



**FLACSO**  
ARGENTINA

**Maestría en Diseño y Gestión de Programas Sociales**

**Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales**

**Tesis de Maestría.**

**“Barreras discriminatorias en la demanda de empleo joven de la región de AMBA.**

**Un recorrido analítico entre los años 2009 y 2015”**

**Directora: Dra. Analía Otero**

**Alumna: Lic. Andrea Maynard**

**DNI: 26.965.036**

**Buenos Aires, febrero 2019**

“No existen signos propiamente *físicos* y así el color o el espesor del carmín en los labios o la configuración de una mímica o las expresiones del rostro y de la boca son leídos inmediatamente como indicadores de una fisonomía *moral* socialmente caracterizada, es decir, como estados de espíritus *vulgares* o *distinguidos*, naturalmente *naturales* o naturalmente *cultivados*”

Pierre Bourdieu

*Notas provisionales sobre la percepción social del cuerpo.*

Quisiera agradecer especialmente a Analía Otero, con quien aprendí muchísimo al realizar esta Tesis de Maestría. Su paciencia y su guía fueron fundamentales para lograr la presente investigación.

También agradecer a mi familia, a mis amigos y amigas, a mi amor, seres que siempre están conmigo. Y a mi dulce Ambar.

## **RESUMEN.**

Las estrategias actuales de política pública enfocadas en resolver la problemática de la inserción laboral joven, tienden a concentrarse en enfatizar las condiciones de empleabilidad y las potencialidades que se despliegan tanto desde la capacitación recibida como desde la experiencia acumulada, tratando de dar respuesta a los requisitos que impone el mercado de trabajo. Sin embargo, poco se dice acerca de los aspectos discriminatorios vigentes en nuestra sociedad que impactan en el mercado laboral. La presente investigación propone echar luz sobre estas cuestiones, observadas en los requisitos impuestos para incorporar personal joven relacionadas con los estereotipos, prejuicios y prácticas sociales discriminatorias vigentes en los distintos ámbitos laborales, dentro de las empresas (tanto públicas como privadas) y organizaciones. Cabe destacar, que el laboral constituye el segundo ámbito, después del educativo, donde se experimenta mayor discriminación y donde los cortes por pobreza y por aspecto físico son los más señalados en las investigaciones. De esta manera, se pretende aportar elementos al debate sobre los obstáculos para el ingreso al mercado de trabajo de la población joven, identificando la existencia de un vacío legal en los procesos de selección de personal.

**PALABRAS CLAVE:** juventud – mercado de trabajo – discriminación – vulnerabilidad – selección de personal joven.

## **ABSTRACT.**

The current strategies of public policy focused on solving the problem of the labor insertion of young people, tend to focus on emphasizing the conditions of employability and the potentialities that are deployed both from the training received and from the accumulated experience, trying to respond to the requirements imposed by the labor market for the occupation of vacant jobs. However, little is said about the discriminatory aspects in force in our society, which have an impact on the labor market. The present investigation proposes to shed light on these issues, observed in the requirements imposed to incorporate young personnel related to the stereotypes, prejudices and discriminatory social practices in force in the different work environments, within companies (both public and private) and organizations. It should be noted that the labor is the second ambit, after education, where there is greater discrimination and where cuts due to poverty and physical appearance are the most indicated in the investigations. In this way, it is intended to contribute elements to the debate on the obstacles to enter the labor market of the young population, identifying the existence of a legal vacuum in the personnel selection processes..

**KEY WORDS:** youth - labor market - discrimination - vulnerability - selection of young people.

## **INDICE**

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>Objetivos.....</b>	<b>14</b>
<b>Estrategia metodológica.....</b>	<b>18</b>
<b>Relevancia de esta investigación.....</b>	<b>21</b>
<b>Esquema de exposición.....</b>	<b>23</b>
<b>CAPÍTULO 1. MANERAS DE ABORDAR EL DESEMPLE.....</b>	<b>25</b>
<b>1.1. EL EMPLEO Y EL ACCESO A DERECHOS.....</b>	<b>25</b>
<b>El gran regulador.....</b>	<b>25</b>
<b>Abordajes sobre el desempleo juvenil.....</b>	<b>26</b>
<b>La gestión del riesgo.....</b>	<b>28</b>
<b>1.2. LA VARIABLE CULTURAL: MECANISMOS DISCRIMINATORIOS.....</b>	<b>34</b>
<b>Las mujeres jóvenes.....</b>	<b>38</b>
<b>La cultural como motor de cambio.....</b>	<b>42</b>
<b>CAPÍTULO 2. BARRERAS INVISIBLES.....</b>	<b>45</b>
<b>2.1. VULNERABILIDAD NATURALIZADA.....</b>	<b>45</b>
<b>Acercándonos a un concepto de discriminación.....</b>	<b>45</b>
<b>La vulnerabilidad social de la población joven.....</b>	<b>51</b>
<b>Prácticas sociales discriminatorias y barreras invisibles para el trabajo digno.....</b>	<b>56</b>

<b>2.2. UNA BARRERA INVISIBILIZADA.....</b>	<b>61</b>
<b>Discriminación y Empleo.....</b>	<b>61</b>
<b>Caracterización de la población joven como grupo vulnerado.....</b>	<b>63</b>
<b>La selección de personal y los avisos clasificados: herramientas para la deconstrucción de barreras culturales.....</b>	<b>66</b>
<b>CAPITULO 3: ¿DISCRIMINACIÓN O DISCRIMINACIONES?.....</b>	<b>68</b>
<b>3. 1. PROPUESTA DE ANÁLISIS.....</b>	<b>68</b>
<b>¿A dónde nos lleva esta investigación?.....</b>	<b>68</b>
<b>Pretextos discriminatorios.....</b>	<b>78</b>
<b>La dimensión del género.....</b>	<b>84</b>
<b>La dimensión del aspecto físico.....</b>	<b>90</b>
<b>La dimensión del lugar de residencia.....</b>	<b>95</b>
<b>Combinatorias excluyentes y complejas: experiencia y credenciales educativas.....</b>	<b>99</b>
<b>A modo de cierre.....</b>	<b>102</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>103</b>
<b>Algunas Propuestas.....</b>	<b>107</b>
<b>ANEXO 1. LEGISLACIÓN RELATIVA A LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS EN EL ÁMBITO LABORAL, VINCULADA A</b>	

<b>LA TEMÁTICA DISCRIMINATORIA Y A LOS GRUPOS VULNERADOS EN EL MERCADO DE TRABAJO.....</b>	<b>112</b>
--	------------

<b>ANEXO 2. HERRAMIENTA METODOLÓGICA DESARROLLADA PARA EL RELEVAMIENTO DE LOS AVISOS CLASIFICADOS.....</b>	<b>114</b>
--	------------

<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>117</b>
--------------------------	------------

## **INDICE DE GRAFICOS Y CUADROS.**

### **GRÁFICOS.**

<b>Gráfico N° 1. Principales ámbitos donde se experimentó discriminación (en porcentajes – respuesta múltiple).....</b>	<b>60</b>
---	-----------

<b>Gráfico N° 2. Ámbitos donde se llevan a cabo actos y prácticas sociales discriminatorias. Año 2017.....</b>	<b>62</b>
--	-----------

<b>Gráfico N° 3. Experiencias de Discriminación. Según edad. Año 2013.....</b>	<b>65</b>
--	-----------

<b>Gráfico N° 4. Resultados del relevamiento de avisos realizado en 2009 por INADI...70</b>	
---	--

<b>Gráfico N° 5. Avisos clasificados que incluyen a menores de 25 años de edad según poseen o no contenido discriminatorio.....</b>	<b>78</b>
---	-----------

<b>Gráfico N° 6. Avisos clasificados relevados por grupos de edad como condición de postulación.....</b>	<b>79</b>
--	-----------

<b>Gráfico N° 7. Avisos clasificados que incluyen a menores de 25 años de edad según poseen o no exigencia explícita de preferencia por algunos de los géneros binarios heteronormativos (varón-mujer).....</b>	<b>85</b>
---	-----------



<b>Gráfico N° 8. Avisos clasificados que incluyen a menores de 25 años de edad según poseen o no exigencia implícita de horarios extras.....</b>	<b>86</b>
<b>Gráfico N° 9. Avisos clasificados que incluyen a menores de 25 años de edad según poseen o no exigencia de un determinado aspecto físico.....</b>	<b>91</b>
<b>Gráfico N° 10. Avisos clasificados que incluyen a menores de 25 años de edad según poseen o no exigencia sobre el lugar de residencia.....</b>	<b>96</b>
<b>Gráfico N° 11. Porcentaje de población extranjera según década.....</b>	<b>97</b>
<b>Gráfico N° 12. Avisos clasificados que incluyen menores de 25 años de edad según poseen o no exigencia de experiencia previa.....</b>	<b>99</b>
<b>Gráfico N° 13. Avisos clasificados que incluyen menores de 25 años de edad según exigencia de credenciales educativas.....</b>	<b>100</b>

**CUADROS.**

<b>Cuadro N° 1. Tipos de discriminación sufrida y/o presenciada según ámbitos.....</b>	<b>60</b>
<b>Cuadro N° 2. Tasa de Actividad por sexo y edad, año 2017.....</b>	<b>63</b>
<b>Cuadro N° 3. Resultado de la muestra utilizada para el análisis de avisos clasificados que incluyen a menores de 25 años. Dimensiones más relevantes.....</b>	<b>77</b>
<b>Cuadro N° 4. Denominación diferencial por género para iguales puestos de trabajo.....</b>	<b>89</b>
<b>Cuadro N° 5. Denominación inclusiva para avisos de empleo – Ejemplos.....</b>	<b>109</b>

## INTRODUCCIÓN.

El fenómeno del desempleo en la población joven ha devenido en una problemática de creciente interés desde hace décadas. La vulnerabilidad que ha adquirido este colectivo en el ámbito laboral se enmarca en una problemática mayor referida al desempleo estructural y a la precariedad laboral. No obstante, puede observarse que impacta de manera particular en la población menor a 25 años de edad, debido a que adquiere regularidades específicas (Brewer, 2005). En general se ha apuntado al desarrollo de programas y proyectos orientados a la inserción laboral de este colectivo, en vistas fundamentalmente de la promoción de prósperos funcionamientos de los sistemas de seguridad social que forman parte importante de los modos de organización de las economías modernas. En la actualidad, la inclusión de los/as jóvenes en el mercado de trabajo constituye una problemática de creciente interés que es investigada desde distintas disciplinas.

Una de ellas, la perspectiva cultural, puede asociarse a las barreras impuestas por el propio mercado de trabajo a partir de los requisitos que se deben cumplir para lograr ocupar posiciones laborales. El mercado de trabajo es un lugar en el cual se manifiestan prejuicios y estereotipos que sustentan a los actos y prácticas discriminatorias. Esto se plasma en todas las etapas de la vida laboral y se manifiesta en un trato desigual, injusto, así como menos favorable hacia determinadas personas consideradas por fuera de cierto patrón de normalidad independientemente de las capacidades y formación que estas posean para el desempeño de las funciones requeridas para un puesto.

Cuando hablamos de discriminación nos referimos a la prevalencia de determinado trato diferenciado (menos favorable) hacia determinadas personas en razón de cualquier característica que les corresponda, sin perjuicio de su capacidad para cumplir los requisitos relativos al puesto de trabajo. Esa diferenciación en el desarrollo de los vínculos sociales

direccionada especialmente hacia determinados grupos, suele operar como barrera para el acceso a derechos.

La presencia de discriminación además de basarse en la existencia de prejuicios y estereotipos que determinados grupos desarrollan sobre otros haciendo que la diferencia resulte en una situación de desigualdad, se basa en la generación de vulnerabilidades. Siguiendo a Weller “la vulnerabilidad surge de características y carencias que son comunes para grupos específicos de la población. En vista de que para la inmensa mayoría de la población el trabajo es la principal fuente de ingresos, problemas estructurales de inserción laboral constituyen –sobre todo en un contexto caracterizado por la ausencia de amplias redes de protección social– un componente clave de la vulnerabilidad social que se puede caracterizar como vulnerabilidad laboral. Ella no afecta a las personas al azar dado que al analizar el mercado de trabajo se constata una regularidad con que ciertos grupos muestran peores indicadores que otros. En el sentido de la definición citada, la vulnerabilidad laboral consistiría en que a causa de las carencias de sus activos (conocimientos, habilidades, experiencia, acceso a capital, etc.), estos grupos no tienen acceso a actividades y oportunidades laborales que les facilitarían los ingresos para mejorar significativamente sus condiciones de vida” (Weller, 2009: pp. 7 y 8).

Ahora bien, toda discriminación produce efectos desiguales que colocan en una situación de desventaja a las personas que son objeto de la misma, lo cual dificulta su acceso a oportunidades de empleo (al ejercicio de derechos en general) y, a recibir igualdad de trato una vez insertas en el mercado de trabajo. Ello ocurre debido a que las prácticas discriminatorias son actos u omisiones, que –en su despliegue– instalan una desigualdad entre las personas. La discriminación se traduce asimismo en una disminución en las motivaciones para trabajar, lo cual redundará en una menor productividad laboral y en un

aumento de las tensiones desarrolladas en el lugar de trabajo, con las consiguientes repercusiones negativas que ello supone en el rendimiento y bienestar general de las empresas y las organizaciones.

La discriminación en el mercado de trabajo tienen lugar no solo en los distintos ámbitos laborales, sino que se trata de un fenómeno también muy extendido en el acceso y, uno de los momentos en donde puede observarse es en los procesos de selección de candidatos/as para un puesto a través de las ofertas de empleo.

Notoriamente, la etapa previa a la incorporación en posiciones laborales, es decir el momento de la postulación, no se encuentra regulada por la normativa vigente y las prácticas sociales discriminatorias allí presentes no suelen formar parte de los distintos enfoques teóricos que abordan la temática de inclusión laboral o derecho al trabajo. Paralelamente, en términos de acceso, las prácticas sociales discriminatorias tienen mayor impacto en ciertos grupos entre los cuales podemos señalar a la población joven, donde la principal consecuencia es la exclusión temprana de ciertos perfiles laborales quedando por fuera de las posiciones de empleo demandadas.

Siguiendo los indicadores demográficos de INDEC para el segundo trimestre de 2016 la población de 20 a 29 años de edad cubría el 16,1% en los aglomerados urbanos. La tasa de desocupación para la población total habitante ascendía al 9,3%, de este porcentaje la desocupación para las mujeres habitantes de hasta 29 años era del 22,3% y del 16,6% para los varones de la misma edad. Si se acota este dato a la región que nos convoca en esta investigación, para la región de Gran Buenos Aires según el INDEC en 2016 el desempleo ascendía al 10,6% sobre el total de la población, las mujeres de hasta 29 años componían el 25% del desempleo total y los varones del 17,7%. Para la Ciudad de Buenos Aires durante

ese mismo año, la desocupación sobre la población total era de 8,5%, las mujeres de hasta 29 años componían el 22,7% y los varones de la misma edad el 17,4% (INDEC, 2016)<sup>1</sup>.

Por su parte, siguiendo el Informe de Demanda Laboral Insatisfecha<sup>2</sup> realizado por el INDEC para Argentina en el tercer trimestre de 2014, el 40,4% del personal buscado que no pudo cubrirse, no tenía requerimientos de experiencia laboral previa, el 20,7% debía tener entre 1 y 2 años de experiencia, el 37,4% entre 3 y 5 años de experiencia y el 1,5% requería más de 5 años de experiencia laboral. El mismo Informe muestra también que las edades preferidas por la demanda van entre los 21 años y 50 años de edad con el 52,7% y entre 21 años y más de 50 años de edad con el 10,8%. Lo curioso es que ambos factores, la exigencia de edad y el requisito de experiencia previa, conforman parte importante de la demanda laboral insatisfecha. Ello representa una fuerte barrera que opera obstruyendo el acceso de las personas menores de 21 años en puestos de trabajo registrados (INDEC, 2015).

Es importante leer los actos y prácticas discriminatorias en clave a las desigualdades manifiestas en la sociedad. La discriminación no se trata de un acto excepcional sino de un fenómeno social asentado en las estructuras culturales, a menudo intrínseco a las pautas de funcionamiento de los lugares de trabajo (como así también en otros ámbitos sociales) y arraigado en los valores y normas culturales dominantes. Al igual que el racismo o el

---

<sup>1</sup> Cabe señalar que en el marco de las atribuciones conferidas por medio de los decretos 181/55 y 55/16 el INDEC, organismo encargado de llevar adelante las estadísticas oficiales para Argentina, no publica datos estadísticos relativos a los indicadores socioeconómicos por motivos referidos a la emergencia estadística que no hayan sido chequeados a partir de 2016 y ha dispuesto que las series publicadas con posterioridad al primer trimestre de 2007 y hasta el cuarto trimestre de 2015, deben ser consideradas con reservas. Por tal motivo, los datos expuestos en la presente investigación se corresponden con aquellos que el INDEC pudo revisar y se encuentran publicados actualmente.

<sup>2</sup> El INDEC define a la demanda laboral insatisfecha como a la ausencia de oferta idónea de trabajadores para responder a un requerimiento específico por parte de las empresas, organismos públicos o cualquier otra organización que actúe como demandante de sus servicios; expresado mediante avisos en los diarios o Internet, carteles en la vía pública, búsquedas de boca en boca, etcétera. Desarrolla también una clasificación hacia dentro del colectivo joven en tres grupos etarios: jóvenes menores (de 15 a 19 años), jóvenes plenos (de 20 a 24 años) y jóvenes adultos (de 25 a 29 años).

paradigma de la normalidad (conceptos en los que luego ahondaremos), las desigualdades sociales son una condición estructural, pero también, un ejercicio de poder que se internaliza en la subjetividad social colectiva asentando las bases de un determinado tipo de ordenamiento social, de allí la relevancia de su estudio y visibilización.

### **Objetivos.**

La presente investigación tiene como objetivo general identificar mecanismos específicos a través de los cuales se hacen efectivas las formas de discriminación que operan en el acceso al mundo del trabajo para los/as jóvenes de AMBA (Ciudad de Buenos Aires y Conurbano Bonaerense). Como objetivos específicos proponemos:

1. Dar el debate sobre la problemática discriminatoria en el acceso al empleo con especial énfasis en la población joven, teniendo en cuenta que toda discriminación implica desigualdad social y ello promueve fuertes impactos severamente negativos al ocasionar desventajas no solo para el colectivo propuesto en el análisis sino para la sociedad toda.
2. Analizar los avisos laborales publicados por medio de diferentes sitios de internet durante 2015, entre los meses de julio a octubre en la región de AMBA, identificando como se expresa la discriminación en las posiciones de empleo demandadas.
3. Identificar en el período que va entre 2009 y 2015 el impacto que cobran la experiencia laboral y de credenciales educativas, como requisitos expresados en las solicitudes de selección de personal.
4. Evaluar de qué manera juegan en combinación con la existencia de prácticas sociales discriminatorias expresadas en las solicitudes de empleo analizadas, la sobre exigencia de credenciales educativas y de experiencia laboral, actuando como barreras que

obstruyen el acceso al mercado de trabajo e imposibilitan la inclusión laboral plena de las personas jóvenes.

Para el logro de estos objetivos se procedió a relevar 210 avisos de empleo publicados por consultoras de selección de personal y empresas, en tres sitios web que trabajan con posiciones laborales, para la región de AMBA durante los meses de entre julio a octubre de 2015. A partir del análisis cuantitativo se diseñó un perfil en base a la tendencia observada de los grupos más discriminados según mostraron los datos resultantes y se tomó como marco un estudio realizado por el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) durante 2009, en donde el organismo realizó un relevamiento de 3668 avisos de distintos sitios web y diarios impresos, a nivel nacional.

El INADI es un organismo descentralizado que fue creado mediante la Ley 24.515 en el año 1995 y comenzó sus tareas en el año 1997. Pertenece a la órbita del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. El objetivo general del organismo se centra en elaborar políticas nacionales para combatir toda forma de discriminación, xenofobia y racismo, llevando a cabo políticas públicas federales y transversales articuladas por la sociedad civil orientadas a lograr una sociedad diversa e igualitaria. Sus acciones giran en torno a lo determinado por la Ley de Actos Discriminatorios N° 23.592. Además de recibir y llevar el procedimiento administrativo de denuncias de discriminación, el Instituto trabaja en áreas de capacitación, promoción e investigación para generar diagnósticos desarrollar campañas de concientización, poniendo el eje en el acceso a derechos de las poblaciones vulneradas en clave a la perspectiva de los derechos humanos.

Para relevar los avisos a diferencia del estudio realizado por INADI, en este caso se tomaron exclusivamente los publicados por consultoras de personal y empresas en distintos sitios web seleccionados. Motiva este recorte la preferencia de la población

objetivo hacia las nuevas tecnologías de comunicación. Para las personas jóvenes donde el acceso al mundo de la comunicación se produce a través de las redes sociales de internet y se utiliza la web en general para acceder a todo tipo de información. Además, en el momento en que el INADI realizó dicho relevamiento todavía eran fuente de recursos los avisos clasificados impresos para la búsqueda de puestos de trabajo, situación que no se dio en la revisión que amerita el análisis posterior.

Los avisos de empleo vía páginas web suelen ser una de las herramientas más utilizadas por la población joven para conseguir un puesto de trabajo, debido a que en general no cuentan aún con referentes o redes de capital social que los/as vinculen de forma más directa a las empresas y consultoras. Entonces, esos actores se constituyen como una de las instancias iniciales por las que deben pasar en el proceso de postulación.

El estudio realizado por INADI que se toma como marco de referencia dio lugar a la Recomendación General N° 6 del año 2009 “Contra la Discriminación en las ofertas de empleo<sup>3</sup>”. El mismo se realizó oportunamente en virtud de las denuncias y consultas recibidas en aquel momento, a partir de las cuales el Instituto efectuó una revisión de avisos clasificados publicados en distintos sitios web y diarios impresos.

Asimismo, de acuerdo a los parámetros relativos a la problemática de exclusión social por motivos discriminatorios, entendemos que el género, la edad, los caracteres físicos, la religión, la identidad de género, el lugar de residencia y/u origen o condición social son requisitos generalmente contemplados por los/as empleadores/as a los efectos de solicitar trabajadores/as para cubrir una vacante, a través de avisos clasificados, sin justificación alguna.

---

<sup>3</sup> INADI (2009), disponible en <https://es.slideshare.net/agussuarez/recomendacin-gral-empleo>.



Estos requisitos constituyen una práctica discriminatoria que opera fuertemente como barrera para el acceso al trabajo digno, en tanto no cumplen con el criterio de razonabilidad. Es decir, no guardan relación con las capacidades y habilidades necesarias para el empleo que se busca cubrir, en los términos del artículo 1º de la Ley de Actos Discriminatorios N° 23.592 antes mencionada, a saber: “Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionado. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.”

En relación a la hipótesis que presenta la investigación, se postula que la forma en que se encuentra estructurado valorativamente el mercado de trabajo constituye uno de los factores que poseen incidencia en los índices relativos a la deficiente incorporación de la población joven en dicho mercado. Estos parámetros valorativos se sustentan en barreras discriminatorias basadas en prejuicios y estereotipos fuertemente arraigados en la sociedad que imposibilitan el acceso y la permanencia de esta población a puestos de trabajo de calidad. Notamos que estas situaciones se hacen presentes cuando la exclusión es generada a partir de la pertenencia a una etnia, por el origen social, por poseer una identidad de género no hegemónica o simplemente por no tener “buena presencia”, entre otras situaciones de pertenencia a algún/os grupo/os o identidades.

En tal sentido, existe una distribución desigual del valor otorgado a la participación en el mercado de trabajo de dos grupos etarios que forman parte de la PEA, menores y mayores

de 25 años. La existencia de prejuicios y estereotipos tienden a mantener una relación asimétrica de poder entre estos dos grupos, fomentando incongruencias entre el marco cultural y las estructuras formales insertas en nuestra sociedad (tanto dentro como fuera del mercado laboral) en un contexto donde domina la precarización laboral, el desempleo y el subempleo demandante de la población joven. De allí que, las prácticas sociales discriminatorias presentes en la selección de candidatos/as se constituyen aquí como un fuerte obstáculo cultural.

Por lo tanto, para lograr la inclusión temprana de la población joven en puestos de trabajo de calidad, es fundamental la construcción social de nuevas subjetividades e institucionalidades haciendo hincapié en los procesos de transición hacia condiciones dignas de empleabilidad. En tal sentido, es de vital importancia observar con atención las prácticas discriminatorias que recaen sobre la población joven generadas desde el ámbito laboral, a partir de las cuales se filtran y permean tanto prejuicios como estereotipos que al ser naturalizados se traducen en falta de aptitudes por parte de este colectivo para acceder al empleo digno.

### **Estrategia Metodológica.**

La presente investigación trata de poner a prueba la hipótesis presentada desde de la medición y cuantificación de datos extraídos a partir del relevamiento de 210 avisos de empleo publicados por empresas y consultoras de recursos humanos. Se procedió a realizar un muestreo intencional, debido a que los avisos de empleo relevados son aquellos que se presentan en las páginas web seleccionadas, y no representativo en tanto se desconoce la cantidad total de los avisos que se publicaron en el período que toma la presente investigación.

El análisis propuesto utiliza la técnica cuantitativa de estudio orientada hacia la verificación y confirmación. La investigación cuantitativa, cuyos modelos son la encuesta y el análisis estadístico de datos secundarios, se apoya en el supuesto de que es posible y válido abstraer aspectos teóricamente relevantes de la realidad para analizarlos en su conjunto en busca de regularidades, de constantes, que sostengan generalizaciones teóricas (Sautu, 2005).

Los datos que busca incorporar y medir son duros y replicables, postulando la búsqueda de resultados. La medición de los mismos es reactiva y controlada. La selección del método se debe a que puede dar información fiable y estructurada, al tiempo que permite sopesar la realidad del problema presentado. El foco de análisis se encuentra puesto en la frecuencia de los fenómenos discriminatorios presentes en la demanda de empleo expresada a partir de los avisos clasificados. La medición pretende observar obstáculos en el acceso al mundo laboral de las personas jóvenes a partir de avisos clasificados y brindar la posibilidad de identificar y explorar tanto la importancia como las dimensiones de esta problemática.

La discriminación en el ámbito laboral hacia las personas jóvenes desde el punto de vista de los grupos vulnerados que componen a esta población es una problemática poco descrita por los estudios e investigaciones que abordan la temática de la exclusión laboral de las personas menores de 25 años. En tal sentido, es propicio un análisis de tipo descriptivo, donde se tengan en cuenta aspectos, dimensiones o componentes de dicho fenómeno. Además, resulta provechoso recolectar y analizar la información disponible sobre los conceptos, tratando de indicar el modo en que las variables se relacionan.

