

Feminización y masculinización de ocupaciones. ¿Hacia la erosión de la división sexual del trabajo en el mundo laboral contemporáneo?

Cristina Herrera¹ y Leslie Lemus²

Coordinadoras

¹El Colegio de México, Centro de Estudios de Género, Ciudad de México, México.
cherrera@colmex.mx,  <https://orcid.org/0000-0002-1431-0507>

²El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos, Ciudad de México, México.
llemus@colmex.mx,  <https://orcid.org/0000-0001-7759-6883>

Introducción

El *dossier* que aquí presentamos es producto del primer seminario-taller del *Grupo de trabajo sobre feminización y masculinización de ocupaciones*, una red en crecimiento que reúne a investigadoras e investigadores interesados en el mundo del trabajo y de los mercados laborales contemporáneos desde una perspectiva de género. Esta actividad se llevó a cabo entre los días 3 y 5 de julio de 2024 en El Colegio de México con el apoyo del Centro de Estudios Sociológicos y el Centro de Estudios de Género. El objetivo de este encuentro fue iniciar un diálogo conceptual en torno a las nociones de feminización y masculinización en

CÓMO CITAR: Herrera, Cristina y Lemus, Leslie. (2026). Introducción al *dossier* Feminización y masculinización de ocupaciones. ¿Hacia la erosión de la división sexual del trabajo en el mundo laboral contemporáneo? *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 12, e1482.
<https://estudiosdegenero.colmex.mx/index.php/eg/article/view/1482>

diversas ocupaciones y mercados laborales a partir de investigaciones y estudios de caso en América Latina y otras partes del mundo. Estos procesos han sido analizados de manera productiva en la literatura desde el marco conceptual que involucra las nociones de generización (y desgenerización) de las ocupaciones y de segregación (y desegregación) por género de los mercados laborales, a su vez vinculadas con el concepto más amplio de división sexual del trabajo y sus diversas manifestaciones.

La retroalimentación colectiva de los trabajos presentados en el seminario-taller fue un insumo clave para la elaboración de buena parte de los artículos que conforman este *dossier*. A este volumen se han incorporado colaboraciones adicionales de investigadoras a quienes invitamos a participar por su trayectoria en el estudio de mercados laborales y ocupaciones específicas desde esta perspectiva. Las investigaciones acá incluidas dan cuenta de procesos donde se observa una creciente presencia femenina en sectores tradicionalmente masculinizados como la construcción, la industria petrolera, el comercio ambulante, el transporte o algunas artes escénicas, así como una creciente presencia masculina en ocupaciones consideradas femeninas, como las relacionadas con los servicios de hospitalidad y de salud, entre otros.

La discusión iniciada permite avanzar hacia posibles respuestas a la pregunta por los impactos que estas tendencias, en caso de consolidarse, puedan tener en distintos niveles. En el nivel macrosocial de análisis, se refleja en la conformación de mercados laborales menos segregados por género y por ende menos desiguales; en el nivel intermedio, en cambios en las percepciones de empleadores y organizaciones sobre la fuerza de trabajo adecuada en diversos sectores, y en el nivel microsocia, en las relaciones de género y laborales en los mismos espacios de trabajo, así como a nivel subjetivo, en las percepciones de género y de las normas sociales que los rigen. Analizar estos posibles efectos es clave, no solamente para la igualdad de género, sino también para el estudio de las transformaciones actuales en los mercados de trabajo que son producto de cambios tecnológicos, económicos, culturales y políticos en la región y en otras partes del mundo. A continuación, ofrecemos una breve sistematización de la discusión y de la reflexión colectiva para establecer claves de lectura de los distintos artículos del *dossier*, pero especialmente para proponer ejes de discusión y

coordinadas analíticas que permitan continuar el diálogo y fortalecer la construcción del conocimiento en este campo de estudios.

Interpretaciones y formas de analizar los procesos de feminización y masculinización de las ocupaciones y la segregación por género en los mercados laborales

La segregación por género en los mercados laborales ha sido concebida como el resultado de la concentración de hombres y de mujeres en ocupaciones donde predomina numéricamente un género o el otro, lo que permite considerarlas ocupaciones “generizadas” (Acker, 1990). En este sentido, una ocupación puede ser feminizada o masculinizada, pero también sufrir procesos de desgenerización o integración, cuando se incrementa en ella la presencia del otro género, lo que puede dar paso a procesos de desgenerización de la ocupación y desegregación de los mercados laborales. Sin embargo, es necesario también distinguir entre la segregación horizontal (que coincide con lo definido) y la segregación vertical, que hace referencia al predominio de los varones en puestos de mayor estatus y jerarquía en una misma ocupación, sector o empresa, en detrimento de las mujeres (Jarman, Blackburn y Racko, 2012). De este modo, también pueden darse procesos de resegregación por género o regenerización en estos niveles.

Las ocupaciones fueron históricamente “generizadas” bajo la lógica de una división del trabajo basada en el esencialismo de género que asigna a las mujeres el cuidado, mientras que, sobre la base de la supuesta supremacía masculina, remite a los hombres al trabajo remunerado (Charles, 2003). En consecuencia, las actividades técnicas y las consideradas productivas fueron reservadas a los hombres y las reproductivas a las mujeres (Kumra, Simpson y Burke, 2014; Lewis y Simpson, 2012; Bolton y Muzio, 2008). Considerando esto y el hecho de que los mercados de trabajo se han caracterizado históricamente por el predominio de la participación laboral masculina, debe señalarse que los fenómenos que dan lugar a la reflexión acerca de los procesos de generización de éstos tuvo como punto de partida el novedoso incremento de la participación de las mujeres en el empleo remunerado, a lo largo del siglo XX, y conceptualmente, el análisis de procesos de feminización.

Es importante señalar que existen varias acepciones del término feminización que remiten a distintas interpretaciones de los procesos señalados. Una de las más inmediatas es la que se refiere a la feminización como el incremento de la participación de las mujeres en mercados laborales que atraviesan momentos de expansión, funcionando entonces como reserva de fuerza de trabajo (Caraway, 2005; de Oliveira y Ariza, 2000a; Standing, 1999; Shah, Gothoskar, Gandhi y Chhachhi, 1994).

