

Inés ROSELLÓ QUILEZ

Mujer, Trabajo e Inmigración

Treball Fi de Carrera
dirigit per
Amparo ACEREDA EXTREMIANA

Universitat Abat Oliba CEU
FACULTAT DE CIENCIES SOCIALS
Llicenciatura en Psicologia

2011

“Si el S.XXI funciona, será porque la mujer tendrá una participación cada vez mayor en la organización de la sociedad (...). Porque la mujer es el núcleo de la familia, y ésta, la base de la sociedad”

(J.A. Pérez López. Ex-Decano del IESE)

Resumen

El principal objetivo de este trabajo es mostrar la situación actual y la relación entre tres importantes variables como son la inmigración, el trabajo y la mujer. En el primer capítulo se desarrolla la inmigración desde una perspectiva histórica, continuando con los tipos y las etapas del proceso migratorio finalizando con los factores sociales y psicológicos que influyen en el proceso. A continuación abordamos el trabajo revelando la situación del mercado en la actualidad, también para los inmigrantes y sin olvidar el fenómeno del desempleo y las repercusiones psicológicas que éste conlleva. Finalmente trataremos el tema de la mujer; su evolución en la sociedad, en el mercado de trabajo, su liderazgo y también el papel de la mujer inmigrante en el mundo profesional y qué relación existe entre los dos grupos de mujeres.

Resum

El principal objectiu d'aquest treball és mostrar quina és la situació actual i la relació existent entre tres importants variables com son la immigració, el treball i la dona. Al primer capítol es desenvolupa la immigració des d'una perspectiva històrica, continuant amb els tipus i etapes del procés migratori finalitzant amb els factors socials i psicològics que influeixen en aquest procés. A continuació es tracta el treball, revelant la situació del mercat a l'actualitat, també per als immigrants i sense oblidar el fenomen de l'atur i de les repercussions psicològiques que s'hi deriven. Finalment tractarem el tema de la dona; la seva evolució a la societat, al mercat de treball, el lideratge i també el paper de la dona immigrant al món professional i quina relació existeix entre aquests dos grups de dones.

Abstract

The aim of this project is to explain the current situation and the relationship that exists between three important variables: immigration, employment and women. The first chapter, through an historic view, explains the development of these movements of people, continues with the different stages of the migrant process and finalizes with the social and psychological factors that may interfere in this process. Secondly, we develop employment explaining the current situation of the working labour, also for the immigrant workers. And finally we treat the psychological consequences that the unemployment may cause. Thirdly, we will talk about the women; their evolution on the society, also at the labour market, their leadership and the role that immigrant woman plays on the professional market and the relationship that could exist between the two groups of women.

Palabras claves/Keywords

Inmigración – Trabajo – Mujer – Integración - Identidad – Mercado laboral – Desempleo – Liderazgo
--

Sumario

Introducción -----	9
1. Inmigración -----	11
1.1. Definición del concepto -----	12
1.2. Etapas y tipos de procesos migratorios -----	13
1.3. Teorías explicativas -----	17
1.4. Inmigración, integración e identidad -----	22
1.5. Consecuencias psicológicas del proceso migratorio -----	27
2. Trabajo -----	30
2.1. Mercado laboral -----	30
2.2. Inmigración y mercado de trabajo -----	33
2.3. El desempleo -----	43
2.4. Gestión de la diversidad y discriminación en la empresa -----	49
3. Mujer -----	52
3.1. Mujer y mercado de trabajo -----	53
3.2. Mujer emprendedora, mujer líder -----	57
3.3. Dificultades para llegar al éxito -----	64
3.4. Mujer inmigrante -----	73
Conclusión -----	83
Bibliografía -----	88

Introducción

En el presente trabajo se intentará explicar cuál es la situación actual de tres importantes variables que influyen en el desarrollo económico, social y laboral de España. Éstas son la inmigración, el trabajo y la mujer. La aparición de olas de inmigración, la crisis económica y laboral en la que estamos sumergidos y la tan nombrada incorporación de la mujer al mercado profesional, son algunos de los cambios más relevantes que hemos vivido a lo largo de estos últimos años. Puede parecer que entre estas tres variables no existe ninguna relación, pero en este trabajo será donde veremos que sí se evidencia un vínculo entre ellas.