Aquí se propone mostrar las dimensiones del fenómeno de la discriminación hacia las personas jóvenes en el mercado de trabajo, tratando de aproximar proyecciones que pudieran ser incorporadas por las políticas y los programas sociales. A fin de obtener hallazgos basados en los componentes excluyentes del mercado de trabajo provenientes de

restricciones generadas a partir de la demanda y no de las condiciones de empleabilidad buscadas en la oferta, el estudio exploratorio es de mucha utilidad a la hora de identificar conceptos y variables que podrán luego sugerir postulados a ser utilizados en investigaciones futuras (Fernandez Sampieri, 2006).

En relación con el marco teórico, para este tipo de estudio cuantitativo se incorpora el proceso deductivo a partir de las proposiciones teóricas que se extraen de la bibliografía. El uso de la inducción corresponde a la etapa del análisis de los datos, durante la cual inducción y deducción se combinan en la enunciación de las conclusiones teóricas.

Por otra parte, es importante tener en cuenta el método elegido para el desarrollo del marco teórico, en tanto este representa a su vez un proceso como a un producto: un proceso de investigación y revisión de lo que ya se ha escrito y teorizado acerca de la temática a abordar y un producto en el sentido que forma parte del reporte de la investigación (Fernandez Sampieri, 2006). Por lo tanto, promueve las estructuras donde se van a desarrollar los planteamientos dentro del campo de conocimiento que aborde el estudio llevado a cabo.

En la revisión bibliográfica se procedió a incorporar aquellos autores que aborden los conceptos de desigualdad y exclusión de grupos históricamente vulnerabilizados. Además, se introdujo en teorías generales de desarrollo humano, políticas sociales, participación y acceso a derechos. A partir de la revisión de la literatura se acentuó en la desigualdad y la exclusión de la población joven en el empleo digno. Se elaboró una hipótesis y una herramienta metodológica. Esta estrategia facilitó la comparación y el cruce de dimensiones que no siempre son tenidas en cuenta desde el punto de vista discriminatorio, como son la exigencia de experiencia laboral y credenciales educativas cada vez más elevadas.

Para definir el cómo, dónde y cuándo tiene lugar el proceso que se pretende investigar, en qué consiste y quiénes están involucrados, se procedió a la descripción del contexto socio histórico y a la determinación territorial (geográfica) donde se llevará a cabo el análisis. En tal sentido cabe recordar, además, como ya se ha mencionado, que la etapa de selección de personal se encuentra todavía sin regulación legal. Para definir nuestro universo, nos abocamos a las ofertas de empleo referidas a la Ciudad de Buenos Aires y Gran Buenos Aires (AMBA) durante los meses de julio a octubre de 2015 buscando avisos en los sitios web “Bumeran”, “Zonajobs” y “Clarín”, publicados por consultoras y empresas.

Para la selección de los 210 avisos que componen la muestra se implementó un método aleatorio simple (probabilístico). Este muestreo es uno de los más usados por los investigadores sociales. La selección se realizó de manera tal que cada aviso de nuestro universo obtuvo la misma probabilidad de ser elegido. La selección del método se debe a que se trata de la modalidad de muestreo más conocida y que alcanza mayor rigor científico. Garantiza la equiprobabilidad de elección de cualquier elemento y la independencia de selección de cualquier otro. La ventaja de utilizar una muestra aleatoria es la ausencia de sesgos de muestreo (Fernandez Sampieri, 2006).

### **Relevancia de esta investigación.**

La inclusión del colectivo de personas jóvenes en el mercado de trabajo es un tema abordado desde distintas perspectivas de intervención, debido fundamentalmente a que el empleo es considerado una fuerte herramienta de inclusión social. Sin embargo, en su gran mayoría, el acento se encuentra puesto en propuestas que promueven capacitación y/o experiencia laboral. Así, los modelos de programas van desde la generación de instancias de capacitación en oficios, la terminalidad educativa de la escuela media, el aprendizaje de

otros saberes como puede ser un idioma, el comienzo de una carrera universitaria, entre otras alternativas, al tiempo que se colocan esfuerzos en lograr que las empresas multipliquen sus políticas de pasantías en donde las personas jóvenes adquieren experiencias laborales de corta durabilidad (en general el tiempo ofrecido por las pasantías suele ir de 6 meses a un año).

Cabe señalar, además del desempleo la precarización laboral es una problemática muy extendida entre la población joven y a los reciente ingresantes al mercado de trabajo, nos referimos a puestos de trabajo mal pagos, muy por debajo del salario mínimo, y no registrado. Lo cual trae de base dos consecuencias poco positivas: por un lado, los/as jóvenes que cumplen con los requisitos de las posiciones demandadas no logran aportar a la seguridad social quedando por fuera del sistema de jubilaciones y obras sociales (entre otros seguros que provee el hecho de pertenecer a un puesto de trabajo registrado) y, por otro lado, desalienta a las personas jóvenes su incorporación y el esfuerzo que deben realizar por lograr cumplir con las exigencias de este tipo de puestos promovidos desde las empresas.

La presente investigación propone detectar factores que obstruyen el acceso al derecho al trabajo digno de la población joven, originados en las empresas y organizaciones. En particular, el énfasis está puesto en detectar las barreras culturales, expresadas a partir de actos y prácticas sociales discriminatorias, observadas en una de las herramientas más utilizadas por la población joven para la postulación a los puestos de trabajo: los avisos clasificados publicados en las páginas web.

Creemos que la inclusión de este colectivo no solo es de alta relevancia para el reconocimiento de sus derechos y el logro de la inclusión social, sino que además se espera que el presente estudio constituya un insumo para la elaboración de políticas públicas

orientadas a la disminución de las desigualdades sociales, al tiempo que intenta dar un alerta acerca de cómo las prácticas sociales discriminatorias y los cambios culturales tienen impacto en las políticas estructurales como son los sistemas previsionales íntimamente relacionados a fenómenos que actualmente constituyen fuente de preocupación y motivan muchas de las políticas y programas que se desarrollan en términos de empleo como son el bono demográfico y la actual ventana de oportunidad<sup>4</sup>.

### **Esquema de exposición.**

En el Capítulo 1 se expondrán los argumentos teóricos sobre los cuales se apoya el enfoque de la idea de investigación, desarrollando conceptualmente las diferentes visiones acerca del desempleo joven, recorriendo estructuras argumentativas relacionadas con el Estado de Bienestar; la gestión del riesgo y la idea del seguro; el empleo como el gran regulador social; la perspectiva de género así como su influencia en las lecturas de la discriminación en el empleo joven y la variable cultural como eje de análisis propuesto.

En el Capítulo 2 se desarrolla la problemática de la discriminación, ahondando en los conceptos de prejuicio y estereotipo, desarrollando la perspectiva de derechos en la que se enmarca el fenómeno de la discriminación; la existencia de barreras invisibilizadas en el acceso al empleo digno y, la vulnerabilidad social de la población joven sostenida desde los procesos de selección de personal.

En el Capítulo 3 se presentan los resultados del análisis de la muestra, mostrando las dimensiones observadas, los cruces entre las variables y la posibilidad de incorporar

---

<sup>4</sup> En referencia a los conceptos de bono demográfico y ventana de oportunidad, si bien se realizan aseveraciones más específicas en el próximo capítulo, adelantaremos que tienen íntima relación con las transferencias intergeneracionales de ingreso y los recursos de donde se financian los sistemas de previsión social. En tal sentido, a determinado nivel de natalidad (composición demográfica) y de inserción laboral de la población perteneciente a la PEA, los aportes a la seguridad social que esta población genera son utilizados para los costos demandados por el sistema de seguridad social vigente.

dimensiones desde la perspectiva discriminatorias que no son consideradas como aspectos prioritarios en relación con la desocupación pero que en el caso de la inclusión de la población joven en el empleo podemos aseverar que aportan al proceso de exclusión del mercado de trabajo para este colectivo.

Finalmente, en las Conclusiones se anuncian los principales hallazgos del trabajo, así como una serie de propuestas a fin de ser estimadas como un insumo para programas y políticas públicas como para empresas, que promuevan la participación de la población joven disminuyendo las barreras discriminatorias en el empleo digno.



## **CAPÍTULO 1.**

### **“MANERAS DE ABORDAR EL DESEMPLEO JOVEN”**

En el presente capítulo se presentarán algunas posturas teóricas desde donde se aborda la problemática del desempleo juvenil, utilizadas muy frecuentemente en el desarrollo de las políticas y programas sociales. Definiremos el concepto de mercado de trabajo como regulador de la vida social y presentaremos el marco de posibilidades abordadas para la incorporación-exclusión de la población joven, planteado desde diferentes visiones analíticas del empleo.

Al final del capítulo se propone incorporar una nueva perspectiva de análisis, desde el punto de vista de las políticas y acciones contra la discriminación hacia los/as jóvenes, a fin de lograr el desarrollo de propuestas novedosas e integrales.

#### **1.1. EL EMPLEO Y EL ACCESO A DERECHOS.**

##### **El gran regulador.**

El mercado de trabajo es considerado un ámbito de producción socioeconómica. Al mismo tiempo, un espacio donde se desarrollan relaciones sociales, un lugar donde los vínculos entre las personas tienden a replicarse. Los ámbitos laborales suelen constituirse en escenarios privilegiados donde se desarrolla la reproducción de roles, situaciones y lógicas que luego impactan en la vida social y familiar de manera directa. Debido a que pone el foco en aspectos como el tiempo, el desarrollo y el afianzamiento de las relaciones y las territorialidades, entendemos que el ámbito laboral es un gran regulador de las lógicas sociales.

El trabajo es un derecho en sí mismo incorporado en la Constitución Nacional y -bajo el formato de empleo-, tiene la particularidad de desarrollar la función de contenedor de otros

derechos, como ser el derecho a la atención en salud a partir del sistema de obras sociales, el derecho a la generación de aportes jubilatorios, derecho a un salario digno, a la sindicalización, entre otros.

Pero, sobre todo, el trabajo en nuestra sociedad se constituyó como el mecanismo por excelencia de integración social. No obstante, ciertos colectivos como las personas jóvenes, en especial quienes poseen menos recursos, al tratar de incorporarse al mundo laboral poseen altas probabilidades de caer en el segmento de trabajadores/as precarios e inestables, o bien no encontrar otra salida que la de incorporarse a través de proyectos y programas de gestión pública de inclusión laboral subsidiados por el Estado que pocas veces llegan a desarrollar soluciones estratégicas e integrales.

### **Abordajes sobre el desempleo juvenil.**

El desempleo y la precariedad laboral en la población joven constituyen problemáticas que se encuentran estudiadas desde diversas disciplinas y por distintas instituciones de gobierno, organismos internacionales y entidades abocadas al estudio de políticas públicas. Muchas de ellas, abordan las temáticas relacionadas con el mejoramiento de la calidad de vida de este colectivo mayormente a través del fortalecimiento de los procesos de empleabilidad. Asimismo, son temáticas ampliamente desarrolladas en el contexto nacional por una vasta literatura académica (Trucco, y Ullmann, 2015; Wolff, Catalano, Miranda y Jacinto, 2009; Bertranou, y Casanova, 2015; Otero, 2012, entre otros) y publicaciones de consulta y asesoramiento realizadas por organismos internacionales (OIT, 2007, 2011, 2013, 2014, 2016; CEPAL, 2013, 2015, 2016, 2018; etc.), entre muchos otros.

Estos estudios e investigaciones revisadas, se encuentran muy en la línea con los conceptos arriba mencionados, asociados a la idea que postula al trabajo como un fuerte dispositivo

integrador a la vida social, al funcionar también como facilitador de instancias de aprendizaje e inclusión de los/as jóvenes permitiéndoles incorporarse a la vida adulta, promoviendo cierta movilidad social y ocupando un lugar ordenador para toda la comunidad (tiempos, ingresos, seguros sociales, etc.).

En igual sentido se pueden observar determinados consensos en la detección de factores tales como las credenciales educativas y la capacitación para el trabajo en combinación con la experiencia laboral, como las grandes puertas para la incorporación del colectivo de personas jóvenes en el mundo del trabajo. A tal punto que cuando estos factores se presentan en bajos niveles o debilitados, se suele referir a consecuencias negativas para que las personas jóvenes logren alcanzar una estabilidad laboral temprana por medio de su inclusión plena al empleo. Al respecto, Luis Beccaria (2005) pone especial énfasis en la población joven, haciendo referencia a la gran dificultad de este colectivo para llegar a incorporarse en empleos de calidad, es decir registrados y estables, cuya remuneración logre cubrir sus demandas y sus proyectos a futuro. El autor afirma que “los jóvenes enfrentan particulares dificultades porque, entre otros aspectos, se incrementan las exigencias para cubrir las vacantes –especialmente las de puestos formales– en relación con la experiencia. Por lo tanto, es precisamente entre los jóvenes donde se advierte la mayor inestabilidad ocupacional, dada la reiterada exposición a episodios de desempleo y a trabajos precarios” (Beccaria, 2005: p. 181).

Este autor indica, acerca de las credenciales educativas que “si agrupamos los hogares de acuerdo con el nivel educativo de sus jefes se advierte que los jóvenes de hogares con jefes con secundaria incompleta o menos tienen una participación económica más elevada y una tasa menor de asistencia al sistema educativo. Ambos factores están claramente relacionados y señalarían que la primera se deriva, al menos en parte, de la necesidad que

existe en los hogares de lograr ingresos adicionales a los que proveen los miembros adultos” y que las trayectorias ocupacionales inestables influyen entre quienes se encuentran menos capacitados “negativamente sobre las posibilidades de acceder posteriormente a puestos de calidad; constituyen un factor que eleva la probabilidad de que su vida laboral adulta también esté signada por el deambular entre puestos precarios, mal pagos, inestables y sin cobertura social” (Beccaria, 2005: pp. 181-182).

Por lo tanto, afirma que las trayectorias laborales inestables muy características entre la población joven se ven asociadas al continuo movimiento entre empleo y desempleo, constituido por una inserción laboral en puestos precarios (es decir, no registrados y sin aportes jubilatorios ni de la seguridad social, mal pagos), y por situaciones atravesadas por la diferencia salarial existente con respecto al resto de la población adulta. La inestabilidad laboral suele presentarse cuando se da la existencia de un puesto precario de corta duración, luego un episodio breve de desempleo, siguiéndole la inserción en otro puesto precario y así sucesivamente.

Otros autores, inscriptos en los debates sobre política pública como Amartya Sen (1999) abordan la problemática desde un enfoque de capacidades, en el sentido de las habilitaciones de las personas como herramienta para el acceso a derechos, tales habilitaciones estructuran las relaciones entre los sujetos con respecto a ciertos bienes, a las necesidades de tales sujetos de acuerdo con sus expectativas de funcionamiento y a la libertad de poseer (o no) dichas expectativas.

### **La gestión del riesgo.**

Durante el periodo en que tuvo vigencia del Estado de Bienestar, la incorporación al mundo laboral representó un conjunto de asociaciones que funcionaron como puente a la vida

adulta: el desarrollo de un sostén económico, independencia residencial, la formación de una familia propia, entre otros aspectos. Hacia el final de este período, con la crisis del pleno empleo y la caída del Estado de Bienestar, comenzaron a aparecer desajustes en la estructura de integración social que desencadenaron o en muchos casos reforzaron situaciones de desigualdad de tono cada vez más complejas y heterogéneas. El escenario actual se encuentra caracterizado por las consecuencias de la ruptura de aquel modelo de integración social.

Algunos estudios sobre sociología de la juventud muestran cómo se han venido transformado estas situaciones para los/as jóvenes y su vinculación con el empleo, en donde encontramos una demanda continua de capacitación laboral y entrenamiento permanente para el trabajo flexible que impone la necesidad de perfiles laborales eficientes, versátiles y posibles de adaptarse a cambios permanentes. En el marco de la caída de las formas de organización del seguro social y el riesgo emparentados con el modelo de Estado Benefactor, las formas de contención institucional se han modificado y de igual modo han impreso otra construcción de identidades en torno a la idea del sujeto trabajador (Otero, 2012).

Otros estudios afirman que tanto en Argentina como en la región de Latinoamérica se dieron procesos de segmentación productiva que requirieron flexibilización laboral y que fomentaron el desempleo abierto, el subempleo y el empleo precario, siendo los jóvenes los más perjudicados, producto de las transformaciones experimentadas en el mercado de trabajo como consecuencia del contexto de globalización y la alteración de los procesos productivos y requerimientos locales, propios de fines de la década de los '80 y durante los '90 (Jacinto, 2008).

Se puede observar también apreciaciones acerca de la pérdida de sentido de los canales de integración social tradicionales como el empleo y la educación (Urresti, 2005). De la mano de la devaluación de las credenciales educativas, sobre todo de las provenientes de la educación media demandadas desde el mercado de trabajo, tanto los roles promovidos por el ámbito escolar como los determinados por el ámbito laboral fueron perdiendo centralidad a la hora de lograr una identidad con la población joven. Estas modificaciones fueron desarrollándose en un marco de alteración general de las condiciones de empleo y contratación de mano de obra, muy lejos de aquella idea otorgada por el Estado de Bienestar que proponía la gestión del riesgo y del seguro social como dispositivos contenedores de la demanda social y promotores del acceso a los derechos económicos, sociales y culturales.

Esping-Andersen (1993), ha desarrollado una teoría para explicar las diferencias en las evoluciones del Estado del Bienestar. Ha distinguido tres tipos fundamentales: liberal, conservador y socialdemócrata poniendo el acento en las relaciones de clase y en el modo en que el Estado ha tratado de modificar las relaciones de mercado y sitúa al Estado de Bienestar como producto de dichas relaciones más que como una consecuencia de la revolución industrial. La provisión del bienestar es clave para entender su teoría. El primer modelo, de carácter liberal, tiende a respetar el mecanismo de mercado como proveedor de bienestar. Se potencia la protección social privada y la pública ocupa un lugar subsidiario y atiende sólo a los que son capaces de demostrar la insuficiencia de medios económicos.

De acuerdo con ello la atención del Estado se dirige a los casos marginales, mientras la franja productiva de la población se tutela con seguros de empresa o privados. Este modo implica un alto grado de estratificación social y de desigualdad. Son, por ejemplo, los casos de países como Canadá, Australia y EE.UU. En el segundo tipo, el estado interviene en el

mercado, pero no sobre la estratificación social. Una de las características es la intervención del estado en la defensa y mantenimiento de la familia como proveedora de bienes y servicios sociales. La familia se convierte en uno de los puntales de las políticas sociales. Su estructura de seguros sociales tiende a fomentar una gran diversidad de sistemas ligados al corporativismo y al estatus social y profesional. La intervención del estado es, como en el modelo liberal, subsidiaria. Este es el caso de países como Austria, Francia, Alemania e Italia. En el tercer tipo, el estado interviene no sólo sobre el mercado, sino sobre la estratificación social. Se da así una preeminencia de los servicios nacionales únicos y las prestaciones son universales, es decir, iguales para todos. Este universalismo permite lo que el autor ha denominado la decomodificación (Esping-Andersen, 1993), que supondría el grado en el cual individuos y familias pueden acceder a un nivel de vida aceptable independientemente de su participación en el mercado. Este modelo tiende así a lograr altos niveles de igualdad social. El caso paradigmático es el de los países escandinavos.

Los regímenes de bienestar son una forma de estructuración de la política social adoptada por los Estados surgida a partir de las consecuencias de los procesos de modernización industrializadores, que tuvieron lugar a mediados del siglo XX y que dejaron en evidencia la escasa capacidad del mercado como distribuidor de los beneficios sociales y asegurador de niveles aceptables de vida de los individuos en la sociedad. El Estado de Bienestar fue desarrollándose con la idea de la **gestión del riesgo y el seguro**, como una demanda del sistema que pretendía una salida unificada para una serie de problemas diferentes a los que venían hasta el momento centralizando la agenda pública: la enfermedad, la vejez, el desempleo, los accidentes de cualquier naturaleza, planteando nuevos términos en el ejercicio de la justicia y teniendo como horizonte la disminución de la incertidumbre ante el pauperismo social y la noción de responsabilidad individual. (Rosanvallon, 2007).

Ahora bien, de acuerdo a la forma en que se encuentran diseñadas las políticas sociales y a la manera en que se articulan los niveles de ingresos con los impuestos y el gasto social, podemos decir qué tipo de redistribución de ingresos efectúan los diferentes regímenes de bienestar y hasta qué punto desempeña un papel decisivo en la satisfacción de las necesidades sociales. Las estructuras de los regímenes de bienestar tienen diferentes consecuencias distributivas. Algunos de los conceptos que utiliza Esping-Andersen para analizar el impacto social de las políticas estatales son desmercantilización, estratificación social, bienestar, empleo, políticas sociales, pensiones, rol de las familias, rol del mercado, entre otros.

El aporte fundamental de esta perspectiva tiene que ver con un concepto de la política social, entendida como un conjunto de instrumentos de políticas estatales que inciden sobre las condiciones de vida de la población. Tal compendio de iniciativas por parte del Estado se refleja en instancias tales como la esfera del gasto público social, por ejemplo, en educación, salud, etc.; el sistema contributivo de seguridad social, como ser las jubilaciones, pensiones, seguro de desempleo, etc.; o también la legislación laboral, por medio de la cuales se definen las condiciones de trabajo, la negociación salarial y la regularizaron del empleo en general.

Observando la historia de la política social argentina, si bien vemos que no se han presentado de manera plena los tipos de Estados referidos por Esping-Andersen podría aproximarse que en la década de 1990 se produce una continuidad del eje ordenador de políticas sociales implementadas por los gobiernos dictatoriales que habían tomado el poder a través de golpes de Estado dos décadas anteriores, con un intento de giro en la estrategia económica de la mano del gobierno del Dr. Raúl Alfonsín elegido democráticamente en 1983. Los gobiernos de facto de mediados de los '70 privatizaron los sistemas de seguridad



social, al transferir el sistema de retiro del sector público al privado, modificando la estructura de distribución del ingreso y produciendo una caída del salario social. La política social se limitó a cumplir una función residual de asistencia dirigida a la población que se encontraba en situación de pobreza, en un esquema en donde se retiraron los aportes estatales de la jubilación y aumentaron las contribuciones de los asalariados. El mercado de trabajo se estratificó generando desigualdades al interior mismo de la fuerza de trabajo. A mediados de los '90 se terminó de configurar el conjunto de políticas neo liberales con modificaciones claves. Por un lado, la privatización de los servicios públicos, lo cual dio lugar a importantes despidos, y la convertibilidad fiscal. Las consecuencias sociales provocaron un aumento de los niveles de protesta, que produjo modificaciones de la Ley de Contrato de Trabajo vigente en aquel momento la cual defendía el derecho a la regularidad del empleo, penalizando el despido sin justa causa. A partir de la reforma laboral, se estableció un período de prueba de seis meses que excluía los aportes jubilatorios y permitía el despido sin indemnización.

En resumen, lo que caracterizó a la Argentina en el período que comprende la última década del siglo pasado, fue la transformación de la intervención del Estado en la instrumentación de la política social hacia un modelo basado en el retiro de la responsabilidad estatal colocándola en la sociedad civil. Como resultando puede observarse una fuerte redistribución negativa, que eleva la transferencia social hacia los sectores más altos de la población, elevando también los niveles de no participación de los sectores vulnerados en la sociedad.

En la actualidad, los problemas de fragmentación y segmentación social se han ido incrementando y han sido cada vez más tenidos en cuenta en el marco de las preocupaciones relacionadas con la integración del capitalismo latinoamericano. La puesta

en cuestión de la forma típica de vinculación de la masa obrera con el mercado de trabajo, el empleo fabril, mostraba una masa marginal desocupada funcional a los procesos de socialización excluyentes que comenzaban a desarrollarse a fines de la década de los '70. En tal sentido, "las mutaciones verificadas en el mundo del trabajo llevan a reconsiderar las condiciones mismas del vínculo social" (Otero, 2006: p. 13). Actualmente, la diversificación sobre los modos de producción y de circulación del capital fueron dando forma a distintas maneras de manifestar la problemática de la desocupación, en particular sobre determinados colectivos como lo son las personas jóvenes donde además los sectores de bajos ingresos y con escaso desarrollo educativo son quienes más se ven perjudicados en relación a que su acceso al trabajo suele ser cada vez más precario.

Estos fenómenos constituyen lo que Rosanvallon denominó como la "nueva cuestión social", en donde los vacíos institucionales prevalecen debido a la falta de políticas y programas efectivos llevados a cabo por los Estados, pero también por organizaciones de la sociedad civil y por empresas como actores clave para la materialización de tales iniciativas, poniendo en evidencia el anclaje de las estructuras excluyentes enquistadas en los procesos de transformación social (Rosanvallon, 1995).

## **1.2. LA VARIABLE CULTURAL: MECANISMOS DISCRIMINATORIOS.**

Lecturas como las hasta aquí mencionadas sobre la problemática del desempleo joven, ponen el foco en los ajustes, intervenciones e incentivos susceptibles a ser desarrollados desde la gestión de las políticas sociales con involucramientos de lado de la oferta, es decir, incidiendo sobre las personas jóvenes que se postulan a los puestos de trabajo, dejando de lado los ajustes necesarios que pudieran llegar a implementarse desde el lado de la demanda

de la mano de obra, la parte empleadora, desde empresas y organizaciones quienes imponen cada vez mayores requisitos para la contratación de personal.

Un ejemplo de los condicionantes que desde la demanda modifican la expectativa de empleo lo constituyen las exigencias de mayores credenciales para ocupar los puestos y las consecuencias que tales condiciones generan en la configuración etaria de la PEA<sup>5</sup>. En tal sentido, algunos estudios muestran que los jóvenes tienden a retrasar su ingreso al mercado laboral debido a que dedican una mayor cantidad de tiempo a sus estudios, también como resultado de la expansión del ciclo de educación formal, respondiendo a la vez a una demanda del mercado de recursos humanos con cada vez un mayor grado de calificación (Weller, 2009).

Así, la transición demográfica hacia una sociedad más envejecida y con la exigencia de que sea cada vez más capacitada, altera el nivel de producto y bienestar social, al aumentar las filas de personas dependientes de ingresos de terceros (grupos beneficiarios de seguros sociales), al afectar los sistemas de transferencias intergeneracionales de ingresos. Argentina se encuentra actualmente atravesando por un período intermedio, donde la natalidad está disminuyendo y se está produciendo un crecimiento vegetativo de la sociedad, por lo que se espera a este ritmo que el *baby boom* de los años '70 que dio lugar al bono demográfico actual, se reduzca para el año 2050, originando un aumento de la tasa de dependencia demográfica<sup>6</sup>. En tal sentido, las variaciones en el bono demográfico y la

---

<sup>5</sup> PEA (Población Económicamente Activa): Quedan bajo esta denominación a la parte de la población total que participa en la producción económica. En la práctica, para fines estadísticos, se contabiliza en la PEA a todas las personas mayores de una cierta edad (15 años, por ejemplo) que tienen empleo o que, no teniéndolo, están buscándolo o a la espera de alguno. Ello excluye a los pensionados y jubilados, a las amas de casa, estudiantes y rentistas así como, por supuesto, a los menores de edad.