Otra acepción común es la que equipara este fenómeno de incremento numérico de la presencia femenina con la precarización laboral y el deterioro de salarios, bajo el supuesto de que la fuerza de trabajo femenina, al ser globalmente menos cualificada, constituye mano de obra barata que tiende a desplazar a los trabajadores masculinos en varias actividades económicas (Caraway, 2005; de Oliveira y Ariza, 2000a; Standing, 1999; Shah *et al.*, 1994). Al respecto de esta interpretación es necesario clarificar que análisis recientes enfatizan que esa asociación entre feminización y precarización es una coincidencia histórica entre los procesos masivos de incorporación de las mujeres al trabajo remunerado y la coyuntura de retraimiento de las instituciones de protección laboral, por lo que ellas acceden a empleos precarios (Cacouault-Bitaud, 2001; Pérez Sáinz, 2016; Pedrero, 2018; de Oliveira y Ariza, 2000b). Esto implica que lo primero no es causa de lo segundo.

Otra acepción refiere al crecimiento de ocupaciones, por tanto, de empleos y puestos de trabajo, que constituyen una continuidad de los roles de cuidado ejercidos por las mujeres históricamente en el ámbito privado (Pérez Sáinz, 2016; Morini, 2007). En suma, el concepto de feminización de las ocupaciones y los mercados laborales hace referencia a un proceso de desestabilización y reconfiguración de la división sexual del trabajo que también impacta en la participación laboral masculina y la presencia de los hombres, por lo que sabemos es necesario proponer algunas pautas para desarrollar el concepto de masculinización.

En el sentido de lo anterior, la idea de feminización que adoptamos en este *dossier* es la asociada con la incursión de mujeres en ocupaciones típicamente masculinas (Acker, 1990; Shah *et al.*, 1994), y la de masculinización referida a los procesos por los que más varones ingresan a ocupaciones tradicionalmente consideradas femeninas.

En cuanto a los efectos de la feminización, existe una discrepancia entre quienes consideran que la incursión de las mujeres en el trabajo productivo es un elemento de empoderamiento para ellas, y quienes enfatizan la tendencia a la devaluación social de las ocupaciones desempeñadas por ellas o a las que ingresan mujeres (Acker, 1990). Menos discrepancia parece existir en cuanto a los efectos positivos de la masculinización, tanto para los trabajadores, que suelen beneficiarse de la segregación vertical en esas ocupaciones, como para la ocupación en sí, que se ve socialmente valorizada por la entrada de varones. Este es un tema menos explorado que amerita más investigación, en cuanto a los esfuerzos de conceptualización y teorización.

Este *dossier* propone leer los procesos de feminización y masculinización en tres claves:

Cambios en la composición numérica de género en las ocupaciones

Los procesos de feminización o masculinización pueden observarse desde una dimensión cuantitativa, que muestra cambios en las proporciones numéricas relativas de hombres y de mujeres en ocupaciones y mercados laborales específicos. En este caso la feminización puede aludir a un aumento de la participación femenina en los mercados laborales en general, o bien en sectores donde predominan los hombres y que experimentan una expansión de la actividad o la escasez de mano de obra por distintos motivos y emplean mujeres como fuerza de trabajo “de reserva”. A la inversa, la masculinización puede referirse al aumento de la participación masculina en ocupaciones donde predominan las mujeres por una ampliación del mercado o por otros motivos, como es el caso de migrantes deportados o de retorno que ocupan puestos en la industria maquiladora desplazando la mano de obra femenina (de la O, 2013), o de varones que utilizan una profesión feminizada como la enfermería a manera de trampolín para acceder a carreras consideradas de nivel jerárquico superior, pero de difícil acceso —en este caso, la medicina— (López Ramírez y Rodríguez, 2022), o incluso jóvenes varones que ingresan a ocupaciones feminizadas —por ejemplo, edecanes— como empleo temporal mientras completan estudios profesionales de otra índole (Peláez y García, 2024).

La feminización numérica asociada con la necesidad del capital de abaratar la mano de obra debe analizarse de manera diferenciada de acuerdo con distintas industrias (ya sea intensivas

en mano de obra o en capital) o mercados (que pueden estar en expansión, contracción o transformación). Dependiendo de ello, la feminización puede conducir a la percepción errónea de que ésta es la causante de la precarización laboral (la entrada de mujeres desplazaría a los hombres o reduciría los salarios) y no a la inversa (las mujeres se incorporan en actividades ya precarizadas). Esta percepción suele basarse en un temor real o imaginado a la devaluación del propio trabajo, pero tiene importantes efectos en la implementación de mecanismos formales o informales de exclusión de las mujeres, especialmente en ocupaciones masculinizadas. Estos mecanismos explican en parte el hecho de que en estos casos ellas se incorporen sobre todo en las etapas más simples de la producción en sectores como la industria y la construcción, por tanto, en las posiciones más bajas y menos remuneradas, por ejemplo, cuando se les impide acceder a puestos que facilitan la adquisición de habilidades de mayor calificación. Finalmente, la acepción de feminización que refiere al crecimiento de ocupaciones que se consideran una extensión de los papeles de cuidado, como la docencia o la enfermería en la etapa del capitalismo del bienestar, o los servicios personales, la hospitalidad o el trabajo remunerado de cuidados, en su etapa flexible, más que la feminización de una ocupación se refiere a la ampliación de mercados laborales que siguen las líneas de la división sexual del trabajo tradicional.

Los cambios en las proporciones relativas de hombres y de mujeres pueden o no amenazar con revertir el carácter feminizado o masculinizado de una ocupación, que se considera tal cuando más de la mitad de la fuerza de trabajo está compuesta por uno de los dos géneros socialmente reconocidos. También pueden significar o no el reemplazo de mano de obra del otro género, dependiendo de las circunstancias de cada mercado laboral específico. Finalmente, puede o no implicar precarización en el sentido de peores condiciones laborales y salariales, excepto cuando se asocia con la segregación vertical.

Cambios en la valoración social de las ocupaciones

La segregación ocupacional por género es un fenómeno en principio cultural (Charles, 2003), pero con implicaciones materiales y estructurales. Es decir, las ocupaciones tienen significados sociales que implican posiciones en una jerarquía de estatus y poder. A su vez, la valoración diferenciada de las ocupaciones consideradas femeninas o masculinas, si bien

responde a construcciones sociales de género, se refleja en brechas salariales, condiciones desiguales de trabajo, acceso diferenciado a derechos, segregación horizontal y vertical. Ejemplo de ello es la devaluación de ocupaciones masculinizadas en las que ingresan más mujeres o a la inversa, la revalorización de puestos considerados femeninos a los que se incorporan varones. Cuando las mujeres ingresan a espacios laborales tradicionalmente masculinizados, el temor a esa devaluación produce resistencias y prácticas de segregación por parte de actores establecidos en esos campos, al mismo tiempo que deben adaptarse de alguna manera a la presencia femenina, lo que produce cambios en las dinámicas de interacción y en los propios mercados de trabajo.