En el primer capítulo del trabajo trataremos el fenómeno de la inmigración. Partiremos desde una perspectiva histórica donde se expondrán las principales teorías sociales y económicas explicativas de los procesos migratorios: por qué se decide emigrar o qué repercusiones puede tener en los países de origen y destino. También analizaremos los componentes sociales y psicológicos del inmigrante, tales como la integración, el sentimiento de pertenencia y la propia identidad de la persona inmigrante. Puede parecer que el proceso migratorio sea un simple *trámite* que conste de un largo viaje y vivir felizmente en una nueva ciudad. En este trabajo conoceremos que este cambio de vida puede desencadenar repercusiones psicológicas importantes si esta nueva vida no se desarrolla con normalidad.

En relación con la inmigración y centrándonos en el segundo capítulo del trabajo, no debemos olvidar la imparable llegada a España de capital inmigrante. Entre los años 2000 y 2007, la construcción y la hostelería fueron dos de los sectores de ocupación más rentables en España. A lo largo de aquellos años se generó un importante aumento de la oferta de mano de obra, lo que conllevó que millones de inmigrantes en busca de una mejora de su calidad de vida se instalaran en nuestro país. Sin duda alguna, España *absorbió* con fuerza toda la nueva mano de obra que durante estos últimos años ha acudido en masa a nuestro país. Sabemos que su único objetivo es la mejora de su calidad de vida y es por eso mismo por lo que la incorporación de estas personas al mundo profesional se realiza bajo unas condiciones muy desfavorables. Pero, además de que se han generado cambios en el modelo de producción y trabajo, nos encontramos con un mercado segmentado por sectores primarios y secundarios, este último generador de lo que hoy se conoce como “nichos laborales” o *immigrant jobs*.

Tampoco debemos olvidar los cambios que hoy en día se están produciendo en nuestro entorno laboral y que, desafortunadamente, nos conducen a tener que hablar del desempleo. En el segundo capítulo del trabajo dedicamos un subepígrafe donde se explican las consecuencias psicológicas del desempleo y, además, la creciente necesidad de las empresas para comenzar a incluir políticas empresariales que gestionen adecuadamente la diversidad cultural en el trabajo.

El tercer y último capítulo del trabajo está dedicado a la mujer. A lo largo de estas últimas décadas, el papel de la mujer en la sociedad ha ido evolucionando hasta generar cambios, no únicamente en la estructura social debido a su incorporación al mercado laboral (se ha pasado de vivir en familias tradicionales a familias de doble ingreso) si no también en la esfera empresarial, ya que cada vez más las mujeres están teniendo mayor protagonismo en este ámbito. Para explicar estos hechos resulta imprescindible conocer cuáles han sido los avances de estas mujeres para que así podamos apreciar su capacidad emprendedora y la *madera de líder* que la mayor parte de ellas tiene. En este tercer capítulo es donde trataremos cuáles son las principales características de esta mujer líder. También conoceremos cuál ha sido su avance en la estructura del mercado laboral, sin olvidar tampoco que el camino hacia el éxito está lleno de dificultades. La llegada de la mujer a puestos directivos no es tarea sencilla ya que además de las responsabilidades propias del trabajo, no deben descuidar el rol de “madre y esposa” que se les atribuye. Y si además se le añade el hecho de que las políticas de conciliación son todavía deficientes, el resultado es que miles de mujeres con un gran potencial y talento se vean obligadas a tener que abandonar su carrera profesional. Finalmente, en el trabajo también se incluye un apartado referido a la mujer inmigrante y el mercado de trabajo. Resulta interesante conocer más sobre este fenómeno ya que, al igual que la mujer española, busca también un porvenir y una proyección de vida que le permita salir adelante de la mejor manera posible. Además, entre ambos colectivos de mujeres, existe una relación que debemos tener presente ya que como veremos más adelante, una de las soluciones que permite a la mujer un mínimo grado de conciliación en su vida es recurrir al sector servicios en busca de una mano de obra femenina, predominantemente inmigrante, que ayudará a esta mujer en sus labores reproductivas.

Capítulo 1. Inmigración

En las últimas décadas, el fenómeno de la inmigración ha pasado a ser uno de los acontecimientos más “sonados” en nuestro tiempo, posicionándose como una realidad de creciente interés entre los expertos en el tema. Los procesos migratorios recientes han ganado protagonismo a nivel internacional y despiertan inquietud tanto a nivel social, como cultural, económico y político. La inmigración se ha estudiado desde multitud de disciplinas y contextos variados, abriendo un amplio abanico de posibilidades para su estudio, definición y explicación.

