

## DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

### GENDER INEQUALITIES IN THE WORKPLACE

---

**Ignasi Brunet Icart**

Universitat Rovira i Virgili. Tarragona / España

[Ignasi.brunet@urv.cat](mailto:Ignasi.brunet@urv.cat)

<https://orcid.org/0000-0003-4148-2264>

Recibido/Received: 23/04/2023

Modificado/Modified: 29/11/2023

Aceptado/Accepted: 16/12/2023

#### RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo exponer los regímenes laborales de género en el capitalismo, a efecto de explicar la masculinización del privilegio en el ámbito laboral. El artículo emplea una metodología ajustada al análisis de textos tanto teóricos como empíricos. Análisis, interpretación y transformación de los regímenes de producción de la diferencia sexual que esencializan, mediante la ecuación naturaleza=heterosexualidad, la identidad sexo-genérica y las prácticas heteronormativas que rigen las organizaciones laborales.

#### PALABRAS CLAVE

Género; feminidad; masculinidad; precariedad; flexibilidad.

#### SUMARIO

1. Introducción. 2. La feminidad normativa. 3. El régimen laboral de la precariedad. 4. La flexibilidad laboral femenina. 5. La masculinidad en el entorno laboral. 6. Conclusiones. Bibliografía.

#### ABSTRACT

This article aims to expose gender labor regimes in capitalism, in order to explain the masculinization of privilege in the workplace. The article uses a methodology adjusted to the analysis of both theoretical and empirical texts. Analysis, interpretation, and transformation of the regimes of production of sexual difference that essentialize, through the equation nature=heterosexuality, sex-gender identity and the heteronormative practices that govern labor organizations.

#### KEYWORDS

Gender; Femininity; Masculinity; Precariousness; Flexibility.

#### CONTENTS

1. Introduction. 2. Normative femininity. 3. The labor regime of precariousness .4. Female labor flexibility. 5. Masculinity in the workplace. 4. Conclusions. References.

## 1. INTRODUCCIÓN

Con la aparición de nuevas configuraciones del *ser-mujer*, Braidotti (2004: 56) pone en cuestión la diferencia genérica que nos ha sido asignada, una construcción -política, cultural, simbólica- a la que no hay que estar sujetos y de la cual, en esa misma medida, hay que desidentificarse, asumiendo la idea de que cada persona tiene múltiples “identidades parciales entre las que puede viajar”, por propia voluntad o por imposición social, y que esa posibilidad misma de viajar hace que los sujetos no tengan una identidad fija, sino situada en el tiempo y el espacio. Por ello, Braidotti habla del sujeto nómada como alternativa a la mujer o las mujeres. De la condición nómada se desprende que carece de sentido referirse a un sujeto femenino genérico, puesto que el plano de lo femenino es un ámbito internamente fragmentado por la clase, las características étnicas o la edad, y es que el género no es exhaustivo, no es coherente o consistente en contextos históricos distintos. Su significado se construye invariablemente en relación con las modalidades raciales, de clase, étnicas, sexuales y regionales de cada situación. En opinión de Butler (2001: 43), el género es una “relación entre sujetos socialmente constituidos en contextos específicos”, por lo que reclama análisis específicos, contextualizados y diferenciados de las formas en que las mujeres se ratifican como un grupo sociopolítico, histórico y cultural particular. Por esto, lo que la praxis feminista ha de asumir, es que “las mujeres siguen distanciadas entre sí por unas diferencias económicas y culturales que afectan, además de otras cosas, a su manera objetiva y subjetiva de sufrir y de experimentar la dimensión masculina” (Bourdieu, 2000:116). Esta idea se capta con una poderosa imagen, la de matriz de género, en la cual, señala De Lauretis (2000), se insertan, en interrelación, múltiples ejes de poder, como mediaciones sociales, en la conformación de la identidad. Cada dimensión implica una subjetividad significativa determinada que puede matizar, reforzar o desdibujar las otras. A este complejo proceso, De Lauretis (1987) lo denomina tecnología del género, intentando, así, captar la multiplicidad de diferencias entre mujeres, pero también en las mujeres, por lo que hablar de dos géneros contribuye a esencializar las diferencias e ignorar la complejidad de las identidades sexuales y sociales posibles. Por tanto, ni existe la mujer genérica, ni existe un dato a priori -el sexo-, previo a su denominación, esto es, hay que pensar el género en su relación constitutiva con las diferencias sociopolíticas de raza, de clase, de inmigración y de tráfico humano.

No podemos decir, afirma Butler (2005: 78), que el género “es un modelo al que los individuos tratan de aproximarse”. Por el contrario, “es una forma de poder social que produce el campo inteligible de los sujetos, y un aparato que instituye el género binario”. Como norma que aparece independientemente de las prácticas que rige, “su idealidad es el efecto reinstituido de aquellas mismas prácticas. Esto no solo sugiere que la relación entre las prácticas y las idealizaciones bajo las cuales trabaja es contingente, sino también que la misma idealización puede ser puesta en cuestión y en crisis, sometiéndola potencialmente a una desidealización y a la desposesión”. De aquí que las categorías hombre y mujer, al igual que todas las relaciones que implican, no son inevitables, sino un dogma político y filosófico, producto de una cultura machista, capitalista, misógina, racista, homofóbica e imperialista, que conlleva violencia epistémica y silencios epistémicos de nuestras estructuras sociopolíticas y culturales. Estructuras complejas de masculinización del privilegio y/o patriarcado, del que no son ajenos a él las organizaciones empresariales/laborales que continúan siendo un espacio que dominan los hombres, un espacio que se organiza bajo determinadas concepciones de género (Brunet y Santamaria, 2018), esto es, bajo una determinada epistemología que “nos ha dividido, cortado en dos, y forzado después a elegir una de nuestras partes. Lo que denominamos subjetividad no es sino la cicatriz que deja el corte en la multiplicidad de lo que habríamos podido ser. Sobre

esta cicatriz se asienta la propiedad, se funda la familia y se lega la herencia. Sobre esa cicatriz se escribe el nombre y se afirma la identidad sexual” (Preciado, 2019: 23). Identidad que la mirada epistemosexual de Preciado (2023) desmonta. Una mirada en rebeldía, como “anarcomutante” (ecologista, antirracista, transfeminista...), con los Estados tecnopatriarcales, brazo político del neoliberalismo, y crítico con la supuesta naturalidad o esencialidad del heteropatriarcado y también crítico acerca de esta supuesta realidad *ontológica* y *natural* en que ha devenido la racionalidad instrumental neoliberal, la fetichizada racionalidad del régimen petrosexorracial (un modelo patriarcal, colonial y fósil, según Preciado), y que en la práctica las reformas políticas llevadas a cabo desde esta racionalidad han acaecido en una época en que se ha dado un desplazamiento de la acumulación por medio de la producción de mercancías a la acumulación por medios financieros (Rodríguez López, 2022). Acumulación fetichizada de que la única racionalidad posible en la actualidad es la racionalidad financiera neoliberal, y que no es más que un proyecto político que en la década de 1970 integró al Estado, a la guerra, a la ciencia y a la tecnología en una estrategia que dotó al mercado de cualidades sobrehumanas de *information processing* (Alliez y Lazzarato, 2022).

Este artículo tiene como objetivo exponer esta masculinización del privilegio, analizando los estudios, tanto teóricos como empíricos, sobre la masculinidad a efecto de explicar los regímenes laborales de género en el capitalismo industrial y posindustrial o en el actual régimen de la información o fase necrotecnológica. En esta fase Preciado (2023) observó en la covid, un dispositivo disfórico, un laboratorio a gran escala para llevarse a cabo un cambio de paradigma, una transformación radical del orden neoliberal que, según Gerstle (2023), ya está en ruinas, como lo está la falsa naturalidad de la categoría mujer u hombre, y que acaece en un momento histórico turbulento para el feminismo *mainstream* y los códigos de femineidad heteronormativos (Parkas, 2019).