En contraparte, cuando los varones incursionan en mercados laborales tradicionalmente considerados femeninos, éstos no experimentan la misma devaluación y, por el contrario, a ellos se les premia su disposición a adoptar estilos valorados en ciertas actividades, como es el caso de los servicios asociados con lo femenino, algo que en las mujeres se da por sentado con argumentos esencialistas (Adkins, 2001). El concepto de masculinización puede entonces asociarse con la participación creciente de varones en ocupaciones tradicionalmente consideradas femeninas en términos numéricos, o desde un punto de vista social y cultural con la capacidad de encarnar la fluidez del género hoy socialmente valorada.

Cambios en la valoración simbólica y del contenido de las ocupaciones

Este eje también analiza diferencias de poder y, aunque está relacionado con el anterior refiere más específicamente a los significados culturales, los ideales, los valores, los contenidos y la naturalización de las diferencias de género que justifican la segregación. La flexibilización de los ideales de femineidad y masculinidad puede reflejarse en una pérdida de centralidad del género para la división del trabajo o en un cambio de los contenidos de género en relación con esta división. Por ejemplo, la valoración de cierta “fluidez de género” en algunas ocupaciones erosiona las fronteras entre lo que se considera femenino o masculino, abriendo la oportunidad para una mayor intercambiabilidad entre hombres y mujeres en ciertos puestos. En otras ocupaciones, por el contrario, puede reforzarse el binarismo de género a partir de la creación de puestos o actividades asociadas con lo femenino y que operan como “zonas de choque” (Mann, 1994) o subocupaciones que se ven

como auxiliares de la actividad principal, la que permanece como “masculina”. Aquí no cambiarían sustancialmente las normas y valores de género establecidos, pero sí los mercados laborales y la organización del trabajo. La forma de etiquetar a estas subocupaciones es lo que permitiría amortiguar potenciales conflictos entre hombres de jerarquías ocupacionales distintas o entre trabajadores y empleadores, ya que tienden a ser ocupadas por sujetos feminizados y a tener un menor valor en relación con la actividad principal. Esto ocurre por ejemplo en la construcción, con las encargadas de la seguridad —que cuidan a las personas y los espacios— o con quienes hacen “limpieza gruesa” y no se consideran como lo que realmente son: ayudantes de albañilería (Herrera y Lemus, 2025). Los significados de lo femenino y lo masculino —atravesados por otros ejes de clasificación social como la clase, la etnicidad o la edad— se relacionan fundamentalmente con fuentes de autoridad en la organización del trabajo, por lo que un cuestionamiento —abierto o sutil— del carácter “natural” de ciertas disposiciones y habilidades puede implicar tensiones y eventualmente cambios en las relaciones de poder en los espacios laborales.

Considerando estas dimensiones y las combinaciones posibles entre los procesos señalados, se puede hablar de distintas dimensiones de la generización o incluso de una menor importancia del género en determinadas ocupaciones o mercados de trabajo. En este sentido, pueden darse procesos de feminización o de masculinización parciales, selectivos, relativos, temporales o más permanentes, sin que cambie el carácter predominantemente “masculino” o “femenino” de los espacios laborales, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

Condicionantes e implicaciones de los procesos de generización de las ocupaciones y los mercados laborales

A partir de la literatura es posible identificar varios factores que pueden darse de manera aislada o combinada, dependiendo de la actividad específica, para mantener o romper con los patrones de generización de las ocupaciones: 1. El *cambio tecnológico o de organización del trabajo* mediante la creación y sustitución de puestos de trabajo o el cambio en perfiles ocupacionales a partir de conocimientos y habilidades diversificadas; 2. *Cambios en los mercados* por necesidades de mano de obra en ciclos de expansión o contracción de los

mercados laborales, de productos y servicios; 3. *Cambio en las políticas empresariales* a partir de nuevas normas nacionales e internacionales de sustentabilidad ambiental, seguridad industrial, laboral y social, políticas de igualdad de género, etcétera; 4. *Crisis económicas* y estrategias de los individuos y las familias para ampliar sus ingresos y buscar estabilidad laboral; 5. *Cambios en los ideales de familia*, los arreglos residenciales y de pareja que favorecen la incorporación de las mujeres a distintos mercados laborales; 6. *Influencia de los discursos y políticas de igualdad de género* que facilitan la incorporación de fuerza de trabajo femenina y en ocasiones su acción individual o colectiva en demanda de derechos.

No siempre los procesos de masculinización y feminización coinciden en las dimensiones numérica y cualitativa, o bien, entre escalas de observación. En este sentido, puesto que el mundo del trabajo remunerado ha sido considerado históricamente como masculino, nos centramos en los procesos de feminización que han sido los más estudiados como fenómeno social, económico y cultural, a diferencia de los procesos de “masculinización” que son más incipientes. En ese sentido, puede hablarse de feminización en distintos niveles: 1. *Feminización de la cultura moderna* (centrada en la comunicación, la amabilidad, el cuidado, el respeto de la individualidad, la estética, la imagen y el consumo); 2. *Feminización del sistema productivo* (con el predominio de la economía de los servicios, de la imagen, de la creatividad); 3. *Feminización de los mercados laborales* (que promueven la polivalencia, la flexibilidad, la heterogeneidad de actividades “auxiliares” o submercados); 4. *Feminización de las empresas* que incorporan políticas basadas en el mejoramiento o modernización de su imagen, respetuosas del ambiente y de los derechos de mujeres y diversidades, la empatía en el liderazgo y la motivación de los equipos de trabajo, el *coaching* para promover asertividad, entusiasmo, emprendedurismo, etcétera; 5. *Feminización de la ocupación* a través de la demanda de nuevas habilidades *soft*, necesidades de cooperación en equipo, de cuidado y de organización; 6. *Feminización del puesto*, que implica “hacer de otra manera” utilizando recursos tradicionalmente asociados con lo femenino como la seducción, la amabilidad, el cuidado, la inducción al consumo a través de la imagen, el automodelaje del yo, el entusiasmo por pertenecer a ciertas industrias, la búsqueda por suavizar las interacciones, establecer orden y organización, entre otras; y finalmente, 7. *La feminización del/la sujeto/a*

trabajador/a mediante el mandato a la autoconstrucción de sí, según tipificaciones, normas y valores de género que se refuerzan o cuestionan.

