundo y las libertades que posibilitaba su desregulación” (Martín, 2009, p. 56).

En cuanto a la participación de las empresas de capitales extranjeros, si bien estas empresas representan sólo algunos de los múltiples agentes que invierten en la actividad por esos años, estas desempeñan un papel muy dinámico y determinante en el proceso de modernización, transformación de la vitivinicultura e inserción en el mercado mundial de vinos. Estas empresas generan con sus inversiones -y en mayor medida que las inversiones nacionales- un cambio estructural en la producción vitivinícola, incluyendo el aumento de la producción de vinos finos y el incremento de sus exportaciones (las ventas al exterior pasan de 7 millones de dólares en 1989 a 140 millones de dólares en 1999) (Bocco, 2003 y Bocco et al., 2007a). Según Bocco, *“el rápido acceso de los vinos finos de la provincia al mercado externo fue posible a través de los canales de distribución de los grandes grupos*

transnacionales y al desarrollo de las áreas de marketing y comercialización de las empresas nacionales” (Bocco, 2003, p. 6).

Este importante papel que tienen estas empresas en el proceso de reconversión vitivinícola se puede precisar con más claridad al analizar los rasgos que caracterizan a las inversiones extranjeras que se radican en el país, ya sea mediante la adquisición de acciones de bodegas y/o viñedos preexistentes o mediante la construcción de nuevas bodegas y/o la implantación de nuevos viñedos. Los principales rasgos que comparten este grupo de agentes son: la irrupción de capitales en el segmento de vinos finos – esencialmente premium y ultrapremium- y de champagne; la integración vertical con viñedos propios; la reconversión y/o modernización tecnológica tanto en la fase industrial como en la primaria; y, la orientación claramente exportadora (Azpiazu y Basualdo, 2001).

Por último, cabe destacar que en la década de 1990, junto al considerable incremento de las inversiones, se observa un proceso de concentración de la actividad vitivinícola. Bocco plantea que, en la vitivinicultura mendocina en la década del '90 se produce *“un proceso de capitalización y concentración de empresas, sobre todo en la etapa de la transformación y distribución de la producción local de vinos”* (Bocco, 2003, p. 6). De hecho:

“La adquisición de la propiedad patrimonial o accionaria de bodegas locales (muchas de ellas de carácter familiar) por parte de firmas de capital extranjero o nacional converge con un proceso de concentración en la etapa de elaboración, comercialización y distribución de vinos como consecuencia de la economía de escala que tratan de alcanzar esos capitales o grupos inversores. Estos procesos han producido el cierre o desaparición de bodegas de menor tamaño y tecnología tradicional productoras de vinos de mesa para el mercado de “traslado”, tanto de capital privado como cooperativas” (Bocco, 2003, p. 6).

En el plano de la concentración técnica de la producción industrial, entre 1985 y 1994, Azpiazu y Basualdo (2001) plantean que, el mercado vitivinícola se desplaza de su condición de relativamente competitivo o, más precisamente de alta recurrencia, hacia la de sector medianamente concentrado.

1.2.3. Modernización tecnológica y articulación agroindustrial

La modernización tecnológica es otro de los elementos centrales del proceso de reconversión vitivinícola. Como se vio al comienzo de este capítulo, el sistema vitivinícola estuvo marcado, durante casi un siglo, por “*relaciones tecnológicas productivistas instrumentadas para lograr objetivos de mercado relativamente sencillos*” (Bocco, 2003, p. 5). A partir de la década del noventa se inicia un proceso de modernización tecnológica del complejo vitivinícola que, impulsado por el desarrollo de un modelo de producción basado en la calidad, busca mejorar la calidad de la producción y lograr la competitividad necesaria para insertarse en distintos segmentos del mercado mundial, mejorando la relación precio-calidad (Dubini, Bocco, Neiman, entre otro/as).

Diversos/as autores/as (Azpiazu, Basualdo, Martín, Dubini, Bocco, Neiman, entre otro/as) describen esta modernización tecnológica como un proceso de incorporación de nuevas tecnologías duras y blandas u organizacionales que se extiende desde la producción de la uva hasta la distribución y comercialización de los productos vitivinícolas, pasando por la fase de industrialización. De este modo, las innovaciones en tecnologías duras permiten la incorporación de nuevas tecnologías de producción y elaboración como maquinarias, insumos y procedimientos técnicos; mientras las innovaciones en tecnologías blandas permiten integrar modificaciones organizacionales o de gestión, materializadas en la incorporación de personal profesional y técnico especializados, encargados de decisiones en el proceso primario e industrial, fundamentalmente ingenieros agrónomos y enólogos (Martín, 2009).

En el caso de la actividad industrial, según Azpiazu y Basualdo (2001), en el último decenio del siglo XX un número acotado –pero importante– de bodegas encara la

reconversión mediante la renovación del equipamiento, adquisición de modernos sistemas de enfriamiento (uno de los adelantos más importantes), modernas moledoras centrífugas, prensas neumáticas, bombas, equipos de fraccionamiento y embotellado (fraccionadoras móviles y Tetra Brik), tanques de acero inoxidable, barricas de robles, etc. Al mismo tiempo, avanza la incorporación de tecnología importada, favorecida por el régimen de convertibilidad, con la consiguiente “*cuasi-desaparición de la industria local proveedora de equipos para la vitivinicultura*” (Azpiazu y Basualdo, 2001, p. 139).

También se avanza sustancialmente, al interior de las bodegas, en materia de tecnologías blandas: en el reordenamiento de los procesos productivos, en la gestión técnica, así como en todo lo relativo a procedimientos y gerenciamiento (Azpiazu y Basualdo, 2001).

A su vez, distintos autores destacan el papel que esta reconversión de la industria vitivinícola tiene en la modernización tecnológica de la actividad primaria, según Azpiazu y Basualdo (2001), la reconversión tecno-productiva en las bodegas opera como disparador de buena parte del cambio tecnológico operado en la producción primaria. Esto se explica por dos razones. En primer lugar, los procesos tecnológicos del vino comienzan en los viñedos y se completan en las bodegas. Como lo señala Bocco y otros/as autores/as, “*el vino es un producto industrial estrechamente asociado y dependiente de los procesos naturales que se desarrollan tanto en la etapa de producción primaria como durante el proceso de fermentación en la etapa industrial*” (Bocco et al. 2007a, p. 46). En segundo lugar, la introducción de un nuevo modelos de producción de vinos de calidad, las bodegas tienen la necesidad de ejercer mayor control sobre la calidad de las uvas para vinificar (Bocco y Dubbini, 2007).

Así, desde la óptica de la calidad cobra vital importancia el control de la producción primaria por parte de las bodegas, por lo que algunas de ellas realizan estrategias de integración vertical al elaborar parte o la totalidad de las uvas que procesan. A esta forma de articulación agroindustrial, se suman otras que buscan controlar la calidad a través del asesoramiento técnico y del financiamiento de inversiones en producción y tecnología que las bodegas prestan a los productores agrarios (Martín, 2009). A su vez, cabe destacar que,

dentro de esta última estrategia de articulación agroindustrial se desarrollan diversas formas de integración (Martín, 2009).

Si bien este fenómeno de articulación comienza en el mercado de vinos finos, también arrastra al mercado de vinos comunes que comienza a introducir criterios de calidad (Bocco y Dubbini, 2007). Finalmente, como resultado de este proceso aumenta la articulación entre el sector primario y el sector secundario del complejo (Bocco y Dubbini, 2007).

En cuanto a la modernización realizada en los viñedos, esta supone la incorporación de nuevas variedades de uva y la introducción de una serie de innovaciones tecnológicas. Con respecto a las nuevas variedades importadas de países europeos, las grandes bodegas integradas trajeron clones de variedades tintas como Cabernet Sauvignon, Chenin, etc (Azpiazu y Basualdo, 2001). A su vez, entre las innovaciones realizadas se encuentran:

“cambios en los sistemas de conducción de la vid, riego por goteo (inaccesible para la mayoría de los pequeños productores), nueva gama de agroquímicos (fertilización y sanidad) y formas de aplicación, nuevas técnicas en el manejo de canopia (raleo, deshoje), cambios en las labores culturales (poda, poda en verde, labranza cero), cambios en la cosecha (nuevos recipientes de recolección en vez del tacho, como las bandejas y los bins, uso de tijeras) y en logística del transporte de la viña a la bodega y protección climática (malla antigranizo, protección contra heladas)”
(Bocco y Dubbini, 2007, p 8).

1. 3. Efectos de la reconversión vitivinícola en el ámbito laboral

Este proceso de reconversión produce efectos en el entramado productivo modificando a la organización del trabajo al interior de las bodegas y al mercado laboral vitivinícola en general. Entre las transformaciones que se producen en el ámbito laboral de la industria vitivinícola pueden mencionarse: el importante incremento de la demanda de mano de obra calificada para este sector por la incorporación de innovaciones tecnológicas, el aumento de

la flexibilidad laboral, el aumento del fenómeno de tercerización de algunas tareas, el aumento de la racionalización en el proceso de trabajo y la profesionalización, entre otros efectos (Bocco y Dubbini, entre otros).

Los efectos de la reconversión suponen, entonces, nuevas y mayores exigencias de competencia laboral para los oferentes del mercado de trabajo. Según Bocco et al. (2007b), se generan a nivel de la demanda cambios cualitativos que suponen el requerimiento de nuevas competencias para la ejecución de diversas tareas, por lo que se exigen ciertos conocimientos técnicos, responsabilidades e iniciativa para resolver problemas o situaciones inesperadas. Ello supone la búsqueda de trabajadores polivalentes que conozcan las distintas etapas del proceso productivo. Todos estos fenómenos *“se observan tanto en el sector primario como industrial, pero sobre todo en la subtrama orientada a la producción de vinos finos para exportación”* (Bocco, et al., 2007b, pp. 3).

A su vez, la exigencia de mayor capacitación laboral se vincula con la profesionalización del proceso productivo y la racionalización de los procesos tanto en la industria como en el viñedo. Con respecto a la racionalización puede decirse que, el avance en la aplicación de normas para la certificación de calidad que, en algunas empresas, abarcan tanto el sector de bodega como de viñedos necesita de la racionalización que *“se manifiesta en una planificación de todas las actividades en función del tiempo y de los costos, así como una evaluación y seguimiento permanente de los procesos e insumos que han intervenido en la obtención de un determinado producto que, en el lenguaje técnico, se expresa como la “trazabilidad del producto” que comienza con la “trazabilidad” misma de la uva”* (Bocco, 2003, p. 20).

Como se puede observar, los procesos de innovación y modernización existentes en la trama productiva vitivinícola acentúan la importancia de contar con trabajadores/as con capacidades y conocimientos apropiados para las actividades particulares. Si bien las industrias necesitan de capacidades generales fácilmente transferibles, también demandan competencias específicas que suelen ser más escasas (Burgardt et al., 2008).

Estos aspectos se ven plasmados de manera específica en lo que respecta a la situación de la mujer en el mercado de trabajo vitivinícola. En este mercado, el espacio de la mujer se ha ido ampliando notablemente en las últimas décadas, coincidiendo con el ingreso de mujeres con altos niveles de calificación en cargos técnicos y profesionales (Burgardt et al. 2008).

Es en este punto donde la presente investigación pretende ser un aporte para el conocimiento del mercado de trabajo vitivinícola incorporando el enfoque de género al estudio de esta actividad productiva. Más específicamente, el trabajo se propone analizar este proceso de inserción de las mujeres con altos niveles de calificación en cargos técnicos y profesionales vinculado al proceso de reconversión vitivinícola. Para ello se requiere del arsenal teórico de los estudios de género que se desarrolla en el próximo capítulo.

Capítulo 2 - El mercado laboral desde la perspectiva de género

2.1. Formulación del problema y las hipótesis

Esta tesis pretende estudiar la desigualdad de género presente en el mercado de trabajo de la industria vitivinícola de Maipú. Para ello, se busca analizar, por un lado, las diferencias que existen entre mujeres y hombres en torno a las trayectorias laborales y a las trayectorias de formación; y, por otro, la forma en que estas diferencias se vinculan con los condicionantes de género.

El problema de la investigación comprende los siguientes interrogantes: ¿Qué diferencias se observan según sexo en las trayectorias de formación y en las trayectorias laborales que los/as trabajadores/as, de niveles de alta calificación ocupacional y/o con formación terciaria o universitaria, han desarrollado en las bodegas del Departamento de Maipú desde el inicio de la reconversión vitivinícola? ¿Cómo se vinculan los condicionantes de género (estereotipos de género y responsabilidades reproductivas) con las diferencias que existen entre las trayectorias de mujeres y hombres?

Como se desprende de los párrafos anteriores, el estudio de la desigualdad de género dentro de las bodegas se acota a un sector de los/as trabajadores/as delimitado por la calificación ocupacional y el nivel educativo. Al respecto, cabe realizar algunas consideraciones. En primer lugar, la calificación ocupacional, tal como se la entiende en la Encuesta de Condiciones de Vida 2009 (DEIE), hace referencia a un atributo de las ocupaciones y mide el grado de complejidad de las actividades que suponen las ocupaciones y no hace referencia a la formación educativa y/o la experiencia laboral de las personas que desarrollan dichas ocupaciones. En este trabajo se entiende por ocupaciones de alto nivel a aquellas de calificación profesional o técnica². En segundo lugar, el nivel educativo

² Las *ocupaciones de calificación profesional* son aquellas que por las actividades o acciones que se realizan (múltiples, diversas y de secuencia cambiante y/o innovadora) y por los instrumentos que utilizan (principalmente procesos intelectuales), requieren de conocimientos teórico-prácticos generales y específicos, adquiridos por capacitación formal específica (Encuesta de Condiciones de Vida 2009).

alcanzado por los/as trabajadores/as permite incorporar en la población estudiada a aquellas personas sobrecalificadas, es decir que cuentan con la formación adecuada para desempeñar ocupaciones de calificación profesional o técnica, pero trabajan en ocupaciones de menor complejidad.

La elección del departamento de Maipú para abordar la problemática de este trabajo no sólo se debe a las características productivas de este territorio, sino también se debe a que este estudio se ha realizado dentro del marco de un proyecto de investigación que estudia este mercado de trabajo departamental³.

Como respuesta provisoria a los interrogantes planteados, se formularon las siguientes anticipaciones de sentido que funcionaron como guía en el proceso de investigación:

- Las trayectorias laborales y las trayectorias de formación femeninas, a diferencia de las trayectorias masculinas, se encuentran obstaculizadas por estereotipos de género y por el desigual reparto de las responsabilidades del trabajo reproductivo.
- Las diferencias según sexo en las percepciones, las expectativas, las estrategias laborales y en las estrategias de formación presentes en las trayectorias se encuentran condicionadas por los estereotipos de género y por el desigual reparto de las responsabilidades del trabajo reproductivo.

Estas preguntas y anticipaciones de sentido toman como marco teórico los estudios de género y el enfoque constructivista dentro del cual se ubica la teoría elaborada por Pierre Bourdieu. Según este autor, la realidad social existe en dos estados: en estado objetivado, estructuras objetivas, y en estado incorporado, estructuras subjetivas (Bourdieu y

Las *ocupaciones de calificación técnica* son aquellas que por las actividades o acciones que realizan (múltiples y diversas) y los instrumentos que utilizan (generalmente procesos intelectuales, herramientas, máquinas y equipos complejos) requieren de habilidades manipulativas y de conocimientos teórico-prácticos específicos, adquiridos por capacitación formal y/o experiencia laboral equivalente (Encuesta de Condiciones de Vida 2009).

³ El proyecto marco, dirigido la Mgter. Ana Graciela Burgardt, se denomina “Análisis del mercado de trabajo desde una perspectiva territorial: configuración ocupacional y estrategias laborales como dimensiones del desarrollo local. El caso de la vitivinicultura en el Departamento de Maipú”.

Wacquant, 1995). A través del estudio de las trayectorias se pretende analizar las dos dimensiones de la desigualdad, ya que las trayectorias permiten rescatar la vinculación que se da entre estructuras objetivas y estructuras subjetivas. Se estudia, más concretamente, la forma en que los estereotipos y las responsabilidades reproductivas socialmente asignadas a las mujeres influyen en las expectativas, las acciones, las estrategias y los cursos que toman las historias laborales.

De este modo, el marco brindado por la teoría de Bourdieu para estudiar la desigualdad de género en la industria vitivinícola permite comprender las trayectorias y las estrategias de los/as trabajadores/as dentro de un contexto de oportunidades socialmente estructurado.

En los próximos apartados de este capítulo y en el tercer capítulo se desarrollan los enfoques que conforman el marco teórico de la investigación. El siguiente apartado presenta aquellos conceptos ligados a la desigualdad de género que permiten comprender las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. A continuación se exponen los conceptos que giran en torno a los condicionantes de género que se utilizan para estudiar las trayectorias. Por último, el capítulo número tres se destina al desarrollo del enfoque constructivista así como al tratamiento de los conceptos de trayectorias y estrategias que se utilizan en este estudio.

2.2. Desigualdad de género en el mercado de trabajo

Los estudios de género se centran en el análisis de las relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres y plantean que estas relaciones han sido construidas social e históricamente (Gamba, 2009). La desigualdad de género es una de las formas en que se manifiestan estas relaciones de poder y, según Varella Martí (2001), se expresa en las posiciones sociales asimétricas que ocupan hombres y mujeres. En el caso de la desigualdad de género en el mercado de trabajo, esta posición desigual se observa de la siguiente forma: tasas de actividad y ocupación femeninas menores a las tasas masculinas, tasa de desempleo femenino mayor a la tasa masculina, segregación por sexos gracias a la cual las mujeres quedan relegadas a determinadas actividades que generalmente son las más

bajas en la escala jerárquica, las más precarias y las peor remuneradas, salarios femeninos menores a los masculinos, menores posibilidades de promoción para mujeres que para hombres, empleo temporal y empleo a tiempo parcial como forma de empleo mayoritariamente femenino, y condiciones laborales peores para mujeres que para hombres.

Respecto a la segregación laboral basada en el sexo, ésta se entiende como la concentración de la mano de obra femenina o masculina en determinadas ocupaciones, ramas y sectores de actividad y/o en determinados niveles de la escala laboral. Existen distintos tipos de segregación. La segregación horizontal o en sectores productivos es la que se produce en el reparto de hombres y mujeres entre distintas ocupaciones, ramas y sectores de actividad. De esta forma se observan actividades feminizadas en general vinculadas a los servicios a la población y a la ética de los cuidados (comercio, hostelería, educación y sanidad), como por ejemplo: empleo doméstico, enfermería, entre otras actividades. Y también se observan actividades masculinizadas como plomería, servicios de transporte, entre otras. La segregación vertical, según Anker (1997), es la que se produce en el reparto de hombres y mujeres dentro de una misma ocupación, cuando uno de los dos sexos tiende a situarse en grados o niveles superiores de jerarquía: por ejemplo, lo más probable es que en la producción los hombres sean supervisores y las mujeres obreras, y que en la gerencia los varones ocupen puestos directivos y las mujeres puestos subordinados. Es decir que, este tipo de segregación supone la sobrerrepresentación de las mujeres en los niveles bajos y medios de la escala laboral y la baja participación de las mismas en los niveles altos (Mayordomo y Domínguez, 2006).

Este último tipo de segregación, que implica la menor participación femenina en los niveles jerárquicos más altos, está vinculada con el fenómeno denominado como “techo de cristal”. El “techo de cristal” es una barrera invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar. Este concepto es utilizado para analizar las trayectorias laborales de mujeres que tienen una formación educativa de nivel superior y que en determinado momento de sus carreras laborales se encuentran con un tope (Gamba, 2007).

El fenómeno de la segregación por sexo constituye un problema a nivel laboral no sólo porque cierra la puerta a determinados ámbitos y rangos a las mujeres; sino también porque los empleos en que las mujeres son la fuerza de trabajo mayoritaria tienden a estar peor remunerados, a tener menores posibilidades de promoción y a tener peores condiciones laborales que los empleos “masculinos”.

En cuanto a la desigualdad en los salarios, entre los factores que explican la brecha salarial que se plantea entre hombres y mujeres, Moreno y Cebrián (2006) mencionan la segregación y la precariedad laboral que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, el mayor peso que tiene el empleo temporal y el empleo a tiempo parcial en el empleo femenino y las responsabilidades reproductivas que condicionan el trabajo productivo de las mujeres.

