

8. LAS MUJERES JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO: ENTRE LOS DATOS Y LOS DISCURSOS

Inma Pastor *

El tema central de la comunicación que tienen entre las manos es la situación actual de las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo. Es una comunicación en el contexto de un debate en el que determinados conceptos son (o podemos darlos por) conceptualmente compartidos y no requieren explicación por mi parte, me refiero al concepto género, al concepto juventud y al concepto mercado de trabajo. No quiero dejar de apuntar que el punto de partida de estas reflexiones es la reconceptualización del trabajo (Borderías *et al.*, 1994) a partir de hacer visible el trabajo doméstico/familiar y de constatar que la actividad laboral femenina debe ser analizada a la luz de su participación en forma de protagonista —la mayoría de las veces en solitario— en ese trabajo. Sin embargo, este hecho no significa que las explicaciones de las desigualdades entre hombres y mujeres que se constatan en el mercado de trabajo radiquen únicamente en la mayor participación de las mujeres al trabajo doméstico/familiar. Las dinámicas organizativas que se desarrollan en los ámbitos laborales reproducen relaciones de poder que colocan al género masculino en lugares de dominación y al género femenino en lugares de subordinación. La ausencia de discriminación jurídica y la existencia de normativa y regulación que impide, casi to-

talmente, la discriminación directa por razón de sexo, hace que las desigualdades de género estén marcadas por la invisibilidad, lo cual puede hacer rebajar o anular la percepción de esta desigualdad. En este sentido, se hace más necesario aplicar políticas a favor del equilibrio de géneros.

La reflexión que planteo pasa por dos momentos, primero la presentación de algunos datos en base a la EPA sobre la realidad de las mujeres jóvenes, con el fin de interpretar lo que nos dicen estos datos. Una vez hecho esto me centraré en la realidad de una parte de las mujeres jóvenes, aquellas que quieren desarrollar una carrera profesional como profesionales cualificadas en organizaciones complejas; respecto a la realidad de este colectivo podemos destacar algunas consideraciones sobre su vivencia de las dificultades encontradas en el momento de incorporarse al empleo y empezar una carrera profesional. Nuestro punto de llegada será una reflexión más allá de los datos, una reflexión que quiere destacar que las principales dificultades para las mujeres no están solamente en su inserción laboral, ni siquiera en su promoción, sino, sobre todo, en demostrar que incluso en las organizaciones que se suponen totalmente meritocráticas,

* Profesora titular de Sociología de la Universidad Rovira i Virgili y doctora en Sociología por la Universidad Autónoma de Barcelona. Su investigación se centra en sociología del trabajo, sociología del género y sociología de la educación. Recibió el premio a tesis doctorales en sociología del Consejo Económico y Social de España en 2006. Es autora o coautora de diversos artículos en revistas especializadas sobre sociología del género, sociología del trabajo y sociología de la educación.

existe un sesgo que favorece al género masculino y perjudica al género femenino.

Esta información la hemos obtenido a partir de diversas investigaciones en las que se han estudiado las trayectorias profesionales de hombres y mujeres en contextos laborales de empleos de alta cualificación. Considero necesario sacar a la luz los discursos utilizados para justificar la menor promoción de las mujeres, incluso allí donde supuestamente están regulados los mecanismos de desarrollo profesional. Y considero que es importante hacerlo porque el hecho de que las pautas de inserción laboral de las mujeres jóvenes tiendan a parecerse a las pautas masculinas (a pesar de que se siguen constatando ciertas diferencias que después comentamos) puede esconder el hecho de que sus trayectorias laborales acabarán tomando formas diferentes.

I. LA DESIGUALDAD EN EL EMPLEO Y LAS POLÍTICAS DE GÉNERO

Actualmente, podemos decir que existe una conciencia generalizada de la necesidad, desde los diferentes ámbitos e instituciones públicas, de trabajar para eliminar, o como mínimo reducir, las diferentes desigualdades por razón de género que perviven en nuestra sociedad. El camino recorrido en el terreno de la sensibilización hacia las diferentes desigualdades ha sido muy largo. Es de

destacar la vigencia de la necesidad de eliminar las desigualdades dada la aprobación de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en marzo de 2007.