En casi todos los artículos que componen este *dossier* es posible notar la coexistencia de procesos cuantitativos y cualitativos de feminización o masculinización de ocupaciones en las distintas acepciones mencionadas. Estos procesos suponen “desviaciones” respecto de los patrones tradicionales de género que acompañaron el primer capitalismo e involucran algún mecanismo de corrección de tales desviaciones, lo que fortalece la idea de que el género como construcción cultural continúa teniendo un papel importante en la estratificación social y en la división del trabajo, pese a la difusión masiva de los discursos de la igualdad e incluso de la fluidez del género. Sin embargo, los contenidos de género se deshacen y rehacen constantemente en la interacción y especialmente en el trabajo como ámbito central de la vida social e individual (Deutsch, 2007).

Cambios y resistencias que se expresan en y a través de los procesos de generización

A partir de los trabajos que componen este *dossier* y de la literatura sobre el tema, es posible identificar distintas formas —exitosas o infructuosas— de corregir la “desviación de género” que se percibe en las ocupaciones cuando cambia la composición o discursos de género. Estos mecanismos operan en el nivel de los procesos microsociales de subjetivación a través de la interacción cotidiana, pero se alimentan de discursos y repertorios de género disponibles en la cultura a través de distintos medios. Así es posible observar estrategias de *remasculinización y refeminización*.

Ante la devaluación por la feminización en distintas ocupaciones se implementan diversas formas de corrección de la “desviación de género” sufrida por los varones, preponderantemente por parte de los empleadores, pero con la anuencia o el conformismo de los propios trabajadores. Dependiendo de los rasgos étnicos y posiciones de clase percibidos, esta remasculinización puede recurrir a contenidos culturales distintos o a masculinidades diversas: ejemplo de ello es la valoración desigual de la capacidad de hombres y de mujeres

para traspasar fronteras o performar cierta fluidez de género en ocupaciones generizadas, como las de los servicios personales. Como señala Adkins (2001), los varones que “se feminizan” en estas industrias son premiados por su esfuerzo para adquirir disposiciones que naturalmente no poseerían (y las mujeres supuestamente sí), mientras que ellas son penalizadas cuando se “masculinizan” al intentar encajar en ocupaciones donde predominan los hombres, por el hecho de abandonar su “esencia femenina”. Esto se traduce en diferenciales de poder y en brechas salariales y de género en ocupaciones y mercados laborales específicos.

Otros ejemplos que se analizan en este *dossier* son la segregación de género persistente en algunas artes escénicas, pese a la mayor proporción de mujeres en ellas. El tipo de segregación que se daría en este caso es vertical, a través de preferencias de contratación o de asignación de varones a los mejores puestos de trabajo (masculinización por revaloración social de la ocupación), o el reforzamiento de ideales como la paternidad responsable, la proveeduría y el sacrificio por la familia como formas de remasculinizar a sujetos devaluados. En los sectores de la construcción y de la hospitalidad, como se verá en algunos artículos de este *dossier*, empresas preocupadas por ofrecer una imagen moderna de sí mismas implementan estrategias de disciplinamiento de la fuerza de trabajo, basadas en el *coaching* motivacional, enfocado en la promoción de valores como la disposición al cumplimiento de metas, la responsabilidad, el respeto, etcétera. Estas estrategias de remasculinización pueden darse tanto en industrias “feminizadas” como “masculinizadas”.

Así, por ejemplo, mientras la industria de la hospitalidad es feminizada en tanto promueve los valores de la atención al cliente, el servicio y la amabilidad, y en algunos contextos ocupa a hombres locales racializados (e infantilizados), la de la construcción sigue siendo masculinizada, pero ocupa un gran número de trabajadores a quienes considera subalternos por su histórico origen rural y su menor nivel educativo. En ambos casos las empresas implementan estrategias que promueven el sacrificio por la familia y la proveeduría del hogar como virtudes del buen trabajador, valores que en muchos casos ellos buscan performar ante la incertidumbre de este mercado laboral. Al mismo tiempo, obtienen de las empresas privilegios en relación con sus compañeras, que suelen ser las primeras en ser despedidas

cuando decrece la demanda de fuerza de trabajo. Esta inversión en una “reforma moral” de los trabajadores para garantizar diligencia y calidad en la producción de bienes y servicios muestra al mismo tiempo la necesidad de las empresas de responder a mercados más exigentes y competitivos, lo que puede estar también detrás de la mayor demanda o aceptación de mujeres en algunas ocupaciones. Los mecanismos de remasculinización, especialmente en ámbitos laborales altamente jerarquizados, pueden responder también a la necesidad de contrarrestar la subordinación de los trabajadores de menor rango a otros hombres que ostentan la hegemonía o el poder de definir sus condiciones de trabajo. Esto ocurre por ejemplo en el caso de la construcción —donde los trabajadores obedecen al maestro o director de obra—, considerados los “machos alfa” del campo laboral, pero donde ellos ostentan superioridad sobre sus pares femeninas, restituyendo simbólicamente la masculinidad cuestionada.

De la misma manera se producen estrategias de refeminización cuando los hombres ven entrar mujeres a “sus” espacios y sienten amenazada su singularidad, su posición social e incluso su identidad sexual (Bourdieu, 2000), lo que los lleva a “mantener a las mujeres en su lugar”. En este caso la “corrección de género” puede darse mediante obstáculos formales o informales a su ingreso, permanencia o ascenso (típicamente ejerciendo acoso, hostigamiento o descalificación y estableciendo barreras —de forma agresiva o paternalista— al acceso a puestos más exigentes y considerados “de hombres”), o bien mediante el etiquetamiento de los puestos que ocupan como periféricos o auxiliares a la actividad principal. Estos puestos pueden considerarse “zonas de choque” (Mann, 1994) en la escala jerárquica de un mercado laboral, como es el caso de las “seguristas” de la construcción ya mencionadas, quienes para muchos trabajadores y contratistas no sólo “no construyen”, sino que obstaculizan la verdadera actividad que es de riesgo (y por tanto masculina). Al mismo tiempo son puestos necesarios para las empresas o para los gobiernos, porque les permiten cumplir con estándares globales de seguridad, cuidado de la salud, del medio ambiente, entre otros. Aunque muchas mujeres valoren positivamente el acceso a estos puestos por tener mejor remuneración y menor exigencia física que otros, viven en ellos procesos de refeminización subordinante.