Pero, ¿qué es realmente la inmigración?; ¿qué abarca este fenómeno?; ¿existen teorías explicativas al respecto?

Éstas son algunas de las preguntas básicas que la mayoría de nosotros nos plantearíamos en relación a este tema. Es en este apartado donde intentaremos profundizar sobre qué es el fenómeno de la inmigración, los tipos de inmigración que existen y en qué momento vital se llevan a cabo. A continuación, se presentarán las principales teorías explicativas del tema: desde George Ravenstein, pionero en el estudio de las migraciones humanas, pasando por la teoría neoclásica y los factores *push-pull*, entre otras, además de una breve aproximación al contexto de la globalización y lo que la inmigración supone en la actualidad.

Bajo una perspectiva más psicológica se incluyen subapartados relacionados con qué supone la inmigración para la persona que emigra: ¿se da un proceso de integración en la sociedad de origen?; su autopercepción, es decir, su identidad... ¿se ve afectada por el cambio vital que supone el movimiento migratorio?. Finalmente, también veremos cuáles son las principales consecuencias psicológicas que puede reportar el movimiento migratorio.

1.1. Definición del concepto

Para conocer realmente qué abarca el fenómeno de la inmigración, es preciso que previamente conozcamos la migración como tal. En ella, junto con la emigración, aparece el fenómeno de la inmigración que, sin la base teórica que a continuación explicaremos, difícilmente permitirá responder a las preguntas planteadas inicialmente.

En primer lugar utilizaremos la definición de Arango (1985;2003) como punto de partida para la definir el concepto. Dice así:

“Las migraciones son desplazamientos o cambios de residencia a cierta distancia, y con carácter relativamente permanente o con cierta voluntad de permanencia” (Arango, 1985. p.22)

Otra definición que complementa a la de Arango es la propuesta por Oso (1998) donde la autora incluye la demarcación geográfica administrativa como otro elemento a tener en cuenta:

“Desde el punto de vista demográfico, se suele denominar migración al desplazamiento que trae consigo el cambio de residencia del individuo, de un lugar de origen a uno de acogida y que conlleva el traspaso de divisiones geográfico administrativas, bien sea al interior de un país o entre países. Se habla de estadías no inferiores a un año, sin embargo la medición está determinada por la definición que al respecto haga cada país”. (Oso, 1998, p.56)

También la satisfacción de necesidades es un factor que influye en las personas a la hora de cambiar de lugar de residencia. Giménez (2003) lo define de la siguiente manera:

“Una migración es el desplazamiento de una persona o conjunto de personas desde su lugar habitual de residencia a otro, para permanecer en él más o menos tiempo, con la intención de satisfacer alguna necesidad o conseguir una determinada mejora” (Giménez, 2003, p.12)

Sin embargo, es a partir de la definición dada por Blanco (2000) desde donde podemos empezar a entender sobre el proceso de la migración y, por tanto, la inmigración.

Para Blanco, la migración abarca tres subprocesos: 1) la emigración; 2) la inmigración y 3) el retorno. Las aproximaciones existentes al respecto evidencian la existencia de ambigüedades para definir correctamente la distinción entre el lugar de partida y el de llegada y, por tanto, el proceso migratorio. Es a partir de los siguientes parámetros que se nos permitirá determinar con una mayor precisión los desplazamientos de población y descartar los que no se consideren procesos migratorios:

- Desplazamiento espacial: el movimiento ha de producirse entre dos delimitaciones geográficas importantes (entre países o entre regiones, por ejemplo).
- Desplazamiento temporal: el desplazamiento ha de ser duradero, no cuestión de días o meses.
- Desplazamiento social: el traslado a un lugar nuevo de residencia debe suponer un cambio significativo para el entorno, tanto físico como social.

Según Blanco, estos criterios permitirían acercarnos un poco más a lo que es realmente un movimiento migratorio y lo que es un traslado de otro tipo. En definitiva, debe suponer un cambio de entorno político, administrativo, social y cultural relativamente relevante para que genere una interrupción en las actividades que la persona llevaba en su país natal (Blanco, 2000).

Entendida qué es la migración veamos a continuación una ampliación del fenómeno, que nos permitirá comprenderlo con un alcance más cercano a la realidad actual.

