



# EL DISCURSO FEMENINO EN EL MERCADO LABORAL

## THE FEMININE SPEECH IN THE LABOUR MARKET

**Olegaria Cuesta Ojeda\***

Universidad de La Laguna, Tenerife, España

---

\* Agradecer los comentarios de mis compañeros Álvaro Díaz de la Paz y Rosa M<sup>a</sup> Henríquez Rodríguez.

## Resumen

Este artículo pretende poner de manifiesto que, además de los diferentes tipos de discriminación –salarial, ocupacional, promocional- existe otra fuente de discriminación que se expresa a través del tratamiento social del que es objeto el rol que tradicionalmente ha jugado la mujer. Para participar con éxito en el mercado laboral –sobre todo en las llamadas elites profesionales- las mujeres deben asumir una estructura normativa donde adoptan los comportamientos adecuados al estatus y posición del grupo dominante (rol masculino).

Aunque la teoría sobre la estigmatización social ha tenido más incidencia en otros campos, en este caso será utilizada para analizar los comportamientos de un sector social (las mujeres) en el ámbito de la empresa a través de su propio discurso.

## Abstract

This article tries to reveal that, in addition to the different types of discrimination – wage, occupational, promotional- another source of discrimination exists in the labour market which expresses itself through the social treatment of which is an object the role that traditionally women have played. To participate with some level of success in the labour market -mainly if we make references to the professional elites- women must assume a normative structure where they adopt the adequate behaviours to both the status and the position of the dominant group (masculine role).

Although the theory about social stigmatization has had more impact in other fields, it will be used in this case to analyse the behaviours of a social sector (the women) in the area of the company across his own speech.

## **Palabras clave**

*Mercado laboral; discriminación; estigmatización social; invisibilización; rol social*

## **Key words**

*Labor market; discrimination; social stigma; covering; social role*

## 1. Introducción

Este artículo forma parte de una investigación más amplia llevada a cabo hace unos años y donde se analizaron varios aspectos relacionados con la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres en las empresas de la Comunidad Autónoma Canaria<sup>1</sup>. La utilización de cuestionarios a empresas fueron complementadas con entrevistas a representantes sindicales y grupos de discusión formados por mujeres con distinta ubicación en la estructura formal.

Durante el desarrollo de estos grupos algunas cuestiones resultaron ser especialmente llamativas, concretamente, aquellas relacionadas con la necesidad, por parte de las mujeres, de desempeñar roles masculinos con el fin de poder sobrevivir en el ámbito laboral con ciertas garantías de éxito

Aunque el tema de la discriminación de la mujer ha sido tratado en muchos estudios, los escritos en este sentido no abundan, sobre todo en lo referido a las elites profesionales femeninas, quizá porque se presupone que aquellas mujeres que han llegado a desempeñar estos cargos han conseguido la plena integración y el éxito social. Sin embargo, la forma en las que estas mujeres desempeñan su rol profesional es, en muchos casos, asumido de forma contradictoria – pues en no pocos casos significa una fuente de conflictos personales- al rol considerado como femenino. En la medida que esta necesidad ha sido observada –incluso por las propias mujeres- de un modo cuasi natural hace que se elimine la fuente de conflicto. Si a esto unimos que

---

<sup>1</sup> Estudio realizado entre 2005 y 2006 para un proyecto Equal sobre la *Desigualdad retributiva entre hombres y mujeres en Canarias* bajo la dirección de HENRÍQUEZ RODRÍGUEZ, R y en el que participaron CUESTA OJEDA, O; DÍAZ PÉREZ, F; LEÓN PINARDO, E; MENA MARTÍNEZ, L. Algunas aproximaciones a los argumentos de este artículo fueron expuestas en el X Congreso Español de Sociología celebrado en Pamplona en julio de 2010.

siguen siendo minoría las mujeres que ocupan estos puestos, no es extraño que no existan muchos estudios al respecto.

Este artículo tiene como base el análisis del discurso realizado a estos grupos de mujeres sobre su situación en el mercado laboral y de qué manera esta circunstancia condiciona su relación con el entorno familiar, cómo la ven y cómo la viven.

## 2. Metodología

El estudio se realizó utilizando diferentes técnicas de investigación que buscaban dimensionar la discriminación salarial de la mujer desde diferentes ámbitos. En total se realizaron 676 cuestionarios a empresas representativas por sectores, tamaños e islas. La muestra representativa se elaboró a partir de los datos obtenidos a través del Directorio Central de Empresas (DIRCE) del año 2004. Entre otros aspectos, se incluyeron en este cuestionario los procesos de selección y promoción utilizados por las empresas. Se detectó que estos procesos pueden incluir preferencias, no siempre manifiestas, que pueden evidenciar una posible fuente de discriminación salarial y/o sexual que se encubre, no necesariamente de forma consciente, por otras motivaciones políticamente más correctas como la idoneidad del personal frente a determinados puestos de trabajo<sup>2</sup>.