Estas estrategias de “corrección del género” con frecuencia benefician a los trabajadores establecidos, a quienes protegen de la devaluación temida de sus ocupaciones, especialmente en los casos de “refeminización”. Pero también pueden favorecer a los empleadores, que logran contar con equipos de trabajo más disciplinados o menos conflictivos, tanto en los casos de refeminización como en los de remasculinización. Es necesario analizar este fenómeno caso por caso, ya que estos procesos pueden ser distintos dependiendo del sector, la industria y el mercado laboral específico.

Persistencia de la segregación

Los procesos de regenerización esbozados pueden beneficiar asimismo al sistema de reproducción social capitalista en su conjunto, como lo hizo la división sexual del trabajo en sus distintas formas a lo largo del tiempo. El establecimiento de modelos hegemónicos de tipificación de los individuos basados en el género, por ser “fácilmente naturalizables” (Arruzza, 2014), ofrece vías persistentes para controlar la individualización —vista con desconfianza en la primera modernidad— así como sus formas más anómicas en el llamado capitalismo flexible. En efecto, aunque devaluada, la lógica de la domesticidad se construyó en oposición a la de la competencia, para controlar una creciente individualización cuyo motor central era el mercado de trabajo (Beck y Beck-Gernsheim, 2002). Esas lógicas construidas como opuestas refuerzan la división simbólica entre una ética (o disposición) supuestamente femenina orientada al cuidado y otra, asociada con lo masculino, orientada a la competitividad, la racionalidad y el dominio de la naturaleza en el mundo productivo. La división sexual del trabajo puede flexibilizarse, pero esos ideales persisten de formas abiertas o veladas en las interacciones y en los discursos sociales que orientan las prácticas en el mundo laboral y en la sociedad. El hecho de que se registren brechas entre ocupaciones feminizadas y masculinizadas en casi todas las sociedades sugiere que el modelo cultural de la mujer como cuidadora o “segunda proveedora” (Rubery y Fagan, 1995) se resiste a desaparecer, pese a los cambios estructurales. Debido a las características actuales del mercado de trabajo, donde se incrementa la flexibilización laboral, la capacidad del individuo para potenciar su empleabilidad se convierte en una prueba importante para la individualización. Las mujeres contemporáneas participan más de estos procesos y están obligadas a dar cuenta de sí mismas tanto como los hombres, pero de una manera diferente,

en tanto siguen persistiendo los valores y normas que han “domesticado” las subjetividades femeninas. Prueba de ello son las innumerables formas de resistencia a la agencia individualizante de las mujeres y a su incursión en ámbitos considerados masculinos. Esta ambivalencia cultural surge de la contradicción entre los valores de la domesticidad como contrapeso al mercado y las necesidades de producción y consumo ampliados en el capitalismo flexible.

¿Borramiento de los géneros?

Los trabajos que componen este *dossier* dan cuenta de la contradicción descrita entre un discurso moderno, de igualdad, y prácticas de exclusión de género abiertas o veladas. En ese contexto, la masculinización o feminización de una ocupación puede ser un proceso que suponga una ruptura o bien un reforzamiento de la división sexual del trabajo que sostiene esa necesaria “complementariedad de esferas”. Así ocurre cuando aumenta la proporción de un sexo en ocupaciones dominadas por el otro sin que cambien las habilidades requeridas por éstas y donde las mujeres o los hombres que incursionan allí se consideran excepcionales o anómalos, pero de alguna manera cuestionan la naturalidad de las disposiciones o habilidades requeridas, dando lugar a cambios en las maneras de comprender lo femenino y lo masculino. También podría darse un proceso que implique el sostenimiento de la segregación, sólo que, cambiando su signo. Esto puede ocurrir cuando una ocupación pasa de estar dominada por un género a estarlo por el otro, porque han cambiado las habilidades requeridas para ejercerla y éstas siguen estando generizadas (un cambio tecnológico que facilite el trabajo, por ejemplo, y lo haga apto para las mujeres), lo que se relaciona con cambios en los procesos de trabajo y con transformaciones culturales que pueden coincidir, aunque no de forma lineal.

Si las tareas y procesos de trabajo no cambian, pero cambia la proporción de los géneros en una ocupación, podría hablarse de una menor segregación. Por ejemplo, tareas que siguen siendo igual de exigentes de habilidades supuestas para un género, pero que admiten cada vez más a personas del otro, lo que refleja y, a la vez, produce cambios en la percepción, construcción e incluso vivencia del género; ya que el mayor número de personas de un determinado sexo en una ocupación —hasta el momento dominada por el otro— con el tiempo ayuda a normalizar su presencia y a desnaturalizar las habilidades requeridas por esa

ocupación en términos de género. Esto ocurre, por ejemplo, cuando las tareas siguen siendo igual de “rudas”, pero se percibe un cambio en la forma en que las mujeres viven su cuerpo, cuando se dice por ejemplo que “se volvieron más físicas”, cuando una ocupación sigue exigiendo competencias abstractas, pero se percibe que las mujeres se volvieron más “calculadoras” o competitivas, o cuando se acepta que el mando requerido por un puesto pueda asumir estilos diferentes al de la masculinidad hegemónica (liderazgos transformativos, preocupación por la imagen, etcétera).

Si las tareas y procesos cambian, —ya sea por cambios tecnológicos o de organización del trabajo— y esto hace que una ocupación antes dominada por un género ahora sea dominada por el otro, la segregación se mantiene porque las tareas siguen estando generizadas. También puede ocurrir que los procesos no cambien, pero sí los ritmos de trabajo, privilegiando capacidades consideradas masculinas como la rapidez en tareas que implican habilidades asociadas con lo femenino como el detalle o la hospitalidad, masculinizando algunos puestos en términos numéricos sin cambiar las ideas sobre lo que se considera son habilidades masculinas y femeninas.