El artículo se apoya en una metodología basada en el análisis de textos tanto teóricos como empíricos. Análisis, interpretación y transformación de los regímenes de producción de la diferencia sexual que esencializan, mediante la ecuación naturaleza= heterosexualidad, la identidad sexo-genérica y las prácticas heteronormativas que rigen las organizaciones laborales. Organizaciones que ponen en juego representaciones y prácticas acerca de una determinada concepción hegemónica de masculinidad, asociada al rol de trabajador y proveedor (Gómez Beltrán, 2019). Masculinidad hegemónica que Amorós Puente (1991: 45) define “como una idea-fantasma reguladora del comportamiento de los varones”, al ser la relación entre los papeles y los estereotipos interactiva, bidireccional, como lo son la influencia recíproca de las prácticas de las organizaciones y los procesos internos de construcción de la identidad de género. Como reflejo de esta orientación hacia el dinamismo, emergen los estudios sobre masculinidad, que arrancan en la década de 1980, y que aportan un nuevo enfoque a los estudios de género, pasando el foco de atención de la mujer al hombre. Estudios que indagan en las fuentes de la identidad masculina, es decir, de las construcciones sociales de la propia masculinidad.

En el régimen geopolítico capitalista se dan estrategias diversas para producir y reproducir los privilegios masculinos, a efecto de gestionarnos y mantenernos dentro de los parámetros de lo normal, en la que la mujer, según establece la tradición “normal”, se subordina al hombre, controlada por él, el “yo soberano” que excluye la alteridad (Roudinesco, 2023), y en el caso de las mujeres empoderadas profesionalmente deben adoptar modelos masculinos, esto es, se han de convertir en empresarios de sí mismos (Labari Gómez, 2022) Situación que se observa en la feminidad normativa (apartado 2), en el régimen laboral de la precariedad (apartado 3), en las organizaciones flexibles (apartado 4) y en las industrias masculinizadas (apartado 5). En estas industrias los privilegios masculinos solo se aplican a ciertos hombres que trabajan en

ellas. Y ello a consecuencia de que el trabajo asalariado ha tenido, y tiene, una gran importancia en la construcción de la masculinidad patriarcal. Por otra parte, en las últimas décadas, Occidente está experimentando cambios fundamentales en el mundo del trabajo, y a la vez aparecen y tienen cada vez más reconocimiento las prácticas ligadas a una mayor presencia del padre en el cuidado de los hijos, pero prácticas asociadas cada vez más a una vida laboral cada vez más turbulenta, con mayor presión, inseguridad, precariedad y movilidad, y que afectan especialmente a las mujeres.

## 2. LA FEMINIDAD NORMATIVA

Donzelot (1979:52) argumenta que la familia en el siglo XVIII representaba la “mínima organización política posible”. En esta familia, el hombre era, en tanto padre de familia, el interlocutor privilegiado del Estado y es que, en relación a los aparatos estatales, “el jefe de familia respondía de sus miembros. A cambio de la protección y del reconocimiento de su condición debía garantizar la fidelidad del orden público de los suyos; debía también aportar una renta en forma de impuesto de trabajo (corveas) y de hombres (milicia)”. Este modelo de familia entra en riesgo con la crisis del Estado Absolutista a finales del siglo XVIII, pero ante las propuestas revolucionarias de eliminar la familia en favor del Estado, ésta fue finalmente conservada, como familia nuclear, pero al precio de su invasión por lo que Donzelot denomina el complejo tutelar. Un complejo que adquiere unas dimensiones tan grandes después de la Segunda Guerra Mundial “que a partir de entonces se arrogará la función de constituir a los individuos y difundirá la idea de que todos son libres y autónomos, en una palabra, soberanos. Es lo que se conoce como ‘gubernamentalidad’: el gobierno de los individuos sobre la base de que son dueños de sus propias vidas y buscan alcanzar el mayor grado de auto-realización” (Donzelot, 1979: 53). Gubernamentalidad que funda el patriarcado moderno, es decir, las conexiones entre el contrato sexual, que remitía el trabajo de la reproducción al ámbito privado, y el contrato social que excluía a las mujeres del modelo liberal de ciudadanía surgido del mundo del sujeto masculino y patriarcal, cuya individualidad e igualdad han tenido como soporte la exclusión de las mujeres.

El contrato social, de igualdad y libertad aparentes, presupone un contrato sexual previo que es un pacto de sujeción, mediante la conversión de la diferencia sexual en diferencia natural. Esta naturalización invadió “la completa esfera de las explicaciones sociales. De la inferioridad femenina se siguieron las inferioridades de los trabajadores, las raciales, las de los enfermos o los disminuidos; en resumen, las de cualquiera de quien se pudiera decir que su posición social aseguraba que no estaba convenientemente dotado para la ‘lucha por la vida’” (Valcárcel i Bernardo de Quirós, 2019: 37). Además, las conexiones entre contrato social y contrato sexual, que se gestaron durante la transición al capitalismo industrial, evidenciaba tanto las raíces de la desigualdad de género, como que, desde finales del siglo XVIII, el pensamiento económico clásico (y neoclásico), al asociar progresivamente el trabajo al mercado y al salario, ignoraba la división por sexo del trabajo y ocultaba el trabajo familiar doméstico y su articulación con la reproducción del sistema capitalista.

Se inicia así una perspectiva de análisis naturalista que mantiene a las mujeres dedicadas prioritariamente al trabajo doméstico y de cuidados para sus familias. Las mujeres han sido consideradas, desde finales del siglo XVIII, en tanto no asalariadas, como dependientes de un *ganador-de-pan*, lo que ponía de manifiesto que el trabajo doméstico y de cuidados se desempeñaba dentro de un sistema determinado de relaciones de género, esto es, dentro de un sistema de poder patriarcal que dividía el mundo en dos espacios separados, no relacionados y

con distinto reconocimiento social. Así, la figura del varón se configuró en la modernidad como el sujeto, como lo absoluto, y el contrato social permitió la consolidación del derecho civil patriarcal y la legitimación de la desigualdad entre hombres y mujeres, característica de la reorganización de la modernidad industrial, y que se apoya en tres estructuras principales de poder de dominación: capitalismo, colonialismo y patriarcalismo, y en las interacciones entre ellas.

Estructuras que se configuran al paso de la institucionalización progresiva del trabajo mercantil a través del vínculo del empleo asalariado, pero, en realidad, “dicho proceso afectó sobre todo a los hombres: en el caso de las mujeres, no se hizo sino de modo muy incompleto. Incompleto porque las mujeres fueron definidas como “dependientes” de los vínculos familiares y domésticos, y que determinan su vínculo con el empleo y su responsabilidad de compatibilizar la vida familiar con la vida laboral. En este contexto, no es extraño que en el fordismo la relación salarial se construyera, señala Hartmann (1994:258), a partir de formas masculinas de trabajo estable, subordinado a un solo patrón y empresa, con relaciones claras sobre quién es patrón y quién trabajador subordinado a tiempo completo, con salario familiar y prestaciones sociales. Condiciones que partían de la suposición de que el género masculino debía ser quien mantuviese a la familia, por ser los hombres quienes tenían un trabajo asalariado en el mercado laboral y por tanto responsables de los miembros de la familia que no recibían ningún salario. Esta situación se acabó en la década de 1970, y es que, en contraposición, al trabajo fordista, se fue instalando el trabajo atípico, el no subordinado a un solo patrón o integrado a una sola empresa, sin contrato por tiempo indeterminado, desprotegido, arriesgado. Modelo de trabajo “en el que éste deviene heterogéneo, ubicuo y nómada, y que acota su análisis a su única acepción de empleo (trabajo productivo y asalariado). Acepción que es producto de un orden de género que mantiene la superioridad de los hombres sobre las mujeres, impone salarios bajos para las mujeres en el mercado de trabajo y las sitúa en condiciones de dependencia de los hombres porque las impulsan a casarse”. Orden de género dominado, en la actualidad, “por élites depredadoras, miopes y amorales”, ansiosas de poder y de guerra, que ya no “se orientan por la ‘ingeniería social gradual’ que recomendaba Karl Popper” (Wolf, 2023: 434), sino por su propio interés y creen inmoral que el Estado tenga el monopolio del uso legal de la fuerza.