En cuanto a la utilización de técnicas cualitativas se hizo con el fin de promover un conocimiento de la realidad laboral de las mujeres lo más amplio posible. Además de

---

<sup>2</sup> Los aspectos relacionados con la selección y la promoción en las empresas de la fuerza de trabajo femenina se encuentran más detallados en Cuesta, O. 2009. "Inconvenientes de la fuerza de trabajo femenina dentro del mercado laboral. La selección y promoción en las empresas". *Clepsydra Revista de estudios de género y teoría feminista* nº 8: 157-172.

las entrevistas a representantes sindicales se realizaron grupos de discusión. La idea de estos últimos era analizar el discurso que las propias mujeres hacen sobre su situación laboral. Consideramos este recurso como el complemento idóneo a la utilización de un cuestionario guiado. La riqueza de matices que aporta un discurso no estructurado es insustituible en este aspecto.

Los grupos de discusión fueron formados enteramente por mujeres. Para reflejar en lo posible las distintas circunstancias personales y laborales se tuvieron en cuenta distintos criterios: sector de actividad, edad, vínculo con el mercado laboral y situación personal frente a las responsabilidades familiares. El resultado fueron tres grupos de discusión:

El grupo uno, formado por trabajadoras con ocupaciones base en la estructura jerárquica de la empresa, con edades comprendidas entre los 22 y 56 años. Tres tenían contrato indefinido, tres temporales con posibilidades de renovación. En dos de los casos llevaban años en esta situación de temporalidad. Cuatro de ellas habían trabajado sin contrato durante algún periodo. Los sectores de actividad contemplados fueron el de servicios, industria y agricultura. Salvo dos mujeres, el resto tenían a su cargo algún familiar.

El grupo dos, formado por cargos intermedios y en un grupo de edad comprendido entre los 26 y 54 años. Tres poseían formación universitaria, cinco tenían estudios medios o de formación profesional. La antigüedad en el trabajo se sitúa entre los 1 y los 7 años en los sectores de servicios, comercio y agricultura. Tres estaban libres de responsabilidades familiares directas.

El grupo tres, integrado por mujeres entre 43 y 61 años con cargos directivos. Todas con formación universitaria y con una antigüedad en el trabajo superior a 2 años. En este caso sólo una de ellas no tenía responsabilidades familiares. Sectores de actividad relacionados con la industria y los servicios.

Para su posterior análisis el discurso se disoció en torno a aquellos temas que ellas mismas hicieron más recurrentes. Se hizo una primera clasificación entre los que se consideraron como factores internos y externos al mercado laboral.

Entre los factores externos se consideraron la cualificación y la familia como posibles fuentes de limitación frente al mercado laboral.

Entre los internos se consideraron el salario, la situación laboral y las relaciones que se establecen dentro de la estructura formal.

Por último, se hizo un apartado que finalmente resultó ser el más amplio, denominado imágenes y reflejos de la mujer en el mundo laboral. En referencia a la imagen que la mujer tenía de sí misma y que ayudaban a explicar la relación entre el mundo privado y laboral de las mujeres. Y es aquí donde podemos ubicar este artículo.

### **3. Imágenes y reflejos de la mujer en el mundo laboral**

La hipótesis de partida es que, además de los diferentes tipos de discriminación – salarial, ocupacional, promocional, etc.- existe otra fuente de discriminación dentro del mercado laboral que se expresa a través del tratamiento social del que es objeto el rol que tradicionalmente ha jugado la mujer.

Para analizar este tema seguiremos a Erving Goffman, que hace ya algunas décadas se refería a las categorizaciones sociales como sustentadoras de la identidad grupal. Estos grupos – que pueden ser de raza, nación, clase, sexo- pueden ser la fuente de la que manen distintos conflictos sociales, pues al mismo tiempo que actúan como aglutinadores y constructores de una identidad común marcan las líneas divisorias frente a otros grupos sociales.

Estas situaciones de conflicto se libran en condiciones desiguales. Y es en esta estructura social, condicionada históricamente, en donde el o los grupos sociales dominantes imponen las normas a seguir, mientras que el resto se adapta o acepta con más o menos resistencia las reglas del juego así definidas.