A su vez, estos autores mencionan las diferencias en el nivel educativo como un elemento clave en las brechas salariales según sexo. Ambos explican que:

“... cuanto mayor es el nivel educativo mayor es también la brecha salarial por género. Se trata de lo que la literatura ha denominado "techo de cristal" para las trabajadoras con estudios universitarios. En principio, para los empresarios las mujeres que no han invertido en su educación tienen mayor probabilidad de abandonar el trabajo que las que tiene estudios superiores y por este motivo se les pagarán salarios menores. En el caso de los hombres no se cuestiona su permanencia en el empleo, ya que su papel tradicional en la familia y en la sociedad garantiza su estabilidad laboral. Por otra parte, las mujeres altamente educadas ofrecen garantías de continuidad al empresario, por lo que, en principio, su sueldo será muy parecido al de los hombres; pero en los puestos directivos que entrañan mayor responsabilidad los empresarios atribuyen a las mujeres restricciones familiares que les impiden ser flexibles en sus horarios y dedicación y por este motivo se vuelven menos competitivas en el mercado de trabajo y reciben menos ofertas de trabajo que los hombres directivos.

Por estar menos cotizadas, su empleador no les subirá el sueldo tanto como los hombres que se pueden verse tentados por ofertas de otras empresas (Moreno y Cebrián, 2006, pp. 196 y 197).”

El concepto de desigualdad laboral de género no ser debe circunscripto solamente a la esfera del mercado de trabajo. La perspectiva de género plantea la necesidad de pensar conjuntamente el proceso de producción de mercancías (esfera pública) y el de reproducción social de la población (esfera privada). Por esto, se debe tener presente en el estudio de la desigualdad de género en el ámbito del trabajo productivo la relación que existe entre mercado, Estado y familia, y superar, de este modo, la perspectiva tradicional de análisis del mercado de trabajo. Por ello, junto con Carrasco (2006), se sostiene que, para comprender la desigualdad de género en este ámbito es preciso tener en cuenta las restricciones y condiciones familiares y la actuación de las políticas públicas, pues la esfera familiar, la esfera mercantil y la esfera estatal son un todo articulado.

A su vez, la desigualdad de género en el ámbito laboral supone la existencia de factores internos y externos al mercado de trabajo que generan y permiten la reproducción de esa desigualdad. Varella Martí (2001) plantea que la división sexual del trabajo, las identidades de género que se construyen a partir de esta división, el modelo tradicional de familia sustentado por la ideología patriarcal y la centralidad productiva/mercantilista generan desigualdad de género en el ámbito del trabajo productivo. Todos ellos, excepto el último, pueden considerarse como factores externos al mercado de trabajo.

En un modelo de organización del trabajo asalariado basado en un trabajador masculino con disponibilidad absoluta para dedicarse a las tareas productivas mercantiles y ausente de las responsabilidades reproductivas, el acceso de las mujeres al mercado de trabajo se produce en un contexto en el que aumentan las desigualdades entre trabajos masculinos y femeninos y en el que se genera una creciente diferenciación entre las propias mujeres, ya que las responsabilidades que recaen sobre las mujeres se sortean en mayor o en menor medida según la clase social (Varella Martí, 2001).

En cuanto a los mecanismos internos, según Ramos y otros (2003), la cultura de las organizaciones, dominada por valores androcéntricos excluyentes de lo femenino, provoca serias trabas para el desarrollo profesional de las mujeres. La cultura organizacional actúa en detrimento de la promoción laboral de las mujeres a través de varios procesos influidos por estereotipos de género. Estos procesos básicamente son: las reglas informales; redes o networks masculinas existentes en las organizaciones; la política de recursos humanos relativa a la selección de personal y de desarrollo de carrera de los miembros de la organización; la escasez de mentorización de mujeres; y la falta de políticas organizacionales tendentes a lograr un mayor respeto de la vida privada y de conciliación entre el trabajo y la familia (Ramos y otros, 2003).

El efecto de estos procesos a veces se traduce en forma de discriminación de género directa e indirecta dentro del ámbito laboral y en segregación laboral por sexo. Respecto a la discriminación laboral según género esta puede entenderse como la distinción, exclusión, restricción o postergación laboral de las mujeres en razón de su sexo que genera la desigualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres.

2.3. Condicionantes de género: trabajo reproductivo y estereotipos de género

Este apartado contiene un desarrollo conceptual relativo a los condicionamiento de género que se puede encontrar en las trayectorias y estrategias de los/as trabajadores/as. En primer lugar, se desarrollan los conceptos ligados a las responsabilidades del trabajo reproductivo y, en segundo lugar, trata el concepto de estereotipos de género. La exposición de los condicionantes busca aclarar la forma en que estos pueden actuar como barreras para la inserción, permanencia y movilidad ocupacional de las trabajadoras y los trabajadores en el mercado de trabajo.

2.3.1. División sexual del trabajo y responsabilidades reproductivas

El término responsabilidades reproductivas se encuentra estrechamente vinculado a conceptos con una larga trayectoria en los estudios de género: división sexual del trabajo, trabajo reproductivo, trabajo productivo y doble presencia.

El concepto de división sexual del trabajo hace referencia a la inserción diferenciada por sexo en los distintos ámbitos de la producción y reproducción. Según Kergoat y Hirata (Hirata y Kergoat, 1998 y Hirata, 2000), si bien la división sexual del trabajo no es inmutable y se transforma en tiempo y espacio, en todas partes y en todos los tiempos el “valor” distingue al trabajo femenino del trabajo masculino. Dicho “valor” induce una jerarquía social. De este modo, *“valor y principio de jerarquía permanecen inmutables bajo múltiples apariencias: el trabajo de un hombre pesa más que el de una mujer”* (Hirata y Kergoat, 1998, p. 142).

Para comenzar con el desarrollo del concepto de división sexual del trabajo puede decirse que esta división implica, a grandes rasgos, la adscripción de los hombres a la esfera de la producción (esfera pública) y de las mujeres a la esfera de la reproducción (esfera privada). Según Varela Martí (2001), las nacidas hembras, fundándose en la división sexual del trabajo, construyen su identidad -el ser mujer- participando de los atributos comunes a las mujeres: ser esposa, ama de casa y madre. Del mismo modo, los nacidos machos construyen su identidad -el ser hombre- participando del atributo por excelencia compartido por los hombres: ser cabeza de familia o “ganador de pan”. De esta forma, *“mientras las mujeres son las responsables del trabajo de la reproducción en la esfera privada, los hombres son los responsables de procurar a la unidad familiar la renta monetaria a través de la realización del trabajo productivo en la esfera pública”* (Varela Martí, 2001, p. 110).

El trabajo reproductivo o trabajo de la reproducción se define, en esta investigación, como aquellas actividades destinadas a la reproducción de la fuerza de trabajo, que se realizan en la esfera privada, y por las cuales no se percibe una retribución. Carrasquer (1993), citada por Varela Martí (2001), el concepto trabajo de la reproducción se utiliza en lugar del concepto de trabajo doméstico porque se considera que tienen un ámbito mayor que este último tipo de trabajo, donde sólo se incluyen las actividades vinculadas al mantenimiento

del hogar (como cocinar, lavar platos, hacer las camas, limpiar la casa, organizar la limpieza, planchar, etc.) y cuidado de la familia (llevar los niños a la escuela, darles de comer, ayudarlos con los deberes, etc.). El trabajo reproductivo contempla las siguientes actividades: *“las tareas de automantenimiento, las tareas destinadas al mantenimiento y cuidado físico del hogar, las tareas de atención de la fuerza de trabajo presente, pasada y futura, las actividades realizadas como mediación entre la familia y el conjunto de servicios que el estado y las instituciones públicas ofertan, las tareas destinadas a la gestión de lo doméstico y las actividades de representación conyugal”* (Carrasquer, 1993, pp. 31 y 32). Todas estas actividades que se atribuyen a las mujeres pueden entenderse como responsabilidades ligadas al trabajo reproductivo.

El trabajo reproductivo se caracteriza por no tener reconocimiento social ni económico al tratarse de una actividad no remunerada mediante un salario. El valor no mercantil del trabajo reproductivo le confiere, a demás, un estatus de invisibilidad. No se trata únicamente de que las estadísticas laborales consideran a las amas de casa como personas “inactivas”, sino que, además, estas mujeres no son conscientes de que están llevando a cabo actividades que son trabajo necesario para el funcionamiento de la sociedad (Varella Martí, 2001).

Por su parte, el trabajo productivo o mercantil se entiende como aquellas actividades destinadas a producir bienes y servicios que se insertan en el mercado laboral. Estas características que definen al trabajo productivo se asocian a la obtención de una retribución que diferencia a este trabajo del trabajo reproductivo, aunque existe la excepción del trabajo productivo no remunerado.

De este modo, la división del trabajo entre los hombres y las mujeres puede entenderse como la atribución a los hombres del trabajo productivo y su extensión del trabajo doméstico, y la asignación a las mujeres de este último a pesar de que cada vez son más numerosas, en una sociedad salarial las que quieren entrar y permanecer en el mercado de trabajo (Hirata y Kergoat, 1998). Dentro de esta lógica que se desprende de la división sexual del trabajo, según Bonaccorsi (2009), el desarrollo masculino puede realizarse en lo

público gracias a que lo doméstico está garantizado por la mujer. Pero, cuando ella realiza tareas remuneradas divide su tiempo entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo, lo que implica el desarrollo de una doble presencia por parte de las trabajadoras.

El concepto de doble presencia es propuesto por la socióloga italiana Laura Balbo para nombrar la situación de las mujeres de las sociedades industrializadas: la creciente incorporación femenina al mercado de trabajo que se produce en los años setenta. A su vez, el concepto de doble presencia enfatiza no sólo la doble carga laboral que tienen las mujeres, sino la incidencia de esta doble carga en los procesos de identidad femenina y en la repercusión negativa sobre las posibilidades de inserción laboral de las mujeres (Carrasquer, 2009). En esta investigación se adopta este término como sustituto del término doble jornada por considerarlo más pertinente para designar la realidad de las mujeres que realizan trabajo productivo y reproductivo.

Según Torns (2001), la doble presencia es el término que define esa doble carga de trabajo femenino proveniente de las actividades relativas al trabajo productivo y reproductivo. Para esta autora la doble jornada remite a *“la intensidad de una doble carga de trabajo (normal para aquellas mujeres que compaginan empleo y trabajo doméstico/familiar) que es asumida de manera sincrónica y cotidiana en un mismo lapso de tiempo y perdura a lo largo de todo el ciclo de vida”* (Torns, 2001, p. 4). De este modo, en la referencia a la forma diacrónica de realización de las actividades productivas y reproductivas, se encuentra la virtud heurística del concepto de doble presencia a diferencia de la idea de *“la realización de dos jornadas laborales, desarrolladas de manera diacrónica a lo largo de un mismo día y a lo largo o no de toda la vida laboral”* (Torns, 2001, p. 4) que supone el término de doble jornada laboral.

La doble presencia laboral, producto de la diferencial asignación de las responsabilidades del trabajo reproductivo, repercute en forma negativa en la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo y en su carrera laboral. El condicionamiento por parte de las responsabilidades reproductivas (contenidos e intensidades) y, por lo tanto, de la doble presencia dependerá: (a) de la centralidad que el trabajo reproductivo ocupa en la identidad

de las mujeres que lo realizan, (b) del momento del ciclo de vida en el que se encuentran las mujeres (hijas / madres / esposas / abuelas) y, finalmente, (c) de la clase social a la que pertenezcan las mujeres (Varella Martí, 2001).

La doble presencia obliga a las mujeres a desarrollar distintas estrategias para conciliar ambos trabajos ya que la contradicción entre el rol social y económico de las mujeres y las resistencias de la sociedad a transformarse de acuerdo a esta situación no se resuelve mediante la oferta de servicios públicos (Varella Martí, 2001). Existen distintas estrategias de conciliación relativas a las características de los empleos realizados por las mujeres como la cantidad de horas semanales y la flexibilidad del empleo, entre otros aspectos. Dentro de estas estrategias se encuentran la parcialidad y el paro. Mientras la primera consiste en tomar trabajos a tiempo parcial para articular el empleo productivo con el reproductivo, la segunda retirarse del mercado laboral por un lapso de tiempo, generalmente durante los primeros años de vida de los hijos. Respecto a estas dos estrategias Mayordomo y Domínguez (2006) opinan que estas formas de “integración” femenina al mercado laboral son dos formas de “ausencia” del mismo.

A su vez, cabe destacar algunas de las estrategias relativas al trabajo reproductivo. Entre las estrategias que dejan básicamente intacto el modelo de familia tradicional se encuentran las estrategias individuales que se basa en procesos de familiarización, comunitarización y mercantilización (Varella Martí, 2001).

Esto “deja básicamente intacto el modelo de familia tradicional, puesto que, como señala C. Tobío (1998), estas estrategias se basan en que otra mujeres ocupe el lugar de la madre trabajadora en su ausencia: bien porque es un familiar –principalmente “las abuelas”- (familiarización) o algún colaborador informal –léase amiga, vecina ...- (comunitarización), o bien porque se acude al mercado a comprar un bien de uso como es la ayuda doméstica (mercantilización)” (Varella Martí, 2001, p.114).

A estas estrategias se suma un tipo de estrategia que rompe con el modelo de familia tradicional y supone una negociación en el reparto del trabajo reproductivo entre hombres y mujeres que en este trabajo denominamos estrategias de reparto.

Según Varella Martí (2001), la cantidad y calidad de los recursos materiales y las estrategias personales disponibles por las mujeres en función de su clase social, son un factor clave para la inserción laboral de las mujeres. Cuantas más posibilidades tengan de externalizar el trabajo de la reproducción y/o comprar algunos servicios en el mercado, mayor será su nivel mínimo de aceptabilidad de las condiciones de trabajo. A su vez, la autora destaca que las estrategias realizadas por las mujeres dependen de la clase social.

“Mientras que recurrir a los procesos de familiarización y/o comunitarización es la estrategia más utilizada por las mujeres de clase trabajadora (...), las mujeres de clase media y alta suelen acudir al mercado a adquirir ayuda doméstica remunerada, es decir, mercantilizan parte del trabajo reproductivo, es decir, mercantilizan parte del trabajo reproductivo” (Varella Martí, 2001, p.114).

Antes de concluir el tratamiento del concepto de doble presencia vale mencionar algunas de las acciones que desde el Estado permitiría favorecer la conciliación entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo:

“a) la flexibilización de horarios tanto de las empresas donde se trabaja como de otras instituciones que afectan la vida cotidiana (centros de docencia, comercios, lugares de ocio, instituciones bancarias y financieras, transportes, etc.); b) ayudar a las escuelas y centros recreativos para que amplíen los programas que les sirven a las familias a conciliar el uso del tiempo (posibilidad de almorzar en las escuelas, diseño de actividades que amplían el día escolar, etc.); c) crear guarderías donde no existen y aumentar la oferta de plazas para atender el aumento de la demanda; d) implementar programas que faciliten la mayor participación de los hombres

en las responsabilidades domésticas, como el permiso de paternidad al nacer lo/as hijo/as; e) ofrecer diversos tipos de ayuda a las familias para el cuidado de niño/as y ancianos; f) crear programas específicos para cada localidad y región” (Benería, 2006, p.12).

2.3.2. Estereotipos de género

Esta sección continúa con el desarrollo del marco conceptual que permite comprender los condicionantes que obstaculizan la inserción, permanencia y desenvolvimiento de las mujeres en el mercado de trabajo. Por ello, se suma a este marco el concepto de estereotipos de género que, a diferencia de los condicionamientos provocados por las responsabilidades productivas y la doble presencia, ejercen su influencia tanto del lado de la demanda como del lado de la oferta en el mercado de trabajo.

Los estereotipos de género pueden definirse como creencias consensuadas sobre las diferentes características de hombres y mujeres en nuestra sociedad, o lo que es lo mismo, creencias o generalizaciones que aluden tanto a rasgos y roles como a características cognitivas. Los estereotipos de género, por tanto, se corresponden con las categorías sexuales (mujer/hombre) y van frecuentemente acompañados de prejuicios, es decir, una predisposición favorable o desfavorable hacia cualquier categoría (Monsteiro García et al., 2001). Estas ideas estereotipadas naturalizan diferencias que han sido construidas socialmente, reproducen la desigualdad de género y obstaculizan los itinerarios de trabajo y formación de las personas que van contra estos estereotipos. Más específicamente, los estereotipos ligados a la identidad femenina tienen connotaciones desfavorables que contribuyen a la segregación de las mujeres al ámbito privado y dentro de lo público las coloca en las posiciones de menor prestigio y jerarquía.

Los estereotipos son incorporados en el proceso de socialización. En este proceso juega un papel importante la familia y la escuela que se suman al efecto de otros factores como los medios de comunicación. Según Monsteiro García et al. (2001), el tratamiento diferencial de hombres y de mujeres en el seno de la familia sirve como modelo de aprendizaje de los

roles sexuales que se consideran típicos de cada sexo. A su vez, la escuela a través del currículo oculto, las normas de comportamiento, los recursos educativos, la organización del espacio y las actitudes del profesorado refuerzan los estereotipos sexistas que ya se iniciaron en la familia y, a la vez, trasmite una serie de valores, actitudes, expectativas y destrezas que orientan a las personas de distintos sexos por caminos diferentes.

Algunos de estos estereotipos se presentan en forma de dicotomía, es decir, en pares exhaustivos y excluyentes. Según Maffía, un par es exhaustivo cuando los dos elementos forman una totalidad y no hay otra categoría por fuera de esa totalidad, y es excluyente cuando los casos que pertenecen a un elemento no pueden pertenecer al otro. Estas dicotomías dominan nuestra forma de analizar la realidad como ámbitos separados que se excluyen mutuamente y fuera de los cuales no hay nada. A continuación se presentan algunas de estas dicotomías, en donde el primer elemento del par está vinculado con la masculinidad, mientras que el segundo se asocia con la feminidad: “objetivo/subjetivo; universal/particular; racional/emocional; abstracto/concreto; público/privado; trabajo productivo/trabajo reproductivo; Estado/familia; mente/cuerpo; literal/metafórico” (Maffía, 2007, p. 89).

A estas dicotomías sexuales se suman otros estereotipos asignados a cada categoría sexual. Entre los estereotipos femeninos se pueden mencionar los rasgos expresivos comunales y las competencias de servicio o sociales. El primer grupo está compuesto por las siguientes características: complacientes, afectuosas, femeninas, simpáticas, sensibles a las necesidades de los otros, comprensivas, compasivas, cariñosas, amantes de los niños, tiernas y desenvueltas (Mosteiro García et al., 2001). El segundo grupo implica las siguientes ideas: mantener relaciones cordiales, resolver problemas, favorecer la comunicación y comunicar (Quiñónez Montoro, 2007).

Entre los estereotipos masculinos se encuentran los rasgos instrumentales agentes y las competencias ligadas al desarrollo personal son estereotipos atribuidos al hombre. Los rasgos instrumentales agentes agrupan las siguientes representaciones: autoconfiados, defensores de las propias ideas, atléticos, personalidad fuerte, dominantes, masculinos,

agresivos, actúan como líderes, individualistas, amantes de los peligros y dispuestos a adoptar una actitud firme (Mosteiro García et al., 2001). Por su parte, las competencias de desarrollo personal están compuestas de la siguiente forma: capacidad de trabajo, responsabilidad, alcanzar objetivos y disponibilidad (Quiñónez Montoro, 2007).

Anker (1997) agrega a esta lista un conjunto de estereotipos que se atribuyen comúnmente a las mujeres y que pueden influir en la segregación laboral femenina. Estos aparecen divididos en tres grandes grupos: estereotipos positivos, estereotipos negativos y otros.

En el primer grupo, estereotipos positivos, se encuentran los siguientes estereotipos: disposición natural a ocuparse de los demás; destreza y experiencia en las tareas en el hogar; mayor agilidad manual; mayor honradez; y aspecto físico atractivo (Anker, 1997). Estos estereotipos tienen como efecto la segregación de las trabajadoras en ocupaciones que implican: cuidar a otros (niños, enfermos, ancianos, etc.) como enfermera, niñera, partera, asistente social, maestra; realizar tareas que constituyen una prolongación de las tareas hogareñas como empleada doméstica, cocinera, camarera, lavandera, costurera, tejedora, peluquera; realizar trabajos donde la agilidad manual es importante como costurera, tejedora; tareas donde la confianza es importante como cajera, vendedora, empleada de contabilidad; realizar trabajos donde el aspecto físico ayuda a atraer o agradar a los clientes como recepcionista, vendedora, agente de turismo (Anker, 1997). Todos estos estereotipos provocan fundamentalmente un efecto de segregación horizontal gracias al cual las mujeres quedan relegadas a ocupaciones consideradas “femeninas”.

El segundo grupo está compuesto por los siguientes estereotipos: renuencia a supervisar el trabajo de otros; menor disposición a viajar; menor aptitud para la ciencia y las matemáticas; menor fuerza física; menor disposición a afrontar peligro físico y a emplear la fuerza física (Anker, 1997). Tales estereotipos obstaculizan la presencia de mujeres en diversas ocupaciones, lo cual contribuye a entenderlas como “masculinas”: director, jefe, encargado, especialista en ciencias físicas o químicas, ingeniero, matemático, conductor de vehículos de transporte, vigilante de seguridad, trabajador de la construcción, etc (Anker,

1997). Como se puede observar este grupo no sólo produce segregación horizontal sino también vertical, especialmente los dos primeros estereotipos mencionados.