<sup>6</sup> Según estimaciones del Banco Mundial para 2050 el porcentaje de adultos mayores de 60 años alcanzaría el 43%, en tanto los menores de 15 años representarían el 37%. La tasa de dependencia demográfica se refiere a aquellos grupos poblacionales que, dada la parte del ciclo de vida en la cual se encuentran, su consumo es mayor a los ingresos generados por ellos y por tal motivo dependen de los ingresos de terceros (OIJ/NACIONES UNIDAS, CEPAL 2012)

transición pueden producir cambios endógenos en la estructura de la fuerza de trabajo ya sea desde el punto de vista de la participación de la población como en su productividad.

Podemos encontrar algunos estudios que ubican una buena parte de las causas de este escenario en los altos estándares de demanda proveniente del mercado de trabajo, respecto de las precondiciones establecidas para ocupar posiciones de empleo deseables. Ante credenciales educativas altas y aspiraciones a empleos de calidad, es mucha la frustración que los/as jóvenes experimentan cuando se encuentran con escasos resultados en el sentido del acceso a puestos formales y proclives al desarrollo de una carrera profesional. Otros autores agregan que “se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él. Las primeras están centradas en la mejoría del bienestar material individual y de la familia paterna, la creación de una base para formar un hogar propio, el reconocimiento social, una contribución al desarrollo de su país, etc.” (Weller, 2006: p. 4).

Por otra parte, una gran mayoría de quienes se encuentran capacitándose en estudios secundarios y primarios, colocan sus perspectivas de empleo por sobre la situación general en la que los impacta el mercado de trabajo. Muchos estudios demuestran que las credenciales educativas suelen representar al mismo tiempo tanto oportunidades como barreras para la población joven desfavorecida, “el aprendizaje informal a menudo lleva al empleo por cuenta propia en la economía informal, mientras que los sistemas formales suelen conducir a un empleo remunerado en la economía formal. A pesar del posible éxito del aprendizaje, hay muchas barreras para algunos grupos de mujeres y hombres jóvenes. La discriminación afecta indudablemente al acceso a un aprendizaje de muchos jóvenes. Las consecuencias de la devaluación de ciertas calificaciones, acreditación y experiencia, basada en unas prácticas de contratación discriminatorias, pueden conllevar menores tasas

de participación en los aprendizajes o quizás, pueden hacer que el aprendizaje pierda interés para los jóvenes desfavorecidos” (Brewer, 2005: p. 24).

Otro tanto sucede cuando observamos la escasa literatura que hecha luz a propuestas de abordajes alternativos como lo son por ejemplo los mecanismos discriminatorios intervinientes que, desde las organizaciones, empresas (públicas y privadas) y consultoras de empleo, se despliegan y recaen en los/as jóvenes (sobre todo entre quienes se encuentran en situaciones de vulnerabilidad social), desarrollando barreras para el acceso a modelos de empleabilidad exitosos.

Las formas de exclusión del mercado de trabajo que se presentan para este colectivo en la mayoría de los casos son señaladas de maneras más o menos establecidas, tales como la baja remuneración y el sometimiento a largos periodos de prueba, también puede observarse altos índices de informalidad laboral<sup>7</sup>. Ambos atentan contra la estabilidad laboral alientando situaciones de precariedad, desincentivando a los nuevos trabajadores en el desempeño de sus tareas.

No obstante, desde el enfoque de la discriminación y el acceso a derechos, el Plan Nacional contra la Discriminación del INADI en relación a la cosmovisión de la población joven que se impone desde los medios de comunicación masivos, enuncia: “La imagen de los jóvenes que van “construyendo” los medios en su conjunto es francamente discriminatoria de sus capacidades. Si se trata de jóvenes pobres, o bien están delinquiendo o en la esquina “sin hacer nada”, en barras violentas, saturando comisarías y cárceles, adictos a los videojuegos o la TV, bebiendo en exceso o drogándose, haciendo disturbios en la calle, bailantas o discotecas. (...) no suele aparecer el esfuerzo solidario de jóvenes de todo el país,

---

<sup>7</sup> Trabajo informal refiere a aquellas actividades laborales que no están cubiertas por la legislación laboral. “En este conjunto, quedan incluidos los asalariados no registrados en la seguridad social y los trabajadores independientes que no cumplen con sus obligaciones impositivas” (OIT, 2011, pp. 24)

amparándose en el estereotipo de la “juventud sin rumbo”, sin preguntarse por las causas de este encasillamiento (...) La discriminación hacia adolescentes tiene dos grandes bases de sustentación. Por un lado, existen ciertas concepciones sociales –cristalizadas en la normativa vigente– que consideran a los adolescentes objetos de delito, criminalización y exclusión social, pero nunca como sujetos de derechos” (INADI, 2005: p. 44). Esta perspectiva introduce una propuesta consistente en cambiar el enfoque de la problemática desde su diagnóstico.

### **Las mujeres jóvenes.**

Otra de las visiones que ha cobrado mayor fuerza explicativa en relación a la problemática de la desocupación y a la caída de la empleabilidad de la población menor a 25 años se refiere a los roles de cuidadores/ras que se les asigna a las personas jóvenes en el marco de las relaciones y responsabilidades familiares. Es además una problemática que, debido a la división sexual del trabajo; la consecuente distribución de roles de género productivos y reproductivos en la sociedad afecta sobre todo a las mujeres. Desde el punto de vista de los análisis correspondientes a la perspectiva de género, se pone el acento en el cuidado de personas adultas mayores y/o niños/as a cargo y la manera en que ello interfiere con las posibilidades de estudiar y de lograr una inserción laboral exitosa, en un marco de situación donde la acumulación de credenciales educativas se ha venido convirtiendo en una de las condiciones que requiere el mercado de trabajo para su ingreso y promoción.

Tal como señala PNUD, “la informalidad del trabajo femenino se explica por las dificultades de acceso a empleos formales, pero también por la adaptabilidad de los empleos informales a las responsabilidades familiares. La ausencia de horarios y lugares de trabajo fijos permite a las mujeres asumir, en paralelo a un trabajo remunerado, la totalidad

de las responsabilidades familiares y las tareas domésticas. Pero el producto de esa decisión no es para nada óptimo. Las responsabilidades que empujan a las mujeres a insertarse en la economía informal, las llevan también a un callejón sin salida de empleos de mala calidad carentes de protección social” (PNUD - OIT, 2009: p. 56).

La abrupta caída de la tasa de fecundidad, los altos índices de divorcios y familias monoparentales, las tasas de actividad laboral o el aumento de la presencia femenina en estudios y profesiones etiquetadas como masculinas muestran la irrupción de un grupo cada vez más numeroso de mujeres, que se esfuerza por lograr modificaciones en los roles y estereotipos de género prescritos tradicionalmente. Sin embargo, todos estos cambios sociales no han conseguido romper con las clásicas relaciones de poder vigentes. Relaciones que de alguna manera siguen marcadas por el género. La amplia y paulatina incorporación de mujeres a la población activa, registrada desde la segunda mitad del siglo XX, no ha cambiado sustantivamente la estructura jerárquica característica de las relaciones de género en las sociedades patriarcales. Continúan primando estereotipos de género que colocan en desventaja a las mujeres, sostenidos por modos de actuación considerados adecuados a un rol determinado en una sociedad y en un momento dado. Estas construcciones sociales, representan un obstáculo para la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres en el mercado de trabajo así como en otros ámbitos de la vida social, siendo la repercusión más inmediata el fenómeno de la segregación laboral hacia las mujeres y la feminización de la pobreza (OIT, 2011).

Siguiendo a la OIT, el trabajo de las mujeres se caracteriza por su informalidad y su falta de retribución observando además que en la mayoría de los casos se trata de trabajo doméstico o por cuenta propia. Las explicaciones de estos fenómenos son encontradas en las desigualdades estructurales, como la segregación en el mercado de trabajo, las diferencias

en los modelos de trabajo, las dificultades para acceder a la educación y la formación, así como a estereotipos; sistemas de remuneración y/o evaluación sexista. El organismo afirma que la discriminación es considerada el factor de mayor influencia a la hora de revisar las desigualdades entre varones y mujeres en el mercado de trabajo. El fenómeno no solo es observado en los puestos de trabajo de baja responsabilidad, sino que además se presenta en la participación desigual respecto de los varones en los puestos de alto nivel (OIT, 2007).

Según la Encuesta sobre Trabajo no Remunerado y Uso del Tiempo realizada por INDEC en 2013<sup>8</sup>, las mujeres que tienen a su cargo mayor tiempo de trabajo doméstico no remunerado son aquellas cuya edad no supera los 34 años, contabilizando un promedio de 6,5 horas diarias, contra 3,5 horas diarias que los varones del mismo rango etario les dedican a dichas tareas. Este fenómeno afecta sobre todo a mujeres que tienen a cargo hijos/as menores.

Además, las mujeres que no poseen recursos suficientes para pagar servicios de cuidado, como por ejemplo trabajo doméstico remunerado, guarderías, jardines maternales, etc., ven restringidas sus posibilidades de organización doméstica para conciliar las tareas de cuidado con un empleo, llegando en muchos casos a tener que dejar de lado la relación laboral para priorizar las responsabilidades dentro del hogar. Según la EPH para el tercer trimestre de 2014 la tasa de actividad de las mujeres de hasta 29 años es de 38% mientras que para los varones de la misma edad la actividad era mayor, llegando al 54,2%. (EPH – INDEC, 2014).

---

<sup>8</sup> La Encuesta sobre Trabajo no Remunerado y Usos de Tiempo fue implementada como módulo de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU) durante el tercer trimestre de 2013, con el objetivo de captar información respecto de la participación y el tiempo destinado por las personas de 18 años y más a las tareas domésticas, al cuidado de miembros del hogar y al trabajo voluntario.



Estudios recientes afirman que “aunque las tareas del hogar y el cuidado no sean reconocidas socialmente como trabajo implican una jornada laboral. De tal forma, aquellas mujeres que cuentan con un trabajo remunerado terminan desarrollando una doble y triple jornada laboral, empleando por tanto una mayor cantidad de horas al trabajo total. Esta situación inevitablemente conlleva a tensiones constantes en la vida cotidiana como producto del solapamiento de los tiempos mercantilizados y no mercantilizados de las mujeres. A su vez, esta superposición repercute en las decisiones cotidianas de las mujeres que se ven condicionadas frente a estas desigualdades estructurales, en muchos casos flexibilizando o hasta abandonando sus trabajos remunerados” (Sellaro, 2018: p. 6).

Esta problemática se encuentra sostenida por un fenómeno estructural ya bastante analizado por la literatura académica llamado sistema sexo-género, el cual explica cómo a partir del desarrollo de cierta construcción social (histórica), por cierto, vigente en la actualidad, se asignan determinados atributos socio-culturales a las personas fundados en su sexo biológico asociando la diferencia sexual con la desigualdad social. Se sustenta a partir de la afirmación de estereotipos culturales y sociales que prescriben y determinan roles y funciones para varones y mujeres, bien específicos y diferenciados. La dicotomía varón/mujer es así una construcción simbólica o cultural y no una realidad biológica (Lamas, 2000).

Se trata del fenómeno conocido como la división sexual del trabajo a partir del cual se asignan actividades culturalmente diferenciadas en el mercado, en la familia y en la comunidad para varones y mujeres. Como consecuencia, “esta asignación social diferenciada de funciones ha conllevado que las mujeres realicen el trabajo no remunerado, doméstico y de cuidados, generalmente en detrimento de una adecuada participación en el mercado laboral y en otros ámbitos públicos” (PNUD, 2012: p. 15).

La discriminación por género en el mercado laboral se encuentra presente como dimensión cultural de análisis, operando muchas veces en combinación con la existencia de otras barreras discriminatorias relacionadas con la diversidad sexual e identidad de género, el origen social, el lugar de residencia, el nivel socioeconómico al que pertenecen, su correspondencia a una etnia o religión, el no cumplir con los estándares de “buena presencia” que suelen aparecer en las publicaciones de ofertas de empleo, entre otros factores. Se trata de distintas articulaciones que se dan en el seno de las relaciones asimétricas de poder, en donde el género se encuentra inmerso por la acción simbólica y cultural (Lamas, 2002). Un enfoque más relacionado con los cambios culturales desarrollados por nuestra sociedad que habiliten la participación de ciertos grupos en los distintos ámbitos, como lo es el ámbito laboral, plantea una perspectiva de derechos inclusiva de las diversidades.

### **La cultura como motor de cambio.**

La perspectiva cultural refiere a un conjunto de orientaciones relacionadas con un sistema especial de objetos y procesos sociales en donde la riqueza y el crecimiento económico son importantes, pero solo con cambios en la cultura es posible sostener la participación social y los valores que se inclinan hacia ella.

En tal sentido, los elementos que mejor explican esta fuerte diferenciación de participación por motivos etarios se encuentran en la cultura cívica<sup>9</sup> y en las formas de socialización de las personas, en tanto reúne actitudes, valores y creencias influyentes en las maneras de

---

<sup>9</sup> El término cultura cívica es mencionado por Almond y Verba (1967) en el sentido de las orientaciones políticas relativas al sistema político y sus elementos, requiere un sistema de objetos y procesos sociales a partir de los cuales el individuo se autopercebe dentro de dicho sistema. El concepto demanda el pasaje de una cultura parroquial a otra de súbito para llegar a la cultura de participación democrática, en general manifestándose los tres tipos de cultura al mismo tiempo en una sociedad, ello asevera la conformación de la cultura política mixta al intentar un equilibrio entre diversidad y consenso, racionalismo y tradicionalismo, en donde se encuentre presente el deseo de una infraestructura democrática en permanente conformación.

selectividad social. Los factores institucionales, estructurales y la racionalidad no alcanzan para explicar estos problemas de participación, una misma estructura formal de acceso al empleo se ve condicionada por esquemas diferentes en términos de desempeño institucional. Las personas son inducidas al sistema social, siendo socializadas hacia papeles y roles sociales. Los procesos de acumulación de poder son susceptibles a ser comprendidos y explicados en mayor grado si se los relaciona con las resistencias y las tendencias a la fusión y a la incorporación del cambio cultural en general (Almond, y Verba, 1967).

Estos condicionantes operan muchas veces como determinantes de las oportunidades y el acceso a los diferentes recursos, carreras y perspectivas individuales. El desarrollo de las instituciones democráticas en nuestro país posee un anclaje muy fuerte en la figura de trabajo digno<sup>10</sup>. Vemos entonces como las disposiciones culturales a la alta o baja participación de ciertos grupos en espacios y ámbitos clave de la sociedad como el ámbito laboral, se constituye como un elemento fundamental para el desarrollo socioeconómico.

Ahondar un poco más acerca de la variable cultural con implicancias en el desarrollo de programas y proyectos que incorporen la problemática antidiscriminatoria, nos llevaría no solo a destacar la riqueza de información con la que podrían aproximarse análisis más pormenorizados de la situación de la juventud frente a un ámbito complejo de aplicación como ser el mercado laboral, sino que además aportaría elementos orientadores para los diseños de políticas públicas que trabajen con los procesos de selección de personal, regulen de forma más adecuada el comportamiento de los mercados de trabajo y planteen

---

<sup>10</sup> En Argentina el Minsiterio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social utiliza el término Trabajo Digno para incorporar el concepto de Trabajo Decente elaborado por la OIT, referido a aquel trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, que brinde entre otras situaciones seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que las personas expresen sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres (se puede consultar en la página de la OIT: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>)

alternativas de inclusión entre los/as jóvenes que no están, al menos momentáneamente, incorporados al empleo digno en condiciones de igualdad. Por otra parte, sumaría filas a las tendencias expansivas de la ciudadanía básica propias de las políticas sociales que prevalecieron en los últimos años, basadas en la ampliación de las coberturas en clave al engrosamiento de la mano de obra registrada desde edad temprana donde al incorporar la perspectiva antidiscriminatoria, permitiría poner especial atención a la eficacia de las intervenciones diseñadas desde la óptica del acceso a derechos.

Siguiendo esta línea de análisis, muchos organismos internacionales coinciden en la idea de incorporar la variable cultural y la perspectiva antidiscriminatoria en el diseño de políticas: “el empleo no solo permite el bienestar que significa una fuente de ingresos continua y, en algunos casos, facilita el acceso a sistemas de salud y seguridad social, sino que fortalece el sentido de pertenencia de las personas jóvenes, en la medida en que perciben su trabajo como un aporte al progreso colectivo” (CEPAL/OIJ, 2008).

Todo esto favorece el desarrollo interpersonal, la autoestima y el reconocimiento mutuo entre colectivos similares, algo fundamental a la hora de promover la cohesión social (CEPAL/OIJ, 2008). Es por esta razón que la desmotivación de los jóvenes para buscar trabajo y, sobre todo, la percepción de que no lograrán emplearse debe ser considerada como un problema desde la perspectiva de la inclusión social, la solidaridad y la confianza entre los grupos sociales, que son factores que impiden que los jóvenes, principalmente los de bajos ingresos, se sientan partícipes y elementos importantes de una sociedad” (Trucco y Ullmann, 2015, p: 57).

## **CAPÍTULO 2. BARRERAS INVISIBLES.**

En el presente capítulo se introducirán algunos conceptos referidos a la discriminación, desde la perspectiva de los derechos humanos, se expondrá acerca de las condiciones de vulnerabilidad social de los/as jóvenes, el contexto socioeconómico en el que se insertan y los desafíos que se presentan para esa población en relación al mejoramiento de las condiciones de vida y el paso a la adultez.

Luego se explicarán los conceptos de prácticas sociales discriminatorias, prejuicios, estereotipos, acerca de por qué dichas prácticas se encuentran invisibilizadas y de qué manera actúan como una barrera para el acceso a derechos.

Asimismo, se desarrollará la forma específica en que la población joven se encuentra vulnerabilizada en base a motivos discriminatorios y las formas en que se naturaliza la discriminación en el acceso al empleo, funcionando como un obstáculo cultural para el desarrollo económico y la inclusión social de este colectivo.

### **2.1.VULNERABILIDAD NATURALIZADA**

#### **Acercándonos a un concepto de discriminación.**

El concepto de discriminación se origina en el marco del paradigma de los derechos humanos. En nuestro país, en base a la última Reforma Constitucional de 1994, rigen los derechos humanos en el sentido amplio o de segunda generación. Es decir, los derechos humanos que abarcan los derechos económicos, sociales y culturales. A partir de ello, un fuerte sustento para la gobernabilidad democrática se encuentra en la protección y ampliación de los derechos humanos, tanto los civiles y políticos como los económicos, sociales y culturales. Esta perspectiva de derechos es inscrita en la Declaración Universal

de los Derechos Humanos de 1948 e incorporada por nuestra Constitución en la mencionada reforma.

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

La Declaración Universal compromete tanto a los individuos como a las instituciones a aplicar medidas progresivas que respeten la igualdad entre las personas sin distinción de origen étnico, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. En su art. 4 establece que ninguna persona puede ser sometida a situaciones de esclavitud y servidumbre, en su art. 7 determina la igualdad de derechos y la protección contra toda discriminación o provocación a la misma, y en su art. 22 dispone que “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad” (ONU, 1948: p. 6).

Finalmente, en su art. 23 la Declaración nos habla del derecho al trabajo sin discriminación alguna, en condiciones de equidad, satisfacción y libre elección, con igual remuneración

por igual trabajo que asegure una existencia digna a quien lo ejerce y los medios de protección social adecuados tanto para el/la trabajador/a como para su familia.

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

El organismo también reflexiona acerca de la discriminación como un componente cultural arraigado en los valores y normas sociales dominantes, manifestándose en el ámbito laboral tanto bajo la modalidad de contratación formal o informal, si bien en este último caso reviste elementos más relevantes de discriminación al encontrarse desprotegido de la ley.

También establece una distinción entre los tipos de discriminación directa e indirecta, en donde los anuncios de empleo que excluyen de la candidatura a determinadas personas por pertenecer a un colectivo específico, forman parte del primer grupo. Por último, menciona al fenómeno de discriminación estructural como aquel que se encuentra contenido en las instituciones y normas que regulan una sociedad o bien la ausencia de leyes y regulaciones que permiten la existencia y propagación de situaciones de discriminación. Así, los fenómenos de pobreza y exclusión social suelen encontrar apoyo en las formas graves y persistentes de discriminación, condenando a grupos de personas a la inmovilidad social debido a los prejuicios que operan sobre estos colectivos.

Siguiendo al documento “Hacia Plan Nacional contra la Discriminación” del INADI (2005), observamos que la discriminación suele ser acompañada por complejos procesos de

estigmatización social que hacen que el grupo víctima cobre una visibilidad negativa en el marco donde se desarrollan las relaciones sociales. La percepción social de las personas o grupos de personas discriminados se basa en una construcción compleja donde intervienen diversos discursos que otorgan cierta visibilidad negativa a dicho grupo. Los procesos de visibilización/invisibilización se entrelazan con distintos fenómenos de estigmatización que, por lo general, suelen funcionar como pseudos-argumentos en respuesta a determinadas deficiencias sociales o estatales.

El modo en que se construyen estereotipos y prejuicios se encuentra muy imbricado con estos procesos de visibilización/invisibilización de los grupos a los que nos referimos como vulnerados. En el documento también se afirma que la disminución de las prácticas sociales discriminatorias no solo contribuye con los valores éticos y positivos en la sociedad, sino que además posibilita caminos contundentes a la solución de las problemáticas de la pobreza, la exclusión y la indiferencia social. En cuanto a la problemática del racismo, comenta que el concepto de raza, muy en boga durante los siglos XVIII y XIX, ya no es utilizado debido a su inconsistencia científica y a razones políticas. No obstante, para describir las prácticas sociales que se basan en la creencia de la existencia de razas, es utilizado el término racismo, por lo tanto, actualmente si bien se considera que las razas no existen, sí existe el fenómeno del racismo.

El racismo es identificado conceptualmente en dos planos, por un lado a partir del término heterofobia en donde predominan situaciones de miedo, extrañeza y confusión hacia un otro que no forma parte de la estructura de personalidad de los sujetos sociales, y por otro lado el de racialismo sustentado por un conjunto de ideologías que construyen la identidad propia y las alteridades de dichos sujetos. En tal sentido, se define al racismo como “un fenómeno fundamentalmente social y moderno, como un conjunto de ideologías, pre-



conceptos, estereotipos y prejuicios que tienden a segmentar al conjunto humano en supuestos grupos que tendrían características comunes entre sí (y jerarquizables entre los distintos grupos), cuya explicación radicaría en una supuesta herencia genética que impondría la posibilidad (e, incluso, la inevitabilidad) de ciertos comportamientos en detrimento de otros” (INADI, 2005: p. 50).

Adentrándonos un poco más en la temática encontramos el desarrollo de un enfoque en donde se sostienen las prácticas sociales discriminatorias por excelencia, denominado paradigma de la normalidad. El paradigma de la normalidad sirvió durante décadas para justificar la existencia del racismo en nuestra sociedad. En tal sentido “La *normalidad*, que antes se basaba en un modo de ganarse la vida (por lo general, trabajando) ha tendido a transformarse, poco a poco, en *normalidad estética*, en un *estilo de vida*, basado en cierto modo de caminar, de vestir, de lucir. Hoy se vuelve difícil sostener el modelo ético de la familia nuclear, el trabajo estable y rutinario, las actividades normales y repetitivas, todos modelos de “normalidad” que construyeron (y golpeados, aún construyen todavía) los modos de definir la “normalidad”. Ni el trabajo ni la familia, ni los amigos ni las actividades para el tiempo libre han resistido el proceso flexibilizador de la posmodernidad. Todo cambia, con una vertiginosidad que impide cualquier análisis o procesamiento. Las familias y los trabajos parecen desbordar, con sus permanentes e imprevisibles transformaciones, todo orden de estabilidad. Como resulta difícil instalar la norma en el manejo de las actividades o las decisiones de vida, se intenta aunque sea “normalizar” el propio cuerpo, lo que se muestra, la “estética”. Si no es posible lograr una “vida” normal, se intenta “normalizar” la apariencia, “lucir como todos”. Claro que esta normalidad estética se encuentra restringida para aquellos sectores de población que tienen dificultades económicas para transformar su aspecto” (INADI, 2005: p. 55). Aquellas situaciones que

no son percibidas dentro de las “categorías de normalidad” son susceptibles a situaciones de rechazo y discriminación, siendo marginadas o eliminadas. La normalidad, constituye así una herramienta para el ejercicio de poder entre dos grupos, en donde uno se encuentra ubicado por sobre el otro ejerciendo su dominación. Sus dimensiones establecen un escenario propicio para la vulneración efectiva de derechos.

Las posibilidades de inclusión en dicho modelo de normalidad estética, promueve el desarrollo de niveles estratificados de cercanía, colocando a la fealdad o a la mala presencia como un asunto de elección. De esta manera “El empresario, el funcionario político, el dueño de un medio de comunicación contratará a gente de distinto color o distinta religión para mostrar su pluralismo. Sin embargo, no se considerará racista por elegir a sus subalternos (sus secretarias, asesores de imagen, publicistas, etc.) de acuerdo a un paradigma de belleza y no a sus cualidades para la labor. Este empleador no se siente racista cuando impone la “buena presencia” como condición de acceso a un empleo. Es por eso que este racismo aparece como más sutil. Margina más o menos a los mismos de siempre, pero con una argumentación que parecería más natural, producto del “gusto” y no de la ideología” (INADI, 2005: p. 53).

Por último y a fin de delimitar e identificar con mayor precisión las prácticas sociales discriminatorias, podemos observar que las mismas basan su existencia a partir de la articulación de tres fenómenos centrales: la diferenciación, los prejuicios y los estereotipos. La falta de reflexión sobre la construcción de las diferencias, puede ser reproductora de prejuicios y estereotipos discriminatorios que refuercen la categoría de “otredad” y aumenten el distanciamiento social. Los prejuicios se basan en la asignación negativa sobre una persona o grupo de personas sin conocimiento previo y tienen la característica de no ser producidos conscientemente, es por ello que muchas personas que suelen actuar de acuerdo

a prejuicios no logran darse cuenta de ello. El estereotipo se construye en base a una imagen o una idea sobre un grupo de personas basada en una generalización, simplificando o reduciendo las características que se tiene sobre ese grupo al asociarlas a prejuicios. Entendemos entonces que la discriminación es una relación social, centrada en el posicionamiento identitario jerarquizado y por lo tanto desigual. La desigualdad implica la inferiorización de los otros, es decir, pensar el propio grupo como superior y los grupos ajenos como inferiores (INADI, 2013).

Es importante mencionar la necesidad de leer los actos y prácticas discriminatorias en clave a las desigualdades manifiestas en la sociedad. Al igual que el racismo y el paradigma de la normalidad, las desigualdades sociales son una condición estructural, pero también, un ejercicio del poder que se internaliza en la subjetividad social y colectiva asentando las bases de un determinado tipo de ordenamiento social

### **La vulnerabilidad social de la población joven.**

Siguiendo a Weller, podemos afirmar que la presencia de discriminación además de basarse en la existencia de prejuicios y estereotipos que determinados grupos desarrollan sobre otros, haciendo que la diferencia resulte en una situación de desigualdad, se basa sobre todo en la generación de vulnerabilidades (Weller, 2009).