### 3. EL RÉGIMEN LABORAL DE LA PRECARIEDAD

La actual sociedad salarial de servicios es el producto del proceso de reestructuración capitalista iniciado en la década de 1980, y que fue la respuesta al descenso del índice de ganancias resultante del reflujo de la onda larga de crecimiento económico de la década de 1970, y que nos ha llevado a lo que Husson (2009) llama “capitalismo puro”. Un capitalismo que empuja a las empresas a una lógica financiera orientada a proporcionar el mayor rendimiento posible a los principales accionistas e impone una sociedad dualizada entre asalariados a tiempo completo y precarios, entre asalariados que cuentan con seguridad y precarios que no disponen de ella. En este capitalismo, la precariedad laboral actúa como un marco que modela la vida de los trabajadores y que es resultado de un proceso de reactivación y generalización del mercado y la competencia como entes absolutos que dictan normas y definen la racionalidad misma. Esta dinámica se fragua con el fin del compromiso social keynesiano-fordista entre el capital y los trabajadores, fin que hay que situarlo en el auge de la teoría y las políticas neoliberales y a su componente de clase subyacente. Componente que se ha agudizado con el régimen laboral de la precariedad, es decir, a la emergencia de las nuevas

formas de empleo (muchas de ellas vinculadas a la externalización y a la deslocalización, a la extensión del trabajo autónomo y de los contratos por obra o servicio, a la estructura empresarial descentralizada y miniaturizada o a la multiplicación incesante de las variaciones en los tipos de contratos), a la dislocación de los tiempos y los espacios de trabajo (en los horarios flexibles, a tiempo parcial, en el teletrabajo, y en los talleres domésticos), a la intensificación del proceso de producción (resultado del *just in time* con horas extras que han perdido ya esta consideración, tanto en lo que se refiere a la no obligatoriedad como al salario), y a la incorporación de cualidades imperceptibles inherentes a la fuerza de trabajo, difícilmente compensables o asimilables en términos de cualificación y, por lo tanto, difícilmente segregables en unidades de trabajo simple a las que correspondería determinado valor (la atención personalizada, las capacidades comunicativas, la empatía, la buena presencia, etc.). Dada esta variedad de dimensiones del fenómeno de la precariedad, Precarias a la Deriva (2004: 28) la denominan en referencia al conjunto “de condiciones, materiales y simbólicas, que determinan una incertidumbre acerca del acceso sostenido a los recursos esenciales para el pleno desarrollo de la vida de un sujeto”. Esta definición permite, según la perspectiva de este colectivo, superar las dicotomías público/privado y producción/reproducción, y “reconocer y dar visibilidad a las interconexiones entre lo social y lo económico que hacen imposible pensar la precariedad desde un punto de vista exclusivamente laboral y salarial”.

El régimen laboral de la precariedad nos sitúa en una situación de inestabilidad radical de las condiciones de vida, que a duras penas permite, la conformación de identidades vinculadas al ejercicio de una profesión concreta, dado que la identidad y la solidaridad de clase se difuminan al igual que los procesos productivos. La dispersión de la producción fragmentada en múltiples unidades, se une a la dispersión de las condiciones de empleo marcadas por una creciente heterogeneidad y polarización, dando lugar a flagrantes discriminaciones que sufren preferentemente aquellas personas en posiciones más vulnerables. Por ello Romero Bachiller (2003:46) plantea la necesidad de elaborar una conceptualización ampliada de la precariedad que, en primer lugar, atiende a los modos en que determinadas posiciones -cuerpos, trabajos y personas- son constituidas como diferentes en relaciones asimétricas de poder. Esto es, “cómo determinadas diferencias se vuelven significativas y ‘marcadas’ a través de procesos reiterados de jerarquización que delimitan las pertenencias y exclusiones, lo propio e impropio, en una sociedad concreta”. En segundo lugar, que cuestione la reducción del trabajo al empleo e incorpore al análisis actividades no sustentadas en una relación contractual formalizada, “superando la escisión implícita entre tiempo y espacio de vida y tiempo y espacio de trabajo, entre lo ‘público’ y lo ‘privado’”. Una perspectiva que, en definitiva, “considere los aspectos simbólicos como constitutivos en las relaciones socio-laborales”. Una visión de la precariedad descrita en estos términos constituye un marco explicativo más adecuado en el abordaje de situaciones socio-laborales “o reducibles únicamente a relaciones económicas, por ejemplo: el establecimiento del llamado ‘salario familiar’ -que privilegiaba la remuneración de los varones como máximos proveedores de la familia-, la desvalorización del trabajo de las mujeres y el trabajo doméstico como no-trabajo”; o las dificultades en el acceso al empleo, y las limitaciones y desigualdades en sus condiciones por razones de raza, etnia o procedencia; la segregación de ciertos colectivos en determinados nichos de empleo, o su exclusión del mercado laboral.

Por esto la hipótesis que es necesario formular en esta nueva realidad laboral es que las distintas posiciones socio-laborales suponen procesos de diferenciación jerarquizada, ya que nunca somos sólo mujeres u hombres, sino al tiempo ocupamos posiciones de clase, étnico-raciales, de preferencia sexual, o de capacidad o discapacidad que aparecen marcadas o no marcadas en contextos concretos. En este sentido, por ejemplo, la propia configuración

misógina del trabajo en el fordismo no se limitó a expresar la racionalización, organización y división social y científica del trabajo en cadena, sino que ilustró la capacidad de resistencia, habituación y mecanización del trabajo masculino ante su máquina. Así pese a las mutaciones de la organización del trabajo en cadena y de la regulación de los descansos como condición de la productividad y de la salud y seguridad e higiene, “las famosas ‘primas de producción’ siguen vinculadas a retos y desafíos que se autoimpone el trabajador. Al incentivo económico por la superación de barómetros rítmicos establecidos por la jefatura de producción, se suma la recompensa personal al trabajador convertido en héroe y, por lo tanto, en la quintaesencia de la virilidad. El mundo industrial, nido de la formación de la identidad y de la conciencia obrera, pero también ámbito en el que las clases populares, en especial el cabeza de familia, realizaban su resistencia física, su hombría y virilidad, sigue circunscrito, a pesar de los cambios sociales y culturales, por toda una serie de pautas, de valores, de símbolos y de ritos vinculados a una determinada y estereotipada concepción de la identidad masculina” (Vélez-Pellegrini, 2008: 187). Esta virilización simbólica suele derivar en una rápida y espontánea integración en un universo laboral masculino en principio hostil que criba a los nuevos llegados según demuestren éstos su capacidad de adaptación a sus reglas y normas. Un universo apoyado hoy en el racismo de la guerra cultural que desarrollan las teorías del gran reemplazo. Reemplazo de una civilización blanca y cristiana por otra mestiza y musulmana en Europa y EEUU. Teorías identitarias nacional-populistas o etno-nacionalistas en el que el neoliberalismo de Margaret Thatcher, Ronald Reagan y Deng Xiaoping o el neoliberalismo de las privatizaciones empresariales masivas rusas de Vladimir Putin ( Da Empoli, 2023) ha dejado de ser una ideología viable por la derecha radical o ultraderecha, a consecuencia del declive económico e industrial de muchas naciones de Occidente y por la guerra imperialista, ya sea baja la farsa técnico-militar de Vladimir Putin para desmilitarizar y desnazificar Ucrania y su deriva hacia una guerra civil entre rusos, o sea por la supremacía tecnológica entre EEUU de Joe Biden y China de Xi Jinping, con la competencia en el desarrollo militar y la inteligencia artificial en su trasfondo.