Por último, se presentan en el tercer grupo los siguientes estereotipos: mayor disposición a recibir ordenes, mayor docilidad, menor inclinación a quejarse del trabajo o de las condiciones laborales, menor inclinación a sindicarse, mayor disposición a realizar tareas monótonas o repetitivas; mayor disposición a aceptar un salario bajo, menor necesidad de ingresos, ingreso secundario dentro de la economía familiar; y mayor interés por trabajar en casa (Anker, 1997). A este grupo se puede incorporar aquel estereotipo que asocia la escasa disponibilidad horaria con el trabajo femenino. Estos estereotipos influyen más en las características generales que tipifican las ocupaciones “femeninas” (tales como baja remuneración, alta flexibilidad, jornada con dedicación parcial, bajo prestigio social, menor poder decisorio) que en clasificar o descalificar a las mujeres para determinadas ocupaciones. Nótese, a su vez, que el primer estereotipo y el último tienen como efecto la segregación vertical de las trabajadoras.

En cuanto a las competencias asociadas a la dirección, también es posible encontrar ideas estereotipadas para cada categoría sexual. Quiñónez Montoro (2007) plantea que la comunicación, la empatía, la delegación, el «coaching» y el trabajo en equipo, todas ellas “competencias directivas intratéticas”, se atribuyen a las mujeres; mientras que la visión, la resolución de problemas, la gestión de recursos, la orientación al cliente y la red de relaciones efectivas, “competencias directivas estratégicas”, se asocian a los hombres.

A su vez, las competencias empresariales, denominadas “eficacia y proyección personal”, se atribuyen al hombre. Las mismas comprenden: proactividad (iniciativa, autonomía personal); autogobierno (gestión personal del tiempo, del estrés, del riesgo, disciplina, concentración y autocontrol); y desarrollo personal (autocrítica, autoconocimiento, cambio personal) (Quiñónez Montoro, 2007).

Dentro de la industria agroalimentaria, y ya más cerca del objeto de esta investigación, circulan distintos estereotipos de género que provocan la segregación horizontal y vertical

de las trabajadoras. Según Alario Trigueiros (2009), quien estudia el caso de las industrias de Castilla y León, existe una fuerte segregación horizontal del trabajo industrial femenino asociada a los estereotipos de género, siendo la industria agroalimentaria y la industria textil la que concentra más de las dos terceras partes de la fuerza de trabajo industrial femenina de la región.

La autora observa que, el peso de los estereotipos de género aparece tanto del lado de la oferta como de la demanda de trabajo en ambas actividades. Tanto en las actividades agroalimentarias como en las actividades textiles se mantienen los estereotipos que vinculan la fuerza y el uso de cualquier tipo de maquinaria con la mano de obra masculina, y los que asocian las habilidades y saberes relacionados con la agilidad y la facilidad para las actividades manuales y repetitivas con la mano de obra femenina. Del lado de la demanda, los empresarios y los responsables de la contratación de personal hacen referencia a las “habilidades femeninas” como la capacidad para realizar un trabajo rutinario y la agilidad manual. Mientras que del lado de la oferta, los hombres se autoexcluyen de los trabajos por considerarlos femeninos y las mujeres se autoexcluyen de los trabajos considerados masculinos. Es así como las mujeres desempeñan actividades no reconocidas como calificadas como procesado, selección, manipulación y limpieza de los productos en las empresas agroalimentarias e hilado de la lana en las industrias textiles; y los hombres desempeñan actividades calificadas como manejo y control de grandes máquinas, mecánica y mantenimiento de los equipos, movimiento de materias primas y de productos acabados en los almacenes y las tareas de carga y descarga para el transporte (Alario Trigueiros, 2009).

Como se puede observar, los estereotipos de género están presentes tanto del lado de la demanda como del lado de la oferta de trabajo. Del lado de la demanda, los estereotipos se expresan en el momento de tomar decisiones referidas a los recursos humanos lo cual incide en la cantidad y calidad de las oportunidades laborales de hombres y mujeres. Inciden en la contratación, promoción, inversión en capacitación, política de remuneraciones, apertura de nuevas oportunidades ocupacionales y de acceso a puestos de mando. Del lado de la oferta, los estereotipos influyen en las percepciones, motivaciones,

expectativas, acciones y estrategias de las/os trabajadoras/es. En este sentido, en esta investigación se ha buscado comprender si las mujeres tienden a perpetuar la segregación y las diferencias laborales según sexo ante la influencia que tienen los estereotipos de género en los procesos de socialización que se desarrollan en distintos ámbitos.

Capítulo 3 - El enfoque constructivista y el estudio de las trayectorias y las estrategias

Desde los comienzos de las Ciencias Sociales y la Sociología, en particular, el desarrollo de las teorías sociales se realiza en torno a pares dicotómicos (objetivismo/subjectivismo, holismo/individualismo, macrosocial/microsocial, estructura/acción, entre otros) que orillan a científicos e investigadores a colocarse en alguno de los lugares “irreconciliables” que plantean estas opciones antinómicas.

Dada la relevancia que tienen estas dicotomías en la problemática estudiada -importancia que se hace más visible en el concepto de estrategia- y, en general, en cualquier planteo sociológico, se adopta una postura constructivista dentro de la que se inserta el marco teórico expuesto en este trabajo.

El constructivismo, según Corcuff (1998), no es una nueva escuela o corriente homogénea sino una problemática, trabajada por autores provenientes de diversas corrientes, que intenta superar estos pares dicotómicos y entender la relación que existe entre aspectos de la realidad social que se han considerado como antagónicos. Para este autor, la perspectiva constructivista entiende la realidad social como *“construcciones históricas y cotidianas de actores individuales y colectivos. Este entreveramiento de construcciones plurales, individuales y colectivas, al no surgir necesariamente de una voluntad clara, tiende a escapar del control de los diferentes actores presentes.”* (Corcuff, 1998, p. 19). Asimismo, la historicidad, fundamental para este enfoque, es entendida en tres sentidos:

“1) el mundo social se construye a partir de pre-construcciones pasadas (...). 2) Las formas sociales pasadas son reproducidas, apropiadas, desplazadas y transformadas al tiempo que se inventan otras, en la práctica y la interacción (...) de la vida cotidiana de los actores. Y 3) esta herencia y este trabajo cotidiano abren un campo para el futuro...” (Corcuff, 1998, p. 19).

En este proceso histórico de construcción de las realidades sociales, estas realidades son objetivadas e interiorizadas. Los mundos objetivados hacen referencia a las palabras, objetos, reglas, instituciones, etc., que, en su calidad de recursos exteriores a los individuos, limitan sus acciones a la vez que ofrecen puntos de apoyo para dichas acciones. Estos mundos objetivados son incorporados en mundos subjetivos, constituidos por formas de sensibilidad, percepción y representación. De este modo, mientras los modos de aprendizaje y socialización permiten la interiorización de lo exterior, las prácticas de los agentes permiten la objetivación de lo interior (Corcuff, 1998).

Dentro de este enfoque se inserta el desarrollo de los conceptos de trayectorias y estrategias utilizados en esta investigación. Más específicamente se trabajan los conceptos del estudio dentro del marco teórico de Pierre Bourdieu, uno de los autores que se ubican dentro del constructivismo junto con Elias y Giddens, entre otros.

3. 1. Trayectorias laborales y trayectorias de formación

En las ciencias sociales el término de trayectoria es utilizado con frecuencia para el análisis de diversos temas. Adoptando distintos abordajes teórico-metodológicos, se pueden encontrar trabajos que utilizan el enfoque de las trayectorias para estudiar los movimientos migratorios, la movilidad social, entre otras temáticas. Todos estos estudios comparten un mismo interés: interpretar los fenómenos sociales a través del tiempo.

En las últimas décadas, en América Latina, este enfoque ha sido aplicado, con un renovado interés, al estudio de las cuestiones laborales (Frassa, 2005). Siguiendo esta dirección, este trabajo utiliza el enfoque de las trayectorias para conocer la desigualdad de género presente en el mercado de trabajo vitivinícola.

Para ello se propone utilizar una acepción amplia del término trayectoria que evita entender al mismo, tal como se hace en otros estudios, como sinónimo de movilidad o como sinónimo de carrera. En este sentido, se define la trayectoria individual, siguiendo a

Bourdieu, como el recorrido o curso de vida que el actor va trazando en el espacio social a lo largo del tiempo. Este trayecto que se dibuja dentro del espacio social, es decir las posiciones que ocupa, se construye simultáneamente en múltiples campos: escolar, cultural, político, religioso, etc.

A su vez, los estudios de las trayectorias permiten reconstruir las percepciones, estrategias y decisiones que ponen en juego los sujetos frente a diversas situaciones. En este sentido, estos estudios permiten considerar la mutua relación e interdependencia entre los aspectos subjetivos (percepciones, decisiones, acciones de los agentes) y los aspectos objetivos (características y composición del mercado de trabajo, condicionantes de género, entre otros) presentes en las trayectorias. Para el estudio de las trayectorias se entiende que, la sociedad estructura, orienta, limita las ideas y los caminos de los agentes, pero al mismo tiempo, estos individuos tienen su grado de libertad y de decisión para elegir un rumbo u otro. Dentro de este marco cobra especial importancia el concepto de estrategia que se desarrollará en el próximo apartado.

En este proceso que estudia el enfoque de las trayectorias se captan aquellos cambios de grado y dirección que se dan dentro de los recorridos. Dentro de cada trayecto se producen rupturas o continuidades, ya sea que se den o no hitos o momentos significativos que provocan quiebres dentro de la historia individual. Estos momentos significativos son denominados como puntos de inflexión y son definidos por Wheaton y Gotlib, citados por Bountempo (2000, p. 3), como *“sucesos que representan un cambio en la dirección del curso de vida en relación a la trayectoria pasada y que tienen un impacto en las probabilidades de los destinos de vida futura”*. En el estudio de las trayectorias pueden encontrarse, según Ruth Sautu, citada por Bountempo (2000, p. 3), *“puntos de inflexión históricos (una crisis económica, una guerra, un cambio político importante) y/o puntos de inflexión personales, que son los que tienen su origen en los cambios en los ciclos de vida de las personas (por ejemplo: el ciclo familiar, o los cursos ocupacionales)”*.

En este estudio se entiende por trayectoria de formación laboral al particular trayecto que un individuo hace respecto a su capacitación laboral. Éste incluye al conjunto de estudios

formales y experiencias informales que contribuyen a la preparación del agente para su desempeño laboral tanto en el campo educativo como en otros ámbitos. De este modo, la trayectoria de formación comprende la instrucción adquirida en el sistema educativo, la experiencia ganada en el proceso de trabajo y otros modos de instrucción que los agentes incluyen dentro de su formación laboral. A su vez, la reconstrucción de esta trayectoria permite recuperar el bagaje de saberes, habilidades y destrezas adquiridas por el agente, así como aquellos motivos, expectativas, decisiones y estrategias asociadas a la capacitación laboral del trabajador/a desarrolladas en el espacio social.

En cuanto al concepto de trayectoria laboral, ésta se define como *“el particular trazo o recorrido que hace un individuo en el espacio sociolaboral, que describe las sucesivas posiciones que ha ocupado a lo largo del tiempo, desde su inserción en el mercado de trabajo hasta un momento particular (trayectoria parcial) o hasta el momento en que se desmercantiza voluntaria o involuntariamente (trayectoria total)”* (Orejuela Gómez y Correa García, p. 64). Este trazo recoge, a su vez, las experiencias del individuo en el campo laboral y todas aquellas expectativas, motivaciones, decisiones, estrategias asociadas a esas experiencias.

En este trabajo se estudian las trayectorias laborales de las/los trabajadoras/es de la industria vitivinícola y, en tal sentido, su estudio hace referencia a la historia laboral común a una porción de la fuerza de trabajo. Estas trayectorias comportan, de este modo, *“la existencia de un conjunto de puestos entre los que existe una alta probabilidad de movimiento en las posiciones laborales de estos individuos y una estructura del mercado de trabajo, dentro del que se desarrollan las vidas laborales de los trabajadores”* (Buontempo, 2000, p. 1).

De acuerdo a Spilerman, citado por Buontempo (2001), el concepto de trayectoria laboral da cuenta de la disposición secuencial de los grados de libertad con los que se realizan los movimientos de una carrera laboral, que es común a una porción de la fuerza de trabajo y a una estructura de mercado dentro de la cual se desarrollan las vidas laborales de los/as trabajadores/as. Desde esta perspectiva, se busca captar la vinculación entre lo subjetivo y

lo objetivo. Donde la trayectoria laboral aparece como una sucesión de posiciones laborales que esta determinada por lo objetivo (fuerzas y mecanismos del mercado de trabajo, condicionantes de género, entre otros) y lo subjetivo (motivaciones, expectativas, decisiones y estrategias).

Entre los distintos condicionantes de las trayectorias laborales, se hallan “*las estructuras empresariales –el modo cómo se distribuyen las ocupaciones, las estrategias empleadas para el reclutamiento de los puestos de mayor calificación- y la composición demográfica del mercado de trabajo (en particular, en términos de ramas de actividad)*” (Bountempo, 2000, p. 1). Asimismo, se encuentran los condicionantes de género que debido a la importancia que tienen en este estudio reciben un tratamiento especial en el segundo capítulo.

Como se dijo al comienzo del apartado, la noción de trayectoria laboral está asociada a la de carrera laboral, pero no se reduce a ella. Por esto el análisis de las trayectorias laborales permite observar las carreras desarrolladas por los/as distintos/as trabajadores/as. Según Topa y Descals, citados por Orejuela Gómez y Correa García (2007), se puede hablar de carreras organizacionales y carreras sin fronteras. Mientras las primeras se desarrollan dentro de los límites de una organización particular, las segundas son aquellas que se desarrollan más allá de los límites de una organización. Si bien es posible encontrar trayectorias que encajen dentro de estos dos tipos de carreras, Topa y Palaci, citados por Orejuela Gómez y Correa García (2007), afirman que, debido al proceso de flexibilización laboral desarrollado en las últimas décadas, las carreras organizacionales se reemplazan por carreras sin fronteras.

El estudio de las trayectorias laborales permite, a su vez, conocer la movilidad ocupacional de los/as trabajadores/as. Según Jiménez Vázquez (2009), la movilidad de los/as trabajadores/as se puede analizar a partir de dos tipos de desplazamientos: internos y externos. Por movilidad interna o intralaboral se entiende la sucesión de empleos en distintas organizaciones; ésta puede presentar posiciones laborales en ascenso, posiciones en descenso, o inmovilidad en el caso en que el/la trabajador/a pasa por puestos que

pertenecen a las mismas posiciones jerárquicas. De acuerdo a Pacheco y Parker, citados por Jiménez Vásquez (2009), la movilidad externa o interlaboral implica entradas y salidas del mercado de trabajo con presencia o ausencia de lapsos de desempleo.

El análisis de la movilidad ocupacional permite clasificar a las trayectorias de los/as trabajadores/as de diversas formas. Si se atiende a la movilidad interlaboral, las trayectorias se clasifican en continuas, discontinuas o con desempleo. En este trabajo se definen como trayectorias continuas aquellas trayectorias que no registran, durante su curso, salidas del mercado laboral vitivinícola sino hasta el momento en que el/la trabajador/a se jubila. Las trayectorias discontinuas son aquellas que presentan al menos un periodo de excedencia voluntaria del mercado de trabajo vitivinícola. Por último, las trayectorias con desempleo son aquellas que registran al menos un periodo de desempleo, es decir un momento en que la persona desea reinsertarse en el mercado de trabajo vitivinícola sin conseguirlo.

La movilidad intralaboral permite realizar otro tipo de clasificación de las trayectorias. Siguiendo esta movilidad, los agentes pueden llevar a cabo trayectorias ascendentes o trayectorias estancadas. La primera categoría incluye aquellos recorridos que escalan posiciones al pasar de puestos de menor nivel jerárquico a puestos de mayor nivel. La segunda categoría incluye aquellos recorridos que no logran una movilidad ascendente. Dentro de este grupo se encuentran las trayectorias de trabajadores y trabajadoras que durante su historia laboral se desempeñan dentro de un mismo nivel o incluso descienden de nivel. Cabe aclarar que, la elevación de la jerarquía de la posición laboral está asociada a la ampliación del ámbito y la profundidad de los puestos ocupados. Según Vargas Leyva (2000):

“... la jerarquía de los puestos se relaciona con su ámbito y profundidad. El ámbito se refiere al número y variedad de tareas realizadas; la profundidad, al grado de libertad para planificar y organizar el trabajo, para avanzar al ritmo propio y para moverse y comunicarse libremente. La mayor libertad se asocia con el manejo de personal y al flujo del proceso;

la menor libertad, al grado de disponibilidad de recursos materiales y a la posibilidad de implementación de nuevas ideas” (Vargas Leyva, 2000, p. 5).

La última clasificación que se propone en este trabajo se realiza según la cantidad de años que la persona ha trabajado en la industria vitivinícola. La trayectoria inicial llega hasta los primeros 9 años de trabajo en la industria. La trayectoria media abarca desde los 10 hasta los 24 años. Y la trayectoria terminal hace referencia a aquellos recorridos laborales que llevan 24 años de trabajo o más.

3.2. Concepto de estrategia

Tal como se desprende del anterior apartado, el estudio de las trayectorias desarrolladas por las/os trabajadoras/es deja comprender la forma en que los condicionantes de género se vinculan con las percepciones y las estrategias de los agentes. Por ello es preciso definir el concepto de estrategia que se utiliza en esta investigación. Para esta tarea se utilizan los aportes de Pierre Bourdieu.

El concepto de estrategia de Bourdieu permite describir las prácticas de los agentes escapando tanto de la postura objetivista, que entiende la acción como una reacción mecánica del agente, como de la postura subjetivista, que entiende la acción como la realización deliberada de una intención conciente mediante el uso del cálculo racional que permite maximizar los intereses del agente y alcanzar los fines planteados (Bourdieu y Wacquant, 1997).

Antes de desarrollar el concepto de estrategia conviene describir el enfoque teórico dentro del cual cobra sentido para comprender cabalmente su significado. Para comenzar, es válido retomar la forma en que se entiende la realidad social en la teoría bourdiana, esta realidad existe “*dos veces, en las cosas y las mentes, en los campos y los hábitos, dentro y fuera de los agentes*” (Bourdieu y Wacquant, 1997, p. 88).

El concepto de campo es utilizado por Bourdieu para designar aquellos microespacios sociales relativamente autónomos que componen al espacio social. Estos son “*espacios de relaciones objetivas que forman la base de una lógica y una necesidad específicas, que son irreductibles a las que rigen los demás campos*” (Bourdieu y Wacquant, 1997, p. 64). Cada uno de los campos, el campo económico, artístico, cultural, intelectual, etc., están constituidos por un conjunto de relaciones objetivas entre posiciones. Estas posiciones están definidas “*objetivamente en su existencia y en las determinaciones que imponen a sus ocupantes (...) por su situación (situs) actual y potencial en la estructura de la distribución de las diferentes especies de poder (o de capital) (...) y, de paso, por sus relaciones objetivas con las demás posiciones (dominación, subordinación, homología, etc.)*” (Bourdieu y Wacquant, 1997, p. 64).

Al interior de los campos se desarrollan luchas por el capital (poder) de cada uno de esos campos. Estas luchas se dan entre los agentes que desarrollan distintas estrategias acordes a las posibilidades objetivas que plantea el campo gracias a los hábitos que disponen estos agentes.

Los hábitos son estructuras subjetivas, estructuradas y estructurantes, adquiridas mediante la práctica y orientadoras de la práctica. En palabras del autor, este concepto se puede definir de la siguiente forma:

“sistemas de disposiciones duraderas y transferibles, estructuras estructuradas predispuestas para funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y representaciones que pueden estar objetivamente adaptadas a su fin sin suponer la búsqueda consciente de fines y el dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlos, objetivamente <reguladas> y <regulares> sin ser el producto de la obediencia a reglas, y, a la vez de todo esto, colectivamente orquestadas sin ser el producto de la acción organizadora de un director de orquesta” (Bourdieu, 1991, p.92).

El hábitus en tanto producto de la incorporación del mundo social (campo), percibe al mundo social como autoevidente. *“Por ser incorporación de lo social, el hábitus se desenvuelve “a sus anchas” en el campo donde habita, al cual percibe de inmediato como provisto de sentido e interés”* (Bourdieu y Wacquant, 1997, p. 85). De este modo, el sentido práctico que procura el hábitus *“conduce al agente a hacer lo que debe sin planteárselo explícitamente como una meta, más allá del cálculo e, incluso, de la conciencia, más allá del discurso y de representación”* (Bourdieu y Wacquant, 1997, p. 85). La noción de hábitus explica que, sin ser propiamente racionales, los agentes sean “razonables” ya que han interiorizado mediante un prolongado proceso de condicionamiento, las oportunidades objetivas que les son ofrecidas y saben identificar el porvenir que les corresponde.