La actual dificultad de la población joven para lograr el ingreso y la permanencia en el mercado de trabajo en condiciones de empleabilidad óptimas, se enmarca dentro de una serie de transformaciones económicas estructurales y de crisis ocurridas en las décadas de 1980 y 1990, con impactos severos en las condiciones de vida de sus hogares y en las estructuras de empleo, donde se observan tendencias cada vez más crecientes a la rotación laboral, a los puestos de trabajo temporales, flexibilizados y ausentes de beneficios de la

protección social, indicadores clave de precarización laboral. Según la OIT “Desde mediados de los años setenta hasta inicios de la década de los ochenta, la tasa de desempleo juvenil disminuyó hasta alcanzar el valor de la tasa correspondiente a los adultos. Luego, a partir de la crisis macroeconómica de 1982, el porcentaje de jóvenes desocupados comenzó a incrementarse en forma exponencial y lo hizo a un ritmo mayor que el crecimiento de la tasa de desempleo de los adultos. Este comportamiento produjo un aumento constante de la brecha entre ambos indicadores, que llegó a su punto máximo luego de la crisis de 2001-2002, cuando el porcentaje de los desocupados ascendió al 38%, entre los jóvenes, y a casi el 19%, entre los adultos del GBA.” (OIT, 2017: p. 12). Ello repercutió fuertemente sobre este colectivo en sus posibilidades de emancipación, de construcción de proyectos de vida e integración social, debido a su estrecha relación con la inserción al mundo del trabajo y la generación propia de ingresos.

Siguiendo algunos estudios desarrollados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y por la OIT, podemos observar que existe un “desajuste de las competencias requeridas por la demanda laboral respecto de las generadas por el sistema educativo. Este fenómeno se ve reforzado por las modificaciones de la tecnología sobre el sistema productivo, que no siempre encuentra correlato en una actualización de la formación académica”, afirmando también que “como fundamento del diagnóstico que las causas del problema del empleo juvenil residen, por un lado, en las condiciones macroeconómicas -en tanto determinantes principales de las condiciones del mercado de empleo en general y del mercado de empleo joven en particular- y las condiciones particulares de cada joven en la estructura social -en tanto determinantes de las desiguales oportunidades que experimentan los distintos grupos al interior de los jóvenes” (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas de la Nación, 2013: pp. 5 y 6)

Es importante considerar la importancia del contexto socioeconómico en que se inserta la problemática del desempleo joven en tanto el peso de la responsabilidad de la situación de desempleo no debe ser adjudicada al sujeto trabajador en relación a sus habilidades, calificaciones y actitudes, sino sobre las posibilidades que la situación de crisis y la retracción del empleo. En tal sentido, tal como afirma la Organización Internacional del Trabajo en uno de sus recientes informes “específicamente en los períodos de recesión y crisis económicas, las políticas públicas deben prestar especial atención al sostenimiento del empleo de los (y las) jóvenes y a la calidad de su inserción laboral, debido a que ellos son los más afectados durante las etapas de desaceleración económica” (OIT, 2017: p. 13). Debe incorporarse al análisis las severas repercusiones que esta situación impone sobre las trayectorias personales de los/as jóvenes, su autoestima, la actitud hacia el trabajo y la percepción del trabajo como valor humano fundamental. Pueden observarse consecuencias en la falta de hábitos y rutinas propias de la vida laboral. Este escenario también abona al proceso de fragmentación de los imaginarios sociales y el desdibujamiento del sistema de creencias sobre las instituciones, en donde el trabajo solía aparecer como una oportunidad para la reinserción de las personas jóvenes en la estructura de valores otorgados por la ciudadanía.

Estudios observan la existencia de una relación cada vez más creciente entre el desempleo juvenil y el estrato social, es decir, a medida que va disminuyendo el nivel de ingresos el desempleo aumenta. La descomposición de la estructura familiar y el proceso de conflictividad social creciente, juegan un papel central en el análisis de las situaciones de exclusión de los/as jóvenes. Los procesos de desafiliación intergeneracional y la precariedad, en el mercado de trabajo, forjaron complejas formas de exclusión y riesgo social. La mayoría de los/as jóvenes no logra actualmente alcanzar una estabilidad laboral

relativa y son pocos/as quienes tuvieron experiencia propia (o bien de sus padres, madres o miembros de su familia) a la protección legal y la seguridad social, conformando un marco de alta precariedad laboral. Según PNUD, la mayoría de los jóvenes que se desempeñan como cuentapropistas o asalariados informales perciben ingresos laborales inferiores a la línea de pobreza internacional de USD 4/día, para Argentina el organismo detalla que la proporción de jóvenes que perciben este nivel de ingresos siendo cuentapropistas o trabajando en situaciones de informalidad laboral es del 65,4% (PNUD, 2016).

Por otra parte, muchos jóvenes se encuentran en la disyuntiva entre la necesidad de hallar trabajo o de continuar los estudios, debido a que al pertenecer a hogares con bajos ingresos el empleo, que además suele presentarse en su versión más precaria, se contrapone a los requerimientos educativos exigidos por el propio mercado de trabajo. No obstante, para quienes lograron finalizar el ciclo escolar obligatorio la incorporación al mercado laboral también es dificultosa: siguiendo documentos de la CEPAL en Argentina el tiempo que transcurre la población joven entre la salida de la escuela y el ingreso al mercado de trabajo es de 6 años, dado que comienzan a trabajar aproximadamente a los 24 años y finalizan sus estudios a los 18 (CEPAL, 2015). En tal sentido, como afirma la OIT “La situación de pobreza que impulsa a los adolescentes a incorporarse tempranamente al mercado de trabajo eleva la probabilidad de que abandonen el sistema educativo, condicionando sus posibilidades futuras de obtener empleos de calidad” (OIT, 2007: p. 25).

La falta de credenciales adquiridas por la población joven de estratos sociales bajos al momento de postularse a un empleo es una muestra acerca de cómo “las características individuales y socioeconómicas del hogar interactúan entre sí. Así, en los hogares con necesidades básicas insatisfechas se observa que disminuyen las posibilidades de que los jóvenes permanezcan dentro del sistema educativo, al tiempo que aumentan las

probabilidades de que estos ingresen al mercado laboral en forma temprana. Justamente, la evidencia empírica para Argentina indica que las opciones de deserción escolar son hasta tres veces mayores para los jóvenes que han trabajado durante algún año de cursada del secundario, en relación con los que nunca han participado en el mercado laboral. Por lo tanto, la inserción laboral temprana tiene efectos negativos sobre los logros escolares, situación que se expresa en los altos porcentajes de inasistencias, tardanzas y repitencias, muy superiores a los que caracterizan a quienes no trabajan.” (Bertranou, Casanova, 2015: p. 44).

Por lo tanto, suele observarse con mucha frecuencia que la situación de vulnerabilidad en términos de integración social en la que se encuentran insertos los/as jóvenes pertenecientes a hogares de bajos recursos, opera fuertemente como barrera para el acceso y permanencia en el empleo registrado, alimentando el círculo de la pobreza del que muchos/as jóvenes intentan salir acudiendo a oportunidades laborales con alta grado de precariedad y salarios magros. En esta misma línea distintos Organismos Internacionales plantean la necesidad de repensar las formas de inserción socio-laboral de los/as jóvenes como un grupo etario especialmente vulnerable a la marginación laboral por carecer de experiencia profesional, de contactos con el mundo del trabajo, así como de habilidades y recursos financieros para su búsqueda (PNUD, 2016).

Este marco de situación descripto debe ser leído en clave a la heterogeneidad que atraviesa a la población joven y a las desigualdades intrínsecas de este colectivo: entre varones y mujeres, entre jóvenes altamente educados y jóvenes con escasos niveles de calificación, entre jóvenes rurales y urbanos, los/as pertenecientes a grupos étnicos y los/as que no y entre otros grupos. Estas diferencias resultan cruciales en el desarrollo juvenil y el diseño de las políticas públicas debe dar prioridad a enfrentar decididamente esas inequidades. En

tal sentido, coincidimos en que los flancos de vulnerabilidad de los jóvenes se ven acentuados por la incapacidad de las instituciones adultas para dar cuenta de sus peculiaridades o por el sesgo adverso con que ellas operan en su relación con las personas jóvenes (Rodríguez Vignoli, 2001).

### **Prácticas sociales discriminatorias y barreras para el trabajo digno.**

De acuerdo al Plan Nacional contra la Discriminación del INADI, la discriminación se da en el marco de la existencia de prácticas sociales dirigidas hacia una persona o grupo de personas a partir de la utilización de estereotipos y prejuicios que, segregando, hostigando, maltratando, aislando y/o excluyendo, logran impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o libertades fundamentales de una persona o un grupo de personas hacia las cuales van dirigidas dichas prácticas.

Por lo tanto, se entiende por discriminación todo trato diferenciado y menos favorable hacia determinadas personas en razón de cualquier característica que les corresponda, sin perjuicio de su capacidad para cumplir los requisitos relativos al puesto de trabajo. Más precisamente, el documento establece situaciones específicas y determinadas para delimitar la existencia de prácticas sociales discriminatorias y las enumera de la siguiente forma: “a) crear y/o colaborar en la difusión de estereotipos de cualquier grupo humano por características reales o imaginarias, sean éstas del tipo que fueren, sean éstas positivas o negativas y se vinculen a características innatas o adquiridas; b) hostigar, maltratar, aislar, agredir, segregar, excluir y/o marginar a cualquier miembro de un grupo humano del tipo que fuere por su carácter de miembro de dicho grupo; c) establecer cualquier distinción legal, económica, laboral, de libertad de movimiento o acceso a determinados ámbitos o en la prestación de servicios sanitarios y/o educativos a un miembro de un grupo humano del



tipo que fuere, con el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o libertades fundamentales” (INADI, 2005: p. 41).

Los discursos y las formas de comunicar que poseen características discriminatorias son un tipo específico de estas prácticas, caracterizados mayormente por la gran capacidad de ser naturalizados y por constituir el denominado “sentido común”, permitiendo el desarrollo del conflicto social en torno a lo que erróneamente se entiende como “libertad de expresión”. Así, muchas veces se naturalizan discursos xenófobos, racistas o discriminatorios en general creyendo que son opinión, omitiendo su dimensión en cuanto al carácter o influencia que conllevan en la violación de derechos humanos.

A nivel regional existen varios organismos que abordan la temática discriminatoria hacia la población joven. En el caso de México, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED<sup>11</sup>), ha determinado que la problemática principal por la que atraviesa este colectivo durante los últimos años es la pobreza, enfrentando situaciones de discriminación estructural sostenidas por el Estado, la sociedad y el sector privado. El organismo también señala que la percepción de la sociedad respecto de las personas jóvenes corresponde a altos índices de peligrosidad, al vincular a esta población con una amenaza para la cohesión social, excluyéndola de espacios educativos, oportunidades laborales, y del acceso a derechos en general (salud sexual y reproductiva, entre otros). Otros estudios también refieren a diversas expresiones de la discriminación laboral hacia los/as jóvenes mexicanos, condensadas en el acceso al empleo, la segregación laboral, la

---

<sup>11</sup> El Consejo para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) de México es un organismo creado en 2003 bajo la órbita del Estado Nacional Mexicano por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Tiene como misión promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social y avanzar en la inclusión social, garantizando el derecho constitucional a la igualdad. Trabaja para la prevención de la discriminación dirigida a colectivos vulnerados por motivos de origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que impida o anule el reconocimiento o el ejercicio de los derechos en igualdad real de oportunidades de las personas. Asimismo, gestiona y resuelve quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones,

remuneración y calidad del trabajo, y la movilidad laboral. Afirman que “la problemática de incorporarse a los mercados de trabajo no es causada necesariamente por la falta de capacitación o educación, sino más bien por la carencia de empleos que le brinden oportunidades” (...) “los jóvenes profesionistas tienen que aceptar empleos precarios pues no cuentan con experiencia laboral y de esta forma los empleadores los arrojan al trabajo flexible y empiezan a pagar por cuotas la experiencia laboral que el mercado les ofrece con desdén, quedando como vía de escape el autoempleo y las actividades informales” (Horbath, 2014: p. 1278).

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) de Perú, publicó recientemente los resultados de la Primera Encuesta Virtual para Personas LGTBI según los cuales de la porción de población que participó de la misma, haciendo un recorte entre las personas de entre 18 y 29 años de edad, el 11,5% de la población LGTBI ocupada, reveló que había sufrido algún tipo de discriminación y/o violencia en el trabajo: al 33% del grupo no le pagaron lo que le prometieron, al 30,8% le hicieron trabajar día y noche y el 24,9% fueron agredidos física, verbal o sexualmente, entre las tres formas de maltrato sufrido señalado por un mayor porcentaje de la población que participó en el estudio (INEI, 2017).

En el caso de Argentina, para hablar de tipos de discriminación y de las percepciones y representaciones sociales respecto de este fenómeno, nos basaremos en los datos que arroja el Mapa Nacional de la Discriminación del INADI, un estudio realizado en 2013 cuyos resultados echan luz sobre las percepciones sociales y experiencias sobre discriminación. El “Mapa Nacional de la Discriminación. Segunda serie de estadísticas sobre discriminación en Argentina” se trata de un estudio que tiene por objeto recopilar, analizar, difundir y publicar datos estadísticos fidedignos a nivel nacional y local sobre la materia, y evaluar la situación de los individuos y los grupos que son víctimas de discriminación. En el estudio

se reflejan los resultados de la encuesta realizada a personas adultas de entre 18 y 74 años, la muestra estuvo compuesta por un 48,6% de varones y un 51,4% de mujeres (INADI, 2014).

Para diferenciar los tipos de discriminación sufrida y presenciada el Mapa señala que el aspecto de la discriminación relevado se relaciona con las experiencias de discriminación vividas por las personas encuestadas, ya sean sufridas directamente por ellos o presenciadas sobre otros<sup>12</sup>.

En el apartado referido al ámbito laboral, el Mapa advierte que en el ámbito laboral los primeros tres factores de discriminación percibida se encuentran constituidos por el origen nacional/étnico (ser migrante), la situación económica o de pobreza y el género (ser mujer), asumiendo el 33%, el 24% y el 32% respectivamente.

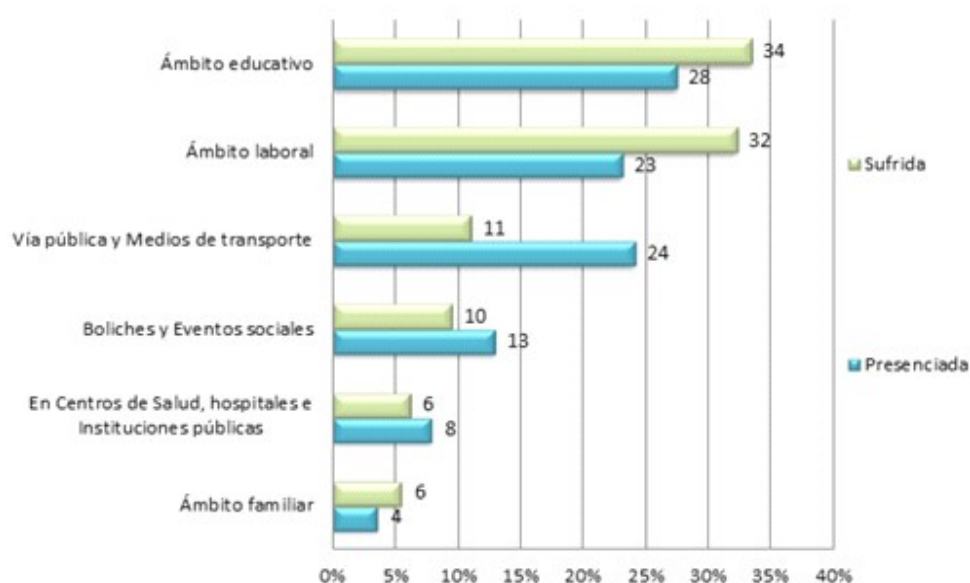
En relación a la discriminación sufrida, señala como principales pretextos la situación económica, el género (ser mujer) y por el origen nacional/étnico (ser migrante), correspondiendo el 35%, el 60% y 30% respectivamente. Es decir, vemos como se repiten las prácticas sociales vinculadas con determinados colectivos en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta la discriminación sufrida o presenciada.

A su vez, por ámbito donde la discriminación se desarrolla encontramos que el ámbito laboral ocupa el segundo lugar en relación a la discriminación sufrida, con un 32% de personas que pasaron por esa situación, luego del ámbito educativo con un 34%.

---

<sup>12</sup> A tal efecto, como ejemplo el Mapa indica que para abordar de manera integral las experiencias identificadas por los/as encuestados/as, se agrupan dos categorías en torno a la experiencia discriminatoria: experiencia vivida y experiencia presenciada. La experiencia vivida de una situación discriminatoria hace referencia a la respuesta dada por los/as encuestados/as a la pregunta de si han sufrido alguna situación discriminatoria en primera persona (discriminación sufrida). A través de la experiencia presenciada se indaga si las personas han sido testigos de una situación discriminatoria en su entorno (discriminación presenciada).

**Gráfico N° 1. Principales ámbitos donde se experimentó discriminación (en porcentajes – respuesta múltiple)**



Fuente: Mapa Nacional de la Discriminación. INADI, 2013.

**Cuadro N° 1. Tipos de discriminación sufrida y/o presenciada según ámbitos.**

	Ámbitos	EDUCATIVO	LABORAL	TRANSPORTES Y VÍA PÚBLICA	ENTRADA DE BOLICHES*	EVENTOS SOCIALES	EL BARRIO	INSTITUCIONES PÚBLICAS*
1°	sufrida	Nivel socio-económico	Nivel socio-económico	Aspecto físico	Vestimenta	Nivel socio-económico	Nivel socio-económico	Nivel socio-económico
	presenciada	Nivel socio-económico	Nacionalidad Ser migrante	Nacionalidad Ser migrante	Aspecto físico	Nivel socio-económico	Nacionalidad Ser migrante	Nivel socio-económico
2°	sufrida	Aspecto físico	Ser mujer	Nivel socio-económico	Aspecto físico	Aspecto físico	Aspecto físico	Color de Piel
	presenciada	Nacionalidad Ser migrante	Nivel socio-económico	Discapacidad	Vestimenta	Aspecto físico	Nivel socio-económico	Religión
3°	sufrida	Obesidad/ sobrepeso	Aspecto físico	Obesidad/ Sobrepeso	Nivel socio-económico	Vestimenta	Color de piel	Nacionalidad Ser migrante
	presenciada	Color de Piel	Color de Piel	Color de Piel	Color de Piel	Vestimenta	Color de Piel	Nacionalidad Ser migrante
4°	sufrida	Color de piel	Forma de pensar / Ideología	Color de piel	Color de piel	Color de piel	Nacionalidad Ser Migrante	Aspecto físico
	presenciada	Obesidad / sobrepeso	Aspecto físico	Nivel socio-económico	Obesidad / sobrepeso	Color de Piel	Aspecto físico	Aspecto físico

Fuente: Mapa Nacional de la Discriminación. INADI, 2013.

Luego vemos cómo, en relación a los ámbitos en los que la discriminación aparece como sufrida y presenciada, el ámbito laboral se presenta como el segundo después del educativo, pero si además observamos las dimensiones que atraviesa dicha discriminación el nivel socioeconómico y el del aspecto físico se repiten en varios de los grados relevados: para el nivel socioeconómico, esta dimensión se encuentra en el primero (discriminación sufrida) y segundo grado (discriminación presenciada), mientras que para la dimensión del aspecto físico vemos que aparece en el tercer (discriminación sufrida) y cuarto grado (discriminación presenciada), según el siguiente cuadro extraído del documento.

## **2.2.UNA BARRERA INVISIBILIZADA.**

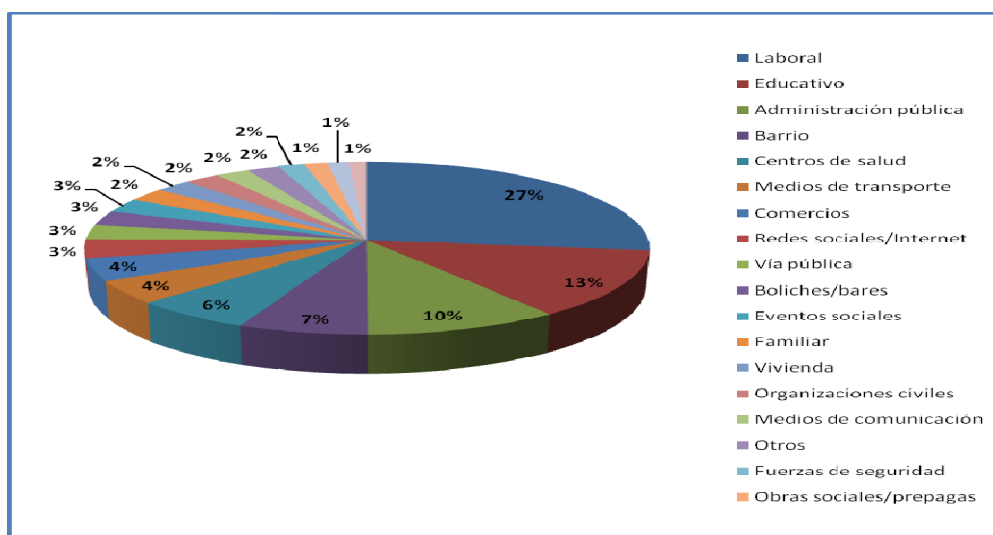
### **Discriminación y empleo.**

El ámbito laboral es un lugar en el cual se manifiestan prejuicios y estereotipos que sustentan a los actos y prácticas discriminatorias. Esto se plasma en todas las etapas de la vida laboral y se manifiesta en un trato desigual, injusto y menos favorable hacia determinadas personas -que no se corresponden con el patrón de normalidad mencionado- independientemente de las capacidades y formación que estas posean para el desempeño de las funciones requeridas para el puesto.

Los únicos requisitos exigibles para el desempeño de actividades, profesiones u oficios son, en principio, las habilidades y cualidades pertinentes para el puesto. De este modo, consideramos que si dichos requisitos no son razonables (no guardan relación con las capacidades y habilidades necesarias para el empleo) constituyen una práctica discriminatoria en base a la Ley Nacional Antidiscriminatoria Nro. 23.592. (INADI. 2006). Sin embargo, existen ciertos grupos humanos que para participar igualitariamente en el mercado de trabajo requieren de la intervención del Estado, en tanto actor con la

responsabilidad y la capacidad de fomentar patrones de equidad social ya que ciertas desigualdades sociales impiden el desarrollo laboral en igualdad de oportunidades, Un ejemplo de ello lo representan las medidas de acción afirmativa (o positiva), que involucra a aquellas iniciativas desarrolladas por el Estado en articulación con otros actores, para la inclusión de grupos que han sido históricamente vulnerados en sus derechos, como ser el cupo laboral para personas con discapacidad, el cupo femenino en el Poder Legislativo, entre otros (OIT, Convenio 169, art. 20). Estas medidas no son consideradas discriminatorias debido a que tratan de equiparar la estructura de oportunidades estableciendo un trato diferenciado hacia aquellas personas que por pertenecer a un grupo vulnerado lo requieren para lograr una participación plena en el mercado de trabajo, ya sea por motivos de género, por tener una discapacidad o por pertenecer a un determinado estrato social, por ejemplo.

**Gráfico N° 2. Ámbitos donde se llevan a cabo actos y prácticas sociales discriminatorias. Año 2017.**



Fuente: Dirección de Asistencia a la Víctima – INADI.

La discriminación laboral en todas sus formas contribuye a agudizar la vulnerabilidad, a reproducir la pobreza y a limitar las posibilidades de las personas de acceder a una mejor calidad de vida, a mejorar sus condiciones de bienestar y el de su familia, por tanto restringen las oportunidades para la inclusión social. Es dable destacar que, de acuerdo a los datos arrojados por la Dirección de Asistencia a la Víctima del INADI relativos a las denuncias recibidas durante el año 2017, el ámbito donde mayor discriminación se denuncia es el ámbito laboral, sobre el cual se refieren el 27% de las denuncias.

### **Caracterización de la población joven como grupo vulnerable.**

Para comenzar a situarnos en la manera en que la población joven se ve afectada por la desocupación, podemos contrastar estos datos arrojados por el Mapa de la Discriminación del INADI con los datos obtenidos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, relativos a la tasa de actividad de la población de hasta 24 años de edad durante 2017, en comparación con aquella que se encuentra entre los 25 y los 49 años. Nótese una diferencia de 64 puntos y medio a favor de éste último grupo, sobre el total de aglomerados urbanos, mientras que para AMBA esta proporción es apenas menor asumiendo el 63,2%.

**Cuadro N° 2. Tasa de Actividad por sexo y edad, año 2017.**

Aglomerado	Total	Sexo		Grupos de edad		
		Varones	Mujeres	hasta 24	25 a 49	50 y más
<b>Total aglomerados relevados</b>	<b>46,4</b>	<b>54,8</b>	<b>38,7</b>	<b>17,3</b>	<b>81,8</b>	<b>44,7</b>
Gran Buenos Aires	47,9	56,4	40,0	19,5	82,7	46,3
Ciudad de Buenos Aires	53,8	62,3	46,3	18,3	90,9	46,8
Partidos del GBA	46,4	55,1	38,4	19,8	80,5	46,2

Fuente: MTEySS, total de aglomerados urbanos y Gran Buenos Aires.

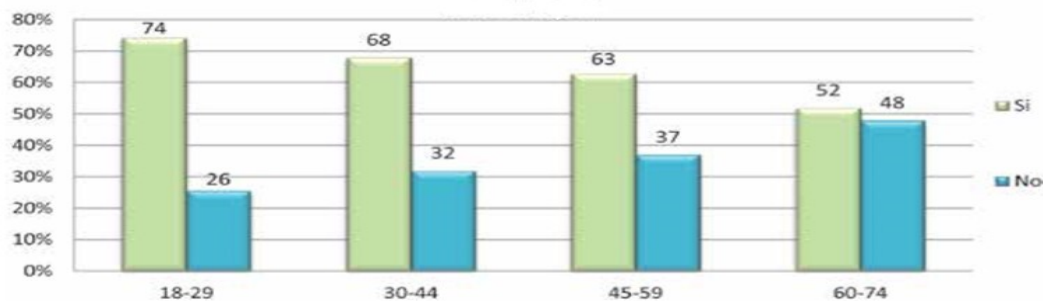
Los prejuicios y estereotipos que se caracterizan por vincular a los/as jóvenes en el mercado de trabajo se asocian especialmente por el bajo compromiso asociados a esta población, la carencia en la toma de responsabilidades y en la voluntad para el trabajo. Ello se refleja en formas de discriminación en el ámbito laboral relativamente establecidas como la baja remuneración, el sometimiento a largos periodos de prueba y la solicitud de credenciales y experiencia muy por encima de lo que el puesto demanda. Estas situaciones atentan contra la estabilidad laboral y aumentan la precariedad en el empleo, desincentivando a los/as nuevos/as trabajadores/as en el desempeño de sus tareas.