#### **4. LA FLEXIBILIDAD LABORAL FEMENINA**

En la actualidad el retiro del mercado de trabajo se organiza legalmente por medio, primero, del trabajo a tiempo parcial, y luego, del desempleo, produciéndose una nueva construcción social del empleo, del trabajo y de la división sexual del trabajo. De esta manera al viejo modelo de formación y empleo fordista, sucede el nuevo modelo de una formación y un trabajo a la carta: atomización de las formaciones, empleo estable o empleo a tiempo parcial, paro, contrato de formación, trabajo interino. Desde una óptica social, el trabajo a tiempo parcial es una forma menor de empleo, específicamente femenina, dejada aparte y marginada de las otras modalidades de trabajo a tiempo reducido. Por ello el tiempo de trabajo no es una unidad contable, es un indicador social, y lo que se observa respecto del trabajo a tiempo parcial puede encontrarse bajo otras formas de remodelación del tiempo de trabajo. Por esto, la desigualdad de género ya no se puede ocultar a consecuencia de la nueva tendencia femenina a tratar de labrarse una identidad basada en la dimensión laboral, y es que lo que caracteriza a nuestra sociedad ya no es la tradicional retirada de las mujeres en la relación con la vida profesional, sino la implicación femenina en el trabajo. En épocas anteriores, señalan Castaño Collado et al. (2002), las actividades materna y doméstica bastaban para colmar la existencia femenina; no es éste el caso de nuestros días, en que la norma laboral se encuentra masivamente interiorizada en las mujeres, ya sean jóvenes o no. No obstante, la concentración de las mujeres

en los empleos secundarios y mal pagados, su posición de subordinación en el mercado de trabajo, hay que interpretarlo como una consecuencia de los supuestos implícitos en la lógica atributiva de la feminidad y de la masculinidad. Lógica centrada en la precariedad, la inestabilidad, la flexibilidad y la destrucción de todo lo que es fijo y tiene forma consolidada (Fusaro, 2022).

Por ejemplo, en el contexto de la recesión de la década de 1970, surgieron los primeros debates relativos al análisis de género de los cracs económicos, centrados principalmente en los impactos diferenciados de los cambios en el empleo de mujeres y hombres. Estos debates giraron en torno a la pertinencia o no de la utilización del concepto marxista de ejército de reserva para analizar el comportamiento de las mujeres durante las etapas de expansión y las de dificultad económica. Sin embargo, se aportaron también otras explicaciones, tales como la segregación ocupacional y la hipótesis de la sustitución. Por otro lado, según la hipótesis amortiguadora o de ejército de reserva, las mujeres constituyen una reserva potencial siendo contratadas en el mercado de trabajo en épocas de crecimiento y despedidas en épocas de recesión. Para la teoría feminista marxista, el empleo femenino es friccional e intercambiable en términos de trabajo doméstico: en épocas de expansión, cuando hay empleo disponible, las mujeres pueden acceder al mercado de trabajo, mercantilizándose parte de su actividad en términos de trabajo de cuidados no remunerado. Pero cuando el mercado de trabajo se contrae, las mujeres abandonan la actividad económica -habría que decir lo que la economía convencional considera actividad económica-, incrementando su participación en la población inactiva, más que en la desempleada, debido al efecto del trabajador desanimado y retornando a lo que ellas llaman el trabajo reproductivo.

Para la hipótesis de la segregación existe una rígida tipificación sexual de ocupaciones, de modo que la demanda de trabajo femenino depende de la demanda existente en los sectores feminizados. Esta tesis está basada en la existencia de límites socialmente construidos entre las ocupaciones, y que refuerzan la posición socialmente subordinada de las mujeres. Límites que relacionan la división entre mujeres y hombres del trabajo en el mercado y en el hogar. Esta segregación explicaría la resistencia de los hombres y sus sindicatos a que las mujeres entrasen en los sectores masculinizados para evitar un deterioro de las condiciones de trabajo y, por tanto, también, que el impacto de las crisis en los mercados de trabajo recaiga más en mujeres u hombres. Impacto que depende de los sectores de actividad que se vean más afectados por la recesión en una determinada región o nación. Por último, argumentan Gálvez Muñoz y Rodríguez Modroño (2013:115), la hipótesis de la sustitución predice tendencias contracíclicas en el empleo de las mujeres, de modo que “conforme la crisis se intensifica, la búsqueda de reducción de costes por parte de las empresas provocará un aumento de la demanda de empleo de las mujeres”.

Desde el desarrollo de estas teorías se ha considerado que son argumentos contrapuestos, sin embargo, el análisis histórico de las recesiones evidencia que no son excluyentes. La inclusión del enfoque de género en el estudio de las crisis económicas desde una perspectiva histórica muestra que, en diferentes períodos de contracción, los recursos y flexibilidad necesarios para afrontar las difíciles circunstancias han recaído de forma central sobre el tiempo y el trabajo de las mujeres, incluyendo el trabajo de cuidados no remunerado, pero de forma dinámica y compleja. Y es que la responsabilidad del trabajo doméstico sobre las mujeres condiciona el tipo de empleo al que pueden y quieren acceder, condicionadas por los modelos sociales y culturales en los que están socializadas. Además, la lógica atributiva que ha dado lugar a una injusta lógica distributiva, influye también en el grado de la actividad empresarial femenina, el proceso de creación, la naturaleza de las actividades empresariales, el éxito de las empresarias, las responsabilidades que las empresarias tienen que asumir y el



apoyo del entorno que puede esperar. Esta lógica distributiva está plenamente presente en la emergente economía de Internet que necesita una ingente cantidad de capital humano de gran calidad.

La flexibilidad laboral de las mujeres explica también de que no haya ningún tipo de actividad que sea por naturaleza consustancial a la producción doméstica, y es que la forma en que las familias organizan su trabajo doméstico y sus formas de convivencia no pueden ser entendidas sin atender a los cambios en las formas de vida de los distintos segmentos sociales que se derivan de su distinta vinculación con los empleos. Es decir, la relación salarial es un complejo mecanismo que establece una relación entre los procesos productivos y los procesos sociales que generan distintas formas de vinculación con el empleo, relación permanentemente revisada debido a los cambios que se producen en cada uno de estos dos espacios. Se trata de asumir que la relación salarial implica atender los procesos sociales que articulan trabajo laboral y trabajo doméstico, sin obviar que a pesar de que todas las mujeres y en todas las sociedades se les destina al trabajo reproductivo -por lo que el concepto de división sexual del trabajo tiene validez universal-, no debe olvidarse que el significado y el contenido de tal asignación son muy distintos según se trate de contextos urbanos e industrializados o de áreas rurales agrícolas. Atender los procesos sociales que articulan trabajo laboral y trabajo reproductivo implica, en definitiva, analizar la división sexual del trabajo, que como concepto social capta toda una estructura social al indicar que el trabajo no se distribuye de modo neutral, que hombres y mujeres tienen puestos diferentes en el mundo del trabajo profesional y doméstico (Crétois, 2023).