1.2. Etapas y tipos de procesos migratorios

El proceso migratorio no es un proceso directo, sin intermediarios y sin tampoco una preparación previa. Este fenómeno resulta un proceso complejo que afecta a distintos sujetos y colectivos (Blanco, 2000). Debido a su complejidad, es preciso explicitar las distintas etapas del proceso migratorio. Para ello, utilizaremos los principios aportados por Tizón García (1993), quien afirma que el proceso migratorio comprende las siguientes etapas:

1.- Preparación: El proceso migratorio suele comenzar mucho antes del acto de emigrar. En esta etapa las personas realizan una valoración personal de lo que tienen y de lo que van a conseguir en el futuro, en el país de destino. El futuro inmigrante va tomando conciencia de las circunstancias y va valorando (positivamente o no) las ventajas y las limitaciones que esta experiencia le va a reportar. Recibirá información de su entorno, de personas que ya se encuentran en el país de destino que le ayudarán a decidirse y a idealizar el futuro cambio que le espera.

2.- El acto migratorio: Se trata del desplazamiento propiamente dicho. Desde el lugar de salida hasta la llegada al país, ciudad o región de destino. En este punto es esencial tener presente la idea del futuro retorno ya que no es sino un motivo crucial por el que inicialmente se ha tomado la decisión de partir.

3.- El asentamiento: Supone el momento desde que el sujeto abandona su hogar natal hasta que se instala y resuelve los problemas mínimos para subsistir en lugar de destino. Nada más haber llegado a la comunidad receptora, se inicia un proceso de adaptación entre la comunidad receptora y los modos de vida con los que el ya inmigrante llega (Tizón García 1993; Blanco 2000). Es imprescindible que se produzca este proceso adaptativo ya que, de no ser así, se podría producir un periodo de descompensación generando un conflicto interno en el inmigrante. El éxito de este proceso adaptativo llevará al individuo a su posterior integración.

4.- Integración: sería el final del proceso de migración. Se trata del proceso de inmersión e incorporación a la nueva cultura, cuando la persona se va interesando por ella y va sintiendo como suya. Para el inmigrado esto implica una renuncia a muchas de las pautas culturales con las que hasta entonces había vivido. En este proceso el dolor del cambio es grande, pudiendo llegar a derivar en problemas psicológico debidos al choque cultural que supone y que más adelante explicaremos. También se puede producir una aceptación mínima de la nueva cultura, produciéndose una acomodación. Se intenta que el conflicto con la comunidad receptora sea lo menos perceptible posible.

El mismo autor mencionado, con el fin de establecer los distintos momentos y etapas en el proceso migratorio, realizó una extensa y práctica clasificación de los distintos tipos de movimientos migratorios que pueden existir (en función de distintas variables) los cuales veremos a continuación (Tizón García, 1993):

- Según el tiempo pueden ser:

- a) *Estacionales*, las de aquellos individuos generalmente trabajadores que se trasladan para emplearse en trabajos en determinadas temporadas del año.
- b) *Temporales reiteradas*, aquellas donde a las personas se les renueva el contrato de trabajo a medida que va acometiendo las tareas que se le encomiendan y hasta el fin de las mismas.

- c) *Varios años*, es la expectativa más frecuente, donde en muchos casos no es así y el inmigrante se establece definitivamente en el país de destino.
- d) *Indefinido*, se parte del lugar de origen con la idea de no volver.

- Según el modo de vida: de acuerdo a las actividades que realicen las personas en consonancia con su proceso vital. La tendencia en los últimos años ha sido migrar de los pueblos hacia las ciudades (y en menor cantidad a la inversa)

- Según las demandas y necesidades profesionales, podemos diferenciar a personas que buscan un status profesional estable, a los que realizan el proceso migratorio por exigencia de la actividad profesional (militares, funcionarios, diplomáticos, etcétera) y a los que van en búsqueda de un desarrollo superior, de nuevos horizontes formativos y profesionales fuera de sus fronteras.

Vemos, pues, que se trata de un proceso muy especializado y que tras esta clasificación de los tipos de migración debemos evitar generalizar sin un previo conocimiento las causas por las que el movimiento migratorio se realiza.

Una vez explicado qué es el proceso migratorio, la inmigración, las etapas y los distintos tipos que pueden darse, es preciso conocer cuáles son los inicios de los estudios de las migraciones, y cuáles son las teorías explicativas al respecto. Finalmente, veremos las teorías que respaldan la perdurabilidad del individuo inmigrante en el país de destino.