Las personas jóvenes generalmente poseen una incorporación reciente en el mercado de trabajo, por lo tanto, suelen no reunir ni la experiencia ni la preparación necesarias para cubrir los empleos que se encuentran vacantes (y que solían ser ocupados por trabajadores/as de más edad o adultos de alrededor de los 30 años), sirviendo este factor de pretexto para las empresas a la hora de retribuir con ingresos exiguos al trabajo aportado y designar puestos con baja responsabilidad.

La vulnerabilidad de la población joven en el mercado de trabajo puede apreciarse al ser discriminados por distintos motivos, tales como por ser mujeres, por su nacionalidad, por su origen étnico, por ser una persona con discapacidad, por su lugar de residencia o nivel sociocultural, por su educación, o por una combinación de todos estos factores. Estas construcciones identitarias pueden hacer dificultoso el ingreso, la permanencia y el ascenso para algunos/as jóvenes en un empleo. En todos los casos, los/as jóvenes se ven expuestos a tener menores oportunidades de obtener empleos de calidad y más próximos a conseguir empleos informales, precarizados y mal remunerados (Weller, 2009).



**Gráfico N° 3. Experiencias de Discriminación. Según edad. Año 2013.**



Fuente: INADI. Mapa de la Discriminación, 2013.

Según el Mapa de la Discriminación del INADI se encuentra muy marcada la diferencia en cuanto a las experiencias discriminatorias de esta población respecto de los otros rangos etarios. Siguiendo el documento, los/as jóvenes reconocen mayoritariamente haber tenido experiencias discriminatorias; diferenciándose con los otros grupos de edad respecto de quienes no reconocen ningún tipo de experiencia en casi 50 puntos porcentuales.

Los programas para el primer empleo o entrenamiento para el trabajo y formativos, así como la iniciativa de las empresas en relación a la capacitación interna o para nuevos planteles de empleados/as jóvenes, suelen poner el foco en la oferta, es decir, en lo que estos/as jóvenes tienen para ofrecer al puesto y dejan de lado la importancia de disminuir las barreras culturales que se dan desde la demanda.

Los abordajes desde la oferta suelen además tomar al colectivo de personas jóvenes como un todo homogéneo, sensible a recibir de igual manera iniciativas de política dirigidas a esta población. No obstante, muchas de las explicaciones relativas a los resultados exiguos de tales acciones se encuentran relacionadas con los riesgos de generar diagnósticos falsos y diseñar políticas públicas de impacto disímil en la población objetivo.

Esta población se encuentra atravesada por diversas heterogeneidades, como ser las condiciones socio-económicas, los intereses y subjetividades individuales, los

condicionantes de acceso a un determinado segmento educativo, los condicionantes geográficos y la segregación por motivos de género. Entre otras, estas determinaciones operan como significantes fuertes a la hora de proyectarse hacia el futuro y en la elección respecto de las formas de inclusión social preferidas (Córica, 2012).

A tal efecto cabe señalar que las distinciones basadas en las destrezas o en los esfuerzos exigidos por el trabajo son justas y legítimas, como también lo son las disparidades en la remuneración en función del número de años de formación o de horas trabajadas. Tampoco son discriminatorias las medidas especiales que conllevan un trato diferenciado para quienes tienen necesidades particulares por razones de género, de discapacidad mental, sensorial o física, o de extracción social.

### **La selección de personal y los avisos clasificados: herramientas para la deconstrucción de barreras culturales.**

Tal como se ha descrito hasta ahora, la barrera cultural suele ocupar un lugar privilegiado al actuar como obstáculo para el acceso de las personas jóvenes a trayectorias virtuosas de trabajo decente. En tal sentido, cuando hablamos de cultura nos referimos a lo que Bourdieu llama como formas de estructuración dominante en donde el lenguaje es una de ellas y es a la vez constitutivo de la cultura dominante que además es generadora de estructura: “es en la correspondencia de estructura a estructura que se cumple la función propiamente ideológica del discurso dominante, medio estructurado y estructurante tendiente a imponer la aprehensión del orden establecido como natural (ortodoxia) a través de la imposición enmascarada (por tanto, desconocida como tal) de sistemas de clasificación y de estructuras mentales objetivamente ajustadas a las estructuras sociales (...) Los sistemas simbólicos deben su fuerza propia al hecho de que las relaciones de fuerza que allí se expresan no se

manifiestan sino bajo la forma irreconocible de relaciones de sentido (desplazamiento) (...)

Lo que hace el poder de las palabras y las palabras de orden, poder de mantener el orden o de subvertirlo, es la creencia en la legitimidad de las palabras y de quien las pronuncia, creencia cuya producción no es competencia de las palabra” (Bourdieu, 1999: pp. 65-73).

Las transformaciones sociales y comunicacionales de carácter múltiple que terminaron de desarrollarse a principios de este siglo trajeron aparejado flujos de capitales y de personas a gran escala, promoviendo la pluralidad cultural y el intercambio no solo de bienes sino también y sobre todo de valores y formas de vivir y de producir. Los procesos de socialización en formato diverso comenzaron a multiplicarse, sin embargo, ciertos actores y muchas de las instituciones y derechos que fueron forjadas durante el siglo XX, como ser las empresas y el derecho al trabajo (el funcionamiento mismo del mercado laboral) no parece reflejar el advenimiento de dichos cambios a pesar de ser interpelados continuamente por los mismos.

Ante este escenario, es el Estado quien debe garantizar la participación de la población joven en el mercado de trabajo, reconociendo la existencia de códigos y dinámicas existentes juveniles que no son descifrables mediante el uso de los prismas adultos, con modos de vida y valores diferentes a los del mundo construidos por las personas que tiene una edad superior a los 25 años (Rodríguez, 2001).

La utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones organizacionales tanto internas como externas de las empresas, los anuncios utilizados para la definición de puestos publicados en avisos clasificados para la selección de personal, que incluya a la mayor cantidad de colectivos permitirá un abordaje que comprenda la diversidad constitutiva de los procesos históricos y sociales que intervienen en la construcción de las identidades diversas de los sujetos.

### **CAPITULO 3. ¿DISCRIMINACIÓN O DISCRIMINACIONES?**

En el presente capítulo se desarrollará la selección y el análisis efectuado sobre los avisos clasificados observados, desde la perspectiva discriminatoria. Para la selección de los mismos fue utilizada la técnica de muestreo con análisis exploratorio y para su análisis el método de estudio cuantitativo. Las dimensiones encontradas en los avisos lograron identificar expresiones discriminatorias referidas a la población joven, mostrando el desarrollo de barreras culturales para el acceso al empleo.

Se retomarán algunas cuestiones teóricas para explicar la relevancia de dichas dimensiones y las variables que entran en juego en clave a la problemática analizada según la hipótesis y los objetivos planteados.

#### **3.1. PROPUESTA DE ANÁLISIS.**

##### **¿A dónde nos lleva esta investigación?**

Se trata de observar de qué manera las barreras culturales suelen funcionar como un impedimento contundente en la etapa de inserción de la población joven en el ámbito laboral, como un obstáculo de acceso al derecho al trabajo registrado. Se tomaron 210 avisos de empleo publicados por empresas y consultoras en los sitios web Zonajobs, Bumeran y Clarín, durante los meses de julio a octubre de 2015 para la región de AMBA a fin de ser analizados en clave discriminatoria, determinando los grupos que quedaban excluidos de las postulaciones y cruzando estas variables con la población menor de 25 años de edad.

De los avisos de empleo que constituyen la muestra, analizados y seleccionados mediante el método exploratorio aleatorio simple, resultaron tres grandes dimensiones de análisis: género, aspecto físico y lugar de residencia. Estos tres factores son reconocidos como

discriminatorios debido a que no guardan relación con las exigencias que los puestos demandan de acuerdo a la tarea que los mismos contienen y que constituyen la posición a cubrir.

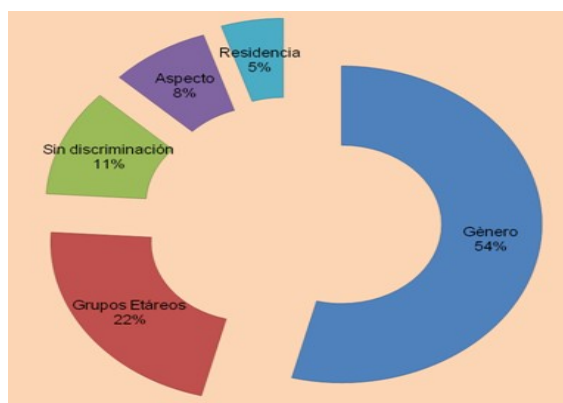
Previo a este relevamiento, se hizo una revisión de investigaciones y relevamientos similares, en donde la discriminación entre los/as jóvenes predomina sobre las aptitudes que se requieren para ocupar un puesto de trabajo formal. Como ya he mencionado en la introducción se utilizó de base comparativa el relevamiento realizado por el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), en el año 2009 que dio lugar a la Recomendación N° 6 “Contra la Discriminación en la Oferta de Empleos”. En este relevamiento se utilizó como fuente diarios Clarín, La Nación, y los sitios web [www.empleos.clarin.com.ar](http://www.empleos.clarin.com.ar) y [www.zonajobs.com.ar](http://www.zonajobs.com.ar), sobre la base de 3668 avisos.

En dicho estudio se muestran hallazgos que no habían sido tenidos en cuenta hasta el momento a la hora de observar actos y prácticas discriminatorias en el ámbito laboral. En tal sentido se observa que el relevamiento arroja los siguientes resultados: En relación con la discriminación por motivos de género un 54% de los avisos relevados se dirigen a un género en particular, en lugar de incorporar el lenguaje de género o neutro no discriminatorio en la forma de comunicación de los puestos vacantes, ya sea por la indicación específica del sexo o por estar redactados en género masculino o femenino. De este 54%, un 73% de los avisos se dirigen al género masculino, ya sea por indicación específica o género en que están redactados, mientras que el 27% de los avisos se dirige al género femenino.

A la discriminación por género le sigue en importancia por cantidad de casos encontrados la discriminación por límites etarios, con un 22% sobre el total de avisos. De estos, un 74% se dirige a personas menores de 40 años, mientras que apenas el 26% admite que los candidatos superen esa edad. Un 11% de los avisos no contienen, -o al menos no permiten

la identificación- de criterios discriminatorios. Un 8% de los avisos contienen indicaciones sobre la apariencia física o presencia de los/as candidatos/as. Un 5% de los avisos indican el lugar de residencia excluyente o preferente de los/as candidatos/as. Finalmente, los avisos que indican criterios de nacionalidad, condiciones familiares o condición social no alcanzan el 1% de la representación.

**Gráfico N° 4. Resultados del relevamiento de avisos realizado en 2009 por INADI.**



Fuente: Recomendación General N° 6 “Sobre la discriminación en las ofertas de empleo”  
INADI, 2009.

EL motivo o pretexto discriminatorio encontrado con mayor frecuencia es el que refiere al factor género. En el relevamiento se citan algunos casos específicos donde aparecen bien marcadas estas expresiones:

*xxx Consultores.*

*Importante Laboratorio Zona Norte, incorpora: Personal para Limpieza.*

*Edad: 21 a 40 años. Sexo masc. Excluy. secundario completo. C/ exp. Limpieza de Plantas Ind. Manejo de Normas GMP (excluyente). Av. Córdoba 15xx, piso 8°, Capital. Diario*

*Fuente: Clarín, 13 de abril de 2008.*

*Oferta de trabajo para: Supervisor de Mantenimiento; Vacantes: 1. El Grupo, en constante expansión, seleccionará a un Jefe de Mantenimiento para realizar, coordinar y supervisar las tareas de mantenimiento de la Planta de Producción y de cada uno de sus locales. Sus principales funciones y responsabilidades serán: Garantizar el funcionamiento de todo el equipamiento de la compañía, anticipándose a los problemas que pudieran surgir; Garantizar la higiene de los contenedores de transporte de mercadería y ductos de eliminación de gases al exterior; realizar el mantenimiento preventivo y correctivo de las*

maquinarias de la planta de producción; realizar el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos de refrigeración, de calefacción y cocinas industriales de cada uno de los locales. Requisitos: Disponibilidad full time. Requisitos que deben cumplir los postulantes: Indicar remuneración pretendida (podrás ingresarla en el paso siguiente); Sexo: **Masculino**; Edad: Desde 25 Hasta 45 años; Educación: Secundario, Graduado; Área de estudio: Ing. Eléctrica, Ing. Electromecánica, Ing. Electrónica, Ing. Industrial, Ing. Mecánica / Metalúrgica.

Fuente: Sitio web Zona Jobs ([www.zonajobs.com.ar](http://www.zonajobs.com.ar)), 30 de abril de 2008).

Oferta de trabajo para: Analista de Liquidación y Administración de Personal; Vacantes: 1. La búsqueda se orienta a **un** profesional con experiencia mínima de 3 años en liquidación de sueldos y jornales, administración de personal y legislación laboral, habiendo estado a cargo de grandes dotaciones. Serán sus principales funciones: Informe mensual de novedades; Liquidación de sueldos; Coordinación del sistema de control de ausentismo y procedimientos relacionados a la administración de RRHH; Interrelación con empleados para evacuar consultas; Elaboración y presentación de reportes mensuales; Relación con sindicatos, obras sociales, prepagas, ART y organismos oficiales; Vinculación con asesores externos. **Perfil: proactivo, organizado**, con gran capacidad negociadora, y excelente manejo de relaciones interpersonales con todos los niveles de la organización. Criterio para resolver situaciones. Habilidad para implementar mejoras tendientes a lograr excelencia en la gestión. Se ofrecen atractivas condiciones de contratación y posibilidades de desarrollo profesional. Requisitos que deben cumplir los postulantes: Indicar remuneración pretendida (podrás ingresarla en el paso siguiente); Sexo: **Masculino**; Edad: Desde 25 Hasta 31 años; Educación: Universitario, En curso, Graduado; Área de estudio: Recursos Humanos / Relaciones Laborales.

Fuente: Sitio web Zonajobs.com.ar, 30 de abril de 2008.

**Mucama** c/cama p/tareas grales. MUY BNA COC bna presencia Entre 25/38 años Excel remuner Lllamar Lu a Vier 9-12 hs 4782-xxxx.

Fuente: Diario La Nación, 12 de abril de 2008.

**Secretaria** 18/25 añ Full Time Muy Buena Presencia Atractiva Delicada con y sin experiencia. 4312-xxxx 155-xxx-5066.

Fuente: Diario Clarín, 11 de mayo de 2008.

Otros estudios realizados recientemente también motivaron la mirada que perfila a la presente investigación. Los resultados arrojados por el estudio que dieron lugar a la ponencia “Preparándose para recibir los golpes del mercado laboral. Representaciones sobre discriminación en Adolescentes y Pre-Adolescentes” presentada por Eduardo Molina y Pablo Derteano en el marco de las IV Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercado de Trabajo en 2016, muestran cómo desde una matriz de análisis aceptación-

acción, las representaciones sobre la discriminación que desarrollan los/as jóvenes pueden clasificarse en discriminación abierta, discriminación latente, tolerancia y pluralismo. El objetivo del análisis se centró en poder dar cuenta cómo las prácticas discriminatorias eran verbalizadas legitimando las desigualdades, en los planos institucional e intersubjetivo. De esta manera, tratan de detectar el principio de naturalización de las desigualdades producidas, estableciendo un orden jerárquico basado en apreciaciones que “configuran categorías antagónicas y antinómicas: gordo/flaco, blanco/negro, rico/pobre, heterosexual/homosexual, argentino/extranjero de país limítrofe, barrio/villa, al cual se le asocian conductas basadas en estereotipos, y donde a las condiciones de carencias se le atribuyen tipos de conductas, que son observadas bajo el supuesto de lo “anormal”, y donde ciertas conductas no responden a estereotipos aprendidos en contornos institucionalizados (escuela, familia, clubes, televisión, redes, juegos, etc.)” (Molina y Derteano, 2016: p. 2).

Los autores analizan las representaciones de la discriminación en las personas jóvenes, en base al análisis del discurso, puesto a consideración a partir de la técnica de grupos de discusión, entendido éste como el plano donde se cristalizan los fenómenos del racismo y la discriminación<sup>13</sup>. Para ello los autores desarrollan la construcción de tipologías a partir de dos ejes centrales: el reconocimiento de la otredad como sujeto de derecho y las acciones de carácter discriminatorio o no discriminatorio. Puede decirse que hay dos confluencias “ideales” en términos de coherencia y correspondencia de los ejes: la acción discriminatoria hacia un otro que no es reconocida como sujeto de derechos y la acción no discriminatoria

---

<sup>13</sup> Los 4 grupos de discusión fueron conformados en base a coordenadas de edad, género y estrato socioeconómico, dividiendo a las personas jóvenes seleccionadas en dos franjas etarias: entre una de 12 a 14 años y otra entre 15 a 19 años, considerando los 14 años de edad como un momento significativo de corte en las trayectorias vitales relativas a la educación y al empleo. En la muestra se trató de guardar un criterio equitativo de género entre varones y mujeres. Se trata de jóvenes que residen en la Ciudad de Buenos Aires o en partidos de GBA.



hacia un otro reconocida como sujeto de derechos. Se postulan cuatro tipologías: Pluralismo, Aceptación Parcial de la Diversidad o Tolerancia, Discriminación Latente y Discriminación Explícita, según vaya aumentando el grado de acción discriminatoria.

Entre los hallazgos observan cómo la dimensión territorial y la diferenciación socioeconómica entran en juego a la hora de plantearse parámetros discriminatorios en los grupos de jóvenes seleccionados. Asimismo, logran mostrar de qué manera la naturalización de las prácticas sociales discriminatorias por lugar de residencia y origen social van configurando las relaciones sociolaborales promoviendo la precarización en el empleo, concluyendo que estos factores son los que cobran mayor relevancia en las representaciones de discriminación. El estudio concluye que los relatos son más ricos en experiencias propias de discriminación para los habitantes del Bajo Flores y Castelar, correspondiéndose con una matriz sociocultural que va preparando el terreno para la naturalización de las prácticas sociales discriminatorias en el plano laboral, volviéndolo más permeable a situaciones de precarización en el empleo.

Por otra parte, varias investigaciones de CEPAL señalan la presencia del fenómeno discriminatorio interviniendo como barrera a la igualdad de trato y oportunidades del colectivo de personas jóvenes en el empleo. En “Intervenir para Transformar” (2014), el organismo se refiere a la falta de acompañamiento de las políticas públicas de juventud y empleo desde iniciativas que enfrenten estereotipos y prejuicios, como fenómenos constitutivos de las discriminaciones vigentes en el mercado de trabajo de este colectivo, postulando al campo de las estrategias comunicacionales como herramientas que deberían respaldar la implementación y la legitimación social de tales acciones.

El estudio enfatiza también acerca de la poca relevancia que se le ha dado hasta ahora al tema de la discriminación en el empleo para las personas jóvenes, señalando que “las

visiones dominantes sobre las personas jóvenes las muestran como irresponsables (apenas pendientes de divertirse, ubicándose al margen del cumplimiento de deberes ciudadanos, etc.), proclives a vincularse a diversas conductas de riesgo (consumo de drogas, embarazo temprano, violencias de diversa índole, etc.) y/o concentrados casi exclusivamente en la dinámica de los grupos de pares a los que pertenecen, ignorando casi completamente los patrones culturales vigentes en el mundo adulto (...) guardan una escasa vinculación con la dinámica real del mundo juvenil en su conjunto, tienen una expresión particularmente dañina en relación a las y los jóvenes que ni estudian ni trabajan (los famosos “ni-ni”), sector sobre el que las grandes cadenas mediáticas han dejado caer juicios particularmente críticos, mostrándolos como “vagos”, “inútiles” y “culpables hasta que demuestren su inocencia”, generando todas las sospechas imaginables sobre sus actitudes y comportamientos” (CEPAL, 2014: p. 197).

Asimismo, en el “Informe Regional de Población en América Latina y el Caribe 2011: Invertir en Juventud”, la Comisión incorpora un índice de jóvenes entre 16 y 29 años de edad que declaran pertenecer a la población discriminada en su país, indagando desde una perspectiva subjetiva las posibilidades de inclusión social, donde Argentina, Bolivia, Brasil, Guatemala, Paraguay y Perú son países donde las y los jóvenes se perciben con mayor intensidad como parte de un grupo discriminado. En relación a los grupos de población determinados provenientes de los propios jóvenes, el 30% coincidió en que preferirían no tener como vecino/a a una persona perteneciente al colectivo LGTBI, le siguen las personas migrantes (15%), los pueblos indígena (13%) y las personas afrodescendientes (12%) (CEPAL, 2011).

Otro estudio reciente del Observatorio de la Universidad Católica Argentina muestra como el origen social condiciona las oportunidades de inserción socio-laboral de la población

joven, postulando que los esfuerzos por lograr la terminalidad educativa no alcanzan para lograr el progreso social en condiciones de pobreza, afirmando a la vez que “los cambios que se producen en los entornos social, familiar, educativos y comunitario de estos jóvenes a través de lo que se ha dado en llamar la reproducción intergeneracional de las condiciones de pobreza, modifican fundamentalmente el contexto de producción de recursos humanos y sociales” (ODSA, 2018: p. 4). El estudio afirma que este esquema obstaculiza fuertemente las estructuras de oportunidad disponibles e indica que el 55% de la población menor a 24 años tiene inconvenientes severos en el mercado de trabajo. Expone que 8 de cada 10 jóvenes del estrato trabajador pobre (77%) se desempeñan en el sector microinformal, frente a poco más de 2 de cada 10 (23,9%) de quienes pertenecen a la clase media profesional y 4 de cada 10 de clase media tradicional no profesional (43,4%). Ello genera desigualdades a la hora de acceder a los puestos de trabajo formales, en donde los prejuicios y estereotipos operan en conjunto para valorizar factores tales como el lugar de residencia o el origen socioeconómico del entorno familiar (o de los vínculos más cercanos), alejando a las personas jóvenes que son objeto de estas prácticas discriminatorias de las posibilidades de inserción y desarrollo laboral pleno. Del mismo modo se indican marcadas diferencias en la inserción laboral de la persona joven según el estrato socio-ocupacional del hogar/familia a la que pertenece: “los jóvenes en hogares del estrato trabajador pobre se encuentran particularmente expuestos a la desocupación, a la vez que enfrentan menores niveles de actividad que los demás” (ODSA, 2018: p. 29). Se desprenden también del estudio recomendaciones de políticas relacionadas con la capacitación para el trabajo desde la escuela media, reformas tributarias y laborales que favorezcan la inclusión de la población joven, extensión de aportes jubilatorios a partir de la edad laboral media, entre otras.

Tal como destaca Otero en su investigación “Procesos de transición a la vida adulta: un estudio cualitativo con jóvenes argentinos”, estudio que busca observar las transiciones a la vida adulta de los/as jóvenes en relación a su vinculación con el empleo, la salud y la educación, el mercado laboral sobre la población joven “exige trabajadores flexibles y cada vez más calificados, pero brinda condiciones de trabajo precarias y escasas posibilidades de ingreso. Esta situación difícil de revertir anuncia tanto la amenaza de exclusión ante un mercado de trabajo restringido, como el desarrollo de trayectorias precarias de difícil vuelta atrás. La extensión de la informalidad laboral y la inestabilidad salarial son rasgos que pintan un esquema de privaciones donde ser trabajador encuentra correspondencias con ser vulnerable” (Otero, 2009: p. 44).

Estas situaciones de precariedad a la que refiere el estudio, basadas en los altos grados de exigencias en las calificaciones y experiencias requeridas para cubrir un puesto, contribuyen a reforzar estereotipos y prácticas discriminatorias en donde el origen social y la posición sociolaboral de las familias a las que pertenecen los/as jóvenes suelen condicionar el acceso a la educación de calidad. El interés de este estudio está puesto en observar la manera en que las personas jóvenes perciben sus recorridos a la adultez, afirmando que no se trata de caminos lineales sino diversos sobre todo en el pasaje educación/trabajo, proceso donde se exponen amplias heterogeneidades hacia el interior de este colectivo a partir de determinantes familiares, educativos y ocupacionales.

Teniendo en cuenta estas investigaciones realizadas previamente, la propuesta de análisis aquí presentada sugiere indagar acerca de los tópicos discriminatorios detectados en los avisos laborales revisados, determinando las dimensiones observadas mediante su relevamiento y relacionando estos aspectos con los requerimientos de experiencia laboral y

calificaciones o credenciales educativas, como condicionantes excluyentes y sobre valuados respecto de las tareas a cubrir en las posiciones vacantes dentro de las empresas.

**Cuadro N° 03. Resultado de la muestra utilizada para el análisis de avisos clasificados que incluyen a menores de 25 años. Dimensiones más relevantes.**

<b>Dimensión</b>	<b>Variable</b>	<b>Totales</b>
Lenguaje de Género	No contiene	77
	Si contiene	12
Género	No explícito	51
	<b>Varón</b>	<b>20</b>
	<b>Mujer</b>	<b>18</b>
Aspecto Físico	Buena presencia	9
	Muy buena presencia	3
	Excelente presencia	1
	Con foto	2
	Otro	0
	No posee referencias al aspecto físico	74
Nacionalidad	Requiere ser argentino/a	1
	No requiere ser argentino/a	88
Lugar de Residencia	<b>Requiere un lugar específico de residencia</b>	<b>48</b>
	No requiere lugar de residencia	41
Responsabilidades Familiares	Requiere sin hijos/as	0
	Requiere sin personas a cargo	0
	Requiere amplia disponibilidad horaria	7
	<b>Requiere horario de dedicación full time</b>	<b>20</b>
	Sin referencias	62
Experiencia Previa en el Puesto	<b>Requiere experiencia previa</b>	<b>62</b>
	No requiere experiencia previa	27
Credenciales Educativas	<b>Requiere estudios secundarios</b>	<b>34</b>
	<b>Requiere estudios universitarios</b>	<b>31</b>
	No requiere credenciales educativas	24

Fuente: Elaboración propia en base a Relevamiento de Avisos - 2015.

Mediante la revisión de los 210 avisos seleccionados se hallaron 89 casos en los que las personas menores de 25 años podían postularse, observando distintas dimensiones de

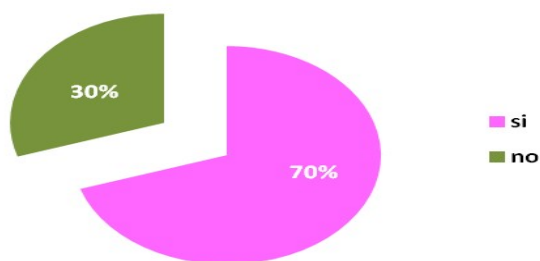
acuerdo con los determinantes impuestos desde los avisos como condiciones por fuera de los parámetros de razonabilidad. A partir de estos aspectos detectados se pudo determinar la existencia de prejuicios y estereotipos relacionados con las características identitarias, de origen social o de pertenencia a algún grupo particular sobre la población a ser incorporada a los puestos de trabajo demandados.