## **5. LA MASCULINIDAD EN EL ENTORNO LABORAL INDUSTRIAL**

La revolución industrial aportó una importante novedad: la organización colectiva de la producción, lo que comportó la concentración de grandes números de trabajadores. Esta concentración se reorganizó entre finales del siglo XIX y principios del XX, mediante el taylorismo-fordismo, que comportaban unos procesos de racionalización/burocratización de los procesos de producción. Esta racionalización se estructura en torno al género, concibiendo a los hombres como los más adecuados para el trabajo industrial y, por lo tanto, regulando y normalizando su presencia y problematizando la de las mujeres. De manera que se “naturalizan” distintas capacidades de éxito en el ámbito productivo en función de los sexos, lo cual supone la “construcción de la justificación ideológica de la desigualdad” (Téllez Infantes, 2001:8). Esta naturalización supone que mientras los directivos tienen situaciones laborales más estables, se imponen unas condiciones de trabajo más inestables, duras y peligrosas a los trabajadores (Matošević, 2010), a los que se atribuía un estado salvaje, alejado de la racionalidad burguesa. En este caso la división cuerpo-mente aparece trasladado al cuerpo social, identificando a la clase burguesa con la mente y a la clase trabajadora con el cuerpo. En este marco se observa cómo la racionalización del proceso productivo en el ámbito industrial se da de forma muy generalizada, integrando las habilidades y capacidades propias del entorno laboral con un modelo de masculinidad normativa propio de ese entorno laboral (Aguilar-Cunill y Brunet Icart, 2018).

La construcción social del sujeto obrero tuvo lugar históricamente en el ámbito del trabajo industrial, y esta construcción del sujeto obrero o trabajador también es indesligable de la masculinidad, ya que “los cuerpos de hombres, la sexualidad y las relaciones con la procreación y el trabajo asalariado se funden en la imagen del obrero” (Acker, 2000:111). Actualmente, el trabajo industrial sigue siendo una fuente de identidad de clase (Slutskaya et

al. 2016:168), ya que reúne las condiciones de fuerte división del trabajo entre manual y no manual, su vinculación a unos roles propios del modelo *breadwinner* y una practicidad en la comprensión del trabajo y de las tareas que implica. Además, las habilidades requeridas en el entorno del trabajo industrial son reivindicadas como elemento de poder por los trabajadores, que identifican estas habilidades laborales como muestras de masculinidad. De aquí que la masculinidad de la clase obrera hizo suya la bandera de la fuerza y del dominio de la naturaleza como señas distintivas (Matošević, 2010) y en los entornos laborales industriales habitualmente encontramos “actos de carácter físico y de camaradería masculina mediante deportes de contacto, cotilleo, relatos de contenido sexual, la destreza de beber mucho alcohol, la expresión de deseo heterosexual y de lenguaje homofóbico” (Ward, 2015:217).

Esta masculinidad obrera (*working-class men*) estaría vinculada también en la actualidad con los elementos del “trabajo duro, la honestidad, la autodisciplina y capacidades de resistencia física” (Slutskaya et al, 2016:167). Elementos que son muy positivos para el beneficio empresarial, ya que permiten el aumento de la producción a partir de una presión mediada por la muestra de masculinidad, no por factores coercitivos externos. Así, siguiendo a Connell (1995: 9), podemos afirmar que la actual economía capitalista “que trabaja mediante una división por género del trabajo es, necesariamente, un proceso de acumulación de género” y no exclusivamente un proceso de acumulación de capital económico debido a los puestos de privilegio y poder que mantienen los hombres para su género. Pero también podemos afirmar que el proceso de acumulación capitalista se vale de la masculinidad como herramienta para maximizar las plusvalías. Argumentación que explica Palermo y que lleva al extremo de que los trabajadores “terminan siendo prisioneros de una disciplina fabril que se vale de la masculinidad para garantizar un trabajador resistente, resolutivo e invulnerable” (Connell, 1987:109).

Considerando que las direcciones de las empresas no son ajenas a esta dinámica, no solamente aumentan la producción, sino que también se aseguran que los intereses de los trabajadores, centrados en defender su masculinidad, serán los mismos que los de la empresa en su voluntad de aumentar la productividad, evitando u ocultando así el antagonismo por clase social. Un ejemplo muy gráfico de esta estrategia es el que describe Matošević (2010) a través del famoso recopilatorio fotográfico *Men at work*, icono de Estados Unidos en los años 70. En él se da una visión romántica de los obreros de la construcción de los grandes rascacielos, resaltando su fuerza y masculinidad al servicio del sistema. Todo ello es una cuestión simbólicamente importante, ya que la clase trabajadora, especialmente industrial, es donde se aglutinan numerosos trabajadores bajo un mismo techo y es, por definición, una amenaza al sistema capitalista por su capacidad de plantear y movilizarse por otro sistema económico que sí les sea más favorable. Es por esta razón que se produce la paradoja de que, pese a que la clase obrera es producto del capitalismo, la posibilidad social del capitalismo está vinculada al hecho de que la fuerza de trabajo no devenga clase obrera, sujeto social alternativo, sino individuos. Palermo (2015:110) va algo más allá al argumentar que no sólo se refuerza la cultura masculina, sino que se hace de forma dicotómica frente a la femineidad, polarizando a los hombres y a las señoritas, entendiendo, además, esta última categoría de forma peyorativa. Como señala el autor, más allá de los efectos sobre el género, estas categorizaciones se utilizan en beneficio de la rentabilidad productiva y en detrimento de la seguridad de los trabajadores. Por tanto, “se da el caso de que a través de la masculinidad se evita el conflicto de clase y se unifican los intereses empresariales y obreros, por lo que la entrada de la mujer en estos entornos laborales no solo es un desafío al orden de las cosas, sino que desmonta la lógica orientada a incrementar la productividad de los trabajadores”.

De esta manera mientras los sectores tradicionalmente masculinos empiezan a integrar cada

vez a más mujeres, la masculinidad sigue englobando un conjunto de habilidades consideradas necesarias para realizar bien dichos trabajos. Ello crea una brecha entre los protocolos oficiales y su puesta en práctica, entre la estructura material y la estructura simbólica de la empresa, que hace que las concepciones machistas que naturalizan ciertas capacidades en los hombres y mujeres estén presentes en la contratación (Stobbe, 2005). En este sentido, coincidimos con Collins (2015) en el hecho de que la masculinidad puede ser considerada desde el punto de vista de una competencia laboral, ya que los atributos propios de la masculinidad se tendrán en cuenta en la selección de personal, así como en la capacidad de ascenso del trabajador, por lo que determinará profundamente la trayectoria laboral de la persona. En el caso de los trabajos feminizados ocurre lo mismo, como en el ejemplo de las “mantecaeras” de Estepa, un trabajo industrial que requiere de habilidades para la manipulación de productos pequeños con delicadeza, habilidades que se entienden como innatas en las mujeres y hacen que la plantilla sea totalmente femenina (Téllez Infantes, 2001).

Al tomar la perspectiva de considerar el género como una competencia laboral nos referimos muy específicamente a que en el mercado laboral se favorece a quienes se ajusten a la construcción de la masculinidad o feminidad imperante en un determinado entorno laboral, lo cual hace que no se discrimine de la misma manera en todos los hombres o mujeres, sino que se hace en función de su ajuste a los cánones de género. En el caso de la masculinidad, como bien detalla un informante en la investigación de Stobbe (2005), el machismo supone una relación de dominación, no solo hacia las mujeres, sino también hacia otros hombres. Collins (2015:416) también hace esta observación, al determinar que “el privilegio masculino se aplica solamente a algunos hombres”. Este hecho se evidencia en su estudio, en el que analiza las formas de discriminación que sufren los hombres homosexuales, que, como recoge el autor, tradicionalmente se han considerado menos masculinos. Además, las actitudes y habilidades que engloban masculinidad y feminidad y que se valoren en una empresa serán distintos en cada contexto laboral en concreto, ya que en cada una hay un “repertorio de prácticas” (Slutskaya, 2016:167) que determina lo que es performar una determinada posición de género en un lugar determinado.

El riesgo es un elemento muy presente en el ámbito del trabajo industrial, donde un trabajador debe saber asumir los riesgos “como un hombre”. En Stergiou-Kita et al. (2015:216), se indica que “hacer trabajo peligroso es equivalente a hacer género”, ya que las diferentes percepciones y formas de afrontar el riesgo son elementos centrales en las construcciones de género tradicionales. Matošević (2010:33), por su parte, considera que el trabajo peligroso es el corazón de la masculinidad en el ámbito laboral, y Collins (2013), al establecer una distinción entre los lugares de trabajo con una mayoría de hombres y los lugares de trabajo masculinizados, considera que uno de los elementos clave para diferenciarlos es el nivel de riesgo en el lugar de trabajo.