Asociado con este fenómeno se encuentra el concepto de aculturación, definido como el "proceso por el cual un individuo o un grupo adquiere las características culturales de otro, a través del contacto directo y/o la interacción. También puede definirse la aculturación como el proceso de transformación de la cultura de un individuo o grupo en la de otros." (García de León, 2002: 44)

Esto significa mantener una estructura normativa en la que los sujetos deben asumir los comportamientos adecuados al estatus y posición de su grupo de pertenencia o bien -para aquellos sujetos que se encuentren fuera del grupo dominante- asumir sus hábitos y formas de vida como garantía de aceptación social. Son, en general, los grupos más fuertes los que imponen su cultura al resto social, ya sea violentamente o mediante la exportación de sus valores, normas, técnicas e instituciones (García de León, 2002: 45)

Los individuos o sectores sociales que no responden a las expectativas son estigmatizados. Definimos pues el estigma como la situación en la que el individuo se siente inhabilitado para una plena aceptación social (Goffman: 2008: 9).

Aunque la teoría sobre la estigmatización social ha tenido más incidencia en otros campos –sobre todo ha sido aplicada para explicar los comportamientos de la población inmigrante- en este contexto será utilizada para analizar los comportamientos de un sector social (las mujeres) en el ámbito de la empresa. Para reforzar nuestra hipótesis utilizaremos el propio discurso de las mujeres, tanto en lo que se refiere a su experiencia dentro como fuera de la empresa. No podemos olvidar que la empresa es una institución social y que, en ese sentido, proporciona valores y normas sociales asociadas que, aunque se relacionan más con el ámbito de la esfera privada y familiar, son un reflejo y una consecuencia de lo que ocurre dentro del mercado laboral.

Según Goffman la sociedad establece los medios para categorizar a las personas. En general esos atributos pueden ser de carácter personal o estructural. Siguiendo a García-Marza (1999) y aplicando la clasificación de Goffman, esta categorización social viene definida por:

Atributos Personales:

MUJERES: naturaleza, personal, emocional, amor, intuición, particular, cuidado, privado.

HOMBRES: cultura, política, intelectual, éxito, razón, universal, interés propio, público.

Atributos Estructurales:

MUJERES: trabajo reproductivo, esfera privada

HOMBRES: trabajo productivo, esfera pública

Estos atributos tienen una relación biunívoca: las cualidades personales asociadas a las mujeres se corresponden de manera ideal con su posición en la esfera de lo privado, las cualidades de los hombres son las idóneas para el ámbito de lo público.

La consecuencia de este tipo de representaciones sociales es que las mujeres asumen que el éxito de sus relaciones en el ámbito laboral depende de la asunción de las pautas de comportamiento asociadas a los atributos personales de los hombres.

No es extraño la naturaleza de esta ecuación: la socialización en una sociedad que podemos definir como patriarcal implica una estrecha relación entre el éxito social y los comportamientos asociados al género masculino. La incógnita es dónde quedan las identidades femeninas cuando se incorporan al mundo de lo público, del trabajo productivo.

Así comienza una paradoja que puede ser resumida en los siguientes términos: en la medida en que la mujer se hace más presente en la esfera de lo social se va produciendo una invisibilización de su identidad. Este proceso de invisibilización se justifica, como veremos más adelante, a partir del desdoblamiento personal que sufren las mujeres en su vida privada. Esta justificación es el producto de lo que podemos denominar como un proceso de enmascaramiento (covering); mecanismo mediante el cual se intentan minimizar los efectos derivados de la estigmatización social y mediante el cual se pueden llegar a legitimar (en la medida que los

enmascaran) los fundamentos sociales de los procesos de discriminación. Esta discriminación es tanto más relevante en la medida en que actúa conjuntamente y de manera complementaria en todas las esferas de actividad.

En su vertiente pública esta discriminación se manifiesta a partir de la incuestionable –por ventajosa- asunción de los roles masculinos por parte de las mujeres que acceden al mercado laboral (encubrimiento de los atributos personales). Esta infravaloración del rol femenino frente al masculino tiene consecuencias derivadas: en caso de trabajo remunerado será el trabajo de la mujer el peor pagado, el menos valorado socialmente. Indudablemente este efecto puede explicarse por el interés económico que supone una mano de obra más barata. Pero en el fondo de este comportamiento existe una clara legitimación social basada en la estigmatización de los comportamientos femeninos en relación al entorno laboral: la mujer siempre destinará menos tiempo y dedicación a su trabajo productivo en la medida que debe desdoblarse para ejercer en su esfera personal el rol que le corresponde.