De esta manera, se entiende que los agentes desarrollen, en sus prácticas cotidianas, estrategias en función del hábitus, de la trayectoria y de la posición que ocupan en el campo en virtud de su dotación de capital. Las estrategias dependen, para el autor, *“no sólo del volumen y de la estructura de su capital en el momento considerado y de las posibilidades de juego que aquellas le aseguran (...), sino también de la evolución en el tiempo del volumen y la estructura de su capital, es decir de su trayectoria social y de las disposiciones (hábitus) que son constituidas en la relación prolongada con cierta estructura objetiva de posibilidades”* (Bourdieu y Wacquant, 1997, pp. 65 y 66).

Consecuentemente se puede decir que, las estrategias son *“líneas de acción objetivamente orientadas que los agentes construyen sin cesar en la práctica y que se definen en el encuentro entre el hábitus y una coyuntura particular del campo”* (Bourdieu y Wacquant, 1997, pp. 89). De este modo, el concepto de estrategia de Bourdieu informa, en palabras de Wilkis (2004), *“sobre la existencia de una sistematicidad a lo largo del tiempo en un conjunto de prácticas que tienen una dirección o intencionalidad objetiva sin ser conscientemente asumida”* (Wilkis, 2004, p. 126). Las estrategias lejos de ser entendidas como un proyecto explícito y consciente, apuntan a la manera de la propensión, hacia “potencialidades objetivas” dadas en el presente inmediato, lo que no quita que puedan ser producto de un proyecto que implique una fijación de fines y medios para su consecución.

Sobre la base del concepto del autor francés, en esta investigación se plantea que las estrategias pueden oscilar entre dos límites extremos: un límite es el de la máxima planificación y otro límite es del predominio del sentido práctico (Vaccarezza y Zabala, 2002).

En esta investigación se entiende por estrategia laboral al conjunto de decisiones y acciones que, fundadas en el sentido práctico, realizan los agentes en torno a los distintos aspectos relativos al trabajo productivo (inserción, permanencia, formación y ascenso laboral).

Las estrategias de inserción laboral abarcan todas aquellas decisiones y acciones de las trabajadoras y los trabajadores vinculadas al ingreso a las distintas empresas y puestos de trabajo. Por su parte, las estrategias de permanencia hacen referencia a todas las estrategias, tal como se han definido anteriormente, que los agentes desarrollan para continuar con la realización de tareas vinculadas al trabajo productivo. Las estrategias de formación se definen como aquellas decisiones y acciones que los agentes llevan a cabo con el objeto de capacitarse para el empleo. Esta capacitación puede estar vinculada tanto al saber adquirido dentro del sistema formal de educación como a aquellas prácticas informales de capacitación. Por último, se entiende por estrategias de ascenso laboral a todas las decisiones y acciones desarrolladas para escalar dentro de la escala laboral de las bodegas.

A su vez, se espera que, según las oportunidades objetivas brindadas por el mercado laboral y según la influencia que tengan en las mujeres los estereotipos de género y la doble presencia, las mujeres desarrollen estrategias que intenten subvertir el orden de género tradicional de la esfera pública y privada o bien lleven a cabo estrategias socialmente “esperadas” que intenten ocupar aquellas posiciones acordes al orden de género.

Capítulo 4 – El abordaje epistemológico-metodológico de la investigación

Este trabajo de investigación se realizó sobre la base de la reflexión epistemológica que Pierre Bourdieu desarrolla en su libro “El oficio de sociólogo. Presupuestos epistemológicos”. Por ello, se partió de una postura epistemológica racionalista que rechaza el empirismo y plantea examinar la realidad a la luz de la teoría. Es la teoría, compuesta por conceptos y proposiciones, quien permite iluminar aspectos de la realidad en los que se está interesado a través de técnicas que no son neutrales, sino que están preñadas de teoría. Efectuando, de este modo, un contacto mediado con la empiria.

Desde esta postura se entiende al objeto de conocimiento de la investigación como un objeto teórico distinto del objeto real. En efecto, según Bourdieu *“la investigación científica se organiza de hecho en torno de objetos contruidos que no tienen nada en común con aquellas unidades delimitadas por la percepción ingenua”* (1975, p. 52).

También se buscó en este trabajo respetar el orden epistemológico de razones que indica que el hecho científico se conquista, se construye y se comprueba y que, a su vez, plantea la subordinación de la comprobación a la construcción y la subordinación de la construcción a la conquista. El hecho científico se conquista mediante la ruptura con las primeras impresiones y prenociones, tanto las derivadas del sentido común como las relativas a conocimientos adquiridos; se construye a través de una perspectiva teórica y con métodos apropiados a la construcción; y se comprueba mediante técnicas especialmente elaboradas para tal fin.

En esta investigación se puso especial consideración en el proceso de conquista debido a la utilización de la técnica de entrevista. Dentro de las ciencias sociales uno de los obstáculos más problemáticos es el sentido común que ejerce su influencia a través del lenguaje común. Y el sociólogo es especialmente vulnerable a este ya que al formar parte del mundo social y al estudiar un objeto que habla, corre el riesgo de repetir sus prenociones o el

sentido común de los sujetos estudiados y caer así en la sociología espontánea del científico o en la sociología espontánea del objeto de investigación.

El proceso de investigación supuso un diseño flexible que se ubica a mitad de camino entre el diseño tradicional o proyectado y el diseño emergente. De este modo, si bien el trabajo se orientó según el proyecto de investigación, las decisiones relativas al acceso al campo, selección de informantes, finalización del trabajo de campo y reajuste de la técnica empleada se realizaron durante el estudio.

Para abordar el problema y los objetivos formulados se empleó una estrategia metodológica de tipo cualitativa. Consecuentemente, se utilizó la técnica de la entrevista para captar los problemas, perspectivas y significados profundos que los/as actores/as atribuyen a los distintos eventos de sus trayectorias y comprender la vinculación entre los factores objetivos (tales como la configuración ocupacional producida por la reconversión vitivinícola) y los factores subjetivos (tales como expectativas y estrategias de los/as actores/as) involucrados en el análisis de las prácticas concretas. De esta forma, la entrevista permitió: analizar las diferencias que existen según sexo en las trayectorias laborales y de formación que los/as trabajadores/as han desarrollado en las bodegas del Departamento de Maipú, vinculando estas diferencias con los condicionantes de género.

Dentro de esta estrategia de abordaje, las entrevistas realizadas integraron dos tipos de entrevistas. El primer tipo es la entrevista en profundidad. En este tipo de entrevista, el/la investigador/a busca aprehender las experiencias destacadas de la vida de la persona y las definiciones que esa persona aplica a tales experiencias, más específicamente a las trayectorias laborales y de formación. El segundo tipo, la entrevista focalizada, permite conocer acontecimientos y actividades que no se pueden observar directamente. En este tipo de entrevistas el rol del informante, experto en la temática de interés, no consiste simplemente en revelar sus propios modos de ver, sino también en descubrir lo que sucede en el campo de estudio, en el caso de esta investigación: las condiciones de inserción en la industria vitivinícola, la discriminación y la desigualdad de género al interior de esta actividad.

Las entrevistas se realizaron sobre la base de una guía de entrevista que se reformuló constantemente durante el trabajo de campo. El propósito consistió en incorporar aquellos temas que emergían de las entrevistas y focalizar otros que surgían del diálogo que se realizaba entre la teoría e interrogantes que orientaban la investigación y la experiencia de los informantes recogida a través de las entrevistas (véase la guía de entrevista en el anexo).

El universo poblacional del estudio se definió como el conjunto personas que trabajan o han trabajado en bodegas del Departamento de Maipú, durante la etapa de la reconversión vitivinícola, ocupando puestos de niveles de alta calificación ocupacional y/o que poseen formación terciaria o universitaria. Las bodegas en donde las personas, que forman parte del universo poblacional, trabajan o han trabajado ajustan total o parcialmente su estrategia productiva a lo que en este estudio se denomina, tomando a Bocco et al. (2007,b), el nuevo modelo de producción basado en la producción y/o fraccionamiento de vinos con indicación varietal. Con esta distinción se buscó trabajar sobre aquellas bodegas que se hubieran adaptado a las características productivas de la reconversión vitivinícola. A su vez, como se expuso en la formulación del problema de investigación, en este trabajo se entiende por ocupaciones con alta calificación ocupacional a aquellas que se clasifican como de calificación profesional o técnica.

La selección de la muestra se realizó según muestreo intencional de tipo teórico y el criterio que se utilizó para poner un límite a la muestra fue el de la saturación teórica. La selección de los casos buscó diversidad atendiendo a las siguientes características de los informantes y las bodegas: edad del informante, cantidad de años en la industria, formación, puesto y tamaño de la bodega. La muestra final se conformó por doce informantes (véase tabla 1).

Para la sistematización y análisis de los datos recogidos mediante las entrevistas se utilizó el software de ayuda al análisis cualitativo llamado ATLAS.ti. Mediante el uso de este programa informático se realizó un análisis orientado a comprender los sentidos, motivos, expectativas de las trabajadoras y los trabajadores en relación a sus trayectorias laborales y a sus trayectorias de formación. Asimismo, el análisis buscó comprender desde la

perspectiva de los informantes sus escenarios laborales de inserción y los cambios en los mismos. Siguiendo a Taylor y Bogdan (1992), la comprensión de la perspectiva de las trabajadoras y los trabajadores estuvo fundamentada en los datos y se desarrolló a partir de ellos, pero para ello el análisis se valió de la teoría sociológica. Los conceptos utilizados en este estudio junto con el conocimiento, vinculado a la problemática tratada, brindado por estudios anteriores se emplearon para iluminar rasgos del objeto estudiado y para facilitar su comprensión.

Por su parte, el análisis se realizó siguiendo las tres etapas formuladas por Taylor y Bogdan (1992). La primera es una fase de descubrimiento en progreso que consiste en identificar temas y desarrollar conceptos y proposiciones. La segunda fase, que se produce cuando los datos ya están recogidos, incluye la codificación de los datos y el refinamiento de la comprensión del tema de estudio. La última fase supone relativizar de los descubrimientos, es decir, comprender los datos en el contexto en que fueron recogidos. En este proceso de análisis donde prima el proceso inductivo, las hipótesis o anticipaciones de sentido no sólo han sido reformuladas, sino también han emergido para dar cuenta de los fenómenos observados.

Tabla N° 1: Muestra de trabajadoras/es de niveles de alta especialización y calificación de bodegas del Departamento de Maipú

Informante	Sexo	Edad	Tiempo en la industria	Estado Civil	Hijos	Composición del hogar	Formación	Puesto actual*
Carlos	Masculino	39	2 años	Divorciado	Sin hijos	Hogar unipersonal	Licenciatura en Comercio Internacional y Licenciatura en Administración de Empresas incompleta. Posgrado en Administración de Empresas.	Encargado de Turismo
Cesar	Masculino	48	22 años	Casado	Dos hijos (21 y 17 años)	Hogar compuesto por su esposa y sus hijos	Enólogo y analista en sistemas.	Profesor. Puesto anterior: enólogo.
Gaspar	Masculino	42	20 años	Casado	Tres hijos (13, 12 y 2 años)	Hogar compuesto por esposa y sus tres hijos	Técnico agrario y enólogo (colegio secundario). Postgrado en enología.	Primer enólogo
Patricio	Masculino	41	17 años	Soltero	Sin hijos	Hogar unipersonal	Licenciatura en diseño.	Socio-Gerente
Sonia	Femenino	47	Entre 10 y 24 (20 aprox.)	Casada	Un hijo de 11 años	Hogar compuesto por su esposo y su hijo	Licenciatura en Matemáticas. Postgrado en Marketing y Comercio Exterior.	Asistente de Dirección

Celeste	Femenino	37	10 años y medio (desde enero de 2000)	Soltera	Sin hijos	Hogar unipersonal	Ingeniería Agronómica. Posgrado en Gestión de Empresas.	Jefa de Terceros Jefa de Vitivinicultura (puesto a ocupar en una semana)
Vanesa	Femenino	34	12 años	Soltera	Un hijo de 9 años	Hogar compuesto por su hijo	Secundario completo. Ingeniería agronómica incompleta.	Encargada de Turismo
Nilda	Femenino	26	2 años	Soltera	Espera un hijo	Hogar compuesto por su esposo	Tecnicatura en Comercio Exterior.	Analista en Logística
Marta	Femenino	27	2 años	Soltera	Sin hijos	Hogar compuesto por sus padres y sus hermanos	Ingeniería agronómica incompleta. Tecnicatura en enología completa. Actualmente estudia Licenciatura en Calidad.	Analista de Laboratorio
Rocío	Femenino	20	1 año	Soltera	Sin hijos	Hogar compuesto por sus padres y sus hermanos	Estudia Letras.	Guía Turística
Isabel	Femenino	30	4 años	Casada	Una hija de 3 años	Hogar compuesto por su esposo y su hija	Licenciatura en bromatología.	Heladera en un negocio familiar Puesto anterior: Analista de laboratorio
Pamela	Femenino	27	3 años	Casada	Sin hijos	Hogar compuesto por su concubino	Licenciatura en enología.	Analista de Laboratorio- Segunda Enóloga

Fuente: Elaboración propia sobre la base de las entrevistas realizadas entre 2010-2012

* **Nota:** En el caso de encontrarse desempleado o trabajando fuera de la industria vitivinícola se indica el puesto actual y el último puesto ocupado en una bodega maipucina.

Por último, se exponen a continuación las principales categorías y familias de categorías que se utilizaron para realizar la investigación:

- Formación: formación, estrategias de formación, expectativas de formación, motivos de la trayectoria de formación.

- Trayectoria laboral: puesto y tareas, condiciones laborales, acceso a la empresa, salida de la empresa, decisiones relativas a los cambios en la trayectoria, estrategias de inserción laboral.

- Estrategias laborales y estrategias de formación: estrategias de formación, estrategias de inserción laboral, estrategias de permanencia, estrategias de ascenso, estrategias de progreso, estrategias ante discriminación o machismo.

- Ascenso: ascensos obtenidos, modos de obtención de los ascensos, expectativas de ascenso, estrategias de ascenso, visión sobre la supervisión, visión sobre la dirección, visión sobre los puestos subordinados, ascensos según sexo.

- Progreso: sentido atribuido al progreso, progreso en la carrera, expectativas de progreso, estrategias de progreso

- Trabajo productivo y sus connotaciones: aspiraciones a 5-10 años, aspiraciones laborales no logradas, expectativas de ascenso, expectativas de progreso, progreso en la carrera, proyección laboral a 10 años, proyección laboral a 5 años, significado del salario, sentido atribuido al trabajo productivo, visión sobre la dirección, visión sobre los puestos subordinados, visión sobre la supervisión.

- Trabajo reproductivo y sus connotaciones: sentido atribuido al trabajo reproductivo, división sexual del trabajo en el hogar, la familia como condicionamiento, sentido atribuido a la maternidad.

- Estereotipos de género: estereotipos de género, competencias y características del trabajador/ra.
- Desigualdad laboral según género: segregación horizontal, segregación vertical, organigrama de la bodega, machismo, discriminación laboral, ascenso según sexo, condiciones y posibilidades según sexo, salario según sexo, ventajas de ser mujer en la industria vitivinícola.

Capítulo 5 - Trayectorias laborales y trayectorias de formación de mujeres y hombres al interior de la industria vitivinícola

Esta investigación busca, a través del análisis de las trayectorias de los/as trabajadores/as, estudiar la desigualdad de género en la industria vitivinícola de Maipú y comprender la vinculación que existe entre este fenómeno y los condicionantes de género. En este capítulo se presentan los resultados de la investigación en dos apartados. El primer apartado describe el escenario laboral en el que los/las trabajadores/as realizan sus recorridos formativos y laborales, al mismo tiempo que describe las diferencias que este escenario implica según el sexo de las personas que se insertan en él. El segundo apartado se centra en la perspectiva de los trabajadores y las trabajadoras sobre el trabajo y la formación laboral indagando la relación entre sus perspectivas y los condicionamientos de género.

5.1. Escenario laboral de la industria vitivinícola maipucina

Esta sección permite conocer aquellos fenómenos presentes en la industria vitivinícola que generan diferencias en las trayectorias según el sexo. La segregación, la discriminación, el “*machismo*” y la formación laboral al interior de las bodegas afectan especialmente a las trayectorias femeninas generando obstáculos para su desarrollo profesional. El relato de los informantes junto con la inspección de la estructura organizacional de las bodegas permite acceder a la historia laboral común de la fuerza de trabajo relativa al mercado vitivinícola maipucino desde el inicio de la reconversión a la actualidad.

5.1.1. Segregación laboral

El análisis de los organigramas de las bodegas maipucinas estudiadas muestra una desigual distribución de la fuerza de trabajo femenina y masculina en los distintos niveles jerárquicos y áreas de los establecimientos⁴. Esta segregación laboral por sexo se ve

⁴ El examen de los organigramas se basa en la observación de la estructura organizacional de 11 bodegas maipucinas de diverso tamaño, origen de capital, tipo de gestión y ubicación. A su vez, cabe destacar que dos

corroborada por los relatos de los informantes. La descripción de los escenarios laborales que han recorrido a lo largo de sus trayectorias permite profundizar el conocimiento de los mismos y atender a su evolución a través del tiempo desde la óptica de trabajadoras/es. Para esto último, se considera central el relato de los informantes claves.

En el caso de la segregación horizontal, existen determinados puestos y sectores asociados al trabajo femenino o al trabajo masculino. Dentro de las bodegas, las áreas de enología y viticultura son sectores calificados como masculinos en donde la proporción de trabajadores supera la proporción de trabajadoras. También, se observa, aunque en menor grado, el predominio de personal masculino en el sector comercial de los establecimientos. Por su parte, se consideran femeninas las áreas de turismo, laboratorio y, en menor medida, el área administrativa.

La segregación expuesta coincide con los estereotipos género. Los rasgos “femeninos” como la simpatía, la empatía, la mejor presencia y la mayor predisposición a ocuparse de los demás colocan a las mujeres en situación de ventaja para ocupar los puestos relativos a la prestación de servicios turísticos. Asimismo, los estereotipos como la mayor disposición de las mujeres a realizar tareas monótonas o repetitivas favorece la percepción del trabajo administrativo como femenino. Este último estereotipo junto con la mayor agilidad manual beneficia la identificación del trabajo de laboratorio con la fuerza de trabajo femenina.

En cuanto a la segregación por puestos, los niveles más bajos de la escala laboral de las bodegas manifiestan una marcada segregación por sexo. Si bien estos niveles no forman parte de la población trabajadora objeto estudio, se incorpora su análisis con el propósito de brindar una imagen acabada del fenómeno aquí tratado. En el nivel operario predomina la mano de obra masculina en puestos encargados de las tareas como: manejo del autoelevador, carga de contenedores, limpieza de los tanques, entre otras. La mano de obra femenina se ocupa en los puestos a cargo de la limpieza de pisos y baños, el etiquetado, la

de las estructuras estudiadas corresponden a dos de las bodegas de mayor tamaño del departamento, lo que define un sector significativo de la configuración ocupacional según sexo de la industria vitivinícola de Maipú.

limpieza de botellas, el armado y sellado de las cajas y el control de insumos en general. Es decir, la distribución de la fuerza de trabajo coincide con aquellos estereotipos que asocian el uso de la fuerza y el manejo de la tecnología con los hombres, y la agilidad manual, la prolijidad y la mayor competencia en tareas relacionadas al hogar con las mujeres.

“Carlos: (...) la limpieza de los tanques nada más que los hombres. Las mujeres, por ejemplo, se abocan más a lo que es etiquetado y encapsulado por decirte algo y no por una razón nada más de físico y de fuerza sino porque son chicas que, las mujeres perdón generalmente son más habilidosas con las manos...”

“Carlos: Otra cosa que hacen las chicas por ejemplo la limpieza de las botellas antes de ser puestas en las cajas. Otra cosa que hacen las chicas es el armado de las cajas. Otra cosa que hacen las chicas es sellado de las cajas este por ejemplo las cajas nosotros tenemos un modelo general y después tenemos varios sellos que van cambiando porque si haces una caja por ahí al año que viene no te sirve, entonces bueno esas actividades que son mas de cajitas lindas, precisas eso siempre lo va hacer una chica porque son mas prolijas. Cuando viene la uva por ejemplo acá y hay hacer toda la selección del grano ahí tratamos de que las cuatro personas sean mujeres por la sensibilidad que tienen en la yema.”

“Carlos: ...las mujeres hacen el tema de la limpieza de los pisos, los baños, cosas que las mujeres son más duchas. Yo no digo que no lo sepan hacer, porque te aseguro que te enseñó a vos como manejar Clark y lo manejas por ahí probablemente mejor que los hombres que por ahí son más brutos, pero que se yo normalmente los Clark los manejan los hombres.”