Estos ejemplos podrían señalar una tendencia hacia la transformación de lo que se entiende como masculino y femenino y eventualmente hacia una “desgenerización” cultural, o bien lo contrario, su reforzamiento, pero con nuevos significados y procesos, por ejemplo, la “guetización” de un género en determinadas áreas y subocupaciones. Las investigaciones que componen este número permiten especular que probablemente se produzcan combinaciones diversas de ambos fenómenos. Cambios en los requerimientos de la industria —como dar buena imagen, cumplir con estándares internacionales, procesos de cambio tecnológico, etcétera— pueden habilitar la mayor presencia de mujeres en tareas nuevas, pero aún asociadas con lo femenino y de menor importancia (cuidado, seguridad, limpieza), pero otras necesidades emergentes pueden permitirles incorporarse a tareas antes consideradas exclusivamente masculinas, de formas no planeadas. Si los hombres ejercen el poder de mando de maneras más negociadas y menos agresivas o desarrollan habilidades “blandas” y no por ello son vistos como feminizados, algo del orden de género se ha transformado. Lo mismo puede ocurrir si las mujeres ejercen el mando o realizan trabajo que demanda fuerza

física y no por ello son vistas como masculinizadas. La presencia de más mujeres en ocupaciones donde predominan los hombres puede ser un factor de cambio o viceversa: cambios en los estilos y requerimientos de un puesto pueden habilitar la presencia de más mujeres y las ocupaciones —o subocupaciones— más que feminizarse o masculinizarse se desgenerizan en términos de menor relevancia del género en el trabajo. Esto también cambia las formas de encarnar el género. Ser mujer o ser hombre ya no significará lo mismo y puede que no sea un elemento tan determinante en algunos mercados laborales.

Un eje que atraviesa varios de los trabajos de este *dossier* es la experiencia corporal como foco del análisis. La disyuntiva entre “maña o fuerza”, por ejemplo, muy socorrida por mujeres que incursionan en ámbitos masculinizados, da cuenta de un cuestionamiento a la división del trabajo basada en atributos “naturales” donde la experiencia corporal juega un papel central. Esto implica que los cuerpos que están culturalmente generizados a partir de características percibidas y consideradas “naturales” se construyen en la experiencia vivida y, por lo tanto, son moldeables a partir de la práctica de actos repetitivos. Siendo el trabajo —como esfuerzo, práctica y capacidad transformadora— el principal ámbito de construcción del cuerpo generizado, tiene sentido imaginar que cuando las fronteras históricas de la división sexual del trabajo son traspasadas, ya no se trata de fuerza, sino de “maña”, o ya no se trata de capacidad innata para la abstracción, el cálculo y el mando, sino de estudio y entrenamiento en el propio proceso de trabajo. Lo anterior implica que cuanto menos “excepcionales” sean las mujeres y los hombres que realizan tareas supuestamente aptas para un género distinto, menos justificación habrá para la segregación por género en los puestos, los mercados laborales y las ocupaciones. Se trata de procesos complejos, multidimensionales y cambiantes, que es necesario estudiar de manera contextual, situada y comparativa. Esa es la apuesta del presente conjunto de trabajos.

Descripción de los artículos que integran el *dossier*

Este *dossier* contiene artículos de siete de las diecinueve investigaciones presentadas en el seminario-taller *Feminización y Masculinización de Ocupaciones* antes mencionado. A continuación, ofrecemos una breve síntesis de los hallazgos y aportes de cada uno.

El estudio de Daniela Matías acerca de la industria petrolera de las zonas del sureste mexicano muestra procesos de feminización relativa en un sector que desde sus orígenes ha sido altamente masculinizado. Las conquistas sindicales posteriores a la estatización de la industria, centradas en el establecimiento de un salario familiar masculino, que la autora llama “salario patriarcal”, no cuestionaron la división sexual tradicional del trabajo que promovieron las familias de los ingenieros extranjeros en el periodo anterior (antes de 1938). Este modelo permeó en las demandas sindicales y dejó a las mujeres locales con dos alternativas: el trabajo doméstico o el trabajo de servicios, incluidos los sexuales. Como consecuencia, la incursión de mujeres en la industria petrolera ha sido lenta y se ha dado principalmente por herencia de plazas —como establece el sindicato— cuando el trabajador no tiene hijos varones, o por reformas políticas y de gestión empresarial. Sin embargo, las mujeres se concentran en áreas no productivas y en puestos de obreras y de ayudantes, aunque también se registra la presencia de mujeres con formación técnica y profesional, de manera diferenciada, ya se trate de trabajo en refinerías en tierra o en plataformas marítimas. La autora observa prácticas informales de segregación que obligan a las mujeres a “jugar con el género” para obtener puestos mejor remunerados o menos demandantes en términos de conciliación con demandas de cuidado.

Al estudiar a las “vagoneras” del Metro de la Ciudad de México, Flor Daniela Estrada muestra la manera en que las mujeres se han insertado en el comercio ambulante en esta red de transporte público, una ocupación masculinizada y liderada por hombres. Ellas han aprendido el trabajo de la venta ambulante desde niñas, acompañando a sus madres y padres, y eligieron continuar en esta ocupación por la flexibilidad de horarios que les permitía, a pesar de ser una actividad legalmente prohibida y no regulada. La experiencia de confrontación y alianza selectiva con las colectivas feministas que se instalaron en el Metro durante la pandemia abrieron procesos de politización y autonomización de muchas de estas vagoneras, que negocian con su género para ganar espacios en la actividad, apoyarse mutuamente y resistir el acoso de policías y líderes masculinos del comercio ambulante. Aunque prohibido y precario, es un trabajo que beneficia a las empresas cuyos productos —próximos a caducar— las y los vagoneros venden a mejores precios y a las mujeres les permite combinar el trabajo remunerado con el de cuidados.

Por su parte, Leslie Lemus y Cristina Herrera analizan la participación creciente de mujeres obreras en la construcción en el área metropolitana de la Ciudad de México. Así, analizan los cambios en la composición por género de este sector a nivel nacional e identifican la particularidad de la Ciudad y el Estado de México al respecto. Luego, presentan un análisis de la organización de esta actividad económica para explicar la segregación por género a partir de la segmentación del mercado laboral específico de los oficios. Distinguiendo entre tipos de obras y tamaños de empresas, observan que muchas de las nuevas incorporaciones de mujeres se dan en puestos considerados tangenciales, en un sector masculinizado que, sin embargo, acusa la influencia de políticas de igualdad de género, demandas de estandarización, seguridad, etcétera, a las que las empresas responden ante la “cultura de la auditoría”, al mismo tiempo en ciertos contextos se insertan en puestos masculinizados por la necesidad de mano de obra “confiable”. Se observa así un proceso de feminización incipiente de antiguas y nuevas subocupaciones, así como de la propia industria. Sin embargo, persisten mecanismos de segregación y refeminización de las trabajadoras como el acoso o las barreras al ascenso. La precarización persiste en brechas salariales en subsectores más informales y por condiciones espaciales no adaptadas a las mujeres. Por ello, una estrategia común de muchas de ellas para permanecer y salir de lo rudo, incómodo e inestable, es intentar capacitarse en oficios mejor remunerados. El artículo cierra con una breve caracterización de la muestra de trabajadoras de la construcción que han entrevistado en su investigación, a manera de ofrecer una aproximación al perfil de la fuerza de trabajo femenina en el sector.