Esta creencia tiene consecuencias en el comportamiento que las propias mujeres establecen con sus homólogas femeninas en el ámbito laboral, que las intuyen como más frágiles y accesibles dentro de la cadena de mando dentro de las empresas.

*A: Porque sí, los hombres son así, pero las peores enemigas somos nosotras...*

*D: Que somos muchísimo más criticonas...pero muchísimo más, ¿eh?...*

*A: no hay quien menos valore a una mujer que otra propia mujer...*

*D: Nosotras somos mucho más duras, sí.*

**A:** ...que nosotros somos también muy duras, y muy crueles...

**D:** Muy criticonas...

**A:** ...con nuestro propio sexo...

**B:** Por eso te digo, que los hombres...

**A:** Ellos, en ese aspecto son más solidarios con ellos....

**B:** Porque le parece que es más fácil llegar, al competir con otra mujer... Y entonces..., como que va a por ella, no va a por el hombre que está en la misma categoría laboral. Si hay un hombre y una mujer y puedo desbancar, la mujer me será mucho más fácil...

En su vertiente privada no se cuestiona el rol femenino, de hecho, se asume y asumen la condición cuasi natural de este rol, pero sus efectos derivados terminan por actuar en el mismo sentido. La valoración del rol masculino se antepone al femenino en todas las fases de la vida cotidiana. En caso de que un miembro de la pareja deba dejar el trabajo por razones familiares será ella quién abandone. Caso de trabajos a tiempo parcial, será ella quién los asuma para no desatender aquello que de forma natural le corresponde (familia). Nuevamente se entrelazan condiciones que se pueden explicar bajo términos de racionalidad económica (ellas ganan menos) con atributos derivados de la socialización patriarcal (ellos no asumen el rol femenino porque socialmente se consideran y los consideran infravalorados).

La relación entre la mujer y el trabajo culmina de esta forma en un proceso de invisibilización cuyo máximo exponente pasa por legitimar las diversas formas de discriminación laboral a la que se ven sometidas las mujeres como una consecuencia

objetiva de la aplicación de la todopoderosa racionalidad económica. "Un aspecto de los mecanismos del poder es que a los relativamente sin poder siempre se les puede culpar y hacer responsables de los defectos de los poderosos" (Seidler, 2000: 293).

### 3.1 La vertiente pública

Como hemos visto anteriormente, una de las características derivadas del proceso de invisibilización que se da en la vertiente pública consiste en enmascarar las cualidades asociadas al rol femenino. Estas son sustituidas por aquellos otros atributos que se suponen más eficaces dentro del mercado laboral, esto es, comportamientos y actitudes relacionadas con el género masculino.

Aunque para ejemplificar este fenómeno se hará referencia a todos los escalafones dentro de la estructura formal, lo cierto es que actúa con mayor intensidad en las mujeres que desempeñan sus funciones en los puestos directivos. La razón parece residir en que es justo en este nivel donde la asunción de roles masculinos se hace más imprescindible. Si hay que hacerse respetar por los subordinados deben asumir aquellos comportamientos que se consideren como dignos de respeto

***B:** ... imagínate una sala llena, debía haber como setenta hombres, y era un auditorio enorme. Yo tenía que darles unas charlas de formación. Y llegué, coloqué todo y todavía no era la hora, faltaban diez minutos, estaba entrando gente y alguien de la primera fila me chilló... me dice... "¡Oye...! ¿Cuándo viene tu jefe?... no le hemos visto llegar, no está su coche fuera...". Le dije, "No, no... mira... ¡Aquí la jefa soy yo, y el curso lo imparto yo!". Y me costó meterlos en vereda...*

Así, los estereotipos de género funcionan como mecanismos de discriminación donde lo masculino es un valor añadido o, visto desde otra perspectiva, lo femenino funciona como una desventaja. En consecuencia, si las mujeres quieren hacer valer su posición dentro del ámbito laboral tiene dos opciones "continuar fuera o aceptar la hegemonía existente adoptando sus formas; es decir, perdiendo un poco, o bastante, su identidad social femenina para determinados puestos empresariales" (González Tirados, 2010).