Palermo (2017) observa cómo el aguante del dolor es un símbolo de masculinidad, que minimiza los accidentes cuando ocurren y hace que los trabajadores muestren sus cicatrices como medallas de virilidad. Parar el trabajo por un accidente o mostrar dudas ante una situación son actitudes consideradas femeninas, y son evitadas por los trabajadores, que incluso elevan a la categoría de héroes a los trabajadores muertos en el ejercicio de su trabajo petrolero, que dota al resto de un halo de valentía al ejercer su trabajo. Se logra así aproximarse más a ese concepto abstracto de trabajador al que no afectan las cuestiones del cuerpo y totalmente al servicio de la empresa. En la misma línea, Ness (2012:666) señala cómo “tener el trabajo hecho” es un símbolo de “dureza y masculinidad” para los trabajadores, que no deja de coincidir con los objetivos de la empresa. La aspereza de los trabajadores también es un elemento definitorio para los obreros de la construcción. Obreros que lo último que querían

sería una mejora de las condiciones laborales y de seguridad, ya que la idea de que “demasiado confort es blando aún persiste en la cultura del lugar” (Ness, 2012: 667).

Ello apunta a reforzar, especialmente a través de este elemento del riesgo, una dominación de clase, según la cual la empresa obtiene beneficios en el uso y reproducción de la masculinidad obrera (Palermo, 2015). En este marco, e incorporando la perspectiva de clase, Stergiou-Kita et al. (2015) hablan de que los cuerpos de los hombres trabajadores se convierten en un “capital corporal” desde el punto de vista de sus superiores, que disponen de sus cuerpos en pos de los beneficios empresariales, en un ejercicio de dominación que sería difícil de explicar sin que entre en juego la masculinidad. Así, disciplina fabril y virilidad se conjugan para mejorar la eficiencia productiva a través de reducir el tiempo perdido y las bajas laborales (aunque no disminuyan los accidentes) (Aguilar-Cunill y Brunet Icart, 2018). El espíritu competitivo y la cultura del trabajo incluidos en la masculinidad obrera están muy basados en el movimiento *stakhanovista* (Matošević, 2010), que se basa en aumentar la producción de la empresa a costa del propio sacrificio, de forma que se superponen los intereses empresariales con los del trabajador, eliminando el conflicto de clase, a través de la masculinidad (Gruenberg y Menajovski, 2023).

Masculinidad y feminidad no son elementos únicamente vinculados a la división de sexos, sino que también “son posiciones relativas íntimamente vinculadas a los contextos situados” (Palermo, 2016:120). La violencia es un recurso utilizado para mantener posiciones de dominación masculina, por lo que la violencia de género es un ejercicio de poder. Y el acoso o la violencia sexual son mecanismos violentos de dominación que siguen la misma lógica, por lo que la motivación no parte del deseo sexual, sino de la reafirmación del poder. Por ello, como también defienden McLaughlin et al. (2012:626), “los hombres pueden ser vulnerables al acoso si ellos son percibidos como femeninos (...) y las mujeres pueden ser el objetivo si ellas retan su posición subordinada en el sistema de género”. En Palermo (2015) encontramos distintos ejemplos sobre la violencia en el entorno laboral. Las jodas o bromas pesadas aparecen como habituales en su trabajo de campo, y algunas de ellas “se sitúan en un límite muy delgado entre la picardía colectiva y la violencia, y muchas veces se encuentran cargadas de connotaciones sexuales” (Palermo, 2017:118). También relata la existencia de casos de violación hacia otros hombres, como prácticas disciplinarias sobre la feminidad que algunos hombres (normalmente los que llevan menos tiempo en el trabajo) parecen tener. Estas prácticas parecen ser combinadas con la homofobia existente en este ámbito laboral ya que se ejerce desde una posición activa de dominación. Para que el acoso sexual pueda tener lugar, según Pérez del Río (2007:188) deben darse tres condiciones: “el secreto de las actuaciones, la connivencia de los compañeros (testigos mudos) y el sentimiento de vergüenza y humillación e incluso de culpabilidad de la víctima”, condiciones que pueden estar facilitadas en un entorno de camaradería propio de la masculinidad obrera.

Mediante el proceso de racionalización de la producción industrial, la emocionalidad es alejada simbólicamente del lugar de trabajo, lo cual incluye la expulsión de quienes son consideradas portadoras de la emocionalidad e incitadoras a la sexualidad, las mujeres. Ello ya es observado por Federici (2010:263) en los siglos XVI y XVII, cuando “una mujer sexualmente activa constituía un peligro público, una amenaza al orden social ya que subvertía el sentido de responsabilidad de los hombres y su capacidad de trabajo y autocontrol”. Todo ello se da en un momento en el que la ubicación de la producción en las fábricas materializó fuertemente la división hogar-fábrica, lo cual, unido a la prohibición del empleo infantil en el siglo XIX y las largas jornadas laborales, problematizó seriamente a las familias el mantenimiento de las tareas de reproducción. Por ello, las clases media y alta, junto con los hombres trabajadores fueron empujando a que las mujeres fueran eliminadas de las fábricas

(Hartmann, 1994). Unas fábricas que en un primer momento se habían nutrido de trabajadoras mujeres y mano de obra infantil, consideradas mucho más disciplinables que los hombres. Esta exclusión ha sido rápidamente extinguida en los momentos de necesidad, y tenemos buen ejemplo de ello son los periodos de Segunda Guerra Mundial, “en los que los hombres abandonaron las fábricas para luchar en los frentes y fueron las mujeres las que llenaron esos puestos de trabajo. La provisionalidad de la situación quedó clara con el regreso de los hombres, que recuperaron su papel de trabajadores fabriles, y las mujeres su papel como ama de casas” (Varela, 2019:178). Este proceso es indesligable de la organización de la familia moderna mediante el modelo *breadwinner*.

Este modelo se destaca en las observaciones de Palermo (2015:110) sobre los trabajadores de los pozos petrolíferos de Comodoro Rivadavia, que “son espacios distantes de instituciones como el matrimonio y la paternidad, que acercan a los hombres, de alguna forma, a la feminidad que se encuentra fuera del espacio de la producción”. Esta exclusión no es solo física en el lugar de trabajo, sino que también se produce en la misma vida de los trabajadores, a los que se les supone libres de cargas familiares (Ness, 2012). Familia, crianza, cuidados o tareas domésticas no parecen tener nada que ver con el trabajador industrial, movido por otras lógicas. Los mismos requerimientos de eficiencia productiva de la organización fordista parecían imponer que, especialmente una vez casadas, las mujeres se dedicaran en exclusiva al trabajo reproductivo, lo que suponía su desaparición de los lugares de trabajo. De este modo, ser un trabajador masculino en el lugar de trabajo parece comportar implícitamente la necesidad de ayuda externa, normalmente de una mujer, que resuelva las tareas de reproducción y cuidado del mismo trabajador y del resto de la familia. Palermo (2017) relata cómo las mujeres hacen posible mantener las exigencias de la disciplina fabril en el entorno doméstico, asegurando que los trabajadores descansen lo suficiente o tengan lo necesario preparado para poder volver a tiempo al trabajo.