Una observación superficial podría hacer creer que la desigualdad por razón de género ha desaparecido en la medida que, en la sociedad actual, han desaparecido muchos de los mecanismos formales de discriminación de las mujeres. Sin embargo, una reflexión más detenida nos muestra que las tradicionales desigualdades entre los trabajos que hacen los hombres y los trabajos que hacen las mujeres no han desaparecido totalmente, sino que han experimentado un proceso de transformación. Es innegable que la afluencia de las mujeres al mercado de trabajo, así como los avances en la escolarización femenina, marcan un punto de inflexión en la historia de las relaciones entre hombres y mujeres. A pesar de todo, esta transformación es un proceso con adelantos y retrocesos. Como apunta Maruani (2000) los progresos se miden en términos de libertad y autonomía. Pero también hay retrocesos y estancamiento que, en el contexto del ámbito laboral, se denominan sobrecualificación, subocupación, niveles desproporcionadamente elevados de paro y precariedad, segmentación...

Dos constataciones, medidas por varios estudios, nos sirven como punto de partida para argumentar que la desigualdad por razón de género en el mercado

laboral es, todavía, una realidad presente y con mucha fuerza en nuestra sociedad. Una de estas constataciones¹ es la desigual participación de los hombres y mujeres en el mercado de trabajo: hay más hombres activos y ocupados que mujeres y más mujeres que hombres en paro (en el segundo trimestre de 2008, según datos de la Encuesta de Población Activa, la tasa de actividad es de 50,2% para las mujeres y 69,6% para los hombres; la tasa de ocupación es de 44,1% para ellas y de 63,3% para ellos; la tasa de paro masculino se sitúa en un 9,07%, mientras que el femenino se sitúa en el 12,2%); paralelamente se constata que entre las mujeres que están ocupadas económicamente hay una importante segregación tanto horizontal como vertical, es decir, las mujeres están concentradas en algunas ramas de actividad (lo cual ha supuesto la feminización de determinados ámbitos, como la enseñanza o la sanidad) y en los lugares de menor categoría profesional (el 19% de las mujeres pertenecen al grupo profesional de no cualificadas y el 43% se agrupan en tareas administrativas como, por ejemplo, técnicas de apoyo, administrativas y otras actividades de servicios) mientras que las técnicas y profesionales suponen sólo el 14,4%.

La otra constatación es que, además de desigualdad, también se puede hablar de discriminación en el mercado de trabajo en términos de desigualdad salarial (las directoras de empresas reciben

el 74% del salario que recibe un hombre de la misma categoría profesional y, en el otro extremo de la jerarquía profesional, las trabajadoras no cualificadas —excepto transporte— reciben un 67% del salario de sus compañeros masculinos), de desvalorización de las profesiones feminizadas y de su estancamiento de las carreras profesionales de muchas mujeres. Un dato que muestra este último apunte es que sólo un 4% de los lugares de los consejos de administración de las sociedades cotizadas españolas están ocupados por mujeres. Según los datos de la EPA (II trimestre de 2008) la brecha salarial entre hombres y mujeres es de un 28,8% a favor de ellos.

Datos como esos nos muestran la necesidad de continuar desarrollando medidas para conseguir que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad efectiva. Aun así, cualquier tratamiento que quiera ser eficaz en su praxis requiere un buen diagnóstico. A eso quiere contribuir esta aportación al debate que nos propone COFI en este Seminario virtual de «Género y Cohesión social: trabajo y empleo».

Las políticas públicas de igualdad de oportunidades han tenido y tienen como objetivo central el acceso de las mujeres al espacio público. No obstante, con su aplicación, impulsadas desde la Unión Europea y aplicadas a nuestro país, la desigualdad no ha desaparecido. Las mujeres españolas se han incorpo-

¹ Véase Torns (1999).

rado tardíamente al trabajo, en comparación con sus homólogas europeas, lo han hecho en determinados espacios productivos y todavía en la actualidad hay ausencias en algunas categorías superiores profesionales y de prestigio social. Una de las razones que se ha utilizado para explicar este hecho es que el acceso al mundo del trabajo no ha modificado la carga de responsabilidades en la esfera del ámbito doméstico-reproductivo.