“Vanessa: El trabajo más por ejemplo lavar una pileta no lo hace ninguna de las mujeres porque tenés que tener el hidrolavador es un trabajo de mucha más fuerza bruta no de resistencia al dolor.”

“Vanesa: “(...) estaríamos hablando de un operario, bodega es un trabajo más bien de fuerza y no tanto de detalle, el operario en la parte de bodega va a estar moviendo bombas, fraccionando vinos, acarreando caños flexibles, mangueras, lavando piletas, acarreando, yendo con botellas eso es un trabajo más bien bruto de fuerza. Una mujer esta la maestranza que sería el mantenimiento el orden, la limpieza, las chicas están encargadas de todo lo que es etiquetado, todo eso lo que es un trabajo que hay que saber hacerlo y no genera hacer tanta fuerza bruta.”

La segregación horizontal aparece no sólo en los niveles de baja calificación, sino también en los puestos que requieren de mano de obra con mayor calificación. Dentro de los puestos femeninos se encuentran: guía de turismo, analista de laboratorio y asistente. Asimismo, el puesto de primer enólogo figura entre los puestos “masculinos” de los establecimientos vitivinícolas. Otra vez esta segregación concuerda con los estereotipos de género, mejor presencia, disposición a ocuparse de los demás, orden, prolijidad, cuidado del detalle, disposición a realizar trabajos rutinarios como estereotipos asociados a la mujer y disposición a supervisar y dirigir trabajo ajeno como estereotipos atribuidos al hombre.

Un fenómeno que resulta más evidente es la sobrerepresentación de los hombres en los puestos altos de las bodegas. La observación de los organigramas de las bodegas visitadas así como la información brindada por las personas entrevistadas permite percibir la marcada segregación vertical que las mujeres viven dentro de la industria. La totalidad de las industrias visitadas estaban dirigidas por hombres y algunas de ellas tenían mujeres en la gerencia, donde ocupaban una proporción minoritaria. Si bien no se trata de una muestra estadísticamente representativa, los entrevistados aseguran que es difícil encontrar mujeres que se desempeñen como directoras o gerentes, aunque si es más fácil encontrarlas en las jefaturas. Esta concentración de los hombres en los niveles más altos de la escala laboral da cuenta de la existencia de un techo de cristal para las trabajadoras de las distintas áreas.

Esta segregación es más marcada en algunas áreas que en otras. Mientras el área de turismo es uno de los sectores en los que la segregación vertical se observa en menor medida, áreas como viticultura está marcada por esta segregación. Las mujeres se insertan en los puestos bajos y medios como control de calidad e investigación y los hombres ocupan las jefaturas y gerencias. A su vez, el área de enología también se caracteriza por la segregación vertical. Mientras se contrata a enólogas o bromatólogas para trabajar en el laboratorio, los puestos de mayor jerarquía como segundo y primer enólogo se reservan para los hombres. En este último sector es muy marcada y notoria la segregación, tal es así que distintos trabajadores, ya sean pertenecientes o no al sector, comentan esta situación.

“E: ¿son casi todas mujeres en el laboratorio?”

Marta: -si todas... todas mujeres.”

“Marta: ...hay muchas posibilidades que hayan mucho más enólogos a cargo de bodegas que enólogas, son muy pocas...” (Analista de laboratorio)

“E: ¿Las mujeres se ocupan en determinados puestos dentro de la bodega y los hombres en otras?”

Gaspar: Yo creo que sí. Hay cosas que por ejemplo el laboratorio...”

“Gaspar: Porque yo... digamos al estar en contacto con el mundo vitivinícola te podría llegar a decir que solamente el 5% de las bodegas debe tener enólogas mujeres, enóloga, el resto son todos hombres. Y no sé porque, pero es una realidad.”(Primer enólogo e informante clave)

“Sonia: Yo he visto hombres en general, la enóloga mujer no está como primer enóloga. Está como enóloga pero en otro puesto capaz que es jerárquico, pero por lo menos en mi experiencia no. Puede ser que se esté revirtiendo eso de a poco. Creo que con la llegada de Susana Balbo a la presidencia de Vinos Argentinos, quizás haga un poquito re ver. Pero si yo

hago un repaso así de las bodegas que conozco y demás casi todos son hombres.” (Asistente de dirección e informante clave)

Como se puede observar, los estereotipos coinciden con este último tipo de segregación laboral. Entre ellos se encuentran aquellos que asocian la renuencia a supervisar y dirigir el trabajo de otros, la escasa disponibilidad horaria, la disposición a realizar tareas rutinarias y la menor necesidad de ingresos al trabajo femenino. Los estereotipos que se vinculan con la segregación vertical, como se verá más adelante, están presentes tanto en el lado de la oferta como en el lado de la demanda aunque con matices. Esta segregación también se vincula con asignación de las responsabilidades del trabajo reproductivo al sexo femenino. De estas representaciones se desprende la “incompatibilidad” de puestos de alto nivel jerárquico dentro de una organización con el sexo femenino o con las mujeres con hijos.

5.1.2. Discriminación laboral

La discriminación laboral por sexo, junto con otros factores, genera fenómenos de desigualdad como los descritos en el punto anterior. Los relatos de nuestras/os informantes dan a conocer algunas experiencias concretas de discriminación que afectan a las trabajadoras de la industria. A su vez, cabe destacar que aunque los entrevistados y las entrevistadas moderaban sus discursos cuando se tocaba esta problemática en forma explícita, la mayor parte de los informantes ha mencionado la vigencia de la discriminación hacia las mujeres ligada ya sea a visiones estereotipadas sobre el trabajo femenino o a las responsabilidades reproductivas asumidas por éstas.

A continuación se exponen algunos ejemplos de discriminación laboral comentados por las personas entrevistadas:

“Celeste: ...a él le pasó una experiencia de tener que contratar un técnico en laboratorio, quién había visto era una mujer y su jefe empezó "y mirá, fijate si no hay otra opción". La chica tenía treinta años se acababa de casar. Le dijo "en 10, 15 días esta se nos va.”

“Celeste: Ese sector donde debería ascender si es mucho más machista, y se ha notado... la otra vez despidieron al gerente de contadores, había una chica que es muy capaz, en vez de poner a esa chica, trajeron alguien de afuera y ella es como interina, o sea todos saben que ella tiene esa aptitud. Entonces ese sector puede llegar a ser más machista...”

“Gaspar: yo mira hoy estoy ayudando a una gente ayudándoles a armar una bodega. Me dijo armame el grupo de trabajo y no estoy buscando a una mujer para hacer un enólogo, porque sé que la voy a dejar si bien... (silencio)... me desboque. Este posible asesoramiento, esta gente necesita un enólogo que está a la cabeza, no estoy buscando una mujer porque esta persona va estar al frente de todo el personal, va a tener que manejar todo y por ahí me da miedo. Y hay mujeres capaces pero de repente por ahí al momento... la gente increpa más fácilmente a las mujeres.”

“Sonia: Yo creo que la mujer, a pesar que digan que no, gana menos que el hombre. Existe una discriminación en la empresa.

E: ¿A nivel salarial?

Sonia: A nivel salarial.

E: ¿Y en que forma se da? ¿En los mismos puestos o porque ocupan otros puesto que hace que...?

Sonia: Bueno, primero no hay asistente hombre (risa)... a los hombres tendrían que pagarle más. Si hay administrativas mujeres que seguramente gana menos que el hombre. Pero esto no pasa nada más en la Argentina, sino que pasa en todo el mundo. Si bien se habla de la igualdad, de la no discriminación. Aún existe esa discriminación en forma salarial. También en la parte laboral, en algunos puestos prefieren hombres, como así también en algunos puestos prefieren mujeres.”

“Sonia: E: Y en algún momento en tu experiencia de trabajo ¿Vos has visto que tu condición de mujer te ha dificultado el trabajo?”

Sonia: No.

E: La permanencia o el desempeño.

Sonia: No... mirá no he visto... afortunadamente no he pasado por situaciones así... que realmente me haya sentido mal por un acto así discriminatorio. Tampoco ha sido tan fuerte como para que (risas)... para notarlo. Pero a ver, te iba a decir algo... bua, se me paso. A ver vos me hiciste una pregunta un poco a ver si había sufrido un acto así de discriminación, no, no. No directamente, pero creo que indirectamente. En forma indirecta yo creo que por ahí el hecho de ser mujer en algunas cosas... quizás no en una empresa donde estuve trabajando, quizá en alguna entrevista....

E: Claro, que vos lo percibís... y que hace que no te tomen.

Sonia: Sí, si (y lo siguiente lo dice muy bajo) en el área comercial.”

“E: ¿Y él te hizo el contacto?”

Pamela: Me dice, le digo, "¿Sabés algo, mirá?". Me dice "yo sé que andan buscando alguien en la bodega donde nosotros elaboramos porque la chica que está..." me dijo "no puede trabajar más". Mentira no era así, no venía por ese lado. [...] La que estaba acá antes tenía un nene, se quedó embarazada de mellizas. Y la echaron legalmente como se tiene que hacer, después de que las hijas cumplen un año, pero la sacaron por eso. Porque se les complicaba mucho.”

Estos fragmentos permiten observar el modo en que la discriminación obstaculiza la inserción, la permanencia y el ascenso laboral de las mujeres en distintas áreas y niveles de las bodegas. En algunos casos se trata de las palabras de compañeras que vivencian situaciones de discriminación o tienen conocimiento de los verdaderos móviles de esas experiencias por sus relaciones con los encargados de la contratación y en otros se trata de los relatos del personal que influye en la contratación de otros/as trabajadoras/a. Entre los

motivos se observan estereotipos de género como la asociación de la supervisión y dirección a la fuerza de trabajo masculina y la centralidad de trabajo productivo vinculada al sexo masculino. Esta última idea supone una dedicación y priorización de las obligaciones productivas por parte del hombre, que se expresan en la disponibilidad horaria y en la permanencia en las empresas por parte del hombre como característica que lo diferencia de la mujer.

5.1.3. Relaciones laborales

Si bien el estudio de las relaciones laborales no fue planteado en las guías de entrevistas como un tema a indagar, el análisis del discurso de los/as informantes muestra que las relaciones con algunos compañeros o subordinados puede llegar a ser un problema para algunas mujeres. A continuación se presentan algunos fragmentos de las entrevistas que ayudan a entender las situaciones a las que se enfrentan las trabajadoras:

“Gaspar: Todo el tema de trabajo intelectual lo llevan bastante bien, el tema es cuando la tiene que enfrentar con un grupo y hay hombres, porque generalmente los hombres nos resistimos un poco a subordinarnos a una mujer. No es que no lo pueda hacer, pero tiene que tener muy buena personalidad para sobreponerse a esa situación.”

“Pamela: el día de mañana vos llegas una bodega, no va a venir un boludo porque es así, se hacen los vivos y se mandan cualquiera. Tenés que saber. Una de mis compañeras estaba en (la entrevistada nombra una bodega de Maipú) como jefa de laboratorio, me decía... Vos la ventonita es un clarificante que vos le agregas para que después no tenga precipitado, turbios en botella. Me decía "Ahora, este boludo" perdonando la palabra, tenía bronca con uno de los operarios, a la ventonita la tenés que hidratar y dejarla en agua un día antes de airearla. El flaco fue, de mala leche, la agregó así, y después nos dio el precipitado y nos dio la turbidez re alta. Y eso es. Tenés que saber para que no te puedan pasar por arriba.”

5.1.4. Escenario laboral desde la perspectiva de las trabajadoras

Los puntos anteriormente desarrollados permiten conocer el escenario en el cual se desenvuelven las trabajadoras de la industria vitivinícola de Maipú. La segregación, la discriminación y relaciones asimétricas entre los sexos forman parte del ámbito laboral estudiado. En este punto se pone el foco sobre la percepción de las trabajadoras sobre este ámbito. El objeto es comprender desde su perspectiva que significa ser mujer en las bodegas maipucinas.

La mayoría de las entrevistadas señalan que las mujeres tienen, a diferencia de los hombres, dificultades laborales por su sexo. Además de las situaciones de discriminación comentadas y algunos problemas con hombres en lo laboral, las informantes plantean que, desde la óptica de los empleadores, la maternidad es uno de los principales aspectos negativos de la fuerza laboral femenina frente a la masculina, teniendo más peso en los puestos de medio o alto nivel jerárquico. A esto se suman, según las entrevistadas, otras ideas de los empleadores relativas al trabajo femenino que limitan su ámbito de inserción laboral. De este modo, las informantes conciben al mundo vitivinícola como un ambiente penetrado por el “*machismo*”, en el cual deben aprender a manejarse.

“Nilda: Yo te diría que este es un ámbito... machista”

“Celeste: Hoy por hoy me parece que es más una cuestión de actitud en un medio... sí que es machista...”

“Entrevistadora: ¿En qué sentido se ve el machismo digamos?”

Celeste: En que por ejemplo que sé yo, vos sos mujer y vas a querer tener hijos, entonces si vas a querer tener hijos los vas a dejar sin laburo o como que tenemos los millones de problemas...”

“Entrevistadora: ¿existen diferencias en los puestos que ocupan mujeres y que ocupan hombres en general en las bodegas, por la experiencia de tus amigas, de la gente que conocés?”

Pamela: Para mí no. No tendría que haber. Pero no te lo digo desde la mujer porque los hombres son remachistas. Te lo digo porque para mí no... Para mí una mujer puede tomar mucha más responsabilidad y..., ¿entendés?”

Entrevistadora: Sí, pero... eso con respecto a lo que vos pensás, pero con respecto a lo que pasa efectivamente...

Pamela: Sí, yo creo que los hombres como que tienen la de ganar acá.”

“Entrevistadora: Vos crees que el hecho de ser mujer te ha hecho la trayectoria laboral un poco más sencilla... o un poco más difícil en algunos momentos?”

Sonia: No, todo lo contrario. Yo creo que la mujer, a pesar que digan que no, gana menos que el hombre. Existe una discriminación en la empresa.”

De este modo, las mujeres perciben que su desenvolvimiento laboral es más difícil que el de sus compañeros, aunque algunas encuentran ventajas al hecho de ser mujer en un ámbito de hombres:

“Entrevistadora: ¿Crees que el hecho de ser mujer te ha facilitado o hecho más difícil tu desarrollo laboral?”

Celeste: No. Bueno al ser mujer es como que la gente se acuerda más, te ven más. Y al ser mujer en un puesto x y en esta empresa es como que... ah mirá vos lo que hace es como que te da un punto extra al curriculum

Entrevistadora: Como que se destaca más, se ve más.

Celeste: Exacto. Porque hay varias chicas en empresas más chiquititas o en proyectos más pequeños, pero en una empresa así tan grande diría que nadie.”

Por otro lado, las mujeres perciben que las dificultades que como resultado de la discriminación y el machismo existen distintas posibilidades de trabajo para hombres y mujeres. La discriminación y el machismo generan límites a los ascensos de las mujeres y ponen un techo a aquellas que quieren acceder a las gerencias o a la dirección.

“Marta: No los chicos tienen mucho más campo de aplicación, nosotras estamos más limitadas, a nosotras no nos dejan ser operarias de bodega, en muy pocos lugares te dejan, los chicos tienen mucho más contacto con esas operaciones que es mucho más interesante. Eh...hay muchas posibilidades que hayan mucho más enólogos a cargo de bodegas que enólogas, son muy pocas...”

“Marta: En general te encasillan por ser mujer en trabajos como los míos y es muy raro que te den otra posibilidad. Existe gente que tiene esa posibilidad pero cuesta mucho llegar.”

“Pamela: Eso es lo que también tengo a favor, otras compañeras que las meten en el laboratorio y no las dejan salir, no las dejan opinar y son para adentro de una caja.”

“Entrevistadora: ¿vos crees que hay diferencia según el sexo, en cuanto a las posibilidades de ascender?”

Sonia: Y sí, influye el sexo. Si influye... si es mujer que... como te decía que se embaraza, se casa, si tiene que viajar, los chicos, esto lo otro. Yo creo que sí, habrá mucha gente dentro de la empresa que diga que no (risas)”

5.1.5. Formación laboral dentro de las empresas

El estudio de las trayectorias de formación de los distintos/as entrevistados/as permitió detectar un fenómeno que afecta a las trayectorias de formación de las/os trabajadoras/es y

que contribuye a reforzar la segregación laboral encontrada. Partiendo de la marcada segregación vertical por sexo en las empresas estudiadas, se observa que la capacitación laboral que brindan las bodegas, compuesta por un conjunto de diversos cursos ofrecidos a los/as trabajadores/as además de la capacitación informal ganada por la experiencia en el puesto de trabajo, contribuye a reforzar la calificación de los hombres para los puestos de mayor jerarquía y a la mujeres para las ocupaciones de menor nivel.

De este modo, puede decirse que al interior de las empresas funcionan mecanismos de reproducción de la desigualdad laboral por sexo ya que los cursos de capacitación se dictan para las personas que ocupan determinados puestos y la distribución de los puestos muestra segregación por sexo vinculada, en algunos casos, a los estereotipos de género en la contratación de personal.

5.2. Las perspectivas de trabajadoras y trabajadores y los condicionantes de género

En este apartado se analiza la forma en que trabajadores y trabajadoras perciben al trabajo y a la formación laboral. Para ello se intenta comprender los significados profundos, las expectativas, los motivos y las decisiones presentes en las distintas trayectorias y estrategias de los actores al mismo tiempo en que se describen las distintas relaciones que existen entre estas estrategias y trayectorias y los condicionantes de género. Mediante este trabajo se busca comprender las diferentes formas que tienen mujeres y hombres de encarar su trabajo y formación laboral, así como los efectos que ello tiene en sus trayectorias.

5.2.1. Trayectorias y estrategias de formación

En cuanto al significado y a las expectativas de formación laboral, si bien los informantes de ambos sexos plantean la importancia tanto de la capacitación formal como de la capacitación adquirida en los lugares de trabajo fuera de las instituciones educativas, se encuentran diferencias en torno a los deseos de continuar con la capacitación laboral. Todas las entrevistadas, a diferencia de algunos entrevistados, manifiestan sus deseos de continuar con su formación a través de estudios de post grado y cursos de capacitación y/o se encuentran realizando algún tipo de capacitación. Así, se observa que las mujeres buscan

activamente encontrar aquel medio de capacitación que les permita mejorar sus competencias para los puestos que actualmente ocupan o ampliar su formación para poder desarrollar otras tareas y lograr ascender en la escala laboral.

“Entrevistadora: En formación de grado matemáticas ¿Postgrado, hiciste algo?

Sonia: Comercio Exterior y Marketing. Y después hice en ADEM un management (no se entiende la palabra)

Entrevistadora: Y estas dos cosas que me contás ¿las hiciste por una iniciativa de la empresa que te dijo te conviene por ahí...?

Sonia: Eh... no fue iniciativa propia... llega un momento en que hay que capacitarse (risas)

Entrevistadora: (risas) si se quiere ir por ese lado. ¿Y por qué lo decidiste?

Sonia: Bueno, porque estaba trabajando en el área, porque necesitaba tener mayores conocimientos. Y también la realidad es que tener el papel, por ahí sirve y no sirve, tener algo que certifique lo que vos hiciste sirve.”

“Entrevistadora: Y... y... la formación de posgrado que elegiste? Eh...

Celeste: Porque nosotros tenemos bastante deficiencia en todo lo que es gestión. Tenemos solamente economía, que es muy chiquitito, que da un panorama general. Y otro de administración, pero es nada es muy chiquito. Y yo creo que más allá de saber la parte técnica, uno tiene que saber gestionar... o si quiere llegar después a posiciones más altas, a mí me parece que uno tiene que estar capacitado y... nosotros no tenemos esa capacitación.”

“Celeste: a mí me gustaría hacer más especialización en evaluación de proyectos. Me parece que en general hay una carencia, al menos en la parte agraria de... como te podría decir... por ejemplo viene un inversor de afuera y bueno... yo he visto muchos... digamos, muchos inversores que no llegan a buen término por falta de gestión. No sé... que se yo... el hombre

viene a hacer una inversión en fincas bueno hay que presentarle distintos proyectos alternativos porque es gente que bien a comprar campo no más. Vos le decís, si vos te metés en la soja pasa esto, si vos te metés en viticultura pasa esto, si vos te metés en vitivinicultura con el viñedo va a pasar tal otra con número. Nosotros tenemos una formación muy técnica, entonces el tema número para nosotros es... yo te digo más o menos, más o menos no, el 20% 10%...

Entrevistadora: Claro, más preciso. Y eso que me contás es más para una actividad de asesoramiento?

Celeste: Yo creo que a futuro... y me parece lo mismo que sirve para las empresas.”

“Marta: A partir del trabajo que tengo fue que busqué una licenciatura en calidad (nota: que realiza en la actualidad) claro para poder eh... es una industria que se rige mucho por calidad y por eh... seguridad como casi todas en este momento, entonces buscaba algo más, como para ampliar mi campo y poder ascender...en realidad”.