**B:** *Por ejemplo... yo me acuerdo...cuando era la presidenta de A. resulta que estábamos en una reunión con presidentes, eran todo hombres, y además siempre habían sido todo hombres de otras asociaciones profesionales; hubo una cena...y después de la cena, tenían por costumbre jugar a las cartas, la copa, no sé qué; pues después de la cena, yo me puse con ellos a jugar a las cartas, la copa, el puro no porque no me gusta..., pero vamos, que si me hubiera gustado me lo hubiera fumado igual...Y cuando acabó ya... a altas horas de la noche me dicen... "Es la primera vez, que no notamos que hay una mujer con nosotros." Y le dije "Es el mejor piropo que me han echado en mi vida..."*

**A:** *Como yo les digo a ellos: "de la puerta pa' dentro yo no soy una mujer, aquí soy un técnico"*

Algunos aspectos fundamentales sobre la identidad personal van quedando así relegados en el camino: la validación del estatus profesional es la expresión de la renuncia de una parte de su condición como persona. Que el sexo es parte de la condición de la persona es algo indiscutible. Que el género es una construcción social parece que también. Pero las identidades se conforman, entre otras muchas cosas, en

base al reconocimiento de estas dos variables. La renuncia a cualquiera de ellas implica alimentar una historia basada en el sometimiento o la desaparición de los desiguales.

En este sentido, el proceso de enmascaramiento termina consolidando estructuralmente los mecanismos de invisibilización en un doble sentido. Por una parte, haciendo que el discriminado renuncie a su identidad con la esperanza –no siempre cumplida– de ser aceptado. Por otra, haciendo al discriminado cómplice de la situación y legitimando y defendiendo aquellos valores que finalmente los estigmatizan y que pueden resumirse en la insuficiente implicación de las mujeres con su trabajo. "El poder que en un principio aparece como externo, presionado sobre el sujeto, presionando al sujeto a la subordinación, asume una forma psíquica que constituye la identidad del sujeto" (Butler, 2001: 13).

**B:**... fui a una oferta de trabajo...éramos un chico y me dijo el que estaba entrevistando, "yo creo que tú me funcionarías mucho mejor... Pero tengo un problema contigo... Y es que...de aquí, dos, tres, cuatro años te va a entrar la vena maternal..., yo, te voy a estar formando dos tres años, para que luego me dejes tirado..."

**A:** ...es que..., es que... Todo esto..., hay que verlo desde dos....

**B:** ¡Sí yo le entiendo, a él! ...si yo hubiera estado en su lugar iy además se lo dije en la entrevista!, le dije... Si yo hubiera estado en tu puesto, hubiera hecho lo mismo..... Y soy una mujer...

**A:** No, yo como mujer, me fastidia... esas discriminaciones... Pero, si te pones en el otro... dices, bueno, es que verdaderamente, en una

*empresa..., ya no hablemos de... de empresas grandes, sino una empresa media...; tres mujeres que se embarazadas...*

**D:** *Quiebra la empresa.*

Otra de las situaciones que reflejan la supuestamente escasa implicación laboral y/o diversificación de los intereses femeninos en la imaginaria social es la evidencia estadística que revela el alto índice de empleos a tiempo parcial ocupado por mujeres (Las mujeres en cifras: 2008)

Sin embargo, no todas las explicaciones que suelen darse a esta circunstancia hacen una diferenciación entre las causas y las consecuencias que provocan este fenómeno. Así se suele considerar que las mujeres eligen los trabajos a tiempo parcial porque les permiten combinar su actividad laboral con el ámbito doméstico. Aunque esta consideración pueda tomarse como cierta en muchas ocasiones, no debería obviarse que esta preferencia puede estar condicionada por factores atribuibles a la socialización recibida (Maruani, 2002: 112).

Este proceso de socialización funciona tanto en las mujeres que demandan el trabajo y de este modo hacen efectiva su predilección por trabajos a tiempo parcial - de modo que puede interpretarse como una elección voluntaria-, como en el sector empresarial que -avalados por prejuicios provenientes de la socialización a la que los empleadores tampoco son ajenos-, ofrecen este tipo de contratos de manera especial a las mujeres. Se permite así una mayor dedicación a las actividades realizadas en el ámbito doméstico.

Tanto en un caso como en otro existe una asignación previa de estereotipos donde lo que se espera es un mayor compromiso de las mujeres con la esfera familiar. Dicho

de otra forma, en la medida que se les atribuye el peso de las responsabilidades familiares se terminan por asumir estrategias que permiten desempeñar esas labores (Cuesta, 2009).

Varias discriminaciones están asociadas a esta circunstancia:

- Una discriminación vertical fruto de esa concepción androcéntrica que se resume en la frase lo masculino es eficiente; sumado a la evidente dificultad de promocionar adecuadamente en un trabajo a tiempo parcial.

- Una discriminación salarial consecuencia, por un lado, de la discriminación vertical y, por otro, de la infravaloración del trabajo femenino.