La organización de la clase obrera en el capitalismo incipiente también se construyó sin las mujeres, lo que se observa en las dificultades que históricamente han tenido las organizaciones obreras para afiliarse y representar a las trabajadoras femeninas. La complicada relación histórica entre el feminismo y el socialismo es un buen ejemplo de la dificultad de articular la condición obrera con las aspiraciones de la igualdad de género en el ámbito laboral. Por lo demás, las investigaciones actuales muestran cómo esa historia del trabajo industrial en masculino aún mantiene barreras a la entrada de las mujeres. La identificación constante de sus tareas como trabajos menos duros e importantes a lo que hacíamos referencia en el apartado anterior hace que las trabajadoras se sientan como *outsiders* en esas empresas, con la sensación de no estar del todo integradas. Miller (2004) recoge entre las mujeres de la industria un sentimiento de ser *outsiders* de ese espacio. Este conflicto, surgido de la interiorización de estar realizando un trabajo que no es adecuado para la propia performance de género, supone muchas veces una colisión de la identidad de género y la identidad laboral. La misma autora detalla cómo las mujeres ingenieras usan estrategias para que su feminidad pase inadvertida entre el resto de los trabajadores masculinos. Y es que en el entorno laboral petrolero de los trabajadores y trabajadoras ingenieras se da una clara distinción entre los roles femeninos y los roles normales en el ejercicio de la ingeniería, naturalizando como neutrales o normales los masculinos y los femeninos como no normales, diferentes. En sus testimonios, ello es interiorizado por las informantes, que expresan un claro conflicto entre su identidad femenina y su identidad laboral como ingenieras. Estas mujeres apuestan por ser consideradas ingenieras normales en el entorno laboral, y, por tanto, masculinizan sus actitudes y comportamientos. Los resultados de Miller (2004) contrastan con los de Lupton (2000) sobre los hombres que realizan trabajos tradicionalmente femeninos. En su investigación, los hombres también experimentan ese

conflicto entre su identidad masculina y su identidad laboral, pero priorizan que se les reconozca como hombres. Así pues, sus estrategias van en el sentido contrario, priorizando reafirmar su identidad masculina o, en algunos casos, reconvertirla de manera que no entre en conflicto con la identidad laboral. Esta distinción entre las maneras de resolver la misma contradicción en hombres y mujeres puede tener que ver con salvaguardar la identidad más valiosa, la que supone un mayor estatus social y da lugar a un mayor nivel de poder, que en el caso de las mujeres es la identidad laboral y en el caso de los hombres, la masculina.

En las investigaciones empíricas, las razones de la exclusión de las mujeres en entornos laborales masculinizados son variadas, pero generalmente coincidentes. Por ejemplo, Stobbe (2005) encuentra tres tipos de discursos para explicar la exclusión de las mujeres en los procesos de selección que ella analiza: (1) que las mujeres no se adecuaban bien al puesto de trabajo, (2) que las mujeres son menos válidas y (3) que son más problemáticas como trabajadoras que los hombres. En todos estos discursos subyace la contradicción entre feminidad y trabajo. En este sentido, Ness (2012) analiza la exclusión de las mujeres en el sector de la construcción y señala que sus informantes consideran que las mujeres serían una distracción para sus empleados hombres y que supondría quebrantar una camaradería masculina existente. Además, en muchos casos, hay un cierto conservadurismo que se formula en que simplemente no quieren lidiar con los conflictos que podrían aparecer al contratar a un trabajador no masculino y que asumen las actitudes sexistas que tendrían los trabajadores hombres como inevitables.

En el estudio de Denissen (2010) se observa claramente el conflicto entre feminidad y trabajo en las propias mujeres trabajadoras en entornos masculinizados, que viven una contradicción entre las distintas expectativas de cada una de las dos identidades. Las mujeres entrevistadas desarrollan diferentes estrategias mediante las cuales resolver estas contradicciones, utilizando la identidad laboral o la identidad de género en función de la situación, que favorece que trabajen como un hombre o que se hagan respetar como mujeres. Buen ejemplo de ello es la consideración del trabajo femenino como menos importante, y que aparece en diversas investigaciones como causa subyacente de la discriminación laboral femenina por parte de las empresas. Ello muestra que, pese a los cambios en el mercado de trabajo que lo hacen cada vez más flexible, precarizado y disperso, se mantenga una organización patriarcal que reproduce la dominación masculina, otorgando a los hombres privilegios horizontales y verticales, a la vez que manteniendo los conflictos de identidad que aparecen cuando se trunca el modelo *breadwinner*.

Otro ejemplo es el hecho de que el trabajo mismo se constituya de forma diferente cuando se considera masculino o femenino. Siguen existiendo trabajos considerados como propios de mujeres y hombres, que se construyen simbólicamente de forma antagónica. Analizando distintas investigaciones, observamos cómo el trabajo de los hombres es construido como trabajo duro (Matošević, 2010) mientras el de las mujeres es visto como trabajo blando (Peterson, 2007), atributos que se trasladan a sus actores: hombres duros y mujeres suaves. La referencia a la dureza en los trabajos masculinos se usa en sus diferentes acepciones, desde la dureza física a la que suponen los horarios o el cansancio mental. De hecho, se mantiene la consideración de trabajo duro en las profesiones en las que desaparece el uso de la fuerza, unido a su mayor consideración social. El hecho de que un trabajo sea considerado masculino o femenino está fuertemente conectado con su nivel de estatus y salario, hasta el punto de ser un indicador de proletarización o devaluación social. En este punto, debemos señalar la problematización que desarrolla Collins (2015) en torno a la distinción entre trabajos femeninos y masculinos, en el sentido que simplifican la realidad y reproducen una visión dicotómica del género. Como bien desarrolla el autor, si analizamos en profundidad los

entornos de trabajo masculinizados, vemos que en ellos no se privilegia a los hombres en general, sino a un conjunto determinado de hombres que siguen las normas de la masculinidad imperantes en ese entorno laboral.

## 6. CONCLUSIÓN

A lo largo del artículo hemos analizado cómo el desarrollo de un determinado modelo de masculinidad obrera ha permitido mantener la masculinización del sector industrial que encontramos todavía en la actualidad. Hemos visto también que este modelo supone el privilegio de un determinado modelo de hombre frente a los otros mediante la exclusión de todo aquello vinculado a la femineidad, que no sólo afecta a las mujeres, sino también a determinados modelos de hombre. Modelo que muestra que la actuación de género crea sujetos y realidades jerarquizadas mediante la imitación de un ideal, al intentar la heterosexualidad y el género aproximarse a su propia idealización, a lo que se considera un hombre o una mujer heterosexual ideal. La idealización de un determinado tipo de masculinidad en la organización del trabajo industrial tiene que ver con el hecho de que es en los entornos laborales donde las masculinidades son construidas, redefinidas y puestas a prueba, al constituir un espacio fundamental para la construcción de la masculinidad, e incluso se lleva al nivel laboral la verificación constante de la virilidad que se da entre los hombres en las demás esferas de la vida.

Como reflejan ampliamente los *Men's studies*, las masculinidades son diversas y suponen posiciones de género en relación no solo a las mujeres, sino también entre hombres. Por ello, a lo largo del texto nos referimos a determinadas formas de masculinidad y femineidad, que no siempre son corporeizadas por hombres y mujeres respectivamente, sino que corresponden a distintas formas de hacer género (Fortunati, 2019). Formas que muestran como la dominación no es sólo masculina, sino de un sujeto masculino heterosexual que mantiene sus privilegios mediante distintas jerarquizaciones (de etnia, clase, género e identidad sexual). Por esto el feminismo sin esta perspectiva es blanco, heterosexual y burgués, igual que sin la noción crítica del sexo y del género, es esencialista y transfobo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar-Cunill, C. y Brunet Icart, I. (2018). Masculinidad y trabajo industrial. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 40, pp. 115-137.
- Alliez, É. y Lazzarato, M. (2022). *Guerras y Capital*. Traficantes de sueños.
- Amorós Puente, C. (1991). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Anthropos.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Anagrama.
- Braidotti, R. (2004). *Feminismo, diferencia sexual y subjetividad nómada*. Gedisa.
- Brunet Icart, I. y Santamaría, C. (2018). Gender system and organizations. *Revista Internacional de Organizaciones*, 20, pp. 11-39.
- Butler, J. (2001). La cuestión de la transformación social. En Beck-Gernsheim, E., Butler, J. y Puigbert, L. *Mujeres y transformaciones sociales*. El Roure.
- Butler, J. (2005). *Cuerpos que importan: sobre los límites materiales y discursivos del "sexo"*. Paidós.
- Castaño Collado, C; Sánchez-Herrero, M. y Iglesias Fernández, C. (2002). Tecnología y empleo en perspectiva de género. *Economía Industrial*, 348, pp. 27-40.
- Collins, J. C. (2015). Characteristics of "Masculinized" Industries: Gay Men as a Provocative Exception to Male Privilege and Gendered Rules, *Human Resource Development Review*, 14(4), pp. 415-441.