En esta misma rama de actividad, Adriana García presenta un estudio acerca de trabajadores hombres, y muestra las estrategias que las empresas emplean para explotar los mandatos de género y promover diversos ideales de masculinidad dependiendo del perfil de los trabajadores: en los mayores, el de ser protectores y proveedores, y en los más jóvenes la fuerza física y la valentía. La autora observa que muchos jóvenes con carreras universitarias o técnicas truncan participan en el sector porque les permite un acceso rápido al salario, pero los de origen rural “aguantan más” y se disciplinan en esos valores para no perder contacto con las empresas de mayor tamaño, que les pueden garantizar continuidad laboral. También observa que las mujeres y los hombres mayores son más vulnerables al despido. La defensa

de una masculinidad basada en la fuerza y el riesgo también sirve para distinguirse de estas poblaciones y genera disputas con las personas encargadas de la seguridad, sobre todo si son mujeres. Para la autora, si bien en sectores de mayor impacto se pueden identificar elementos de “feminización empresarial” como la capacitación para el cuidado del cuerpo, la salud, la disciplina, la iniciativa, la dedicación, la responsabilidad, etcétera, estas estrategias buscan “reformular al trabajador de la construcción” apelando a distintos ideales de masculinidad. Los límites del cuerpo generizado tienen aquí una importancia clave, ya que en el ideal del sacrificio por la familia se desplaza la frontera entre el ideal del cuerpo para sí y el del cuerpo para otros. Los trabajadores que entrevista García desean que sus hijos e hijas se dediquen a profesiones de mayor estatus, pero frenan a las mujeres de participar en oficios, con lo que les abren oportunidades educativas. La autora identifica distintos tipos de trayectorias laborales: 1. Fijas, las de las personas mayores de 50 años, 2. Temporales entre los más jóvenes (mientras encuentran otra ocupación), 3. De reinserción por desempleo y 4. De nuevo ingreso, donde predominan mujeres y jóvenes con mayor nivel de estudios.

Situado en Argentina, el estudio de Tania Rodríguez analiza la crisis de representatividad sindical y se pregunta si el movimiento feminista de la cuarta ola ha tenido algún impacto en las formas de acción colectiva, analizando los regímenes de género en dos sindicatos, uno masculinizado (trabajadores del transporte subterráneo) y otro feminizado (sanidad). Si bien en términos numéricos el primero está masculinizado, una historia más reciente de articulación con movimientos sociales y con formas de acción colectiva “movimientista” —entre ellos el feminismo—, ha permitido una mayor participación de mujeres como delegadas y líderes, mientras que el segundo, aunque en número de afiliados es un sindicato feminizado, tiene una estructura histórica vertical que ha implicado el predominio de los hombres en puestos de liderazgo y ha fomentado que las demandas de las mujeres se mantengan en canales burocráticos y se centren en reivindicaciones salariales. En contraste, las demandas de género del sindicato de trabajadores del subterráneo han circulado por canales más horizontales, se han articulado con trabajadoras de otros gremios y se han ampliado. La feminización de la acción sindical en este caso no sólo se da en términos cuantitativos, sino también cualitativos, como formas de hacer de maneras más horizontales que permiten

articular la organización con el contexto discursivo más amplio en favor de demandas feministas.

El artículo de Hedald Tolentino se enfoca en el campo de las artes escénicas en México concebido como mercado laboral, particularmente en el teatro independiente, la danza y la música, más feminizadas las primeras dos, masculinizada la última, pero que comparten la precarización laboral creciente a pesar de la profesionalización, sobre todo desde el retiro de apoyos gubernamentales a este sector. La investigadora observa que, si bien en la carrera de la danza predominan las mujeres, esta feminización se pierde en el mercado laboral. En contraste, el teatro independiente es una estrategia de supervivencia, especialmente para mujeres feministas que se organizan en colectivas para ofrecer espectáculos de *cabaret*. Este trabajo, al igual que otros en el *dossier*, muestra procesos de precariedad, segregación por género, flexibilización y polivalencia, al mismo tiempo que acciones colectivas para cuestionar el género de estas actividades.

El trabajo de Emilia Pool respecto del personal empleado en la industria de la hospitalidad en Cancún y la Riviera Maya también aborda la mercantilización del cuerpo racializado y el performance de género, clase y edad, ya que en esta industria se crean estratos ocupacionales de acuerdo con esas categorías. Así analiza la manera en que quienes trabajan en servicios de menor paga en restaurantes y hoteles de lujo son entrenados en la adquisición de atributos feminizados como la calidez y la invisibilidad, asumiendo que las y los trabajadores racializados “son propensos a servir” pero de distinta manera según su género. La demanda de invisibilidad en los lugares de trabajo producto de la racialización hace que, aun cuando algunas mujeres de origen maya cuenten con estudios universitarios y dominio de idiomas, sean ubicadas en puestos donde no son vistas. Aquí también se observa un esfuerzo de las empresas por disciplinar a los varones en un servicio que se asocia con el amor y el sacrificio, feminización que, en el caso de los meseros, es corregida a través de una remasculinización basada en la premiación por hacer el trabajo más rápido, lo que genera más servicios y más propinas para el bienestar de sus familias. Este tipo de recompensas no ocurre de la misma manera en el caso de las mujeres. Para muchas de ellas esta ocupación es valorada solo en

comparación con el desempleo, pero es precarizada para ambos géneros, lo que impulsa procesos de remasculinización subordinada.

Con la lectura de los trabajos que componen este *dossier* esperamos aportar reflexiones y ejemplos que fortalezcan la construcción del conocimiento en los fenómenos de feminización y masculinización de las ocupaciones y los mercados laborales.