Otra diferencia que se encuentra en torno a la formación muestra una clara relación con los condicionantes de género, más específicamente con las responsabilidades reproductivas. Las trayectorias de formación analizadas plantean que mientras las trayectorias educativas de las mujeres se ven condicionadas por las responsabilidades reproductivas, las trayectorias masculinas no manifiestan estos condicionamientos. En el caso de las mujeres, algunas trayectorias educativas se ven interrumpidas por la maternidad.

“Vanesa: ...he hecho la carrera de ingeniero agrónomo, no la terminé, pero el conocimiento está. No está el título pero el conocimiento existe, yo no rendí el examen para sacarme diez ni nueve por razones personales más que no pude terminar la carrera...”

“Vanesa: ... yo atendía en la mañana y yo cursaba en la tarde y mi hermano atendía el negocio en la tarde... después me termine quedando emb... me embaracé, me quede embarazada, el negocio lo sigo atendiendo yo, yo dejo de estudiar.”

Por último, los relatos de las informantes muestran que, a diferencia de lo planteado por una de las hipótesis de este estudio, las trayectorias de formación femeninas no se encuentran obstaculizadas por estereotipos de género pues las aspiraciones de formación y la elección de distintos tipos de capacitación no coinciden con las ideas estereotipadas sobre lo femenino. Las mujeres no eligen temáticas ni formas de capacitación distintas de las que eligen los trabajadores.

5.2.2. Trayectorias y estrategias laborales

5.2.2.1. Ascenso laboral

El análisis de la trayectoria laboral de las/os entrevistadas/os junto con el análisis de la segregación laboral según sexo indica que los/as trabajadores/as tienen mayores posibilidades de efectuar una trayectoria ascendente. En el caso de las trayectorias masculinas analizadas (véase tabla N° 2), dos de los cuatro entrevistados han hecho un recorrido laboral ascendente. El caso de trayectorias femeninas es distinto ya que sólo dos de los ocho casos estudiados presentan trayectorias ascendentes (véase tabla N° 2). A su vez, cabe destacar que los hombres que han desarrollado trayectorias ascendentes, a diferencia de las mujeres con igual trayectoria, se han casado y han tenido hijos antes de los treinta años. Sonia, una de las mujeres que ha logrado ascender laboralmente, ha formado su familia luego de los treinta años y la llegada de su hijo se da a los 36 años de edad. El caso de Celeste es distinto ya que a los 37 años de edad aún no vive en pareja ni tiene hijos. Estos casos coinciden con las observaciones realizadas por los estudios de género que indican que las mujeres deben postergar o sacrificar la formación de la familia propia para lograr escalar en la pirámide laboral.

En cuanto a las expectativas de ascenso laboral, la mayoría de los hombres entrevistados manifiestan un deseo de ascenso constante a lo largo de su carrera. A su vez, la totalidad de los entrevistados expresan su preferencia por los puestos de supervisión y dirección y su rechazo a la subordinación laboral.

Carlos: “yo creo que me iría más como jefe a este punto no asistente, porque asistente viste asistente sería ponerme, si bien yo acá soy un asistente pero tengo voto y mando, hagamos esto y se hace viste, en cambio si a otro lugar asistente de turismo tener un jefe por arriba mió hoy por hoy no lo haría.”

En el caso de las entrevistadas, algunas mujeres manifiestan estas expectativas de ascenso y preferencia por puestos de supervisión y dirección. Donde si se observa una marcada diferencia según sexo es en el análisis de las estrategias de ascenso. Las mujeres que desean ascender buscan activamente ascender a diferencia de los hombres. Las trabajadoras despliegan distintas estrategias para lograr escalar en las posiciones laborales dentro de las bodegas. Enviar el curriculum a otras empresas, hablar con conocidos y hablar con responsables de la contratación en las bodegas donde trabajan son algunas de las estrategias utilizadas. Pero dentro de este conjunto de líneas estratégicas, la capacitación laboral es la estrategia más utilizada. Las mujeres apuestan ya sea a la capacitación formal o informal como una forma de alcanzar los puestos deseados.

*“Entrevistadora: ¿A nivel laboral vos tenés una especie de proyección? ¿Dentro de cinco años, diez años qué te gustaría hacer?
Pamela: Sí, esto te lo cuento a vos, obviamente no me pueden escuchar mucho. Yo creo que esta carrera se hace pasando de bodega en bodega. Si obviamente estuviste un tiempo y saltaste a un puesto copado no voy a decir "no te conviene mucho" pero yo creo que acá la experiencia se hace mucho pasando de lugar en lugar, para ir viendo las distintas formas de trabajar, los distintos volúmenes, los distintos tipos de vinos, las distintas técnicas que*

utiliza cada Enólogo para elaborar. Pero yo creo que sí, que obviamente me gustaría en algún tiempo llevar una bodega, que es realmente el que le saca el fruto a este laburo.”

“Pamela: Yo creo que si tengo esa proyección de si el día de mañana me gustaría manejar una bodega. Por eso hago lo que hago, estoy mandando currículum todo el tiempo a todos lados. Y me llaman. No te imaginarás la cantidad de entrevistas que he pasado y la cantidad de bodegas que me han llamado. (...) El tema es que todos te pagan mal.”

“Sonia: Fue un ascenso pasar de asistente del gerente financiero a trabajar en el área de comercio exterior, que se dieron las dos cosas, solicitado por una persona de otra área y requerido por mí (risas)

Entrevistadora: Vos fuiste, planteaste de alguna forma esto de que querías...?

Sonia: Eh... sí la otra gente, el gerente de la otra área me dijo habíamos pensado en vos, así que...”

Tal como se analizó en el punto sobre segregación, la inserción de las mujeres suele ser más difícil en determinadas áreas y puestos. En estos casos las mujeres desarrollan estrategias para sortear los obstáculos percibidos y escalar posiciones. A modo de ejemplo se presenta el caso de Marta que ha estudiado enología y ante la dificultad que el mercado le impone para desempeñarse como enóloga, comienza a estudiar licenciatura en calidad para lograr ascender.

Marta: “...hay muchas posibilidades que hayan mucho más enólogos a cargo de bodegas que enólogas, son muy pocas...”

Marta: “a partir del trabajo que tengo fue que busqué una licenciatura en calidad claro para poder eh... es una industria que se rige mucho por calidad y por eh... seguridad como casi todas en este momento entonces buscaba algo más como para ampliar mi campo y poder ascender...en realidad”

Por último se puede decir que, si bien se observa en algunos casos, y especialmente en los hombres, la identificación con roles de género, los estereotipos de género no afectan de igual manera a las mujeres. Mientras los hombres se identifican con los estereotipos socialmente establecidos para su sexo como la idea del hombre a cargo de la supervisión y dirección, algunas mujeres también se sienten capaces de desempeñar esos roles y buscan la forma de alcanzar estos objetivos. De hecho se observa que, las mujeres que han experimentado una trayectoria laboral ascendente no adhieren a los estereotipos femeninos y masculinos.

De este modo, los estereotipos que contribuyen a la segregación vertical dentro de la industria no sólo afectan al lado de la demanda del mercado de trabajo, sino que también están presentes del lado de la oferta. Ya que están presentes en las expectativas y estrategias de algunos trabajadores y algunas trabajadoras.

5.2.2.2. Salario

Otro aspecto en el que se diferencian las trayectorias de hombres y mujeres se refiere al papel que juega el salario en las mismas. Para la mayor parte de los hombres entrevistados el salario fue y es determinante a la hora de aceptar un trabajo o dejar un trabajo para tomar otro. También es uno de los motivos principales de la búsqueda de ascensos dentro de la industria. En el caso de las mujeres el salario no posee tanta importancia como para los hombres. Este no es determinante para tomar un empleo, ni es la razón que motiva las expectativas de ascenso. Las trabajadoras manifiestan tomar los empleos por el deseo de trabajar en aquello que les resulta interesante.

En los casos estudiados tanto las expectativas respecto al sueldo y como el valor que tiene el mismo para los agentes coinciden con los estereotipos de género y la división sexual del trabajo. Es decir que, lo anteriormente expuesto concuerda con la idea del hombre proveedor de ingresos del hogar o principal proveedor que tiene, por ende, mayor necesidad de ingresos que la mujer. Cabe destacar que, la importancia del salario para los hombres se da en todos los casos de trabajadores casados y con hijos, mientras no ocurre esto con las mujeres en igual situación.

5.2.2.3. Estrategias laborales femeninas

Las mujeres desarrollan un tipo de estrategias que no se encuentran en los hombres: estrategias relativas a la discriminación laboral hacia las mujeres. Ante las experiencias de discriminación o ante actitudes “*machistas*”, algunas mujeres desarrollan estrategias para superar estas situaciones. En estas estrategias se busca demostrar que la persona puede realizar el trabajo tan bien o mejor que un hombre o que la competencia laboral es independiente del sexo. Ante la sensación de ser probada y desafiada se busca responder con actitud.

“Sonia: ...una de las cosas que yo siempre digo en las entrevistas es que mi registro de asistencia es superior a cualquiera de los hombres.”

“Celeste: ...hoy por hoy me parece que es más una cuestión de actitud en un medio... sí que es machista...”

“Entrevistadora: “Esto que se habla, de esta lógica machista y esto que vos decís que también tiene que ver con la capacidad de uno ¿Recordás alguna situación en la que vos ves el machismo, pero que por tu capacidad la llevas de alguna manera?”

Celeste: En el campo todo el tiempo. Yo cuando apenas empezaba ingeniera tal cosa. Y yo le decía y vos que opinas y yo tal cosa. Y al final hay

ingeniera tome mi teléfono. Como que uno le termina demostrando que es un técnico.

Entrevistadora: Como que te van probando.

Celeste: Todo el tiempo, todo el tiempo.

Entrevistadora: Como que vos tenés que estar demostrando que vos podés

Celeste: Todo el tiempo.”

A este tipo de estrategias se suman aquellas que están vinculadas a la adquisición de conocimiento para que los hombres no puedan “*pasarte por arriba*”.

“Pamela: “Por qué? Porque vos decís "no es un trabajo para una mujer, no va a estar levantando un caño y va está con la escalera al hombro" ¿entendés? Es como más... de arriba lo manejas. Yo lo hacía al principio, tal vez para como decir: "Ah, bueno, una bomba se arma así". Que bueno interiorizarte en eso.

Entrevistadora: Claro. Y ese trabajo, ¿a qué puesto digamos específico...?

Pamela: Y operativo.

Entrevistadora: Claro.

Pamela: Pero está bueno porque buscas que el día de mañana vos llegas una bodega, no va a venir un boludo porque es así, se hacen los vivos y se mandan cualquiera. Tenés que saber.”

Pero no todas las mujeres responden de esta forma. A continuación se presentan la opinión de una de las informantes respecto a este tema:

“Entrevistadora: Es como que me decís que en algunos casos puede ser que haya más discriminación. Pero también me decís que es por capacidad. Estas mujeres que se quedan en puestos bajos, medios ¿qué capacidad les faltaría para sortear estos obstáculos?

Celeste: Yo creo que mucho el tema de la proyección a futuro. Yo te digo porque me ha pasado muchas veces... chicas que me han dicho "ah... pero

vos pensas que...". No vos no lo pensás, vos lo tenés que creer. Si vos no te dás tu lugar es como que ellos nunca van a saber que vos estás ahí. Y tenés que ser tan prácticos como ellos. Tal vez a mí me ayuda mucho porque tengo un montón de amigos varones y en la carrera son muchos más hombres que mujeres. Pero yo creo que es más la actitud y el miedo que se tiene a ese famosa palabra machista, que lo que ellos lo son."

El análisis de las entrevistas realizadas muestra que estas diferencias en las mujeres en torno a las estrategias laborales se vinculan con el peso diferencial que tienen los estereotipos de género y las responsabilidades reproductivas para estas mujeres. En el caso de las mujeres que emplean estrategias que tienden a mostrar que las mujeres pueden ser tan competentes e incluso más que los hombres, las mujeres no comparten muchos de los estereotipos sobre el trabajo femenino y han retrasado la maternidad y/o negocian con sus parejas el cuidado de los niños.

5.2.2.4. Estereotipos de género relativos al desempeño laboral

Durante el transcurso de las entrevistas los informantes identificaron distintas características relativas a la forma de trabajo de cada sexo coincidentes con algunos estereotipos de género. Los estereotipos que aparecieron con mayor facilidad y con una gran grado de acuerdo entre los/as informantes son aquellos que hacen más aptos a hombres y a mujeres para desempeñar distintas tareas dentro del nivel de operaciones de las bodegas. Según los informantes de ambos sexos, la mayor agilidad manual de las mujeres, su forma de trabajo detallista, su prolijidad, su orden, su limpieza permiten que éstas trabajen mejor en tareas como limpieza del establecimiento y de la vajilla, selección de insumos, encapsulado, etiquetado y armado de cajas. Por su parte, la mayor fuerza física del hombre, su mayor disposición a usar fuerza física, su mayor capacidad para manipular maquinaria lo hacen más competente para tareas como lavado de piletas mediante hidrolavadoras y manejo del autoelevador.

El grado de acuerdo disminuye cuando los estereotipos se vinculan con puestos de mayor jerarquía. Si bien la visión de los hombres sobre las características de los distintos sexos resulta ser más estereotipada que la de las mujeres, se observa mayor influencia de los estereotipos en el caso de los hombres pertenecientes a las generaciones mayores.

En cuanto a las disposiciones y competencias necesarias para ocupar puestos de nivel medio o alto, se observan visiones más o menos estereotipadas según el sexo de quien responde. Mientras para todos los hombres entrevistados la disposición a viajar es una característica del sexo masculino vinculada a la ausencia de responsabilidades del trabajo en el hogar, las mujeres creen que esta disposición no es característica de ningún sexo.

“Entrevistadora: ¿Disposición a viajar?”

Carlos: Y el hombre por el tema no por nada en especial yo quiero que me entiendas es más yo soy bastante feminista sabes porque si tengo que mandar a viajar mando un hombre porque a cargo de una casa se queda una mujer.”

“Entrevistadora: Disposición a viajar.

Gaspar: No por una cuestión de ganas. Por una cuestión de capacidad. Si yo le digo a algún enólogo "te tenés que ir 30 días, te tenés que ir 30 días a Brasil a controlar una carga", los directores ¿me entiendes? Si le tengo que decir a Julieta, es casada, tiene hijos. Me parece que el hombre en eso deja más a la mujer en la casa (...). Y la mujer tiene más responsabilidades. Es más difícil. Hay mujeres que lo hacen pero me parece que...

Entrevistadora: Sí, pero en general.

Gaspar: En general creo que el hombre tiene mayor disposición.”

“Entrevistadora: ¿Disposición a viajar?”

Patricio: El hombre.”

“Sonia: Si a mí me salía un viaje, mi hijo era chico, yo no tenía problemas.”

“Nilda: Tanto el hombre como la mujer puede estar dispuesto a viajar si su trabajo lo exige.”

“Celeste: La disposición a viajar puede estar en cualquiera de los dos, puede ser un hombre o una mujer”

Lo mismo sucede con las competencias relativas al trato o dirección de personal. Mientras que algunos hombres, los que pertenecen a las generaciones mayores, manifiestan que las mujeres difícilmente tienen las características necesarias para dirigir a otros/as trabajadores/as, las mujeres se consideran capaces de realizar ese tipo de tarea.

“Entrevistadora: Y bueno... en cuanto a eso: diferencias en la forma de trabajo de hombre y mujer, vos me dijiste por ahí la mujer es más detallista... ¿Vos ves que hay diferencias en cuanto a la forma de trabajar, en cuanto a las capacidades o características entre hombres y mujeres dentro de la vitivinicultura?”

Cesar: Yo no... en cuanto al sexo no hay inconvenientes. Pero si yo creo... ayuda... hay algo que tenés que tener que es la relación interpersonal... la relación con el personal no sale en ningún libro, no hay una... Y a veces va a tener... de acuerdo a la personalidad de la mujer va a tener más inconveniente que el hombre.

Entrevistadora: ¿En el trato interpersonal?”

Cesar: Exacto

Entrevistadora: ¿Por qué? ¿Por qué lo considerarás así?”

Cesar: Bueno ahí me salió el machista... porque creo que va a tener más inconveniente la personalidad. Hay mujeres que si que tienen ahí no más... no van a tener inconvenientes en ese trato impersonal... Pero la gran parte

*las mujeres yo creo que... en el trato impersonal tienen menos posibilidades.
Pero no por la condición...*

Entrevistadora: Pero... ¿Es el caso de... problemas con inferiores, con superiores, con los...?

Cesar: No... en transmitir a los inferiores.

*Entrevistadora: Para transmitir, pero por qué... ¿qué tipo de problemas?
Como que no entiendo, por eso te pregunto ¿Qué no sepa expresar lo que
piensa o que las otras personas no la escuchen (informante interrumpe)*

Cesar: Claro... que no tenga personalidad para transmitir la orden.

Entrevistadora: Claro, como que en ese sentido (interrumpe el informante)

Cesar: Son más débiles las mujeres.”

*“Gaspar: Todo el tema de trabajo intelectual lo llevan bastante bien, el
tema es cuando la tiene que enfrentar con un grupo y hay hombres, porque
generalmente los hombres nos resistimos un poco a subordinarnos a una
mujer. No es que no lo pueda hacer, pero tiene que tener muy buena
personalidad para sobreponerse a esa situación.”*

*“Gaspar: las mujeres son más efusivas, son más complicadas y terminas a
los arañones con los tipos...”*

*“Cecilia: Yo tengo muy buena comunicación con la gente y más con la
gente digamos de campo, yo no soy una persona así que si no hacen algo,
que es muy común no lo hagan los obreros...”*

E: Claro

*I: ... ponerme histérica. No, al revés. Trato de ser tipo maestra y
acompañarlos.”*

“Cecilia: Yo tengo muy buen trato. No me gustan los conflictos”

“Isabel: soy la jefa de ellas pero hay una chica que hacen 10 años que está acá...imaginate que ella sabe 300 veces lo que puedo llegar a saber yo... tiene un criterio con respecto al producto específicamente ... que es lógico que lo va a tener mas que yo... o sea.. yo sería muy arrogante si pretendo saber más que ella...y ... entonces es una cosa que hay que irla... yo llevo un mes... hay que irla nivelando... viste y en algún momento yo voy a alcanzar tal conocimiento...viste igual... no creo que en ningún momento soy una persona que igual por más que ellas estén a mi cargo le consulto la opinión más allá de si yo voy a tomar la decisión o no...”

Tal como se ha observado hasta aquí, los estereotipos de género tienen menor influencia en el caso de las trabajadoras, pues en mayor medida que los hombres las entrevistadas no adhieren a los estereotipos sobre roles y competencias laborales femeninas y masculinas.

5.2.2.5. Trabajo productivo y trabajo reproductivo

Dentro del discurso de los informantes de ambos sexos subyace, en general, la idea de las tareas del hogar como una actividad femenina. En los hogares de los/as entrevistados/as, las mujeres aparecen como las responsables del trabajo reproductivo y la participación de los hombres se enuncia, en palabras de las entrevistadas, como “ayuda” o “apoyo”. Es decir que, si bien en algunos hogares los hombres realizan tareas como la preparación de alimentos o el cuidado de niños, estas siguen entendiéndose como responsabilidades femeninas.

La forma en que se reparte el trabajo al interior del hogar se vincula con percepción de la relación que existe entre trabajo productivo, trabajo reproductivo y familia. Así, se observan, en las entrevistas realizadas, diferencias según sexo en torno a la forma en que el trabajo reproductivo y la familia condicionan las trayectorias laborales de las/os trabajadoras/es.

En las entrevistas realizadas, las trayectorias laborales de los hombres no aparecen afectadas por el trabajo relativo al mantenimiento del hogar, tal como ha sido definido en las páginas precedentes, ni por las tareas vinculadas al cuidado de familiares. Desde la perspectiva de los hombres la familia aparece como un apoyo para el desarrollo laboral.

“Entrevistadora: ¿Y en qué sentido ves que esta vida familiar digamos, condiciona tu trabajo?”

Patricio: No condiciona... no al contrario... si lo condiciona, lo condiciona positivamente, porque en realidad y lo digo... yo estoy muy involucrado con mi familia y eh... y lo condiciona positivamente porque uno siempre recibe apoyo por parte de esas partes, porque en ningún momento nunca nadie me puso una traba para seguir, para no hacer. Hay momentos importantes de la familia en que yo no estuve, porque tenía que estar de viaje, porque tenía que estar en una feria y nunca nadie vino a plantearme “porque vos no estuviste para...”.

Los hombres libres de las responsabilidades y del trabajo, realizado al interior de los hogares, de reproducción de su propia fuerza de trabajo y la de su descendencia cuentan con la disponibilidad de tiempo necesaria para responder a las exigencias laborales de las empresas. Cuando aparece la relación entre familia y trabajo reproductivo en el relato de los informantes casados con hijos, lo hace vinculado a la figura del “ganador del pan”. Aquí, el condicionamiento está ligado a la idea del hombre como sostén económico del hogar.