Con las herramientas de análisis utilizadas nos proponemos identificar mecanismos específicos a través de los cuales se hacen efectivas las diferentes formas de discriminación que operan en el acceso al mundo del trabajo, al tiempo que podemos perfilar algunas reflexiones relativas a la manera en que impacta en los perfiles laborales de los/as jóvenes las situaciones de discriminación que atraviesan en el empleo teniendo en cuenta los procesos de selección excluyentes basados en requerimiento de experiencia previa o de alto contenido de credenciales. En el Cuadro N° 3 se exponen los resultados encontrados.

#### **Pretextos discriminatorios.**

En el Gráfico N° 5 vemos que el 70% de los avisos contienen algún tipo de prejuicio referido al menos a un colectivo vulnerado, por lo que es considerado un aviso con contenido discriminatorio.

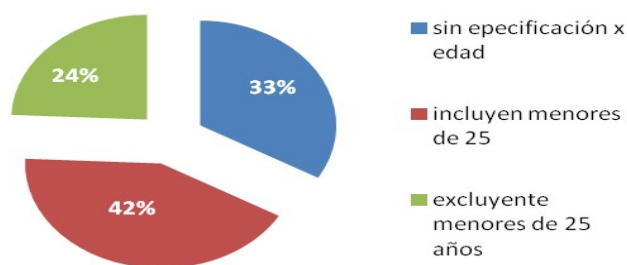
**Gráfico N° 5. Avisos clasificados que incluyen a menores de 25 años de edad según poseen o no contenido discriminatorio.**



Fuente: Elaboración propia en base a avisos relevados entre los meses de julio a octubre de 2015.

Luego en el Gráfico N° 6 vemos como uno de los hallazgos encontrados en esta muestra se refiere a que tan solo el 42% de los avisos incluye a personas menores de 25 años de edad<sup>14</sup> específicamente, es decir que en el cuerpo del aviso se hace referencia a la exigencia por edad incluyendo a jóvenes que se encuentran por debajo de dicho rango. Incluir a un determinado grupo de edad como no incluirlo constituye una práctica discriminatoria, en tanto no es necesario cumplir con requisitos de edad para realizar una tarea específica en un determinado puesto de trabajo. En tal sentido, de los avisos revisados tan solo el 33% pueden ser considerados sin contenido discriminatorio por grupo etario, debido a que no poseen especificaciones por edad como condición para la postulación. Mientras que el 24% de los avisos excluye a personas menores de 25 años de la posibilidad de postulación.

**Gráfico N° 6. Avisos clasificados relevados por grupos de edad como condición de postulación.**



Fuente: Elaboración propia en base a Relevamiento de Avisos - 2015.

Ahora bien, dentro del grupo de avisos que incluye explícitamente a las personas menores de 25 años, encontramos distintas situaciones que pueden ser consideradas como prácticas o actos discriminatorios al impedir la postulación de ciertos grupos que se constituyen

---

<sup>14</sup> En Argentina la edad mínima fijada en cumplimiento de la Ley N° 24.650 que adopta la 5° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1973), no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.

como vulnerados históricamente, como ser las mujeres, las personas que viven en barrios carenciados, las personas que provienen de otros países (especialmente países limítrofes), quienes pertenecen al colectivo LGTBI, entre otros.

A modo de ejemplo presentamos una serie de avisos que tienen contenido discriminatorio en sus expresiones y requisitos:

#### **Caso 1:**

*Representantes de Atención al Cliente - Part time*

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

*Requisitos:*

*Residencia: Capital Federal, Buenos Aires*

*Edad: a partir de 18 años*

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

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

*Conocimientos de PC/Internet*

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

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

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

#### **Caso 2:**

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

**XXXX**

- *Lugar de trabajo: Capital Federal, Argentina*
  - *Industria: Farmacéutica*
  - *Área: Recursos Humanos*
- *Sector: Administración de Personal*
  - *Tipo de trabajo: Full-time*
  - *Cantidad de vacantes: 1*

*Descripción*

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

*Requisitos:*

- *Experiencia mínima 2 años en tareas de Administración de Personal (Altas, bajas, ausentismo, preparación de liquidación de haberes, actualización de documentación).*
- *Atención al cliente interno, Delegados, informes de Gestión*
- *Dominio de Office, Outlook y Sistema de Gestión*



- Se evaluarán las competencias: capacidad de organización, orden, precisión.  
Compromiso, resolución de problemas, excelente trato, proactivo.

Condiciones del puesto:

- Contratación directa con la empresa

- Horario de L-V de 8 a 17 hs - 3 días en la Planta de Pompeya y 2 días en B° Belgrano

Requisitos

- Sexo: **Masculino** (excluyente)
- Edad: **Entre 20 y 25 años**
- Nivel de Estudio: **Universitario** (excluyente)
- Estado de Estudio: **En Curso** (excluyente)

Áreas de Estudio: Recursos Humanos y Laborales

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

### Caso 3:

Cadista

XXXX

Industria: Metalmecánica

Quilmes, GBA Sur

- Jerarquía: Senior / Semi-Senior
- Sector: Ingeniería / Tecnicatura
- Vacantes: 1

• Dibujante en Autocad 2D (Excluyente) y 3D (No excluyente). Manejo completo del paquete Office.

• Técnico mecánico o Técnico Electromecánico graduado (Debe tener conocimiento de piezas de tornería o procesos de fabricación de piezas ya que es lo que va a dibujar).

• Zona de Residencia: Quilmes ocasionalmente tenga que ir a la otra planta en Martínez con el vehículo de la empresa o con sus propios medios, abonándole los viáticos correspondientes. (excluyente)

Requisitos que deben cumplir los postulantes

- Educación: Universitario – En curso
- Idioma: Alemán Inglés
- Lugar de residencia: GBA Sur
- Edad: Desde 20 hasta 35 años

Fuente: Sitio web Zonajobs.com, 21 de agosto de 2015.-

### Caso 4:

Recepcionista (Turno Tarde: 13.30 a 19.30)

XXXX

Industria: Textil

Recoleta, Capital Federal

- Jerarquía: Senior / Semi-Senior
- Sector: Recepción / secretaria / Atención al cliente
- Vacantes: 1

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

- Atención telefónica y personal a clientes y proveedores

- Administración de correspondencia interna
- Recepción y control de facturas
- Asistencia en la gestión de viajes
- Asistencia en tareas administrativas generales.

Se requiere:

- Experiencia en la posición no inferior a 1 año.
  - Muy buen dominio de paquete Office
  - Valoraremos candidatas con formación de grado terciario o universitario en curso.
- Serán valoradas las siguientes competencias personales:

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

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

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

Requisitos que deben cumplir los postulantes:

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

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

Como puede observarse en los avisos presentados aparece expresada la valoración sobre el género femenino para puestos de servicios y atención al cliente y masculino para los trabajos físicos. La ponderación valorativa de cada género para los puestos específicos también suele aparecer al no incluir lenguaje de género en los avisos. Esta última forma de discriminación por motivos de género es muy sutil y también se utiliza mucho para los puestos de jerarquía o alto rango.

También suele aparecer la acepción de exigencia laboral “full time” (como en el Caso 2 analizado), en posiciones enfocadas a personas que por la edad exigida en el mismo anuncio suelen tener responsabilidades familiares (hijos/hijas) o bien educativas (muchas se encuentran finalizando el secundario o comenzando una carrera universitaria y/o conocimientos terciarios), en tanto dicha exigencia horaria poco clara desdibuja la posibilidad de postulación para estos puestos. Algo similar ocurre cuando se pide edad

mínima de 18 años, pero se exige de manera excluyente tener materias aprobadas de grado universitario (o bien el título). Esta contradicción en las condiciones de postulación muchas veces deja solapada la situación discriminatoria a partir de la cual las personas que cumplen con la edad exigida no llegan a obtener las credenciales educativas exigidas por la posición en la publicación del aviso (como en el Caso 1 analizado).

La exigencia de “buena” o “excelente” presencia (como en el Caso 4 analizado) es notoria en puestos de atención al cliente o bien en muchas ocasiones cuando se trata de puestos de altos rangos. Vemos como aquí se hace presente la valoración hacia perfiles que obedecen al paradigma señalado como racismo estético, en donde los estilos de vestir y de peinarse, las formas de pararse o de caminar quedan normadas en una estructura culturalmente heterónoma, primando el fenómeno de normalidad (o paradigma de la normalidad).

Lo mismo ocurre con la exigencia sobre el lugar de residencia, en donde se prima la cercanía a los lugares de trabajo observando que se trate de zonas de habitación no precaria o bien zonas residenciales (como el Caso 3 analizado). Este factor también impide que las personas con residencia específica en los lugares o zonas no contenidas en el aviso puedan postularse, afectando muchas veces a la población migrante cuyo domicilio de vivienda suele ser poco estable debido a que justamente no se encuentran instalados de manera definitiva sino más bien transitoria.

Todos estos tópicos discriminatorios vienen a sumar al cuello de botella que se forma a partir de dos exigencias clave sobre la población joven que intenta incorporarse al mercado de trabajo: la experiencia y las credenciales educativas. Si bien estas barreras no cumplen con la características de constituirse como discriminatorias en sí, según la normativa discriminatoria en tanto no afectan a un grupo constituido como vulnerado o históricamente discriminado (Ley 23.592), operan en conjunto con las dimensiones de género, lugar de

residencia y aspecto físico entre otras de manera excluyente y selectiva, toda vez que los puestos de trabajo a ocupar no requieren el conocimiento exigido por el aviso, como ser universitario (completo o en curso). También ocurre cuando la experiencia se reconoce como una responsabilidad del/la postulante, omitiendo desde las empresas y organizaciones el rol social y de promoción de los valores del trabajo digno a partir del cual estos actores deberían poder generar instancias de preparación para los/as jóvenes con inserción reciente en el mercado laboral.

Los tópicos de discriminación mencionados en el análisis se expresan de forma pura sino que suelen presentarse de forma más solapada, operando con instancias de naturalización fuertemente arraigadas en las estructuras sociales, haciendo aparecer como razonables condiciones que no lo son y exigiendo requisitos para lograr una postulación que no siempre tienen que ver con las tareas que el puesto o la posición demanda.

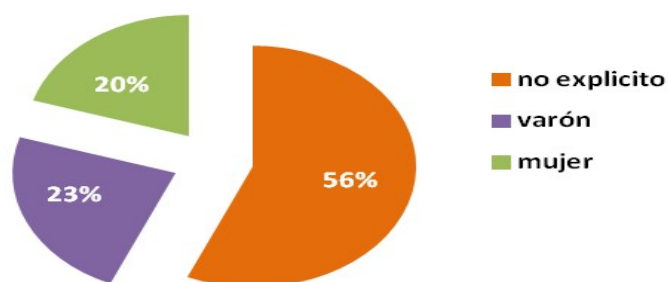
### **La dimensión del género**

Comenzando por la discriminación por motivos de género, del análisis se desprende que el 43% de los avisos poseen un señalamiento explícito a la exigencia de ser varón o mujer para poder postularse al puesto solicitado (Gráfico N° 7). La porción minoritaria, dentro de este 43%, es decir solo el 20% de los avisos, tiene como exigencia ser mujer para poder postularse. Como contracara los avisos que no poseen características discriminatorias por motivos de género debido a que no explicitan exigencia de ninguno de los dos géneros binarios representan un 56% de la muestra.

Son las mujeres jóvenes quienes tienen menores posibilidades de inserción, en la medida que ni siquiera aplican para la postulación. En tal sentido, las responsabilidades familiares juegan un rol categóricamente importante. Ser padres y madres jóvenes significa un fuerte

impedimento para acceder a un puesto de trabajo, situación que se profundiza en función del género, es decir siendo aún peor para las mujeres que para los varones. Como es conocido las empresas son reticentes a incorporar a personal joven con hijos/as por una cuestión principalmente de costos, en referencia a los derechos que le otorgan las leyes a la maternidad y paternidad: embarazo, licencia de maternidad, lactancia, posterior cuidado de los niños, licencia por paternidad y responsabilidades familiares, seguros, etc.

**Gráfico N° 7. Avisos clasificados que incluyen a menores de 25 años de edad según poseen o no exigencia explícita de preferencia por algunos de los géneros binarios heteronormativos (varón-mujer).**

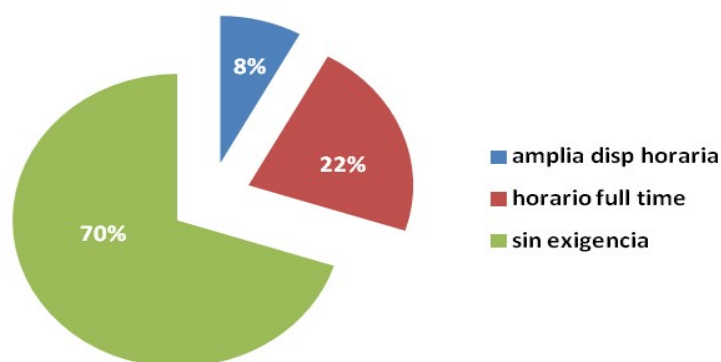


Fuente: Elaboración propia en base a Relevamiento de Avisos - 2015.

Muchas veces las madres y los padres que trabajan no parecen aprovechar estos derechos de licencia parental porque temen perder el empleo o que se le asigne un puesto inferior al reincorporarse al puesto luego del período de licencia. Las disposiciones relativas a un período largo de licencia parental para las mujeres refuerzan la imagen según la cual éste es «costoso» y poco confiable, contribuyendo a la depreciación en la calificación dentro del empleo, y también a penalizar más a las mujeres que a los varones, dificultando la reinscripción de las madres en el mercado de trabajo.

En esta dirección hay avisos que expresan una exigencia explícita en cuanto a la realización de horas extras, al especificar en su redacción la necesidad de cumplir horarios “full time” o bien la necesidad de poseer “amplia disponibilidad horaria” para poder postularse, como se observa en el Gráfico N° 8 en donde se muestra que el 30% de los avisos contienen dichas expresiones, dejando claro que la persona que se incorpore al puesto de trabajo en cuestión deberá responder a las responsabilidades del mismo dedicándoles una cantidad de tiempo mayor al estipulado al momento de la contratación.

**Gráfico N° 8. Avisos clasificados que incluyen a menores de 25 años de edad según poseen o no exigencia implícita de horarios extras.**



Fuente: Elaboración propia en base a Relevamiento de Avisos - 2015.

Las responsabilidades familiares pueden representar una desventaja en el mercado laboral cuando entran en conflicto con las exigencias de los horarios laborales extensos, dada la forma en que está organizada la sociedad de acuerdo a la división sexual del trabajo y la manera en que se comparten las tareas del cuidado de la familia. Como en la mayoría de las sociedades las mujeres siguen cargando con la mayor parte de la responsabilidad familiar, éstas son fuente de desigualdad en términos de género.

Como se ha señalado el sistema sexo-género opera como estructurador de estas relaciones, de los roles de género y de la división sexual del trabajo. Por ejemplo, es socialmente aprendido que las mujeres son las que se encargan del cuidado de los hijos una vez nacidos, naturalizando dichas responsabilidades de manera exclusiva hacia este colectivo<sup>15</sup>.

Los roles de género son comportamientos aprendidos y transmitidos culturalmente, donde se asume una división invisibilizada de acciones y tareas marcadamente diferenciadas para varones y mujeres. La división sexual del trabajo regula dichas tareas y responsabilidades, concentrando a las mujeres en el ámbito de reproducción doméstico y no doméstico y a los varones en el ámbito productivo fuera del hogar. Esta forma de estructuración en el mercado genera diferencias y desigualdades en términos salariales y laborales en detrimento de las mujeres, debido a la valoración menor de las tareas realizadas por dichos roles. Este contexto se encuentra muy asociado al concepto de tiempo de trabajo remunerado relacionado a las tareas que se llevan a cabo en el mercado, y tiempo de trabajo no remunerado relacionado a las responsabilidades que se llevan a cabo en el ámbito doméstico o familiar y las tareas de cuidado (Rodríguez Enríquez, 2013).

Las tensiones que surgen entre la vida laboral y la familia limitan las opciones que tienen las mujeres entre no trabajar y trabajar y, en este caso, entre dónde y qué tipos de trabajos puedan tomar. Ello afecta a su vez a su experiencia y antigüedad laborales, así como a su formación y sus perspectivas de carrera, y contribuye a que sus ingresos no aumenten.

---

<sup>15</sup> La socióloga feminista Ann Oakley (1977) introdujo definitivamente el concepto de género en las ciencias sociales para diferenciar la construcción cultural tejida sobre los sexos e investigar las relaciones entre el sistema de dominación sobre las mujeres, las instituciones sociales y la organización de la economía. Ella observó que el sexo biológico es importante para determinar los papeles sociales que va a jugar cada ser humano; que se va a organizar una división de trabajo en función de los sexos, a partir de la cual se asignará a los varones, principalmente, el trabajo en las fábricas o productivo, y a las mujeres, mayoritariamente, el trabajo doméstico y reproductivo. **El sexo** se refiere al conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos; son naturales y esencialmente inmodificables. No determina, necesariamente, sus comportamientos. Se asocia, principalmente, a la procreación, dado que es un hecho biológico que las mujeres den a luz. **El género**, en cambio, como categoría social, nos permite ver que los roles sociales de los varones y de las mujeres no son producto de un determinante biológico, sino, ante todo, construcciones sociales con una base material sobre la que se instalan diferentes formas de simbolización de la diferencia sexual

Ahora bien, incluso las mujeres con responsabilidades familiares que logran mantenerse y progresar en el mercado de trabajo, en muchos casos llegando a ocupar altos cargos siguen ganando menos que los varones que logran ocupar puestos análogos, lo cual denota que hay discriminación en materia de carrera con fuertes impactos en términos de remuneración percibida.

En tal sentido, el INADI sostiene en una de sus guías que “la brecha salarial es otro indicador de desigualdad entre los géneros en el mercado laboral que, si bien los últimos datos muestran una retracción, todavía subsiste una diferencia salarial entre varones y mujeres” (INADI, 2013: p. 23). Las diferencias en los ingresos por discriminación salarial muestra como la abrupta irrupción de las mujeres en el mercado de trabajo de los últimos años no trajo aparejada la equidad en términos de género, debido a la fortaleza de las estructuras jerárquicas que ordenan las relaciones entre varones y mujeres en las sociedades patriarcales actuales. Los roles y estereotipos de género constituyen un fuerte obstáculo para la igualdad de oportunidades entre ambos grupos, con repercusiones negativas para las mujeres en términos de segregación laboral y feminización de la pobreza. Según informes de la OIT, la discriminación es uno de los factores de mayor influencia en relación a las desigualdades en términos de género, en tanto no solo impacta en los puestos de trabajo de baja responsabilidad sino que además también incide en la baja participación de las mujeres en los puestos de alto nivel y en los ingresos percibidos (OIT, 2007).

Según el INDEC, para el 3er. trimestre de 2017 los varones participaron del 57,3% del total de los ingresos y las mujeres del 42,7% restante<sup>16</sup>. Mientras, la tasa de subocupación de las mujeres según las últimas mediciones ha ascendido al 13,9% contra el 9,52% de los

---

<sup>16</sup> INDEC (2018), Informes Técnicos Vol. 1, nº 245. Trabajo e Ingresos. Evolución de la distribución del ingreso (EPH) Tercer trimestre de 2017



varones. Estos índices se interpretan en relación al siguiente cuadro situación: si la remuneración de las mujeres es menor que la de los varones, en una pareja (presuntamente heterosexual) quien va a encontrar una mayor cantidad de horas en el mercado de trabajo es el varón, porque para la misma cantidad de horas percibe una mayor cantidad de ingresos. Las expresiones encontradas en los avisos y las formas de comunicación utilizadas constituyen ejemplos de estas observaciones. Siguiendo algunos documentos y guías de aplicación de formas de comunicación inclusivas, podemos observar distintas formas de denominar el trabajo femenino a diferencia del trabajo considerado masculino, para un mismo puesto (Ver cuadro N° 4).

**Cuadro N° 04. Denominación diferencial por género para iguales puestos de trabajo.**

Título masculino	Título femenino
Comercial	Asistente de ventas
Subgerente	Asistente del gerente
Técnico	Operadora
Gestor de información	Bibliotecaria
Director de oficina	Supervisora de mecanografía
Sastre	Costurera
Auxiliar de vuelo	Azafata
Asistente personal	Secretaria
Administrador	Secretaria
Chef	Cocinera
Conserje	Limpiadora

Fuente: OIT (2013) “Igualdad salarial: Guía introductoria”, p. 23.

En tal sentido INADI ha desarrollado algunas recomendaciones en la materia (INADI, 2017):

1. Promover la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo, cuando se aborda la temática en una noticia u otro formato informativo.

2. Difundir las iniciativas y políticas desarrolladas en favor de la inclusión y la diversidad en los ámbitos laborales, en particular las iniciativas de las empresas comprometidas con la diversidad.
3. Cuestionar los estereotipos y prejuicios que atribuyen de manera excluyente a determinado género, edad, aspecto físico u orientación sexual la capacidad de desarrollar o no determinada actividad laboral.
4. Difundir la legislación vigente en materia de no discriminación y respeto por la diversidad, que debe ser tomada en cuenta a la hora de ofrecer y buscar empleo, tanto por la entidad o persona empleadora como por el/la postulante.
5. Evitar la asignación de una identidad de género a cada tarea, sugiriendo, por ejemplo, que tal o cual labor es propia de los varones o de las mujeres.
6. Las personas con VIH constituyen un grupo vulnerado a quienes se discrimina a través de los exámenes preocupacionales. Estos constituyen un riesgo para la dignidad y los derechos humanos de los/as trabajadores/as. Vivir con VIH no es causal de algún impedimento para acceder al puesto trabajo requerido, salvo que la actividad esté estrictamente vinculada con el riesgo.
7. Incluir en la agenda de los medios la problematización de los avisos de oferta laboral y formularios de solicitud de empleo de las empresas, a fin de valorar aquellas prácticas inclusivas que colaboren a desterrar prejuicios. Observar de manera crítica los casos en que, por el contrario, se producen acciones de discriminación.

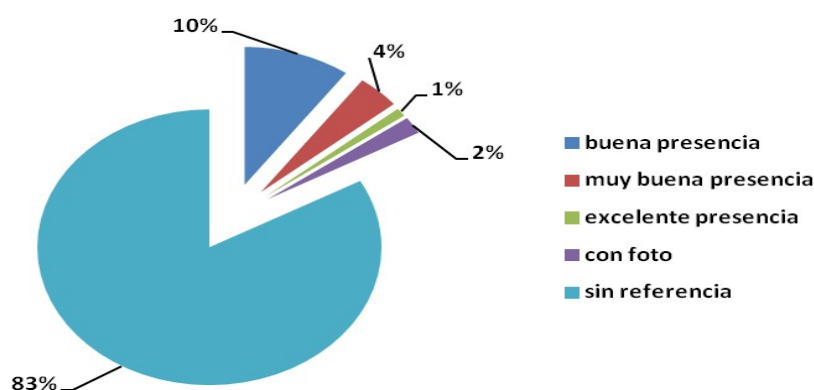
#### **La dimensión del aspecto físico.**

En relación a la discriminación por aspecto físico, entendemos que si bien la cantidad de avisos que poseen exigencia de determinado tipo de vestimenta, formas de peinarse, de

caminar o de hablar, relacionadas a categorías socioeconómicas determinadas, no representan la gran mayoría, el solo hecho de encontrarse esta barrera en un porcentaje bajo de avisos determina la persistencia del racismo estético en dichas expresiones.

Para este relevamiento, el 10% de los avisos hacía referencia a la exigencia de “buena presencia”, el 4% a “muy buena presencia”, el 2% exigía presentar el Curriculum Vitae “con foto” y un 1% de los avisos exigía “excelente presencia” (ver Gráfico N° 9).

**Gráfico N° 9. Avisos clasificados que incluyen a menores de 25 años de edad según poseen o no exigencia de un determinado aspecto físico.**



Fuente: Elaboración propia en base a Relevamiento de Avisos 2015.

El ámbito laboral establece formas de vestir y de lucir de acuerdo al rubro y la tarea a desarrollar. Suelen entrar en juego ciertas prácticas sociales discriminatorias enfocadas en excluir del mercado de trabajo a las personas con obesidad o sobrepeso, según el color de piel, la nacionalidad, el lugar de residencia y la pertenencia a una etnia como ser el caso de las personas pertenecientes a los pueblos indígenas o migrantes. Siguiendo a Van Dijk (2007), una de las maneras en las que puede manifestarse el discurso racista es marcando una diferencia entre un Otros y un Nosotros, los Otros son representados como menos listos, guapos, rápidos, trabajadores, democráticos, etc. que Nosotros. Según este autor, “los

Otros pueden ser representados como una amenaza para Nosotros. Esto sucede desde el momento en que los inmigrantes llegan; como por ejemplo cuando la inmigración es representada en términos de invasión, hasta que se establecen en «nuestro» país los nuevos ciudadanos. En este caso, se les puede echar en cara el ocupar nuestro espacio, empeorar nuestros barrios, quitarnos nuestros puestos de trabajo o viviendas, acosar a nuestras mujeres, etc.” (Van Dijk, 2007: p. 4).

El racismo constituye así un fenómeno discriminatorio por motivos étnicoraciales (cultural-fenotípicos) cuyos/as destinatarios/as y víctimas son las personas africanas y afrodescendientes, personas migrantes, personas indígenas o personas cuya religiosidad no se corresponde con la hegemónica.

La discriminación laboral basada en el racismo estético se encuentra íntimamente relacionada con el origen social de los/as jóvenes cuando, por su clase, categoría socioprofesional o casta, se les deniega un empleo o la posibilidad de llevar a cabo ciertas actividades económicas, o cuando sólo se les ofrecen determinados puestos. Así pues, los prejuicios y las prácticas institucionales basadas en la extracción social limitan la movilidad de ciertas personas en la sociedad. Los prejuicios fundados en los orígenes familiares o la extracción social suelen primar sobre la capacidad de las personas y sus aspiraciones reales, lo cual las condena a la inmovilidad social. Esto explica, como se ha mencionado antes con el estudio sobre las percepciones de discriminación en adolescentes y preadolescentes, por qué la incidencia de la discriminación es tan alta entre las personas de extracción social pobre, y por qué la pobreza expone a la población a situaciones de discriminación retroalimentándose ambos fenómenos.

El **racismo** es un conjunto de ideologías, pre-conceptos, estereotipos y prejuicios que tienden a segmentar al conjunto humano en supuestos grupos, jerarquizables, que tendrían

características comunes entre sí, cuya explicación radicaría en una supuesta herencia genética que impondría la posibilidad (e, incluso, la inevitabilidad) de ciertos comportamientos en detrimento de otros (INADI, 2005).