II. LAS JÓVENES Y EL MERCADO DE TRABAJO: LO QUE DICEN LAS ENCUESTAS

Analizar la participación de las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo requiere apuntar que esta incorporación se ha dado en un contexto de terciarización, de manera que una gran parte de las mujeres ha entrado a formar parte de la población ocupada del sector servicios. Estos dos hechos, aumento de la actividad económica femenina y ocupación en el sector servicios, enmarcan el análisis de la actividad laboral de las jóvenes.

Los datos de actividad económica del total de mujeres presenta claras y grandes diferencias respecto al comportamiento del total de los hombres: ellos presentan tasas de actividad económica y de ocupación 20 puntos porcentuales por encima de las mujeres, mientras que el paro de ellas se sitúa en 3 puntos porcentuales por encima del masculino.

Tasas de actividad, ocupación y paro según sexo

	Mujeres	Hombres
Tasa de actividad económica	50,2	69,6
Tasa de ocupación	44,1	63,3
Tasa de paro	12,2	9,07

Fuente: EPA, II trimestre 2008.

Si centramos nuestro análisis en las menores de 30 años (la EPA establece los siguientes tramos de edad: 16-19, 20-24, 25-29) se constata que las diferencias respecto a los hombres existen pero son menores, unos 10 puntos porcentuales en el caso de la actividad y la ocupación, presentando ellos mayores tasas en todos los grupos de edad. En el caso del paro las diferencias entre los y las jóvenes se mantienen. En concreto, entre los 24-29 años las tasas de participación están por encima del 80% para los dos colectivos (82,3% para ellas y 90,3% para ellos). La diferencia a resaltar está en que el grupo de edad que presenta mayor tasa de actividad económica es entre los 24-29 años en el caso de las mujeres pero entre los 30-39 años para el colectivo de los hombres.

Tasa de actividad económica según sexo y tramos de edad

	Mujeres	Hombres
16-19	25,8	32,7
20-24	62,9	71,8
25-29	82,3	90,3
30-39	81	94,9

Fuente: EPA, II trimestre 2008.

Esta misma pauta se reproduce, aunque con datos diferentes, cuando se analiza la tasa de ocupación. La franja de edad en la que las mujeres presentan mayor tasa de ocupación es entre los 25-29 años con un 72,1%, mientras que en los hombres la mayor tasa corresponde a la franja de 30-39 años en la que ellos presentan una tasa del 87,5%. Debemos destacar que en la franja de 25-29 años las diferencias entre ellos y ellas es de 7 puntos porcentuales mientras que entre los 30-39 años la diferencia es de 18 puntos porcentuales. Hay un momento en que la edad actúa de forma claramente diferente en ellos y ellas: en ellos se acompaña de un incremento de la ocupación y en ellas de una reducción.

Tasa de ocupación según sexo y tramos de edad

	Mujeres	Hombres
16-19	13,2	21,1
20-24	50,5	58,7
25-29	72,1	79,6
30-39	69,1	87,5

Fuente: EPA, II trimestre 2008.

Este análisis simple entre edad y actividad requiere ir acompañado de la información de otras variables clave como es el estado civil, ya que es sabido que esta tercera variable actúa de forma diferente en ellos y ellas. Es así que el comportamiento laboral de ellos y ellas es similar cuando se trata de solteros o separados/divorciados, apenas 5 puntos porcentuales de diferencia y en los dos colectivos por encima del 85% de ocu-

pación, pero es diferente cuando se trata de casados o casadas; la categoría de casadas va acompañada de menores tasas tanto de actividad económica como de ocupación.

Los datos de las tasas de paro también requieren un breve comentario en la misma dirección que venimos haciendo: el aumento de edad incide en las tasas de paro de forma diferente en el colectivo de hombres y de mujeres. En la franja de edad 16-19 años la diferencia es de poco más de 1 punto porcentual, mientras en el grupo de 30-39 años la diferencia es de 4 puntos porcentuales. La diferencia es a favor del colectivo masculino que presenta, para todas las edades y en comparación con las mujeres, menores tasas de paro.