Ambas circunstancias se agravan por una tercera variable que puede ser situada entre el ámbito de lo público y de lo privado: la inconstancia de las relaciones de la mujer con el mercado laboral. Este hecho conduce directamente a que la posición de desventaja de la fuerza de trabajo femenina sea aún mayor en el ámbito laboral, pero también tiene consecuencias que se reflejan en la (in)dependencia en la esfera de su vida privada. (Henríquez, R. et al., 2006: 101)

### **3.2 La vertiente privada**

Uno de los procesos que han contribuido a configurar los procesos de invisibilización del trabajo de las mujeres es precisamente el modo en que se ha conceptualizado el término trabajo. Casi desde sus inicios la literatura escrita al respecto ha impuesto una definición donde la actividad productiva en la esfera pública relega la condición del trabajo en el ámbito doméstico a un tratamiento mucho más conflictivo, tanto en su concepción como en su planteamiento. En la medida que la ciencia económica, o la

que hasta ahora ha sido su visión predominante, ha corroborado una forma de ver y percibir el mundo androcéntrica, ha relegado a un segundo plano aquellas cuestiones que no han sido parte de sus prioridades.

Es cierto que, desde hace algún tiempo, existe una abundante bibliografía que pone en entredicho muchas de las argumentaciones que sostienen que sólo el trabajo asalariado puede ser considerado como productivo. Aquí no se va a entrar en este debate, pero sí en lo que ha significado para la vida de las mujeres el sostenimiento de esta idea en el imaginario social. Naturalmente, no se trata de obviar un hecho tan relevante como que a través del salario se logra la independencia económica, pero ello no debería servir de motivo para la infravaloración a la que socialmente se ha visto y se ve sometida la actividad que realizan millones de personas, en su inmensa mayoría mujeres.

El problema reside en el reflejo que este tipo de concepción tiene en la vida cotidiana. Una de las consecuencias derivadas es la posición de (des)centralidad que, según el discurso de las propias mujeres, tiene el trabajo fuera del hogar para ellas.

Concretamente esta cuestión se refleja más en las mujeres que ostentan puestos subordinados que en las mujeres que tienen cargos directivos. Pero debe tenerse en cuenta que, estas últimas, parten de la idea que ni él ni ella deben asumir plenamente las tareas domésticas, para ello se contrata a otras personas casi siempre mujeres a las que, sin embargo, no se les reconoce su cualificación laboral.

***B:** ...que depende mucho de, de la situación social en la que te encuentres y del puesto en que te encuentres... yo puedo permitirme..., por mi sueldo y el de mi marido, tener una señora que me viene a limpiar... y tener una*

*niñera...; quizás en otros estatus laborales,...no tienen esa capacidad adquisitiva, y eso también las limita... Yo tengo una amiga que no trabaja, y dice "yo es que no trabajo, porque me sale más caro..."*

Sin embargo, el hecho de reconocer la importancia de su trabajo como directivas y su responsabilidad no se refleja de forma directa en la asunción de sus responsabilidades en la vida familiar. Cuando por cualquier circunstancia no hay posibilidades de tener quien realice las tareas domésticas, son ellas las que toman el relevo en detrimento de su trabajo.

**B:** *Nosotras mismas nos limitamos muchas veces; cuando hay que llevar a un niño al colegio, aunque pueda el marido, muchas veces tiendes a ir tú, y yo lo digo por experiencia propia, quiero decir... aunque pueda ir mi marido yo tiendo a... "bueno, yo también voy, por si acaso"... Por eso, entonces tenemos que empezar a delegar un poco también en nuestras parejas, esa responsabilidad familiar completa ¿no? Esa responsabilidad de ir a hacer la compra... de... y si no sabe hacerla o trae lo que no debe y ese tipo de cosas...*

**C:** *Yo creo que ahí pecamos todos un poco...*

Esta misma tónica se reproduce cuando se trata de elegir entre la profesión o la familia. En realidad es el mismo hilo argumental: en caso de renuncia es la mujer la que deja de lado sus expectativas laborales, bien porque lo consideran una opción sugerida por la empresa o por ellas mismas

**B:** *...Pero también porque la propia sociedad, la propia empresa decide a veces también por las mujeres... Yo he encontrado casos en las empresas,*

*en... estar los dos en la empresa, en un puesto parecido...tener que promocionar a uno..., y automáticamente eligen al... marido.*

**D:** *Pero incluso ellos mismos como pareja, o sea, hablándolo entre ellos...decir: "bueno... uno de los dos va a subir, subes tú..." Y ella, quedarse atrás... y, si uno de los dos se tiene que quedar en casa por la razón que sea... es ella la que deja su puesto, estando en un mismo nivel profesional.*

En estas decisiones tiene mucho que ver las estrategias personales sobre la balanza de los sacrificios y las recompensas que supone su continuidad en el mercado laboral. En muchos casos son sus propios subordinados los que hacen que el esfuerzo personal y laboral que dedican a su empleo no merezca tanto la pena como para anteponer sus intereses a los su pareja, que consigue mucho mayor reconocimiento con un menor esfuerzo.