Las prácticas discriminatorias racistas encuentran sustento en posturas carentes de respeto, que desvalorizan y rechazan al “otro” por considerarlo diferente e inferior. Sus manifestaciones van desde agresiones físicas y verbales hasta llegar incluso al aniquilamiento. En nuestro país, la conformación de la identidad nacional no estuvo lejos del paradigma eurocéntrico sobre la evolución cultural de las sociedades humanas, que apelaría cada vez más a la biología y a pensar estas divisiones en términos de “razas”.

Como se ha mencionado en el Capítulo 2, a lo largo del tiempo, el concepto de raza se ha ido desdibujando, deconstruyendo y deslegitimando. Se ha visto cómo el discurso racista respondía a la ideología e intereses políticos particulares, donde el fenotipo fue el signo mediante el cual se discriminó a pueblos culturalmente diferentes al occidental. No obstante, aun en el entendimiento de que el uso del término raza carece de sustento a nivel biológico, el racismo existe y sigue operando como factor de discriminación a partir de rasgos físicos y culturales ideológicamente seleccionados.

Además, el racismo estético basado en la valorización de ciertos aspectos excluyentes impacta también negativamente en términos de inserción laboral y postulación a puestos de trabajo por medio de avisos clasificados de empleo de las personas con discapacidad. Según el Modelo Social de la discapacidad que comenzó a instalarse en la década del '60 las causas de la discapacidad no surgen por una imposibilidad que porta un cuerpo, sino por las barreras sociales que se verifican en una sociedad que no considera, o lo hace de forma insuficiente, a las personas con discapacidad y las excluye de las posibilidades de una vida en común con la sociedad. Las personas con discapacidad se enfrentan con múltiples

situaciones excluyentes generadas en el seno mismo de la sociedad. Constituyen vivencias compartidas que van gestando una conciencia colectiva y un cambio cualitativo. Siguiendo el Plan Nacional contra la Discriminación “la discriminación a personas con discapacidad o a personas que sufren determinadas enfermedades se entronca con un modelo de concepción de la salud y del cuerpo humano basado en esta lógica de “normalización” de la identidad; una lógica de conformación de ciudadanos idénticos, “productivos y civilizados” que tuvo fuerte presencia en el modelo del “higienismo social” de herencia francesa” (INADI, 2005: p. 53).

Diseñar e implementar instrumentos de gestión, herramientas de comunicación y condiciones edilicias dentro de las empresas y las organizaciones que promuevan la sensibilización sobre la temática de la discapacidad incluyendo los derechos de las personas con discapacidad, permite generar políticas de recursos humanos presentadas de manera transversal y desde la perspectiva social de la discapacidad constituyéndose en uno de los pilares fundamentales en el desarrollo de herramientas inclusivas de esta población.

Otro tanto sucede en cuando nos dentemos en la población LGTBI y observamos la inserción de este colectivo en el mercado de trabajo. En virtud de la orientación sexual se deniegan oportunidades en la carrera profesional de una persona, así como beneficios y licencias familiares y personales. Además, las personas suelen ser hostigadas: pasan a ser, de este modo, objeto de burla y de chistes homofóbicos en el ámbito laboral. La salida del “closet” referida a la exposición de una orientación sexual no hegemónica (la heterosexual), se ve relegada por el riesgo de no tener espacios laborales inclusivos y respetuosos de la diversidad sexual. Asimismo, la inserción laboral de las personas del colectivo trans en el empleo formal es casi nula, debido a la falta de coincidencia del género elegido respecto del sexo asignado al nacer. Por lo tanto, en relación a la población joven LGTBI, una representación corporal

no hegemónica del género que extralimite los parámetros determinados y esperados por la heteronormatividad, puede ser entendido como por fuera de las exigencias de “buena”, “muy buena” o “excelente presencia”, entre las variables aquí presentadas.

Siguiendo lo que comenta el INADI en una de sus guías “el espacio laboral es un ámbito propicio para la discriminación hacia las personas LGTBI puesto que las pautas que lo regulan se rigen por el paradigma heteronormativo, invisibilizando de este modo todas aquellas identidades que se alejen de ese patrón de “normalidad”. Dicho de otro modo, si la visión dominante implica entender que todos y todas los/as trabajadores/as son heterosexuales o se auto perciben dentro del binomio varón-mujer, aquellas personas que no se identifiquen con esa orientación sexual o identidad de género pueden sufrir situaciones de discriminación y, consecuentemente, quedar excluidas e invisibilizadas” (INADI, 2013: p. 26).

Según datos relevados recientemente el 65% de las personas pertenecientes a la comunidad LGTBI declararon haber encontrado obstáculos para desarrollarse en sus trabajos luego de declarar su orientación sexual o identidad de género, mientras que el 73% de las personas trans recurren a la prostitución como medio de subsistencia, aunque preferirían insertarse en el mercado laboral formal en el caso de tener la opción de elegir (INADI-INDEC, 2012).

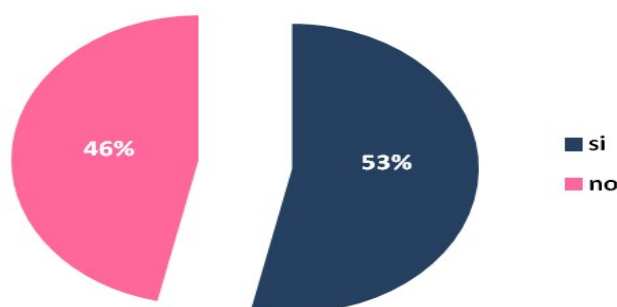
### **La dimensión del lugar de residencia.**

Finalmente, encontramos en la muestra un grupo de avisos que promueve la exigencia de residir en determinadas zonas, en general allegadas a las grandes ciudades, tratándose de barrios residenciales, donde las construcciones precarias no suelen ser moneda corriente.

Siguiendo el Gráfico N° 10, el 53% de los avisos expresa exigencias acerca de residir en zonas específicas para lograr acceder a la postulación.

Muchas veces, el lugar de residencia es un factor capital y determinante de las prestaciones y oportunidades incluso en el empleo y la ocupación. Las personas residentes en zonas rurales o semirurales tienen menos acceso a oportunidades que quienes viven de las grandes ciudades o próximos a ellas. Los/as jóvenes de origen rural, semirural o que residen en barrios precarios sufren una discriminación institucionalizada a causa de su estatus social. Los/as trabajadores/as jóvenes de origen socioeconómico bajo suelen utilizar redes informales (través de amigos o por su cuenta) y terminan realizando trabajos en el sector informal, poco remunerados y de baja categoría, que los/as trabajadores/as urbanos descartan como opción. En muchos casos esta situación combinatoria entre lugar de residencia y origen social hace que se les niegue de pleno el puesto de trabajo al que aspiran (Martínez Rodríguez, 2011).

**Gráfico N° 10. Avisos clasificados que incluyen a menores de 25 años de edad según poseen o no exigencia sobre el lugar de residencia.**



Fuente: Elaboración propia en base a Relevamiento de Avisos 2015.

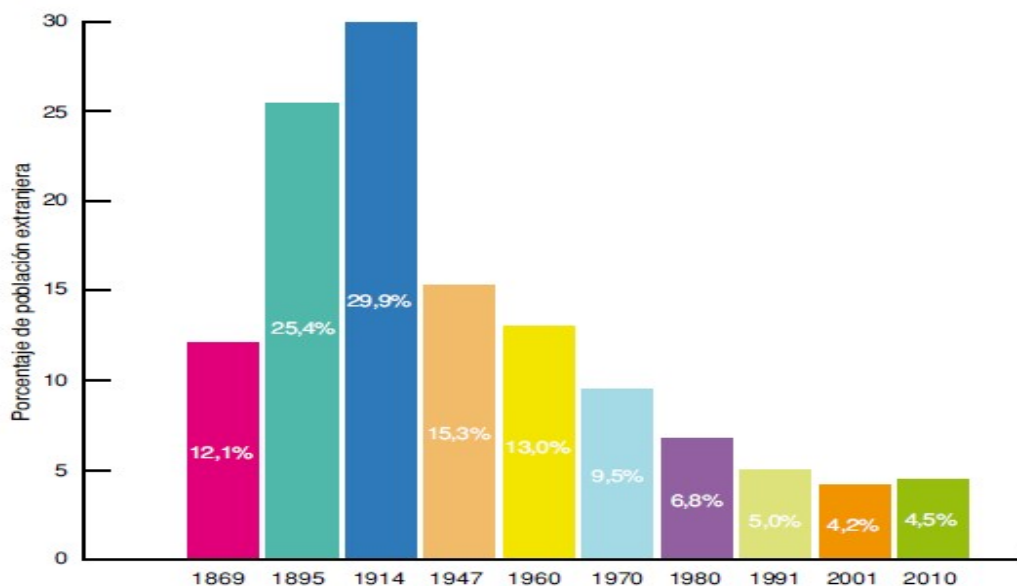
En relación a la población migrante, más allá de cualquier tipo de discriminación que generalmente excluye de los trabajos a la población joven proveniente de países limítrofes,



tales como su color o su raza, su religión real o supuesta, también pueden ser objeto de un trato desfavorable sencillamente por su condición de migrantes, viéndose doblemente penalizados/as.

El enorme flujo de jóvenes que buscan mejores oportunidades de trabajo en el extranjero aumenta año tras año, en nuestro país se presenta fuertemente la discriminación con los migrantes de países limítrofes, focalizada fuertemente en los migrantes de Paraguay, Bolivia y Perú. Una de las manifestaciones de la discriminación contra los/as trabajadores/as migrantes es que suelen dedicarse principalmente, e independientemente de su nivel de calificaciones, a trabajos donde las condiciones de higiene son precarias, peligrosas y degradantes, en donde la protección legal suele ser insuficiente, cuando no inexistente.

**Gráfico N° 11. Porcentaje de población extranjera según década.**



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), Censo 2010.

La tendencia de aumento de la inmigración latinoamericana se sostuvo en el tiempo, constituyendo, por los datos que arrojaron los últimos censos nacionales de población, entre

el 3 y el 4% de la población total del país (ver Gráfico 11). Es dable resaltar que el 73,3% de la población extranjera reside en la Provincia de Buenos Aires (52,2%) y CABA (21,1%) (INDEC, 2010).

Para el caso de las mujeres jóvenes migrantes la discriminación se hace mucho más presente, aunque sus condiciones de trabajo varían mucho, estas trabajadoras son especialmente vulnerables a la discriminación, la explotación y los abusos de todo tipo, incluidos el acoso, la violencia de los empleadores y la coacción de las agencias de empleo, el trabajo forzoso, salarios bajos y una cobertura social insuficiente. Ello se debe a que el acceso a los empleos de las jóvenes migrantes mujeres se corresponde con sectores mucho menos reglamentados que el de los empleos de los jóvenes migrantes varones, por ejemplo, el trabajo doméstico.

Por último, el grado y la forma en que la población joven migrante recibe un trato diferencial pueden variar dependiendo de si estos trabajadores/as son permanentes o temporeros. La mayoría de ellos/as, especialmente quienes carecen de permiso de residencia, no tienen contrato de trabajo, de forma que pueden tener dificultades en cobrar a tiempo el salario que se les adeuda y tienden a trabajar más horas. Además, no logran acceder a una cobertura de la seguridad social y pueden estar expuestos a otros riesgos, como la trata.

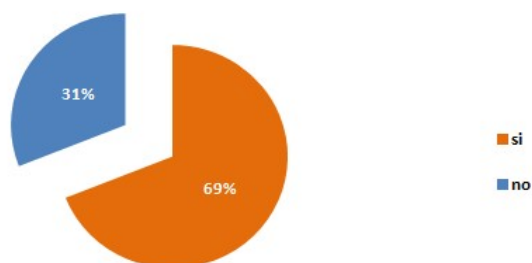
En este caso, vemos como el lugar de residencia exigido por la demanda de las empresas y reflejado en los avisos laborales, como condición muchas veces excluyente para poder lograr acceder a la postulación de la vacante a cubrir, suele condicionar junto con los otros factores mencionados la incorporación de esta población a puestos formales (registrados) de trabajo, dejando fuera a quienes no cumplen con una residencia fija o que reúna las condiciones de habitación que determina el aviso por tratarse de personas migrantes. En tal

sentido, si bien en muchos de los avisos observados no se excluye específicamente a la población migrante, al incorporar ciertas condiciones de residencia o habitación terminan delimitando las posibilidades de postulación, dejando a esta población desprotegida y expuesta al trabajo no registrado o informal tal como se mencionó en el párrafo anterior.

### **Combinatorias excluyentes y complejas: experiencia y credenciales educativas.**

Otros dos factores que acompañan las estructuras discriminatorias excluyentes de las personas jóvenes en el mercado de trabajo son la exigencia de experiencia previa y las credenciales educativas. En la mayoría de los casos, la experiencia requerida no siempre es adquirida por las/as jóvenes candidatas/os. Ello se debe a que recientemente se incorporan al mercado de trabajo y muchos/as de ellos/ se están estrenando en dicho ámbito.

**Gráfico N° 12. Avisos clasificados que incluyen menores de 25 años de edad según poseen o no exigencia de experiencia previa.**

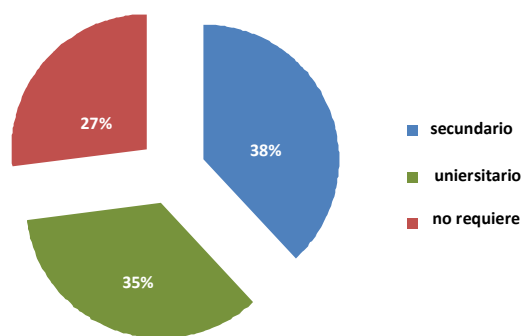


Fuente: Elaboración propia en base a Relevamiento de Avisos 2015.

En el Gráfico N° 12 se puede observar cómo la mayor cantidad de avisos, el 69%, exige poseer algún tipo de experiencia previa al puesto de trabajo al que se postulan. Otro tanto sucede con las credenciales educativas. Una buena parte de los avisos, el 35%, requieren que el/la joven postulante posea conocimientos universitarios, ya sea en curso o finalizados (ver Gráfico N° 13). Lo ocurrente es que en la revisión de avisos se observa muy baja

correlación entre tal condición de nivel de estudios (y los conocimientos que la misma conlleva) y la tarea a desarrollar por el puesto en cuestión.

**Gráfico N° 13. Avisos clasificados que incluyen menores de 25 años de edad según exigencia de credenciales educativas.**



Fuente: Elaboración propia en base a Relevamiento de Avisos 2015.

Cabe aclarar que para estos dos factores, credenciales y experiencia, se tratan de expresiones de desigualdad identificadas en el mercado de trabajo a diferencia de las dimensiones antes mencionadas, donde tratamos de encontrar prácticas discriminatorias expresadas en los avisos, en el sentido de hallar preferencias valorativas acerca de determinados grupos sociales por sobre otros. No obstante, en todos los casos de pretextos discriminatorios encontrados vemos como las variables de empleabilidad relacionadas con la experiencia y las credenciales educativas suelen ser utilizadas en conjunto con aquellas dimensiones para excluir de manera discrecional a la población joven del mercado laboral, enfatizando las cuestiones que tienen que ver con estereotipos, prejuicios y prácticas sociales discriminatorias.

A través de la solicitud de credenciales educativas elevadas en relación con el tipo de tarea que el puesto requiere, existen estudios que refieren al dilema que plantea la inserción laboral como posible movilidad social por medio del logro de altas credenciales educativas en la formación escolar. Siguiendo a Corica (2012), se habla de “escolaridades de «distinta

intensidad» entre los jóvenes de diferentes grupos sociales. Así, mientras la experiencia escolar de los alumnos de sectores socioeconómicos altos es intensa y deja una fuerte marca subjetiva, la experiencia escolar de los jóvenes pobres es de «baja intensidad» y muchas veces no otorga una experiencia subjetiva diferencial” (Corica, 2012: p. 74), observándose un corte por origen social que define a la inserción escolar consecuente, lo cual obstruye a su vez el acceso a puestos de trabajo que permitan la señalada movilidad social ascendente. Por otra parte, se afirma que las personas jóvenes de estratos económicos más altos también suelen contar con que sus familias tengan la posibilidad de cargar con sus gastos y de mantenerlos durante los años de estudios, lo cual permite que concluyan con el ciclo escolar y/o carreras de grado. Además menciona que la ampliación de fenómenos como la segmentación del mercado laboral y de la escala salarial ensanchó las diferencias socioeconómicas entre las personas jóvenes ocasionando que quienes provienen de hogares de menores recursos tengan 3,5 veces más probabilidades de estar desempleados que quienes provienen de hogares con mayores recursos económicos (Corica, 2012).

En relación a la experiencia solicitada a través de los avisos, como condición para cubrir una posición otros estudios observan cómo las redes sociales juegan un rol fundamental a partir de las cuales los/as jóvenes logran conseguir sus primeros empleos, siendo un elemento por excelencia de reproducción de desigualdades sociales (Jacinto, 1996). En tal sentido, cuando más restringida es la red de relaciones sociales, menores son las oportunidades del/la joven, especialmente en contextos desfavorables, de insertarse en puestos de empleo formales y de calidad. En estos casos, quienes no poseen experiencia laboral o no cumplen con los requisitos del tiempo en práctica laboral solicitado suelen desarrollar experiencias precarias de inserción temprana en coincidencia con otra serie de precariedades que acompañan sus realidades y que pueden observarse a partir de la

pertenencia a barrios marginales o a familias en condiciones socioeconómicas adversas, el ser migrante (entre otras vulneraciones señaladas anteriormente) operan diferenciando un otro de un nosotros y afirmando las brechas de desigualdad existentes.

### **A modo de cierre.**

En el análisis realizado sobre los avisos seleccionados se refleja que las prácticas sociales discriminatorias, observadas con mayor frecuencia en factores como el lugar de residencia, el aspecto físico y el género, se encuentran presentes dentro de las búsquedas de personal.

Uno de las bases fundamentales que opera en este sentido, es la presencia de la problemática del racismo y más precisamente del racismo estético que filtrándose a partir de distintos mecanismos obstruye el acceso a puestos de trabajo de calidad para las personas que, por pertenecer a determinados colectivos, se encuentran discriminadas al quedar por fuera de dicho paradigma excluyente y heteronormativo.

Uno de los mecanismos son los avisos laborales, tal como se muestra en la presente investigación. No obstante este fenómeno se encuentra también bastante extendido en instancias posteriores que comprenden la selección de personal, como ser las entrevistas o los estudios preocupacionales y socioambientales.

Si bien entendemos que la problemática del desempleo joven traspasa los límites de las prácticas sociales discriminatorias observadas en las instancias de selección de personal encontramos en ellas un esquema sólidamente estructurado que genera mecanismos de exclusión social y que además interviene en el mismo sentido de los procesos de desigualdad operando con ellos de manera conjunta en dirección contraria a la que apuntan las instancias de inclusión que se intentan promover desde los programas y políticas públicas de promoción del empleo para el colectivo de personas jóvenes.

## CONCLUSIONES

Muchos de los/as jóvenes que se ven afectados por el fenómeno de la exclusión, encuentran severas barreras para ingresar a puestos de trabajo de calidad (formalmente registrados), que a su vez les posibiliten adquirir un seguro social, previsional y de salud, entre otros derechos que otorga el trabajo registrado. La gran mayoría de ellos pertenece a hogares de origen humilde, con más de una generación de padres y madres desocupados/as, cuya condición socioeconómica no les permite acceder a una vivienda digna como así tampoco a instancias educativas de calidad.

En esta investigación se propuso detectar factores que impiden u obstruyen el acceso al derecho al trabajo digno de la población joven, originados en las empresas y organizaciones o bien desarrollados en el seno de la propia estructura del mercado de trabajo. Se encontraron barreras culturales expresadas a partir de actos y prácticas sociales discriminatorias, observadas los avisos publicados en las páginas web.

Entre la población joven, la dimensión del aspecto físico y la del lugar de residencia engrosa la mayor cantidad de estereotipos y prejuicios que entran en juego a la hora de evaluar si el/la postulante cumple con los requisitos de las responsabilidades que deben llevarse a cabo para el puesto de trabajo vacante. En tal sentido, es tan notorio como cruel el hecho de que algunas personas pertenecientes a ciertos grupos identitarios en la juventud, se encuentren más expuestas a las críticas y miradas que el resto de la sociedad coloca sobre ellas, demandando determinado perfil estético y preferentemente valorizado.

Por lo tanto, las preferencias de perfiles sugeridos muchas veces “entre líneas” y otras explícitamente por los avisos de empleo suelen dejar fuera de la posibilidad de presentarse como candidatos/as a muchos de estos jóvenes que no cumplen con los requisitos (lugar de

residencia, buena presencia o género, entre otros) ubicados muy por fuera de los parámetros de razonabilidad de la ley. Las connotaciones negativas que conlleva las formas de comunicación a gran escala se encuentran impregnadas de prejuicios y estereotipos, logrando excluir y en muchos casos perseguir a las minorías o grupos sociales allí designados. Tales expresiones también pueden observarse representadas a partir de eufemismos o palabras embellecidas, cuando no ocultando la existencia de ciertos colectivos al no ubicarlos como referentes del discurso que se intenta promover.

Asimismo, se pueden identificar barreras excluyentes referidas al lugar de residencia y a la condición socioeconómica. Ambas dimensiones reflejan ámbitos de consumo relacionados con determinado tipo de estrato socioeconómico, promoviendo tendencias homogeneizantes a la hora de generar vínculos laborales y relaciones profesionales. Las redes de capital social generadas a partir de estos vínculos suelen jugar al mismo tiempo como puente y como barrera para el acceso a empleos y puestos de trabajo.

A partir de los hallazgos de la investigación, sobresalen marcadas diferencias en cuanto a las experiencias discriminatorias de la población joven respecto de los otros rangos etarios. Según los avisos relevados, el 35% de las postulaciones requieren un título universitario, mientras que el 69% debe tener experiencia previa en las tareas que demanda dicho puesto. La imposibilidad de incorporarse a un empleo por no cumplir estos requisitos, es además reforzada por los estereotipos y prejuicios que permean las estructuras organizativas y las lógicas del mercado de trabajo: el 53% debe residir en la zona exigida por el aviso, el 17% debe cumplir con un tipo de apariencia física específica, el 30% debe poder destinar una dedicación casi exclusiva en el tiempo utilizado para la actividad laboral (full time o amplia disponibilidad horaria) y en cuanto al factor género, el 20% podrá presentarse como postulante sólo si es mujer y el 23% si es varón.



Cabe destacar en este último aspecto que en el caso de ser mujer además se presentan otras barreras a razón de tener a cargo las tareas de cuidado en el hogar, la joven no podrá dedicarse en forma full time a las tareas que demande su puesto de trabajo o bien no podrá tener amplia disponibilidad horaria. La doble jornada laboral que tiene lugar en el marco de la división sexual del trabajo actual entra en conflicto con estos tiempos expresados como requisitos en el 30% de los avisos.

En términos de racismo estético, como ya lo enunciara CEPAL en su trabajo “Discriminación étnico-racial y xenofobia en América Latina y el Caribe”: “El peso del argumento racial ha pasado del discurso científico al imaginario social, sobre la base de variaciones fenotípicas con que cada sociedad construye significados en el contexto de sus experiencias históricas. Pero como señala Wade, la raza existe no como pura idea sino como una categoría social de gran tenacidad y poder (Wade, 1997: p. 14). La discriminación por motivos de raza o etnia implica una operación simultánea de separación y jerarquización: el otro racial o étnico es juzgado como diferente, y a la vez como inferior en jerarquía, cualidades, posibilidades y derechos. Esta negación del otro se expresa de distintas maneras entre sujetos y grupos sociales, sea mediante mecanismos simbólicos y acciones cotidianas, sea como políticas sistemáticas y oficiales de Estados o gobiernos, como en el caso de los regímenes que han aplicado métodos de apartheid (Hopenhayn y Bello, 2001: 8)”.

En tal sentido, encontramos que las expresiones discriminatorias observadas en los avisos referidas a determinado tipo de apariencia física o a un lugar de residencia deja ver una preferencia orientada al perfil heteronormativo en donde prevalecen ciertos rasgos, hábitos de consumo y pertenencia a determinado tipo de estatus socioeconómico por sobre otros menos valorados y que forman parte de la diversidad social y cultural.

Si bien la inclusión de estos colectivos es fundamental, la transversalización es algo más que aumentar su participación. Implica incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de todos los colectivos en los diseños y acciones de las políticas públicas; supone que varones y mujeres jóvenes, de distintas etnias, de diversos orígenes sociales, nacidas en distintas ciudades o países, comprendan adecuadamente el sentido de la inclusión social y actúen en consecuencia. Esto, obviamente es muy diferente a las acciones tendientes a lograr la misma proporción entre los grupos que participen de un programa o proyecto. Se trata de correr el enfoque de la situación de empleabilidad de los/as postulantes y colocarlo en la manera de diversificar equipos de trabajo desde la demanda, en pos de lograr el desarrollo integral de la sociedad en su conjunto.

La discriminación ocurre cuando la diferencia se transforma en desigualdad y ello trae aparejadas consecuencias negativas no solo para los colectivos discriminados. Siguiendo los últimos informes de CEPAL, podemos afirmar que la vulnerabilidad a la que se ven expuestos los grupos poblacionales históricamente vulnerados en sus derechos, suele traer consecuencias negativas en relación a su impacto para la generación de empleos de calidad y su incidencia en la pobreza. La desigualdad de ingresos y la persistente informalidad del mercado de trabajo para ciertas poblaciones como son los/as jóvenes, obstaculiza la movilidad intergeneracional, operando en clave a otros fenómenos de exclusión como la discriminación accionando en dirección contraria a los mecanismos de protección social enfocados en la generación de efectos positivos para aumentar los grados de igualdad en los distintos ámbitos de la sociedad. Según estos informes “la igualdad es una condición necesaria para maximizar la eficiencia dinámica de la economía al crear un ambiente institucional, de políticas y de esfuerzos que prioriza la innovación y la construcción de capacidades” (CEPAL, 2018: p. 23).

### **Algunas propuestas.**

En términos de género y en relación a las políticas de conciliación trabajo y familia para la población joven, coincidiendo con las recomendaciones emitidas por muchos organismos internacionales (PNUD, OIT, CEPAL, entre otros) consideramos la necesidad urgente de promover instancias de reconciliación y una reorganización social de los cuidados frente a fenómenos tales como mercados laborales feminizados/masculinizados, familias crecientemente diversas en su composición y política social ausente o muy débil. En tal sentido, los objetivos de inclusión social, de interrupción de la transmisión generacional de las desigualdades y el avance en el desarrollo humano, suponen trascender la división sexual del trabajo como mandato. El trabajo no remunerado y las obligaciones de cuidado constituyen un elemento fuertemente estructurante de situaciones de pobreza y de vulnerabilidad de las mujeres, sobre todo de las mujeres jóvenes (PNUD, 2012).