Además de los datos presentados, considero conveniente resaltar algún hecho más del funcionamiento del mercado de trabajo. El 82% de las personas asalariadas con contrato a tiempo parcial son mujeres y también son mujeres el 67,6% de los trabajadores por cuenta propia a jornada parcial. El 98,8% de todas las personas que trabajan a jornada parcial y lo hacen por tener que cuidar a niños, adultos enfermos, mayores o discapacitados son mujeres, mientras que son mujeres el 55% de todos aquellos que dicen que trabajan a jornada parcial para seguir cursos de formación.

¿Qué nos dicen los datos? El breve análisis planteado tiene un objetivo que es recordar, con cifras actuales, lo que las

expertas sobre mercado de trabajo nos han ido explicando: la participación laboral de las mujeres jóvenes viene marcada por una cada vez mayor actividad económica y ocupación aunque con tasas inferiores a los hombres; ellas lo hacen de forma diferente según franjas de edad y estado civil mientras que en ellos estas variables no afectan con tanta fuerza; su participación en el mercado de trabajo es de concentración en algunos sectores y ramas de actividad, la llamada segregación ocupacional (Torns, 1999); sobre ellas actúan mecanismos de discriminación indirecta que hacen que las mujeres presenten tasas de temporalidad mayores a las de hombres (temporalidad no deseada) y la discriminación salarial continúa formando parte de la realidad laboral de las mujeres.

III. SOBRE LA CARRERA PROFESIONAL: LO QUE DICEN LAS ENTREVISTAS

Partiendo del hecho de que las mujeres presentan tasas de actividad y ocupación que, en las franjas más jóvenes, cada vez se parecen más a las masculinas, en esta comunicación he querido ir más allá de la información cuantitativa para entrar en los discursos que hacen las mujeres (y también los hombres) una vez ocupados en el mercado de trabajo. Me ha interesado reflexionar sobre los discursos que hacen las mujeres una vez forman parte de una estructura laboral en la que tienen que desarrollar

una carrera profesional. Los estudios realizados en organizaciones complejas, como universidades y hospitales, nos han servido para recoger información sobre el desarrollo de las carreras profesionales por parte de las generaciones que se están incorporando.

En primer lugar, nos encontramos con que las propias protagonistas niegan, de entrada, la existencia de discriminaciones sexistas en las organizaciones. Únicamente ante la explicación de posibles situaciones de discriminación, los entrevistados asumen la posibilidad de que existan ciertas desigualdades, a pesar de que mayoritariamente todos los entrevistados consideran que el origen de las discriminaciones está fuera de las organizaciones.

El discurso de la negación encontrado en la mayoría de los casos se sustenta, por un lado, en la idea de que cada vez entran más mujeres en el mercado de trabajo, o en el hecho de que algún sector o tipo de trabajo está feminizado y una proporción de las mujeres han llegado a cargos de responsabilidad. Por otro lado, este discurso se sostiene en la idea de que no hay barreras formales y no se produce una discriminación directa. Aún así se reconoce la existencia de procesos que perjudican las carreras de las mujeres, negando la responsabilidad que tienen las organizaciones y sus órganos de decisión, y culpabilizando a la sociedad en general. En todo caso, se responsabiliza también a las mujeres por no asumir un patrón de conducta

dominante en el interior de las profesiones. El hombre viene a ser aquí el modelo de referencia de cómo debería ser la conducta de las mujeres: «Es un hecho, no como resultado de que nosotros en igualdad de condiciones hayamos priorizado a un hombre, sino porque las mujeres han tendido a competir menos» (Perfil 15).

De manera mayoritaria las mujeres niegan su pertenencia a un colectivo oprimido, y en pocos casos se reconocen como individuos en una situación de desigualdad respecto a otros. Sin embargo, a lo largo del discurso acaba surgiendo, de manera a veces inconsciente, el reconocimiento de que el hecho de adquirir el rol de «profesor de universidad» o de «médico» supone un sobreesfuerzo para la mujer.

El discurso de las mujeres también se construye a partir de su negativa a identificar a los hombres como responsables de una situación que, ante los datos objetivos de diferencias entre hombres y mujeres, se debe calificar como desigual. De la misma forma, tampoco se atribuyen responsabilidades a la organización.