Fuentes consultadas

Bibliografía

- Acker, Joan. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Adkins, Lisa. (2001). Cultural Feminization: “Money, Sex and Power” for Women. *Signs: Journal of Women in Culture & Society*, 26(3), 669-695. <https://doi.org/10.1086/495625>
- Arruzza, Cinzia. (23 de marzo de 2016). *Reflexiones degeneradas: Patriarcado y Capitalismo*. Viento Sur. <https://vientosur.info/reflexiones-degeneradas-patriarcado-y-capitalismo/>
- Beck, Ulrich y Beck-Gernsheim, Elisabeth. (2002). From ‘Living for Others’ to ‘A Life of One’s Own. Individualization and Women. En Ulrich Beck y Elisabeth Beck-Gernsheim (Eds.), *Individualization: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences* (pp. 54-84). London: SAGE Publications Ltd.
- Bolton, Sharon y Muzio, Daniel. (2008). The paradoxical processes of feminization in professions: the case of established, aspiring and semi-professions. *Work, Employment and Society*, 22(2), 281-299. <https://doi.org/10.1177/0950017008089105>
- Bourdieu, Pierre. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

- Cacouault-Bitaud, Marlaine. (2001). Is the Feminization of a Profession a Loss of Prestige? *Travail, Genre et Sociétés*, 5(1), 91-115. <https://doi.org/10.3917/tgs.005.0091>
- Caraway, Teri. (2005). The Political Economy of Feminization: From “Cheap Labor” to Gendered Discourses of Work. *Politics & Gender*, 1(3), 399-429. <https://doi.org/10.1017/S1743923X05050105>
- Charles, Maria. (2003). Deciphering Sex Segregation: Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets. *Acta Sociológica*, 46(4), 267-287. <https://doi.org/10.1177/0001699303046004001>
- De la O, María Eugenia. (Coord.) (2013). Género y trabajo en las maquiladoras de México. Nuevos actores en nuevos contextos. México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social/Publicaciones de la Casa Chata.
- De Oliveira, Orlandina y Ariza, Marina. (2000a). Trabajo femenino en América Latina: Un recuento de los principales enfoques analíticos. En Enrique de la Garza Toledo (Coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 644-663). México: El Colegio de México/Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales/Universidad Autónoma Metropolitana/Fondo de Cultura Económica.
- De Oliveira, Orlandina y Ariza, Marina. (2000b). Género, trabajo y exclusión social en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 15(1), 11-33. <https://doi.org/10.24201/edu.v15i1.1065>
- Deutsch, Francine. (2007). Undoing Gender. *Gender & Society*, 21(1), 106–127. <https://doi.org/10.1177/089124320629357>
- Herrera, Cristina y Lemus, Leslie. (2025). The “invasion of women”? Challenges to gender norms and relations with women’s increasing presence in the Mexican construction

industry. *Construction Management and Economics*, 43(9), 723-745.
<https://doi.org/10.1080/01446193.2025.2509174>

Jarman, Jennifer; Blackburn, Robert; Racko, Girts. (2012). The Dimensions of Occupational Gender Segregation in Industrial Countries. *Sociology*, 46(6), 1003-1019.
<https://doi.org/10.1177/0038038511435063>

Kumra, Savita; Simpson; Ruth y Burke, Ronald. (Eds.). (2014). *The Oxford handbook of gender in organizations*. Oxford: Oxford University Press.

Lewis, Patricia y Simpson, Ruth. (2012). Kanter Revisited: Gender, Power and (in) Visibility. *International Journal of Management Reviews*, 14(2), 141-158.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00327.x>

López-Ramírez, Mónica y Rodríguez, Santiago. (2022) ¿Qué quiero estudiar?: transición a la educación superior y elección de carrera de estudiantes de enfermería y química de la UNAM. En Mónica López-Ramírez y Santiago Rodríguez (Coords.), *Trayectorias y transiciones educativas de los estudiantes mexicanos: procesos, rutas y experiencias por el sistema educativo nacional*. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.

Mann, Michael. (1994). Persons, Households, Families, Lineages, Genders, Classes and Nations. *The Polity Reader in Gender Studies* (pp.177-194). Cambridge: Polity Press.

Morini, Cristina. (2007). The Feminization of Labour in Cognitive Capitalism. *Feminist Review*, 87, 40-59.

Pedrero, Mercedes. (2018). El trabajo de la mujer en México en la década de los setenta. En *El trabajo y su medición. Mis tiempos. Antología de estudios sobre trabajo y género* (pp. 287-307). México: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias-Universidad Nacional Autónoma de México/Miguel Ángel Porrúa.

Peláez, Carolina y García, Carlos. (2024). Precariedad, segregación y mecanismo de entrada al trabajo de promoción de ventas y modelos en México. *Veredas. Revista de Pensamiento Sociológico*. 23(45). <https://veredasojs.xoc.uam.mx/index.php/veredas/article/view/722>

Pérez Sáinz, Juan Pablo. (2016). Globalización y relaciones asalariadas en América Latina. Entre la generalización de la precariedad y la utopía de la empleabilidad. En Dídimo Castillo-Fernández, Norma Baca-Tavira y Rosalba Todaro-Cavallero (Coords.), *Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral* (pp. 19-37). México: Facultad de Ciencias Políticas y Sociales-Universidad Autónoma del Estado de México/Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Rubery, Jill y Fagan, Colette. (1995). Gender Segregation in Societal Context. *Work, Employment and Society*, 9(2), 213-240.

Shah, Nandita; Gothoskar, Sujata; Gandhi, Nandita y Chhachhi, Amrita. (1994). Structural Adjustment, Feminisation of Labour Force and Organisational Strategies. *Economic & Political Weekly*, 29(18), 39-48.

Standing, Guy. (1999). Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited. *World Development*, 27(3), 583-602.

CRISTINA HERRERA

Doctora en Investigación en Ciencias Sociales con especialidad en Sociología y Maestra en Ciencias Sociales por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) sede México. Licenciada en Sociología por la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Integrante del Sistema Nacional de Investigadores e investigadoras (SNI) Nivel III. Las líneas de investigación en las que ha trabajado tratan sobre la relación entre el género, subjetividades, familia, pareja y trabajo; mujeres en ocupaciones masculinizadas; violencia de pareja y violencia de género. Actualmente es profesora-investigadora en el Centro de Estudios de Género de El Colegio de México.

LESLIE LEMUS BARAHONA

Doctora en Ciencia Social con especialidad en sociología por El Colegio de México. Maestra en Ciencias Sociales por el Posgrado Centroamericano de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Guatemala-Costa Rica). Licenciada en Ciencias Políticas con orientación en Análisis y Prospectiva por la Universidad Rafael Landívar (Guatemala). Integrante del Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras (SNI) Nivel I. Su trayectoria ha discurrido en las líneas de investigación sobre estudios de juventud, educación, trabajo y mercados laborales. En los últimos años ha desarrollado y aplicado herramientas de la economía feminista y perspectiva de género a los estudios laborales. Actualmente es profesora-investigadora en el Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México.