El fenómeno señalado como envejecimiento poblacional es otro factor que demanda la incorporación temprana del colectivo de personas jóvenes en puestos de trabajo registrados y de calidad. Cuanto mayor sean los requisitos solicitados por las empresas demandantes de recursos humanos para la población joven, mayor va a ser el retraso en su inserción laboral y ello traerá importantes consecuencias negativas sobre las políticas de bienestar relacionadas con la gestión del riesgo, las prestaciones sociales y los sistemas de previsión social.

En otro plano, las empresas y organizaciones actuales se han convertido en actores sociales cada vez más relevantes. Ellas regulan la vida social y son el agente de mayor impacto en relación a los procesos de movilidad social ascendente. De hace un tiempo a esta parte, se ha comenzado a implementar en muchas empresas un paradigma de inclusión a grupos vulnerados desde la perspectiva empresarial. Cuando persisten situaciones de

discriminación ello se traduce asimismo en menor motivación para trabajar y lograr un buen rendimiento, lo cual redundaría en menor productividad laboral y en tensiones en el lugar de trabajo. Cuando se trata de contratar personal joven, los objetivos de la selección suelen estar orientados a fomentar el inicio de carreras profesionales y a la incorporación de saberes que proporcionan el desarrollo de perfiles laborales con pretensión a proyecciones futuras. Sin embargo, como contracara de estas instancias de inclusión social subsisten los bajos niveles de retribución salarial, la escasa estabilidad laboral y la falta de formalidad en las modalidades de contratación para el colectivo de personas jóvenes. En tal sentido, entendemos que las propuestas que se dan desde el lado de las empresas deberán gestionar otro tipo de iniciativas si lo que se busca es incorporar personal alentando los objetivos antes mencionados, orientados a fortalecer la masa laboral joven y promover instancias de aprendizaje y experimentación relacionadas al empleo de calidad.

Las políticas de selección que abarca las búsquedas de personal y las condiciones para ocupar puestos laborales deben garantizar la eliminación de contenidos discriminatorios. Para ello es esencial que los parámetros requeridos se ajusten a los criterios de razonabilidad, es decir que solo estén referidos a requisitos vinculados a la formación y la experiencia laboral para desempeñar determinado puesto. Los requisitos de género, edad, lugar de residencia, nacionalidad, estado civil, antecedentes penales y aspecto físico deben ser utilizados únicamente cuando sean un dato indispensable para poder ocupar esa posición de trabajo. Los datos deben analizarse a la luz del aporte sobre los conocimientos y adecuación del postulante al puesto laboral.

Una primera sugerencia en relación a la redacción de avisos clasificados es la de no presuponer la heterosexualidad del/la candidato/a demostrando una actitud respetuosa de la diversidad sexual y las diversidades en las conformaciones familiares. Cabe destacar que

esto último afecta a la configuración y organización hacia adentro de los recursos humanos de las empresas, de las licencias y los sistemas de seguros (obras sociales, por ejemplo) en el caso de familias monoparentales. Los puestos de trabajo no poseen género ni se encuentran limitados por condicionamientos biologicistas referidos al sexo.

La exclusión del colectivo LGBTI en la selección de personal se encuentra muy atada al contenido de los avisos en relación a la división sexual del trabajo. En tal sentido, la redacción de los avisos debe incluir la perspectiva de género incorporando lenguaje inclusivo. A continuación, se dan algunos ejemplos de posibilidades de redacción.

**Cuadro N° 05. Denominación inclusiva para avisos de empleo – Ejemplos.**

<b>Denominación No Inclusiva</b>	<b>Denominación Inclusiva</b>
Empleado	Plantilla - Personal / Empleado - Empleada
Jefe de Servicio	Jefatura de Servicio / Jefe - Jefa de Servicio
Gerente	Gerencia / Gerente - Gerenta
Secretario	Secretaría / secretario - secretaria
El responsable	La persona responsable
Administrativo	Personal Administrativo / Administrativo/a

Fuente: Elaboración propia.

Otra de las recomendaciones que puede ser incorporada a las políticas de selección de personal se trata de la posibilidad de evaluar previamente al desarrollo de perfiles y posiciones laborales la incorporación de una política de cuotas que puede ser utilizada bajo la modalidad de cupo para grupos históricamente vulnerabilizados o minoritarios que por desigualdades sociales estructurales no tengan oportunidades laborales en condiciones de igualdad. (mujeres, personas con discapacidad, jóvenes, población LGTBI, migrantes, etc.). Desde las políticas públicas es recomendable acompañar estas iniciativas, con incentivos tributarios para las empresas o bien exenciones de impuestos para aquellas organizaciones

que tomen personal perteneciente a colectivos discriminados. Esta modalidad es muy utilizada para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

Al determinar los requisitos para ocupar los puestos de trabajo se debe garantizar una adecuación entre las capacidades del/a candidato/a y las responsabilidades que requieren las tareas del puesto. Otras condiciones como las que refieren a la situación de estado civil, si se tiene o no hijos, cuadros de futbol con el que se simpatiza, religión que se practica, preferencias sexuales, etc., no hacen más que poner al/la candidato/a en una situación incómoda y poco relacionada con las actividades que se deberán asumir una vez ocupado el puesto. Es dable mencionar que las capacidades y experiencias requeridas no deberían exceder las condiciones demandadas por las responsabilidades que incluye la posición a cubrir. Una política de pasantías por parte de las empresas y organizaciones, que contengan retribuciones muy por encima de lo que representaría en concepto de viáticos o sueldos que garanticen un ingreso mínimo, podría promover experiencias de inserción laboral temprana exitosas y entusiastas para esta población que se encuentra transitando la etapa de inserción al mercado de trabajo. En fin, si los requisitos no son razonables, es decir, no guardan relación con las capacidades y habilidades necesarias para el empleo que se busca cubrir, los mismos constituyen un acto o práctica discriminatoria.

Finalmente, consideramos que la desocupación en general y el desempleo joven en particular se constituyen como problemáticas atravesadas por múltiples aristas de mucho mayor escala que las cuestiones relativas a los impactos ocasionados por las barreras discriminatorias para la postulación a empleos de calidad por medio de búsquedas laborales publicadas en los avisos relevados. Sin embargo, creemos necesario la incorporación de la perspectiva discriminatoria en los programas y políticas de inclusión de la población joven, debido a que las barreras desarrolladas a partir de estereotipos y prejuicios arraigados en las

estructuras sociales funcionan como un poderoso aliado de los mecanismos de exclusión propios del mercado de trabajo y de las lógicas de preferencia hacia determinados grupos por sobre otros, que además se encuentran ubicadas muy por fuera de la razonabilidad de la ley. Tal como se muestra en los avisos, estas prácticas subyacen en las formas de proceder y de tratar cotidianas de los procesos de selección de personal y no deben ser omitidas o postergadas a la hora de diseñar propuestas de acción efectivas.

**ANEXO 1. LEGISLACIÓN RELATIVA A LA PROTECCIÓN DE LOS  
DERECHOS DE LAS PERSONAS EN EL ÁMBITO LABORAL, VINCULADA A  
LA TEMÁTICA DISCRIMINATORIA Y A LOS GRUPOS VULNERADOS EN EL  
MERCADO DE TRABAJO.**

A continuación, se detalla un listado de la legislación vigente en materia discriminatoria en el ámbito laboral a nivel nacional.

- OIT. Convenio N.º 111 de 1958 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación (ratificado por Argentina en 1968)
- OIT Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil de 1999 (ratificado por Argentina en 2001)
- OIT Convenio 3 sobre Protección a la Maternidad de 1919 (ratificado por Argentina en 1933)
- OIT Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales de 1989 (ratificado en el 2000)
- Constitución de la Nación Argentina. Art. 14 y 14 bis.
- Ley N.º 23.592 de Actos Discriminatorios.
- Ley N.º 20.744. Derechos y Obligaciones de Trabajadores y Empleadores en base al Régimen General de Contratación Laboral.
- Ley N.º 26.390. Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente
- Ley N.º 26.940. Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral.
- Ley N.º 22.431. Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, modificado por Ley N.º 23.021, artículo 23.
- Ley N.º 24.013. Ley de Empleo (protección del trabajo), Artículo 87: Los empleadores que contraten trabajadores discapacitados por tiempo indeterminado gozarán de la exención prevista en el artículo 46 sobre dichos contratos por el período de un (1) año, independientemente de las que establecen las leyes 22 431 y 23.031. Artículo 88: Las personas que contrataren personas con discapacidad podrán acceder a créditos especiales destinados al financiamiento de las obras en sus establecimientos para suprimir barreras arquitectónicas.



- Ley N.º 26.476. Ley de Regularización Impositiva.
- Ley N.º 25.785. Establécese que las personas discapacitadas tendrán acceso a una proporción no inferior del cuatro por ciento de los programas sociolaborales que se financien con fondos del Estado Nacional.
- Ley N.º 26.618 de Matrimonio Igualitario.
- Ley N.º 26.743 Ley de Identidad de Género.
- Ley N.º 24.751 Declárense días no laborables para todos los habitantes que profesen la religión judía.
- Ley N.º 24.757. Declárense días no laborables para todos los habitantes que profesen la religión islámica.
- Ley N.º 25.871. Ley de Migraciones de Argentina.
- Ley N.º 23798. Ley de Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida.
- Resolución N° 270/2015 y su modificación realizada por la Resolución 11-E/2018, del MTEySS.

## ANEXO 2. HERRAMIENTA METODOLÓGICA DESARROLLADA PARA EL RELEVAMIENTO DE LOS AVISOS CLASIFICADOS.

Relevamiento avisos de diarios clasificados empleo			
<b>Diario:</b>		<b>Portal:</b>	
<b>Fecha:</b>			
<b>Rama de actividad:</b>			
<b>Puesto de trabajo solicitado:</b>			
El aviso tiene indicaciones discriminatorias en el contenido:			
si	<input type="checkbox"/>	no	<input type="checkbox"/>
<b>Utiliza lenguaje de género:</b>			
si	<input type="checkbox"/>	no	<input type="checkbox"/>
<b>Indicación por sexo:</b>			
No explícita	<input type="checkbox"/>	<i>(se encuentran expresado en el lenguaje de género en el aviso)</i>	
Explícita		varón	<input type="checkbox"/>
		mujer	<input type="checkbox"/>
<b>Indicación por límite etario:</b>			
si	<input type="checkbox"/>	no	<input type="checkbox"/>
incluye menores de 25 años		incluye mayores de 40/45 años	
si	<input type="checkbox"/>	si	<input type="checkbox"/>
no	<input type="checkbox"/>	no	<input type="checkbox"/>
<b>Indicación por aspecto físico:</b>			
no	<input type="checkbox"/>		
si	<input type="checkbox"/>	buena presencia	<input type="checkbox"/>
		muy buena presencia	<input type="checkbox"/>
		excelente presencia	<input type="checkbox"/>
		otro	<input type="checkbox"/>
		con foto	<input type="checkbox"/>

<b>Indicación de nacionalidad:</b>			
si	<input type="checkbox"/>	no	<input type="checkbox"/>
<b>Indicación por lugar de residencia:</b>			
si	<input type="checkbox"/>	excluyente	<input type="checkbox"/>
no	<input type="checkbox"/>		
<b>Indicación por condición socioeconómica:</b>			
no	<input type="checkbox"/>		
si	<input type="checkbox"/>	nivel sociocultural	<input type="checkbox"/>
		educación en programas como el "FINES"	<input type="checkbox"/>
		abstenerse	
		exigencia de movilidad propia	<input type="checkbox"/>
		otro	<input type="text"/>
<b>Indicación por condición marital:</b>			
si	<input type="checkbox"/>	no	<input type="checkbox"/>
soltero/a	<input type="checkbox"/>		
sin compromisos de pareja			<input type="checkbox"/>
<b>Indicación por responsabilidad familiar:</b>			
si	<input type="checkbox"/>	no	<input type="checkbox"/>
sin hijos/as	<input type="checkbox"/>		
sin responsabilidades familiares (personas a cargo)			<input type="checkbox"/>

amplia disponibilidad horaria/disponibilidad full time	<input type="checkbox"/>		
horario de trabajo full time	<input type="checkbox"/>		
<b>Requerimiento de experiencia previa en el puesto:</b>			
si	<input type="checkbox"/>	no	<input type="checkbox"/>
<b>Requerimiento de credenciales educativas:</b>			
secundario	<input type="checkbox"/>	universitario	<input type="checkbox"/>
sin requerimientos	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

## BIBLIOGRAFIA

Almond, G. y Verba S. (1963) (1972) “La cultura cívica”, en *Political Affitudes and Democracy in Five Nations*, Princenton University Press, Nuevo Jersey.

Apella, I. y Troiano, S. (2014) “El mercado de trabajo argentino en un contexto de transición demográfica”, en Gragnolati, M. Rofman, R, Apella I. y Troiano, S (eds). *Los años no vienen solos. Oportunidades y desafíos económicos de la transición demográfica en Argentina*. Banco Mundial.

Beccaria, L. (2005) “Jóvenes y empleo en la Argentina”, en *Revista Análisis de la Educación Común: Adolescencia y Juventud*, Dirección General de Cultura y Educación, Publicación de la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires / Dirección Provincial de Planeamiento  
Tercer siglo • año 1 • número 1-2

Bertranou, F., Casanova, L. (2015) “Trayectoria hacia el trabajo decente de los jóvenes en Argentina: contribuciones de las políticas públicas de educación, formación para el trabajo y protección social”, Ginebra, OIT, Primera Edición.

Bourdieu, P. (1999) “Sobre el poder simbólico”, en *Intelectuales, política y poder*, Eudeba, Buenos Aires.

Bourdieu, P. y Passeron, J.C. (2003) “La sociología según Pierre Bourdieu. En Los herederos: Los estudiantes y la cultura”, Siglo XXI editores, Argentina.

Brewer, L. (2005) “Jóvenes en situación de riesgo: la función del desarrollo de calificaciones como vía para facilitar la incorporación al mundo del trabajo”, Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT.

Cappelletti, B. y Byk, E. (2009) “Juventud y trabajo en la Argentina: diagnóstico y visión de los actores”, en *Revista de Trabajo - Nueva Época. Equidad en el Trabajo: Género – Año 4 - Nº 6*. Juventud. MTEySS.

Castel, R. (2004) “La inseguridad social: ¿Qué es estar protegido?”, Ed. Manantial. Bs. As.

(1977) “Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado”, Ed. Paidós, Buenos Aires.

Catalano, A., (2009) “Juventud, ciudadanía y riesgo”, en *Revista de Trabajo - Nueva Época. Equidad en el Trabajo: Género – Juventud - Año 4 - Nº 6*. MTEySS.

CEPAL (2013) “El futuro del envejecimiento en Argentina. Fechas emblemáticas y opciones de políticas: una mirada hacia 2040 y más allá”, *Serie Futuro del Envejecimiento: Fechas emblemáticas y opciones políticas*, Nro. 4.

(2015) “¿Estudias o trabajas? El largo camino hacia la independencia económica de los jóvenes en América Latina”, Sonia Gontero y Jürger Weller en *Serie Macroeconomía del Desarrollo* Nº 169, Chile.

(2016) “Desarrollo Inclusivo en América Latina”, en Ricardo Infante (comp.), cap. III, pp. 119 – 145.

(2016) “Proyecciones de Población”, Observatorio Demográfico, pp. 44-48.

(2018) “Panorama Social 2017”, Santiago de Chile.

(2018) “La Ineficiencia de la Desigualdad”, Santiago de Chile.

Colina, J., Giordano, O. (2014). “Estrategias para enfrentar la discriminación laboral que afecta a los jóvenes”. *Empleo y desarrollo social: serie informes de la economía real (39)*.

Universidad Católica Argentina. Facultad de Ciencias Económicas. Escuela de Economía “Francisco Valsecchi”. Disponible en:

<http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/estrategias-enfrentar-discriminacion-laboral.pdf>

CONAPRED (2018) “Ficha Temática: Personas Jóvenes”, Secretaría de Gobernación.

Córica, A. (2012) “Las expectativas sobre el futuro educativo y laboral de jóvenes de la escuela secundaria: entre lo posible y lo deseable”, en *Ultima Década* N°36, CIDPA VALPARAÍSO, pp. 71-95.

Esping-Andersen, G. (1993) “Los Tres Mundos del Estado de Bienestar”, Ediciones Alfons el Magnànim-IVEI. Valencia. 1ª Ed. Original 1990.

Ferraris, S. (2015) “Trabajar en tiempos de juventud: trayectorias laborales de jóvenes argentinos en los años recientes (2008 a 2013)”, en *Avances de Investigación* N° 24. CITRADIS.

Gontero, S. y Weller, J. (2015) “¿Estudias o trabajas? Largo camino hacia la independencia económica de los jóvenes en América Latina”, en *serie Macroeconomía y Desarrollo*. CEPAL.

Groisman, F., Vergara, A. y Calero, A. (2011) “Cambios en la informalidad en el mercado de trabajo argentino 2004-2010”, en *Avances de Investigación* N° 2. CITRADIS.

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

Horbath, J. E. (2016) “Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México”, en *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14 (2), pp. 1273-1290.

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

(2009) “Recomendación General N° 6. Contra la discriminación en las ofertas de Empleo”.

(2013) “Dossier Derecho al Trabajo sin Discriminación”.

(2013) “Racismo: Hacia una Argentina Intercultural”.

(2014) “Mapa de la Discriminación”, Segunda Edición, Buenos Aires.

(2017) “Manual de Comunicación Inclusiva. Buenas Prácticas para comunicadores y comunicadoras. Trabajo sin discriminación”.

INADI-INDEC (2012), “Primera Encuesta sobre Población Trans 2012: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans”, Informe técnico de la Prueba Piloto Municipio de La Matanza 18 al 29 de junio 2012.

INDEC (2014) “Encuesta Nacional de Jóvenes”, Segundo informe de resultados.

(2015) “Demanda Laboral Insatisfecha en la Argentina”, Tercer trimestre de 2015.

(2016) “Mercado de Trabajo: Indicadores Socioeconómicos”. Segundo Trimestre 2016.

(2018), “Evolución de la distribución del ingreso (EPH)”, Informes Técnicos Vol. 1, n° 245. Trabajo e Ingresos. Tercer trimestre de 2017.

INEI (2018) “Primera encuesta virtual para personas LGTBI 2017”, Lima, Perú.

Jacinto, C. (1996) “Desempleo y transición educación-trabajo en jóvenes de bajos niveles educativos. De la problemática actual a la construcción de trayectorias”, en *Revista Dialógica* V.1.

(2009) “Los dispositivos recientes de empleo juvenil: institucionalidades, articulaciones con la educación formal y socialización laboral”, en *Revista de Trabajo - Nueva Época - Equidad en el Trabajo: Género – Juventud*. Año 4 - N° 6. MTEySS.



(2010) “La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes: políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades” 1a ed. - Buenos Aires.

Jacinto, C. y Bessega, C. (2002) “Un lugar en el mundo. Jóvenes vulnerables en búsqueda de espacios de inclusión social”, en *De la exclusión a la organización* (F:Forni comp.), Ed. CICCUS.

Jacinto, C. y Solla, A. (2005) “Tendencias en la inserción laboral de jóvenes: los desafíos para las organizaciones de la sociedad civil”, en *La inclusión laboral de los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva*, Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2005.

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

Lamas, M. (2000) “El género, la construcción cultural de la diferencia sexual”, PUEG Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa, México.

(2002) “Cuerpo, diferencia sexual y género”, Taurus. México.

Martínez Rodríguez, R. (2011) “La construcción del otro a partir de estereotipos y la reproducción de los prejuicios a través del lenguaje y del discurso de las élites”, en García Castaño, F. J. y. Kressova, N (coords.), *Actas del I Congreso Internacional sobre Migraciones en Andalucía* (pp. 2253-2261). Granada: Instituto de Migraciones.

Maurizio, R. (2011) “Trayectorias laborales de los jóvenes en Argentina: ¿Dificultades en el mercado de trabajo o carrera laboral ascendente?”, en *Serie Macroeconomía del Desarrollo*, CEPAL.

Miranda, A., (2009) “Los jóvenes, la educación secundaria y el empleo a principios del siglo XXI”, en *Revista de Trabajo - Nueva Época. Equidad en el Trabajo: Género – Juventud*. - Año 4 - N° 6MTEySS.

Miranda, A. y Otero, A. (2005) “Diversidad y desigualdad en los tránsitos de los egresados de la escuela secundaria”, en *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10 (25): 393-417, FLACSO, Argentina.

(2007) “La condición joven, aproximaciones desde el tránsito entre la educación y el empleo en la Argentina contemporánea”, disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/242632559\\_La\\_condicion\\_joven\\_aproximaciones\\_desde\\_el\\_transito\\_entre\\_la\\_educacion\\_y\\_el\\_empleo\\_en\\_la\\_Argentina\\_contemporanea\\_1](https://www.researchgate.net/publication/242632559_La_condicion_joven_aproximaciones_desde_el_transito_entre_la_educacion_y_el_empleo_en_la_Argentina_contemporanea_1)

MTEySS (2011) “Trabajo, ocupación y empleo. La complejidad del empleo, la protección social y las relaciones laborales”, *Serie Estudios N° 10*, Buenos Aires.

Ministerio de Economía y Finanzas (2013) “Empleo e Ingresos”, Nota Técnica N° 13, Correspondiente al Informe Económico N° 82, Primer trimestre de 2013, Secretaría de Política Económica y Planificación de Desarrollo.

OIT – Banco Mundial (2013) “Catálogo de medidas de política adoptadas para hacer frente a la crisis financiera y económica”, Washington DC.

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

(2011) “La relación de trabajo: una visión global comparativa”, Resumen Ejecutivo.

(2011) “Género y promoción el empleo”, Programa CEA – OIT, 1a ed. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina.

(2013) “Igualdad salarial: Guía introductoria”, Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo.

(2014) “Panorama Laboral 2014 América Latina y el Caribe.”

(2016) “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2016: Transformar el empleo para erradicar la pobreza”

(2016) “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2016: tendencias del empleo juvenil”, Resumen Ejecutivo.

(2016) “Barreras para el acceso de los jóvenes al trabajo decente y desafíos para las políticas públicas en Argentina”, nota técnica elaborada para el Seminario Políticas públicas de primer empleo y promoción del empleo, alcances y limitaciones de algunas experiencias relevantes.

(2017) “Trayectorias hacia la formalización y el trabajo decente de los jóvenes en Argentina: oportunidades y desafíos en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” / Fabio Bertranou, Mónica Jiménez, Maribel Jiménez. Buenos Aires.

Oakley, A. (1977) “La mujer discriminada: biología y sociedad”, Madrid, Debate.

ONU (1948) “Declaración Universal de los Derechos Humanos”

Otero, A. (2006) “Representaciones sociales sobre el trabajo: un estudio de caso con jóvenes del Conurbano Bonaerense participantes del Movimiento de Trabajadores Desocupados de Lanús”, FLACSO, Argentina.

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

(2010) “Dos caras de la misma moneda”, FLACSO, Argentina.

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

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

Pérez, P. (2007) “El desempleo de los jóvenes en Argentina. Seis hipótesis en busca de una explicación”, 8º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET, Buenos Aires, del 8 al 10 de agosto.

Perry, G., W. Maloney., O. Arias, P. Fajnzylber, A. Mason y J. Saavedra-Chanduvi y otros (2007) “Informalidad: Escape y Exclusión”, Resumen Ejecutivo, Banco Mundial.

PNUD (2012) “Combatiendo desigualdad desde lo básico. Piso de protección social e igualdad de género”

(2016) “Promoción del emprendimiento y la innovación social juvenil en América Latina”, estudio regional, Panamá - Colombia.

(2016) “Progreso multidimensional: bienestar más allá del ingreso”, Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe.

(2016) “Promoción del Emprendimiento y la Innovación social juvenil en América Latina”, Estudio Regional.

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

Repetto, F y Díaz Langou, G. (2014) “Recomendaciones integrales de política pública para las juventudes en la Argentina”, en Documentos de Políticas Públicas, Área de Desarrollo Social, Programa de Protección Social, Recomendación 137. CIPPEC.

Rodríguez, E. (2011) “Políticas de Juventud y Desarrollo Social en América Latina: bases para la construcción de respuestas integradas”, en *Documento de Trabajo VIII Foro de Ministros de Desarrollo Social de América Latina*. UNESCO.

Rodríguez Enríquez, C. (2013) “Organización social del cuidado y políticas de conciliación: una perspectiva económica”, *Las fronteras del cuidado: agenda, derechos e infraestructura*, Buenos Aires; pp. 133 – 154.

Rodriguez Vignoli, J. (2001) “Vulnerabilidad y Grupos Vulnerables: un marco de referencia conceptual mirando a los jóvenes”, Proyecto Regional de Población CELADE-FNUAP Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población, Santiago de Chile.

Rosanvallon, P. (1995) “La nueva cuestión social. Repensar el Estado providencia”, Ed. Manantial. Bs. As.

Saad, P., Miller, T., Martínez, C. y Holz, M. (2012) “Juventud y bono demográfico en Iberoamérica”, OIJ/NACIONES UNIDAS, CEPAL.

Sautu, R. (2005) “Todo es teoría: objetivos y métodos de investigación”. Primera Edición. Buenos Aires: Lumiere.

Sellaro, N. (2018) “Los tiempos del teletrabajo y los tiempos del cuidado ¿conciliación o invisibilización?: un estudio cualitativo desde una perspectiva de género y política pública en Argentina”, FLACSO, Tesis de Maestría, Dir. Analía Otero.

Schkolnik, M. (2005) “Caracterización de la Inserción Laboral de los Jóvenes”, *Serie Políticas Sociales N° 104*, CEPAL.

Sen, A. (1999) “Materias primas y las capacidades” (2ª ed.). Delhi Nueva York: Oxford University Press.

Simone Cecchini y otros (eds.) (2015) “Instrumentos de protección social: caminos latinoamericanos hacia la universalización”, *Libros de la CEPAL, N° 136*. CEPAL.

Trucco, D. y Ullmann, H. (2015) “Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad”

Universidad Católica Argentina (2018) “Juventudes desiguales: oportunidades de integración social”, Observatorio de la Deuda Social Argentina, 1º Ed. Buenos Aires.

Van Dijk, T. (2007) “El discurso racista”, en *Medios de comunicación, inmigración y sociedad* (pp. 9-16). Salamanca, Universidad de Salamanca.

Weller, J. (2003) “La problemática inserción social de los y las jóvenes”, en *Serie Macroeconomía y Desarrollo*, CEPAL.

(2005) “Inserción Laboral de Jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias”. Artículo presentado al Seminario *Estrategias educativas y formativas para la inclusión social y productiva*. México D F.

(2006) “Los Jóvenes y el Empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral”, CEPAL.

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

(2009) “El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales”, CEPAL – Colección Documentos de proyectos, Santiago de Chile.