**C:** *Yo lo que sí que he sentido, en mis propias carnes, es lo que decía: yo trabajo en una empresa en la que el noventa y cinco por ciento son hombres, y... vamos, me ha costado el doble intentar que me respeten y que tengan en cuenta lo que yo digo. De hecho, yo empecé a trabajar con..., éramos dos personas, dos químicos en el laboratorio, y teníamos a una persona por encima. Y todo el mundo que iba a ese laboratorio, yo..., o sea, no hablaban conmigo, hablaban con él... Y teníamos exactamente la misma categoría. De hecho, él estuvo un par de años cobrando más que yo... Y... estábamos haciendo exactamente el mismo trabajo.*

En el caso de las mujeres con cargos subordinados son ellas las que asumen que su posición dentro del mercado laboral es mucho más débil que la de sus compañeros y eso repercute directamente en sus elecciones a nivel personal. Bien porque el marido gana más

**L:** *...porque si... tu marido pues gana... más que tú, pues tú... prefieres que él mantenga su trabajo*

**X:** *Si tu marido trae mejor sueldo a tu casa, pues tú prefieres que él...*

**L:** *...en este caso... yo, mi marido cobraba... mil euros, yo cobro seiscientos... Siempre voy a preferir que él trabaje de él no lo falle porque yo..., yo con el sueldo de él vivo; si él se queda parado, a lo mejor con mi sueldo no vivimos...*

Bien porque gana menos, el éxito laboral de la mujer se castiga frente al del hombre.

**C:** *Una, una prima mía lo dejó me dijo una tía... porque la ascendieron... y... llegó a cobrar dos mil quinientos euros, y el novio se quemó... y la, y la dejó....*

**X:** *...empieza la discusión del... reparto, "porque tú ganas más, porque tú tienes que poner más, porque yo gano menos....*

## 4. Conclusiones

El discurso femenino sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral nos puede dar algunas claves para analizar las percepciones que las mujeres tienen sobre sí mismas y que, en última instancia, son las responsables de las decisiones y estrategias con las que se enfrentan al mundo laboral. El problema debe ser planteado no como un conjunto de prácticas impuestas y coactivas, sino más bien como una forma de actuar que busca la complicidad de los grupos dominantes, no el enfrentamiento. La lógica está basada en una racionalidad práctica que permite la supervivencia en la vida cotidiana pero que, por el contrario, permite que la dominación se reproduzca.

Tratar de aprehender toda la dificultad que encierra esta parte del discurso, hizo que el punto de partida se hiciera más complejo: no sólo se tuvo en cuenta las variables externas que las mujeres perciben como decisivas, sino aquellas más interiorizadas y que condicionan, a su vez, dicha percepción.

Como ya hemos visto, es indudable que las mujeres denuncian la existencia de condicionantes que entorpecen la igualdad de oportunidades dentro del ámbito laboral. Factores tales como discriminación salarial, de trato o de reconocimiento formal, forman parte del día a día de su trabajo. Naturalmente, esta circunstancia no es, no puede ser ajena al entramado social donde se desarrolla y que va más allá del ámbito laboral.

Bien es cierto que en nuestras sociedades existen discursos que cuestionan y combaten esta situación, pero dado que estos comportamientos se siguen reproduciendo y tienen un gran calado social, debemos inferir que su éxito ha sido

limitado. Por ello, tan importante como saber los perjuicios que genera es analizar cómo se transmite, reproduce y justifica este discurso.

Por lo expuesto anteriormente, la discriminación es un lugar común donde las mujeres se sienten identificadas independientemente de la posición que ocupen en la estructura empresarial. Cuanto más general es esta situación más posibilidades tiene de reproducirse, pues es asumida mediante el proceso de la socialización por buena parte de la población. En consecuencia las mujeres terminan por interiorizar este hecho como normal. Así, una situación que, en principio, debería ser ajena a los esfuerzos y deseos de las mujeres se termina convirtiendo en una condición no sólo ineludible, sino necesaria si se quiere participar de los beneficios del mercado.