“Entrevistadora: En tu trayectoria vos pensás que tener una familia te ha afectado, te ha hecho tomar determinados rumbos, determinadas trayectorias. ¿Cómo te ha condicionado, si es que te ha condicionado?”

Gaspar: Yo creo que sí, yo me hubiera ido del país si hubiera tenido la posibilidad de ir a trabajar afuera hace 7, 8 años atrás hubiera evaluado la

posibilidad. Hoy creo que es casi imposible. No es que no hayan aparecido... no lo haría porque tendría que desarraigar a mi familia, solo lo hubiera hecho, recién casado lo hubiera hecho. Hoy desde lo laboral lo que uno pretende estar mejor y tratar de tener una estabilidad. Hoy en la Argentina a medida que nos vamos poniendo grandes las posibilidades laborales son cada vez menos, uno trata siempre de buscar una estabilidad que no dependa de un tercero. Hoy mi objetivo es arrancar con un proyecto mío, con algo que tenga que ver con el vino. Algo que hoy me sirva para invertir y que si no tengo ningún laburo me sirva para vivir y no tener que salir a buscar trabajo con 40 o con 50. Por una cuestión de estabilidad. Hoy, creo que en Argentina y en el mundo a medida que nos vamos poniendo grandes, a medida que nos vamos poniendo viejos las posibilidades de laborar son cada vez menor. Y lo que uno trata es de lograr una estabilidad que no dependa siempre de un tercero o de alguna empresa. Hoy mi próximo objetivo, tengo la suerte que mi hijo está estudiando, tengo mi casa, tengo mi auto, mi esposa tiene su auto, trabajamos los dos, pero hoy mi objetivo es arrancarme con algún proyecto mío, que en el día de mañana si no tengo trabajo no tenga que preocuparme por el estudio de mi hijo.”

“Entrevistador: -¿Y en ese mes antes de que surgiera esa posibilidad de trabajo mandaste currículum o fuiste a algún...? (la pregunta hace referencia lapso de tiempo que estuvo desempleado tras perder su empleo de enólogo en una bodega)

Gaspar: -Sí, los regué. Hablé con todo el mundo. Me presenté, sinceramente, yo creo que mandé currículum hasta por ahí los recolectores de (inaudible). Sí.

Entrevistador: -¿Buscando qué trabajo? ¿Qué tipo de trabajo?

Gaspar: -Ya cuando tenés familia y tenés hijos no pensás en qué trabajo. Solamente sabés que no querés estar en tu casa y querés trabajar. Es lo único que pensaba. Yo no tengo problema. Si tenía que volver a los colectivos o sea...”

A diferencia de lo observado en el grupo masculino, las responsabilidades del trabajo reproductivo condicionan el ingreso, la permanencia y el desenvolvimiento laboral de las mujeres, siendo la llegada de los hijos un hito importante en la trayectoria de las trabajadoras. Las entrevistadas sin hijos, solteras o en pareja, afirman no tener grandes inconvenientes para llevar a cabo el trabajo productivo y el trabajo reproductivo, mientras que la conciliación de ambos se dificulta para las mujeres con hijos/as.

Las tareas vinculadas al cuidado de los/as hijos/as tienen distintos efectos en las trayectorias laborales de las mujeres, pero parece relevante destacar que la mayoría de las entrevistadas con hijos/as han abandonado, durante un lapso de tiempo, total o parcialmente sus empleos en las bodegas construyendo en el primer caso un tipo de trayectoria laboral denominado discontinuo.

“Isabel: (...) pero cuando la tuve a ella yo no sabía que hacer pero cuando la vi a ella... y dije no... cuando yo tenía dos meses más para estar en mi casa... o sea un mes antes y dos meses después... dije bueno... estaba que no me decidía... porque aparte me encantaba el lugar es una bodega hermosa y el trabajo me encantaba...pero eh... hasta que el mes que era mi límite viste? porque vos un mes antes tenes que presentar la renuncia... le llame al jefe de personal.”

Las mujeres proyectan y desarrollan durante su trayectoria laboral distintas estrategias de conciliación de las tareas productivas y reproductivas, ausentes en las trayectorias masculinas. Al respecto, se puede observar la predominancia de las estrategias de conciliación que dejan intacto el modelo de familia tradicional: estrategias de familiarización, estrategias de mercantilización y reducción de la jornada laboral.

“Isabel: (...) me llama y me dice Ivana que estás haciendo, no tenés ganas de empezar a trabajar?... y bueno dale que se yo... y ahí... ahí... vimos como podíamos hacer y mi cuñada en ese momento me dice bueno mira si quieres yo te la cuido...y ahí era entraba a las 8:30 y salía a las 6 de la tarde...5 y media siempre se terminaba haciendo las 6 de la tarde, y bueno me la cuidaba mi cuñada todo el día hasta que mi cuñada estaba estudiando para maestra”

“Entrevistadora: -Y pensando también un poco a futuro, con respecto a proyección, hijos y todo eso ¿cómo pensás conciliar eso? o ¿pensás estirarte un poco más hasta no terminar la experiencia?”

Pamela: -No sé, como que me parece que servís acá o no servís, me parece que poner muchas veces la familia..., pero yo calculo que en dos años pasa y nada, guardería, rebuscártela, tal vez te pueda limitar un poco en lo que es temporada, que no tenés horarios, pero vos participando de la temporada te pagan premios y te juntás con buena plata, a mitad de año te pagan todo junto aguinaldo, premios, sueldo. A veces eso también es sacrificarlo. Pero yo creo que te las tenés que rebuscar.”

Las estrategias de conciliación producen efectos en las trayectorias laborales de las mujeres, más específicamente, puede decirse que el cuidado de las/os hijas/os afecta las características de los trabajos buscados por las mujeres. De este modo, en la elección de los trabajos vinculados a la actividad vitivinícola se descartan aquellos alejados del hogar y de los lugares donde dejan a sus niños/as. También, se reducen las horas destinadas al trabajo productivo y aparece la necesidad de encontrar un trabajo que tenga flexibilidad horaria. Así es como, las mujeres entrevistadas con hijos optan en determinados momentos de su trayectoria por el trabajo en forma independiente y abandonan o reducen su presencia en la industria vitivinícola.

“Vanesa: en la época que yo me quede embarazada me puse, como no podía movilizar y tenía el niño muy chico y ahí me puse un negocio una vinoteca (...) porque yo necesitaba trabajar.”

“Isabel: ... después de tenerla pero ya cuando la tuve... y la tenés en tus brazos vos decís... esta criaturita no puede quedarse sin la mamá 12 hora por día...no puede, entonces...hay un tema ahí...que yo tengo muy personal... una opinión muy personal con respecto al trabajo de la mujer...”

Entrevistadora: ¿Cuál es?

Isabel: Eh... que es... yo creo mucho en la familia... y para mí una mujer... yo no sé si es que soy machista o que... pero... una mujer... para mí no debiera trabajar más de 6 horas por día...porque si tiene hijos... por supuesto, si está su vida con su pareja le permita trabajar más horas pero con niños chicos por lo menos más de 6 horas no...”

“Isabel: ... estando soltera, o sea estando soltera, estado sin hijos con mi marido (...) yo antes me manejaba perfecto viste?... vas a tu trabajo... a mí lo que más me jode es tener que dejarla... acá... en cambio vos teniendo tu negocio aunque sea te traes si yo quiero traerla a mi gorda... y la tengo acá... la tengo acá conmigo...y le pongo un televisor... y acá no puedo... entendés, entonces como me fui convenciendo (nota: se convence de trabajar en un negocio propio), antes yo me... me... me manejaba independientemente en la época...en que yo hacía las pasantías (...) yo feliz porque no tenía nada que me tirara de la manguita... mami... mami... viste? ... yo era feliz... era independiente...yo hacía... comía en el micro... estaba todo el día fuera de mi casa... llegaba re tarde...y era feliz... porque estaba trabajando... que hermoso viste? Pero en la medida que yo fui viendo que tener una empresa propia a mí me permitiría todas

estas licencias con... con mi familia viste es como que te va convenciendo.”

“Entrevistadora: Esto que vos me contás de la trayectoria de trabajo en algún momento te has visto condicionada por tu hijo o sea el tema familiar.

Vanesa: El tema... al ser una empresa familiar y ser vos tu propia jefa en cierto modo tiene su pro y tiene sus contra yo si estuviese en una relación de dependencia o trabajando en otra empresa no podría hacer la flexibilidad que tengo acá.”

Como conclusión, puede decirse que las responsabilidades reproductivas y, más específicamente, las responsabilidades relativas al cuidado de los/as hijos/as condicionan las trayectorias laborales de las mujeres. Al asumir estas responsabilidades las mujeres reducen el espectro de posibilidades laborales que pueden aprovechar ya que tan sólo pueden tomar aquellos empleos cercanos a los lugares de cuidado y aquellos trabajos de carga horaria flexible y/o reducida. A su vez, el trabajo reproductivo puede llevar a las mujeres a retirarse del mercado de trabajo vitivinícola, ya sea para pasar a ocupar posiciones “inactivas” o para realizar trabajos por cuenta propia. De este modo, las obligaciones reproductivas y las estrategias de conciliación colocan a las mujeres en situación de desventaja frente a los hombres y abren la puerta a su inserción en los puestos más bajos en la escala laboral que suponen, en algunos casos, peores condiciones laborales.

A su vez, las consecuencias negativas de las responsabilidades reproductivas para el desarrollo laboral de las mujeres se ven reforzadas por los estereotipos presentes en la contratación y los puestos calificados como “femeninos” desde las empresas (Alonso, 2012) ya que los ingresos laborales que estos implican para las mujeres y la falta de políticas de conciliación refuerzan las estrategias de retirada de las trabajadoras ante el costo que el mercado impone para el cuidado de las/os niñas/os. A continuación se muestran, a modo de ejemplo, algunas frases de mujeres analistas de laboratorio:

“Isabel: (...) yo no tengo muchas personas en la familia que se puedan encargar de la gorda... porque mis hermanas estudian mi cuñada estudia... no tengo entonces no puedo decirle a alguien... y... bueno tuve que dejar de trabajar y en realidad... me encantaba en esa bodega me gustaba todavía más el trabajo...me encantaba... pero el sueldo era devastador...”

“Pamela: Yo creo que lo podés manejar hoy en día. Qué sé yo, guardaría. El tema es que cuando ganás, lo que ganás, si tenés que contratar a una mujer, una persona que te cuide, trabajás para eso.”

Tabla N° 2: Trabajadoras/es entrevistados según tipo de trayectoria

Informante	Trayectoria en la industria	Movilidad interlaboral	Movilidad intralaboral
Carlos	Trayectoria inicial (2 años)	Trayectoria continua (una bodega)	Trayectoria estancada
Cesar	Trayectoria media (22 años)	Trayectoria con desempleo	Trayectoria ascendente
Gaspar	Trayectoria media (20 años)	Trayectoria con desempleo	Trayectoria ascendente
Patricio	Trayectoria media (17 años)	Trayectoria continua (una bodega)	Trayectoria estancada
Sonia	Trayectoria media (20 años)	Trayectoria con desempleo	Trayectoria ascendente
Celeste	Trayectoria media (10 años y medio)	Trayectoria continua	Trayectoria ascendente
Vanesa	Trayectoria media (12 años)	Trayectoria continua*	Trayectoria estancada
Nilda	Trayectoria inicial (dos años)	Trayectoria continua (una bodega)	Trayectoria estancada
Marta	Trayectoria inicial (dos años)	No sale debe ser continua o con desempleo	Trayectoria estancada
Rocío	Trayectoria inicial (un año)	Trayectoria continua (una bodega)	Trayectoria estancada
Isabel	Trayectoria inicial (cuatro años)	Trayectoria discontinua	Trayectoria estancada

Pamela	Trayectoria inicial (tres años)	Trayectoria continua	Trayectoria estancada
--------	---------------------------------	----------------------	-----------------------

Fuente: Elaboración propia sobre la base de las entrevistas realizadas entre 2010-2012

Notas:

(--) Dato no recabado

* En el caso de Vanesa la llegada de su hijo y las exigencias de su cuidado la llevan a abandonar su puesto en el área de turismo y continúa tan sólo con algunas tareas administrativas que realiza desde su hogar para la bodega. Años después retoma su trabajo en la bodega en turismo. Debido a que Vanesa continúa conectada laboralmente a la bodega su trayectoria se califica como continua.

Capítulo 6 - Conclusiones

La investigación realizada se propuso conocer el mercado de trabajo vitivinícola desde la óptica de la problemática de género valiéndose de la técnica de la entrevista como instrumento pertinente para iluminar este escenario en forma profunda. Tal como los antecedentes y las hipótesis planteadas lo anticiparon, la inspección de este sector del mercado de trabajo permitió revelar la forma en que la desigualdad de género se hace presente en las bodegas maipucinas. Más específicamente, el examen de las trayectorias laborales proporcionó la información relativa a la segregación y discriminación presentes durante el inicio de la reconversión vitivinícola a la actualidad.

A pesar del avance de la situación de la mujer en el mercado de trabajo argentino en las últimas décadas, el estudio de su inserción en las bodegas del departamento de Maipú muestra la persistencia de la segregación horizontal, la sobrerrepresentación de los hombres en los puestos de nivel alto y medio, y la existencia de actos discriminatorios. Al respecto se observa que la dirección de las bodegas y los niveles gerenciales son un ámbito marcadamente masculino y que el predominio del sexo masculino se reduce a nivel de las jefaturas en donde las mujeres van ganando lugar. En cuanto a la segregación por sectores, las áreas de enología y de fincas aparecen como sectores masculinos, mientras los sectores de turismo, restaurant y otros ligados a la atención del cliente son áreas con mayor proporción de personal femenino. De este modo, la segregación encontrada corresponde con los roles y estereotipos de género tradicionales según los cuales el hombre se desempeña mejor que la mujer en puestos de dirección y supervisión, mientras que las mujeres se desempeñan mejor que los hombres en puestos vinculados a la atención de otras personas.

A las experiencias de discriminación que generan segregación laboral se suman las relaciones laborales sujetas a una lógica “*machista*” y las diferencias salariales que se desprenden de la segregación vertical observada. Todos estos fenómenos forman parte de un escenario laboral que dificulta la inserción, permanencia y ascenso de las trabajadoras

poniendo en sus trayectorias laborales obstáculos por los que sus compañeros no deben pasar.

A los obstáculos encontrados se agrega la reproducción de la segregación vinculada a la política de capacitación de recursos humanos de las empresas. Partiendo de la marcada segregación vertical por sexo en las empresas estudiadas, se observa que la capacitación laboral que brindan las bodegas, compuesta por un conjunto de diversos cursos ofrecidos a los/as trabajadores/as según los puestos ocupados y por la capacitación informal ganada por la experiencia en el puesto de trabajo, contribuye a reforzar la calificación de los hombres para los puestos de mayor jerarquía y a las mujeres para las ocupaciones de menor nivel.

Mientras que el escenario de formación en las empresas contribuye a reforzar la desigualdad en la industria vitivinícola, las mujeres apuestan a la capacitación, en mayor medida que los hombres, ya sea para desempeñarse mejor dentro de sus puestos o para adquirir competencias que le permitan acceder a puestos de mayor jerarquía.

La reflexión sobre las diferencias en las trayectorias de las trabajadoras y los trabajadores se vincula a otra institución íntimamente relacionada con el mercado de trabajo: la familia. En consonancia con estudios efectuados en la Argentina sobre la conciliación entre trabajo productivo y trabajo reproductivo, las responsabilidades reproductivas no condicionan negativamente la inserción y permanencia de los entrevistados en el mercado laboral, afectando exclusivamente a las trayectorias de las mujeres. A diferencia de lo que sucede con los hombres, las responsabilidades del trabajo reproductivo condicionan el ingreso, la permanencia y el desenvolvimiento laboral de las mujeres, siendo la llegada de los hijos un hito importante en la trayectoria de las trabajadoras.

Las trayectorias laborales femeninas combinan distintos recursos relativos a la relación entre ambos trabajos. Entre ellos se encuentran los periodos de excedencia del mercado laboral, las distintas estrategias de conciliación que dejan intacto el modelo de familia tradicional (estrategias de familiarización, estrategias de mercantilización y reducción de la jornada laboral) y aquellas estrategias de conciliación que afectan al tipo y/o a las

características del empleo. Este último tipo de estrategias supone la búsqueda de empleos de jornada reducida y/o cercanos a sus hogares y a los lugares de cuidado de sus hijos. A su vez, el abandono del trabajo productivo como forma de desempeñar sus responsabilidades reproductivas se halla asociado, en algunos casos, al ingreso insuficiente vinculado a la segregación al interior de la industria.

Como consecuencia de este desigual reparto del trabajo reproductivo, los hombres libres de las responsabilidades y de la mayor parte del trabajo de reproducción desempeñado al interior de los hogares cuentan con la disponibilidad de tiempo necesaria para responder a las exigencias laborales de las empresas. Por su parte, algunas mujeres reducen el espectro de posibilidades laborales dentro de la vitivinicultura a aquellos empleos compatibles con sus responsabilidades reproductivas (empleos cercanos, en horarios y con una carga horaria compatible con el cuidado de sus hijos/as, etc.). Esta situación las coloca en desventaja frente a los hombres y abre la puerta a su inserción en los puestos de menor jerarquía que suponen menores ingresos y, en algunos casos, peores condiciones laborales.

Por todo esto puede decirse que tal como lo anticipaba una de las hipótesis de trabajo, las trayectorias laborales y de formación femeninas, a diferencia de las trayectorias masculinas, se encuentran obstaculizadas por el desigual reparto de las responsabilidades del trabajo reproductivo. Pero no sucede lo mismo con los estereotipo de género, a pesar de los obstáculos impuestos por el mercado y de los condicionamientos de las responsabilidades reproductivas que obstaculizan en algunos casos las trayectorias de las mujeres, ellas buscan permanecer y progresar en sus trabajos quebrando con las ideas estereotipadas sobre los roles y las características laborales femeninas. Por ello desarrollan distintas estrategias de ascenso y otro tipo de estrategias femeninas que buscan sobrellevar aquellos obstáculos que presentan la discriminación y el trato “*machista*” de algunos compañeros.

En cuanto a la segunda hipótesis, mientras los estereotipos de género no condicionan en gran medida las percepciones, las expectativas y las estrategias de las mujeres, la influencia de estos tienen mayor peso en el caso de las perspectivas laborales de los trabajadores. A la

inversa, se observa la influencia de las responsabilidades reproductivas tan sólo en las perspectivas de las trabajadoras.

Los resultados de este estudio muestran que a pesar de lo evidenciado por los estudios anteriores sobre la reconversión vitivinícola, es decir el incremento de la mano de obra calificada producido por la reconversión (Bocco, Dubbini, entre otros) y la apertura de nuevas oportunidades laborales para las mujeres con mayor formación educativa (Burgardt et al. 2008), se observa la persistencia de mecanismos que reproducen la desigualdad en uno de los sectores productivos más importantes y emblemáticos de la provincia de Mendoza. El estudio de los condicionamientos de género muestra que, a diferencia de la situación masculina, el desempeño laboral de las mujeres se ve obstaculizado por la carga del trabajo reproductivo y por fenómenos como segregación y discriminación vinculados a los estereotipos de género.

A modo de cierre, parece una necesidad ineludible repensar la acción del Estado como medio para lograr la efectiva igualdad de oportunidades entre los sexos. Las conclusiones a las que llega este estudio plantean la importancia de intervenir en la eliminación de estereotipos inscriptos en distintas instituciones de la sociedad y, fundamentalmente, la prioridad de encarar una política del cuidado con enfoque de género. Según lo observado en este y en otros estudios, la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo no dejará de ser problemática en la medida en que el cuidado de los distintos miembros de la familia siga siendo responsabilidad de las mujeres. En este sentido, se plantea la exigencia de la construcción por parte del Estado de una política pública que permita la conciliación entre el trabajo reproductivo y el trabajo productivo ampliando las responsabilidades reproductivas a otros actores: hombres y Estado.

Bibliografía

ALARIO TRIGUEIROS, M. (2009) *Estereotipos de género en la segregación laboral de las mujeres rurales. El caso de Castilla y León*. Consultado el día 20 de noviembre de 2011 en www.upa.es/anuario_2009/pag_116-121_milagrosalario.pdf

ALONSO, V. (2012) *Análisis de mercado de trabajo vitivinícola desde una perspectiva de género: Estrategias laborales de mujeres enólogas y requerimientos ocupacionales de empleadores. El caso del Departamento de Maipú*. Informe Final. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNCuyo, Mendoza. Inédito.

ANKER, R. (1997) La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, N° 3, páginas 343-370.

AZPIAZU, D. y BASUALDO, E. (2001) *El complejo vitivinícola argentino en los noventa: potencialidades y restricciones*. CEPAL.