- Connell, R.W. (1995). *Masculinities*. University of California Press.
- Connell, R.W. (1987). *Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics*. Stanford University Press.
- Crétois, P. (2023). *La parte común*. Ned ediciones.
- Da Empoli, G. (2023). *El mago del kremlin*. Seix Barral.
- De Lauretis, T. (1987). *Technologies of gender. Essays on Theory, Film, and Fiction*. Indiana University.
- De Lauretis, T. (2000). *Diferencias. Etapas de un camino a través del feminismo*. Horas y Horas.
- Denissen, A. M. (2010). The right tools of the job: constructing gender meanings and identities in the male-dominated building trades. *Human Relations*, 63(7), pp. 1051-1069.
- Donzelot, J. (1979). *La política de las familias*. Pretextos.
- Federici, S. (2010). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Traficantes de Sueños.
- Fortunati, L. (2019). *El arcano de la reproducción. Amas de casa, prostitutas, obreros y capital*. Traficantes de sueños.
- Fusaro, D. (2022). *El nuevo orden erótico. Elogio del amor y de la familia*. El Viejo Topo.
- Gálvez Muñoz, L. y Rodríguez Modroño, P. (2013). *La desigualdad de género en las crisis económicas*. Materiales CiP, 7.
- Gerstle, G. (2023). *Auge y caída del orden neoliberal*. Península.
- Gómez Beltrán, I. (2019). Grindr y la masculinidad hegemónica: aproximación comparativa al rechazo de la feminidad. *Estudios Sociológicos XXXVII*. 109, pp. 39-68.
- Gruenberg, Ch. y Manajovski, S. (2023). *Masculinidades en devenir: Teorías, prácticas y alianzas post-#MeToo*. Instituto de investigaciones Jurídicas.
- Hartmann, H. (1994) Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos. En Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany, C., *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pp. 255-294). Icaria/FUHEM.
- Husson, M. (2009). *Capitalismo puro*. MAIA Editores.
- Kimmel, M. S. (1992). *La producción teórica sobre la masculinidad: nuevos aportes*. Editorial de las Mujeres.
- Labari Gómez, N. (2022). *El Último Hombre Blanco*. Random House.
- Lupton, B. (2000). Maintaining Masculinity: Men who do “Women’s Work”, *British Journal of Management*, 11(28), pp. 118-141.
- Matošević, A. (2010). Industry Forging Masculinity. “Tough men” and hard labour. *Narodna Umjetnost*. 47(1), pp. 29-47.
- Miller, G. (2004). Frontier masculinity in the oil industry: the experience of women engineers. *Gender, Work and Organization*. 11(1), pp. 47-73.
- Ness, K. (2012). Constructing Masculinity in the Building Trades: “Most Jobs in the construction Industry can be done by Women”. *Gender, Work and Organization*. 19(6), pp. 654-676.
- Palermo, H.M. (2015). “Machos que se la bancan”: masculinidad y disciplina fabril en la industria petrolera argentina. *Desacatos*, 47, pp. 100-115.
- Palermo, H.M. (2016). Machos y brujas en la Patagonia. Trabajo, masculinidad y espacio de la reproducción. *Antipod. Revista de Antropología*, 25, pp. 99-119.
- Palermo, H.M. (2017). *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*. Editorial Biblos.
- Palermo, H.M. (2018). Masculinidades en la industria del software en Argentina. *Revista Internacional de Organizaciones*. 20, pp. 103-122.
- Parkas, V. (2019). *Game Boy. Un libro de ficción, ensayo y privilegio*. Random House.
- Pérez del Río, T. (2007). La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género. *Temas laborales*. 91, pp. 175-203.
- Peterson, H. (2007). Gendered work ideals in Swedish IT Firms: Valued and not valued workers. *Gender, work and organization*. 14(4), pp. 333-348.
- Precarias a la deriva (2004). *A la deriva, por los circuitos de la precariedad femenina*. Traficantes de sueños.
- Preciado, P. B. (2019). *Un apartamento en Urano*. Anagrama.



- Preciado, P. B. (2023). *Dysphoria mundi*. Anagrama.
- Rodríguez López, E. (2022). *El efecto clase media. Crítica y crisis de la paz social*. Traficantes de sueños.
- Romero Bachiller, C. (2003). De diferencias, jerarquizaciones excluyentes, y materialidades de lo cultural. Una aproximación a la precariedad desde el feminismo y la teoría. *Cuadernos de Relaciones Laborales. 1*, pp. 33-60.
- Roudinesco, É. (2023). *El yo soberano*. Debate.
- Slutskaya, N., Simpson, R., Hughes, J., Simpson A., and Uygur, S. (2016). Masculinity and class in the context of dirty work. *Gender, Work and Organization. 23*(2), pp. 165-182.
- Stergiou-Kita, M., Mansfield, E., Bezo, R., Colantonio, A., Garritano, E., Lafrance, M., Lewko, J., Mantis, S., Moody, J., Power, N., Theberge, N., Westwood, E. y Travers, K. (2015). Danger Zone: Men, masculinity and occupational health and safety in high-risk occupations. *Safety Science. 80*, pp. 213-220.
- Stobbe, L. (2005). Doing Machismo: legitimating Speech Acts as a Selection Discourse. *Gender, Work and Organization. 12*(2), pp. 105-123.
- Télez Infantes, A. (2001). Trabajo y representaciones ideológicas de género. Propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural. *Gazeta de Antropología. 17*, pp. 1-14.
- Valcárcel i Bernardo de Quirós, A. (2019). *Ahora, Feminismo. Cuestiones candentes y frentes abiertos*. Cátedra.
- Varela, N. (2019). *Feminismo 4.0. La cuarta hora*. Ediciones B.
- Vélez-Pellegrini, L. (2008). *Minorías sexuales y sociología de la diferencia: gays, lesbianas y transexuales ante el debate identitario*. Montesinos.
- Ward, M. R. M. (2015). The Chameleonisation of Masculinity: Jimmy's Multiple Performances of a Working-Class Self. *Masculinities and Social Change. 4*(3), pp. 215-240.
- Wolf, M. (2023). *La crisis del capitalismo democrático*. Deusto.

### Breve currículum:

#### **Ignasi Brunet Icart**

Catedrático de Sociología por la Universidad Rovira i Virgili, dirigió el Grupo de Investigación Análisis Social y Organizativo entre 2007 y 2022. Es autor y coautor de varios libros, entre los que destacan las últimas publicaciones: *Territorio, Industria e Innovación*, Tirant lo Blanch, 2015; *Sistemas laborales comparados*, Anthropos, 2016; *Innovation policy of European Chemical Companies*, Publicacions URV, 2017; *Origen, contexto, evolución y futuro de la Formación Profesional*, Publicacions URV, 2018; *Formación Profesional e Innovación en Catalunya*, Edicions Bellaterra, 2018; *Nuevas Organizaciones Sociales*, Anthropos, 2020; *A contracorriente del neoliberalismo global. Posfascismos y populismos políticos*, Tirant humanidades, 2023.