Es en este proceso de socialización donde la discriminación laboral que se realiza sobre las mujeres, se transforma en una serie de requisitos justificables por la dinámica del mercado. El giro consiste en que la adecuación a estos requisitos se transforma, sin embargo, en una competencia individual. Es la selección de los más aptos. El encubrimiento de esta situación hace que parte de la responsabilidad social se convierta en personal. Esta individualización del conflicto, hace que las mujeres asuman una doble estrategia. Por una parte, se genera una cada vez mayor autoexigencia, que lleva a sumar las tareas laborales a las domésticas. Este hecho se reconoce como una elección personal y por tanto como responsabilidad de las mujeres.

Por otra parte, incluyen a otras mujeres (consideradas como los eslabones más débiles de la cadena) como potenciales competidoras frente a sus compañeros varones. En este sentido podemos hablar de una doble discriminación: la producida directamente por el mercado sobre las mujeres y la producida como efecto colateral

de esa presión, es decir, las mujeres compiten entre si y liberan de esa competencia a sus compañeros varones.

En consecuencia, terminan por asumir que el rol de mujer es incompatible con el mercado laboral. Es fácil imaginar el desdoblamiento. En la esfera privada pueden asumir lo que son, esto es, mujeres. En la esfera pública se desvaloriza esta condición, es preferible asumir el rol masculino como equivalente de las cualidades de eficacia y respeto. Se considera que la mejor manera de paliar los efectos del machismo en las relaciones laborales es asumir los roles masculinos por parte de las mujeres. Acoplarse a sus reglas evita problemas.

Por tanto, existe una renuncia a lo que se considera como rol propio en busca de una menor discriminación laboral. Se potencia el rol ajeno. Al final se traduce en una discriminación realizada desde la propia persona, es decir, la autocensura.

No obstante al verbalizar esta situación se ven confundidas porque en su discurso vuelven a resurgir constantemente referencias a su desventaja en el terreno laboral. Sentimientos contradictorios entre considerar esta situación como una responsabilidad personal o una discriminación impuesta desde el mercado.

En definitiva, y según sus propias conclusiones, son las mismas mujeres las que se autolimitan. La discriminación sexual en el trabajo depende de la percepción que se tenga sobre la propia persona y de sus posibilidades. Por lo tanto, en último término las mujeres son las responsables de esta situación por no poner los límites adecuados.

Finalmente se completa el giro, lo que es un problema de desigualdad social queda relegado a una incapacidad personal para adaptarse con éxito al mercado laboral.

De este modo la discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral pasa a ser considerada como una cuestión de índole personal. Las ventajas para el actual estado de cosas son múltiples: en primer lugar, no hay que cambiar nada, puesto que el sistema funciona correctamente. En segundo lugar, esto implica que en la práctica sigue existiendo un grupo –en este caso las mujeres- de trabajadores(as) a las que se puede tener en unas condiciones más ventajosas para el capital. Por último, dado que no es necesario, se deslegitima y se devalúa cualquier movimiento de carácter feminista que luche por la igualdad de oportunidades, lo que hace posible que la situación siga perpetuándose en el tiempo. Y, en la misma medida que las mujeres no se reconocen como un colectivo afectado por la discriminación, la sociedad las recubre con el manto con el que se envuelven los conflictos olvidados.

## 6. Bibliografía

Butler, J. 2001. *Mecanismos psíquicos del poder. Teorías sobre la sujeción*. Feminismos, Ediciones Cátedra. Madrid.

Cuesta, O. 2009. "Inconvenientes de la fuerza de trabajo femenina dentro del mercado laboral. La selección y promoción en las empresas". *Clepsydra Revista de estudios de género y teoría feminista* nº 8: 157-172.

García de León, M.A. 2002. *Herederas y Heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*. Feminismos, Ediciones Cátedra. Madrid.

García-Marzá, D. 1999. "Mujer y entorno empresarial" *Papeles de Ética, Economía y Dirección* nº 4: 49-64.

Goffman, E. 2008. *Estigma. La identidad deteriorada*. Amorrortu editores. Buenos Aires.

González Tirados, R.M. 2010. "El problema de género en las estructuras empresariales españolas del siglo XXI" *Mujeres y Economía* nº 852: 113-125.

Henríquez, R.; Cuesta Ojeda, O; Díaz Pérez, F; León Pinardo, E; Mena Martínez, L. 2006. Estudio de la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres en Canarias. Instituto Canario de la mujer, Consejería de Empleo y AASS.

Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad. 2008. *Las mujeres en cifras 1983-2008*. 2008. Madrid

Maruani, M. 2002. *Trabajo y el empleo de las mujeres*. Fundamentos. Madrid.

Seidler, V.J. 2000. *La sinrazón masculina. Masculinidad y teoría social*. Paidós, Mexico.