BENERÍA, L. (2006) Trabajo productivo / reproductivo, pobreza y políticas de conciliación. *Revista Nómadas*, N° 24, páginas 8-21.

BOCCO, A. (2003) *Reestructuración productiva y flexibilidad laboral en el sector vitícola de la provincia de Mendoza*. VI Congreso ASET, Bs. As.

BOCCO, A. et al. (2007,a) “La trama vitivinícola en la Provincia de Mendoza”. En: Delfini et al. (comp.) *Innovación y empleo en tramas productivas de Argentina*. Prometeo, Bs. As. Consultado el día 04 de marzo de 2011 en <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=P-GXaCuXIFIC&oi=fnd&pg=PA43&dq=BOCCO+VITIVINICULTURA&ots=Pfas2OUqA3&sig=bMjfHRyY0I7XAYdWZ8-bhV6B10c#v=onepage&q=BOCCO%20VITIVINICULTURA&f=false>

BOCCO, A. et al. (2007,b) *Reconversión y empleo en la industria del vino. Estructura productiva y dinámica del empleo en el complejo vitivinícola: un análisis del sector bodeguero nacional*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad, Bs. As.

BOCCO, A. y DUBBINI, D. (2007) *Regulaciones laborales y calidad de empleo en la trama vitivinícola de Mendoza*. V Congreso ALAST, Montevideo.

BOURDIEU, P., et al. (1975) *El oficio de sociólogo. Presupuestos epistemológicos*. Siglo XXI, Bs. As.

BOURDIEU, P. (1991) *Sentido Práctico*. Taurus, Madrid.

BOURDIEU, P. y WACQUANT, L. (1997) *Respuestas por una antropología reflexiva*. Grijalbo, México.

BOURDIEU, P. Y WACQUANT, L. (1995) *Respuestas por una antropología reflexiva*. Grijaldo, Madrid.

BUONTEMPO, M. (2000) *El uso del enfoque biográfico en la reconstrucción de trayectorias laborales*. Consultado el 14 de mayo de 2010 en http://www.unne.edu.ar/unnevieja/Web/cyt/cyt/2000/1_sociales/s_pdf/s_009.pdf

BUONTEMPO, M. (2001) *Inserción laboral de graduados universitarios: un estudio desde las trayectorias laborales*. Consultado el 14 de mayo de 2010 en <http://www.unne.edu.ar/unnevieja/Web/cyt/cyt/2001/1-Sociales/S-003.pdf>

BURGARDT, G. et al. (2007). *Competencias laborales y condicionantes de género en industrias de base agrícola en Mendoza*. Informe Final. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNCuyo, Mendoza. Inédito.

BURGARDT, G. et al.; (2008): *Demandas y certificación de competencias laborales en la industria vitivinícola: El papel de los actores y el desarrollo local*. Informe de avance de investigación. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNCuyo, Mendoza. Inédito.

CARRASCO, C. (2006) “La economía feminista: una apuesta por otra economía”. En Vara, J. (coord.), *Estudios sobre género y economía*. Akal, Madrid.

CARRASQUER, P. (1993) *El trabajo de la reproducción. Diferencias y desigualdades en una actividad invisible*. Memoria de Doctorado, Bellaterra, UAB, Departamento de Sociología.

CARRASQUER OTO, P. (2009) *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona. Consultado el día 10 de abril de 2012 en <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5147/pc01de1.pdf;jsessionid=61DCAE267814CB624E573AD7EF55E21D.tdx2?sequence=1>

CORCUFF, P. (1998) *Las nuevas sociologías. Construcciones de la realidad social*. Alianza editorial, Madrid.

FRASSA, M. J. (2005) *El mundo del trabajo en cambio. Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas del trabajo en un estudio de caso*. VII Congreso ASET, Bs. As.

FURLANI DE CIVIT, M. E. et al. (1998) “Vitivinicultura de Mendoza, una actividad en transformación”. Gerd Peyke, Tomas Schneider (Hrsg) *Mendoza Stad und Oase am Fube der Ander; Beiträge zur regionalem Geographie des argentinischen Westens*. Berlín.

GAMBA, S. (2007) (coord.) *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Biblos, Bs. As.

GAMBA, S. (2009) *Estudios de género/ perspectiva de género*. Consultado el día 22 de febrero de 2010 en

<http://agendadelasmujeres.com.ar/index2.php?id=3¬a=5703>

HIRATA, H. y KERGOAT, D. (1998) “Una nueva mirada a la división sexual del trabajo” En Maruani, Rogerat, Torns (dirs.) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Icaria, Barcelona.

HIRATA, H. (2000) Relaciones sociales de sexo y división del trabajo. Contribución a la discusión sobre el concepto de trabajo. *Revista Herramienta*, N° 14.

JIMENEZ VASQUEZ, M. S. (2009) Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista electrónica de investigación educativa*, Vol. 11, N° 1, páginas 1-21.

MAFFÍA, D. (2007) “Dicotomía sexual”. En Gamba, S. (coord.) *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Biblos, Bs. As.

MARTÍN, F. (2009) *Las transformaciones recientes en la agricultura de oasis en Mendoza, Argentina. Una aproximación al caso de la reestructuración vitivinícola desde la economía política de la agricultura*. Consultado el día 20 de marzo de 2012 en http://flacsoandes.org/dspace/bitstream/10469/1805/1/Tesis_Facundo_Martin.pdf

MAYORDOMO, M. y DOMÍNGUEZ, M. (2006) “El lado oculto del empleo. La desigualdad de género y el modelo de trabajo”. En Vara, J. (coord.), *Estudios sobre género y economía*. Akal, Madrid.

MORENO, G. y CEBRIÁN, I. (2006) “Principales rasgos del trabajo remunerado en España y en UE”. En Vara, J. (coord.), *Estudios sobre género y economía*. Akal, Madrid.

MOSTEIRO, M. et al. (2001) “Modelos y factores que influyen en el desarrollo de la carrera de las mujeres”. En Radl Philipp, R. (ed.), *Cuestiones actuales de sociología del género*. CIS, Madrid.

NEIMAN, G. y BOCCO, A. (2001) *Mercados de calidad y trabajo. El caso de la vitivinicultura argentina*. V Congreso ASET, Bs. As.

NEIMAN, G. y BOCCO, A. (2005) “Estrategias empresarias y transnacionalización de la vitivinicultura en la Argentina”. En: Barbosa Cavalcanti y Neiman (comp.) *Acerca de la globalización en la agricultura. Territorios, empresas y desarrollo local en América Latina*. Ediciones Ciccus, Bs. As.

OREJUELA GÓMEZ, J. Y CORREA GARCÍA, A. (2007) Trayectorias laborales y relacionales. Una nueva estética. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, Vol. 5, N° 1, páginas 59-72.

QUIÑONES MONTORO, M. (2007) *Pautas de desigualdad de género en el mundo social productivo uruguayo: del modelo taylorista al enfoque por competencias*. V Congreso de Sociología del Trabajo, Uruguay.

RAMOS et al. (2003) Mujeres directivas, espacios de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología*, Vol. 34, Nº 2, páginas 267-278.

RICHARD-JORBA (2000) Cambios tecnológicos y transformaciones económico-espaciales en la vitivinicultura de la provincia de Mendoza (ARGENTINA), 1870-2000. *Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Nº 69 (83).

SAUTU, R. (Comp.) (1999) *El método biográfico. La reconstrucción de la sociedad a partir del testimonio de los actores*. Editorial de Belgrano, Buenos Aires.

TAYLOR S. J. y BOGDAN, R. (1992) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Editorial Paidós, Barcelona.

TORNS, T. (2001) *La doble presencia: ¿una propuesta para lograr la conciliación?*
Consultado el día 02 de abril de 2012 en

<http://centreantigona.uab.es/docs/articulos/La%20doble%20pres%20encia,%20una%20propuesta%20per%20conseguir%20la%20conciliaci%C3%B3n.%20Teresa%20Torns.%20Pamplona%202001..pdf>

VACCAREZZA, L. y ZABALA, J. P. (2002) *La construcción de la utilidad social de la ciencia. Investigadores en biotecnología frente al mercado*. Editorial Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires.

VARELLA MARTÍ, R. (2001) “Las políticas de igualdad en el ámbito del trabajo: una propuesta de construcción teórica desde el género”. En Monreal, J., Díaz, C. y García Escribano, J. (edits.), *Viejas sociedades, nueva Sociología*. CIS, Madrid.

VARGAS LEIVA, M. R. (2000) Trayectoria profesional de los ingenieros en la industria maquiladora electrónica: el caso de Sanyo Video Componentes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Vol. 2, número 2. Consultado el día 24 de octubre de 2010 en <http://redie.uabc.mx/vol2no2/contenido-vargas.html>

WAINERMAN, C. (2007) “Familia, trabajo y relaciones de género”. En Carbonero Gamundí, M. A. y Levín, S. (Compiladoras) *Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Homo Sapiens Ediciones, Santa Fe.

WILKIS, A. (2004) Apuntes sobre la noción de estrategia de Pierre Bourdieu. *Revista Argentina de Sociología*, Vol. 02, Nº 3, páginas 118-130.

ANEXO

Datos personales

- Edad
- Formación
- Estado civil
- Número de hijos
- Edades de los hijos
- Composición familiar
- Posición laboral (en la fábrica)
- Antigüedad en el puesto- antigüedad en la empresa

Trayectoria de formación (¿Qué ha hecho y por qué?)

- **Formación de grado**
 - ✓ ¿Cuál es tu formación de grado y dónde la realizaste?
 - ✓ ¿Por qué estudiaste ?
- **Formación de posgrado**
 - ✓ ¿Has hecho algún posgrado (aunque no lo haya terminado)? ¿Dónde lo realizaste?
 - ✓ ¿Por qué decidiste hacer un posgrado? ¿Por qué elegiste?
- **Cursos**
 - ✓ ¿Has hecho algún curso? ¿Qué cursos has hecho (aunque no lo haya terminado)?
 - ✓ ¿Algunos de esos cursos los dio alguna de las empresas para las que trabajaste o (actual)? ¿A quién estuvo dirigido ese curso (para cada curso brindado por la empresa)? ¿Era obligatorio u opcional?
 - ✓ ¿Por qué tomaste esos cursos no obligatorios?
- **Becas**
 - ✓ ¿Te has presentado a alguna convocatoria de beca? ¿A cuál/cuáles?
 - ✓ ¿Por qué decidiste presentarte a esa/esas convocatorias?
- **Capacitación informal en el trabajo**
 - ✓ ¿Cómo es el proceso de aprendizaje en el trabajo más allá de los cursos que dan las empresas? (Ver si aplica estrategias de capacitación informal: ponerse al lado de un/a empleado/a con mayor experiencia, preguntar, mirar, etc.)

- **Otros**
 - ✓ ¿Hay alguna otra cosa que haya aportado a tu formación y que no hayamos charlado?
- **Expectativas**
 - ✓ ¿Pensás seguir capacitándote en el futuro? ¿De qué forma? ¿Por qué?
 - ✓ ¿Qué opinas sobre la formación de posgrado? ¿Qué opinas sobre la relación entre la formación de posgrado y la inserción laboral?
 - ✓ ¿Qué opinas sobre los cursos de capacitación? ¿Qué opinas sobre la relación entre los cursos capacitación y la inserción laboral?
- **Motivos**
 - ✓ Qué motivos la/lo inclinaron a seguir esa trayectoria de formación ¿Cuáles son los motivos que te inclinaron a formarte de esta manera?

Trayectoria laboral

- **Trayectoria laboral (pasada y presente)**

Ahora la idea es que me comentes cual ha sido tu trayectoria laboral, es decir cual fue tu primer trabajo como pasaste de uno a otro, cuáles han sido los distintos puestos que has ocupado en los distintos lugares donde has trabajado.

- **Primer trabajo**
 - ✓ ¿Cuál fue tu primer trabajo?
 - ✓ ¿Cuáles eran las tareas que realizabas? ¿Cuáles eran tus funciones?
 - ✓ ¿Cómo lo conseguiste? (*pueden aparecer estrategias*)
 - ✓ ¿Tenías obra social, vacaciones pagas y aportes jubilatorios? (*Indagar por formalidad*)
 - ✓ ¿Cómo era la relación con la gente del trabajo (compañeros, superiores)? (*Ver si aparece el tema de género*)
 - ✓ Dentro de la empresa ¿Te dieron otro puesto? ¿Te dieron más tareas, más responsabilidad? ¿Tuviste algún ascenso? (*ascenso-trayectorias laborales ascendentes-segregación vertical*)
 - ✓ Dentro de la empresa ¿Tuviste algún ascenso? ¿Cómo se dio? ¿Los buscaste de alguna forma? (*ascenso-trayectorias laborales ascendentes-segregación vertical*)
 - ✓ ¿En algún momento sentiste que por tu formación, tus conocimientos, tus capacidades estabas preparada/o para ocupar un puesto superior o desempeñar tareas más complejas? (*sobrecalificación-segregación vertical*)

- ✓ ¿Por qué dejaste ese? ¿La decisión tuvo relacionada con alguna situación familiar? (*aspiraciones-estrategias-condicionantes de género*)
- ✓ ¿Cuál fue el siguiente? ¿Cómo lo conseguiste? (*tratar de rastrear estrategias para conseguir ese trabajo*)
- **Siguiente trabajo**

Igual al anterior.
- **Siguiente trabajo... hasta el actual**

Igual al anterior hasta llegar al trabajo actual.
- **Trayectoria laboral no lograda**

(*Permite ver aquellas aspiraciones y estrategias que no se pueden ver si sólo se tiene en cuenta la trayectoria laboral efectiva*)

 - ✓ ¿En algún momento de tu formación o de tu carrera deseaste realizar algún trabajo que no habías realizado hasta ese momento? (*aspiraciones*)
 - ✓ ¿Lo buscaste de alguna forma? (*estrategias laborales*)
- **Trayectoria laboral (futura)**
 - **Expectativas y aspiraciones para el futuro**

(*En este punto intento rescatar y diferenciar “cómo se ve” la entrevistada en un futuro, de “qué le gustaría hacer” en un futuro. Muchas veces estas dos ideas no coinciden*)

 - ✓ ¿Cómo te ves en tu trabajo, a nivel profesional, en los próximos 5 años? (en lo inmediato)
 - ✓ ¿Cómo te ves en tu trabajo, a nivel profesional, en los próximos 10 años? (en lo mediato)
 - ✓ A qué atribuye la entrevistada estos cambios ¿Por qué vas a estar igual o distinto?
 - ✓ ¿de qué depende?, ¿depende de la formación?, ¿depende de la situación de la industria vitivinícola?, ¿depende de la situación de la empresa?, ¿depende de la política de la empresa? (ver si depende del sexo)
 - ✓ ¿Qué le gustaría hacer dentro de 5 años?
 - ✓ ¿Cómo aspiras lograrlo? O mejor ¿cómo pensás que se pueden lograr eso? (*intento ver estrategias*)
 - ✓ ¿Qué le gustaría hacer dentro de 10 años?
 - ✓ ¿Cómo aspiras lograrlo? O mejor ¿cómo pensás que se pueden lograr eso? (*intento ver estrategias*)

- **Progreso (puede incluir o no el tema de la promoción)**
 - ✓ ¿Sentís que has progresado/avanzado en tu carrera laboral? ¿En qué forma? ¿Qué sería el progreso? (qué percibe cómo progreso: realizar tareas de mayor complejidad, pasar de un puesto a otro en empresa, tener gente a su cargo, incrementar el ingreso, etc. Hay un camino por recorrer)
 - ✓ ¿Cómo se ha dado este progreso, has desarrollado estrategias para progresar en tu carrera?
 - ✓ En la actualidad, ¿tenés deseos de progresar o estas bien así? ¿cómo? ¿por qué?

- **Ascenso**
 - ✓ ¿Durante todos estos años de trabajo has tenidos ascensos? ¿Cómo se dieron? ¿Los buscaste de alguna forma?
 - ✓ ¿En la actualidad tenés deseos de ascender? ¿Hay algún puesto que te gustaría ocupar aquí o en otra compañía?
 - ✓ ¿Te gustaría ocupar puestos que implican supervisar el trabajo de otros? ¿Qué puesto sería en esta empresa? ¿Por qué?
 - ✓ ¿Qué sería lo positivo de ocupar un puesto en el que tenés que supervisar a otros? Y ¿qué sería lo negativo?
 - ✓ ¿Te gustaría ocupar puestos de dirección? ¿Qué puesto sería? ¿Por qué?
 - ✓ ¿Qué sería lo positivo de ocupar un puesto en el que tenés que dirigir a otros? Y ¿qué sería lo negativo?
 - ✓ ¿Cómo asciende la gente dentro de una bodega? ¿Cómo asciende la gente dentro del área en la que estás? (¿Qué es necesario para ascender dentro del área en la que estás?) Experiencias de otros colegas.
 - ✓ ¿Qué tipo de cosas dificulta o impide el ascenso? (*En realidad se busca ver si aparece el tema de género*)

Áreas y puestos

- Organigrama: Áreas de la empresa, puestos dentro de cada área.
- Organigrama: Jerarquías entre las áreas y al interior de cada área y (qué es lo que hace que tengan más prestigio esos puestos o áreas).
 - ✓ ¿Podrías describirme el organigrama de la bodega de Maipú en la que trabajaste o el organigrama de la bodega en la que trabajas? Es decir, cuáles son las distintas áreas, la relación entre las mismas y al interior de cada área cuáles son los distintos puestos que existen y la relación entre los mismos.
- Diferencias (trabajo formal/informal, a tiempo parcial/jornada completa, trabajo temporal/estable, en salarios o prestaciones, etc.) para distintos puestos o áreas.

Estereotipos de género

(Esta sección intenta ver cuales son los estereotipos que explícitamente los entrevistados asocian a cada sexo. Pero en el análisis se puede ver que los trabajadores piensan y actúan en concordancia con estereotipos establecidos para su sexo).

- ✓ ¿Un hombre puede hacer cualquier trabajo en la empresa? (si no aparece diferencia, preguntar en forma detallada por sección o puesto) ¿Por qué?
- ✓ ¿Una mujer puede hacer cualquier trabajo en la empresa? (si no aparece diferencia, preguntar en forma detallada por sección o puesto) ¿Por qué?
- ✓ ¿Existe diferencia entre los hombres y las mujeres en cuanto a la forma de trabajar? ¿En cuanto a sus atributos o características en el trabajo? ¿En cuanto a sus capacidades? ¿Cuáles son esas diferencias?
- ✓ Puedo mencionar determinados estereotipos y preguntar si creen que son características propias del hombre o de la mujer. Dejarlo para el final ¿Asocias algunas de estas características ideas al sexo femenino o al sexo masculino?

Disposición natural a ocuparse de los demás
Disposición a realizar trabajo doméstico
Destreza (y experiencia) en las tareas del hogar
Destreza en las tareas manuales
Detallista
Mayor agilidad
Mayor honradez
Buena presencia
Disposición a supervisar el trabajo ajeno
Disposición a recibir ordenes
Aptitud para la ciencia y las matemáticas
Disposición a viajar
Mayor fuerza física (muscular)
Disposición a afrontar peligro físico y emplear la fuerza física
Disposición a proveer ingresos al hogar
Menor necesidad de ingresos
Mayor interés por trabajar en casa

Percepción de diferencias entre mujeres y hombres en la vitivinicultura

Primero realizar preguntas abiertas, no direccionadas para poder ver como ven las diferencias y después aquellas que apuntan a aspectos específicos de la desigualdad laboral.

- **Preguntas abiertas**

- ✓ ¿Crees que el hecho de ser (sexo) hace que tu trabajo y desarrollo profesional sea más sencillo o más difícil? ¿De qué forma? ¿Recordás alguna experiencia sobre esto? ¿Podés ejemplificarlo de alguna manera?
- ✓ ¿Crees que la vitivinicultura es un ambiente de hombres? ¿Por qué?
- ✓ Es común escuchar que el mundo vitivinícola es machista, ¿que opinas al respecto? ¿Cómo se manifiesta el machismo en lo laboral?
- ✓ ¿Hay alguna diferencia hacia la mujer en la bodega? ¿Cómo?
- ✓ ¿Vos qué opinás?

- **Condiciones y posibilidades laborales según género**

- ✓ ¿Existen diferencias entorno a las condiciones laborales que tienen hombres y mujeres?
- ✓ ¿Existen diferencias entorno a las posibilidades laborales que tienen hombres y mujeres?
- ✓ En cuanto al ascenso hay diferencias según el sexo ¿Son distintas las posibilidades de ascenso según el sexo?

- **Segregación laboral por género**

- ✓ ¿Las mujeres se ubican preponderantemente en alguna área o en algún puesto?
- ✓ ¿Los hombres se ubican preponderantemente en alguna área o en algún puesto?
- ✓ ¿Que diferencia existe entre estas áreas o puestos?