Siguiendo esta argumentación, en ausencia de discriminación formal existe una realidad que genera resultados diferentes para hombres y mujeres, y desde esta realidad las desigualdades entre hombres y mujeres se interpretan en clave de capacidades y esfuerzos personales diversos.

Otro de los discursos con el que nos encontramos al analizar las entrevistas es el de la neutralidad. La idea central de este discurso es la creencia de que el funcionamiento del sistema laboral en su conjunto responde a un funcionamiento meritocrático y de evaluación objetiva de sus miembros.

Mayoritariamente, los hombres niegan que el sexo y/o el género de los individuos jueguen ningún papel en la promoción, aunque pongan de relieve la falta de transparencia y claridad en el acceso y promoción.

Cabe destacar el hecho de que las mujeres, a pesar de que opinan mayoritariamente que encuentran más dificultades que los hombres a la hora de promocionar, resultan ser un colectivo que asume su situación sin exigir reparaciones, y en muchos casos se culpabiliza de ella. Como resultado, se acepta una sumisión paradójica como una forma natural de las relaciones entre hombres y mujeres.

Es destacable una contradicción central en este discurso alrededor del funcionamiento meritocrático: en todas las organizaciones estudiadas aparecen voces críticas a la meritocracia, que reconocen que la discrecionalidad y los intereses no estrictamente científicos a menudo también forman parte del proceso, sin embargo, estas mismas voces acallan la crítica y reivindican la meritocracia cuando se trata de revisar el sexismo que ese mismo sistema meritocrático está generando en clave de género.

Si dejamos a un lado lo que dicen los protagonistas y analizamos su situación dentro de las organizaciones, podemos ver cómo el género es un factor con gran incidencia en la manera de estar en la vida y en el mercado de trabajo, y que sitúa a las mujeres en una posición de desventaja, como resultado de una socialización diferencial por razón de género.

A partir de las entrevistas se puede afirmar que las mujeres organizan su vida con una doble carga de trabajo, la remunerada, o productiva, y la familiar, o reproductiva, y muchas de ellas viven su dimensión profesional con un sentimiento de culpa y de sobreesfuerzo superior en comparación con los hombres. A pesar de que esta doble carga de trabajo no es un factor determinante del mayor o menor éxito profesional, sí que pesa sobre la disponibilidad y predisposición a participar en otros ámbitos.

El hecho de que la responsabilidad de compatibilizar la vida familiar con la vida laboral recaiga todavía en las mujeres constituye el reflejo de la estructura patriarcal de la familia, que impone la inscripción social de las mujeres en el espacio doméstico en el cual están a cargo de las responsabilidades familiares. Este no acercamiento a la esfera familiar es del todo interesada para la mayoría de los hombres, ya que les supone tener menor responsabilidad y realizar una menor carga de trabajo (Torns *et al.*, 2003-2004:133-134).

IV. CONCLUSIONES

El hecho de que las mujeres jóvenes desarrollen pautas de actividad y ocupación laboral similares a los hombres se utiliza como argumento para defender la inexistencia de desigualdades ni discriminaciones. La fuerza de la normativa y la regulación jurídica que impiden buena parte de las anteriores discriminaciones directas actúa como ideología para rechazar la existencia de discriminaciones indirectas y, en todo caso, la existencia de resultados que son desiguales para hombres y mujeres. Este discurso de negación de desigualdad es especialmente fuerte en organizaciones donde, hombres y mujeres se juegan —compiten por— una carrera profesional con posibilidades de éxito económico y asociada a puestos de poder y reconocido prestigio. Las mujeres jóvenes que quieren desarrollar una carrera profesional se enfrentan a una realidad laboral donde por un lado se las va a mirar como «mujeres», en tanto que «concepto prejuicio» respecto a lo que se supone que priorizan las mujeres (responsabilidad en el trabajo doméstico/familiar), sino que al mismo tiempo se espera de ellas que se comporten como «trabajadores» y se concentren en la ocupación laboral. Además, lo van a tener que hacer siguiendo una reglas del juego a las que no han estado invitadas a definir porque se supone que estas reglas no están sexuadas. Es, por tanto, tarea de todos y todas construir unas reglas del juego consensuadas.