Tal y como plantea Ravenstein (1885), las migraciones parecen ocurrir sin arreglo a ninguna ley definida. Por tal motivo, este autor (geógrafo inglés) realizó un primer y pionero estudio sobre el fenómeno de las migraciones humanas, examinando los desplazamientos de la población desde un enfoque sociodemográfico y económico. A partir de los censos de población, estableció unos principios o leyes sobre las causas de las migraciones (Micolta, 2005) y que describen las relaciones migratorias entre orígenes y destinos a partir de una regularidad en los procesos migratorios.

Para Ravenstein (1885), la principal causa de las migraciones son las desigualdades económicas entre los países de origen y los de destino. El motor de las migraciones son las disparidades regionales en niveles de renta y volumen de empleo, además de la inadecuada distribución territorial de la fuerza de trabajo. Dichos enunciados constituyen la primera manifestación del pensamiento sobre las migraciones. Las leyes establecidas, para este autor, son las siguientes:

- 1) La principal causa de las migraciones son las disparidades económicas, y el móvil económico predomina entre los motivos de las migraciones.
- 2) La mayor parte de las migraciones son de corta distancia: el grueso de nuestros migrantes sólo recorre una distancia corta.
- 3) Los migrantes que se desplazan a largas distancias generalmente van con preferencia a uno de los grandes centros del comercio o de la industria.
- 4) Las migraciones se producen escalonadamente.
- 5) El proceso de dispersión es el inverso del de absorción y exhibe características similares.
- 6) Cada corriente migratoria produce una contracorriente compensadora.
- 7) Los nativos de las ciudades tienen menos propensión a emigrar que los de las zonas rurales del país.
- 8) Entre los migrantes de corta distancia parecen predominar las mujeres, mientras lo contrario ocurre entre los de larga distancia.
- 9) La mayoría de los migrantes son adultos.
- 10) Las grandes ciudades crecen más por inmigración que por incremento reproductivo poblacional.
- 11) Las migraciones más importantes son las que van de las áreas rurales a los grandes centros del comercio y de la industria.
- 12) Las migraciones tienden a aumentar con el desarrollo económico y con el progreso de la tecnología y del transporte.

En esta misma línea, Arango (1985;2003) considera que los puntos que merecen ser resaltados son: 1) la detección empírica de una serie de características relativas al proceso migratorio; 2) el predominio de las motivaciones económicas en las migraciones; y 3) el comienzo del uso del marco analítico de los factores “atracción-repulsión”. La decisión de emigrar puede ser adoptada respondiendo a factores que operan en el lugar de residencia, en el país de destino, o en ambos, que suele ser la interacción más frecuente y la que determina la decisión de emigrar. Respecto a estas leyes, también es destacable que Ravenstein (1885) observara la regularidad de los procesos migratorios, el carácter escalonado y gradual de estos, la corta distancia de las migraciones, y el mayor número de mujeres que de hombres dentro de éstas.

Vistas las principales etapas y los distintos tipos de procesos migratorios que pueden existir, veamos a continuación cuáles son las diferentes teorías explicativas sobre los movimientos migratorios.

1.3. Teorías explicativas del fenómeno migratorio

Tal y como acabamos de exponer, el fenómeno migratorio representa un hecho tan relevante que ha generado un aumento indiscutible de estudios, teorías y aproximaciones empíricas. En este apartado, veremos cuáles son las teorías más representativas del fenómeno, cuáles las principales aproximaciones teóricas que permiten conocer si existe (o no) una perdurabilidad en el tiempo del proceso migratorio.

* Aproximación neoclásica

Inevitablemente, cualquier revisión del repertorio de explicaciones teóricas acerca de las migraciones debe comenzar por la teoría neoclásica. En primer lugar porque es la más influyente hasta el momento y, además, por ser la más antigua de las existentes. No por ello debemos restar importancia a los inicios de los estudios sobre migraciones que George Ravenstein, William Thomas y Florian Znaniecki llevaron a cabo (Arango 2003).

La teoría neoclásica no se trata de una teoría pensada única y exclusivamente para dar explicación al fenómeno migratorio sino que son los mismos paradigmas neoclásicos los que se adaptan a las necesidades explicativas que tiene el fenómeno. Dicha teoría está basada en principios tales como la elección racional, la maximización de la utilidad, los rendimientos netos esperados, la movilidad de factores y las diferencias salariales. Se caracteriza por combinar aspectos micro (relacionados con la toma de decisiones) con los macro (correspondientes a factores estructurales). Aplicando los factores macro a las migraciones, obtenemos como resultado la desigual distribución del capital y del trabajo. Por tanto, los trabajadores tienden a moverse desde países donde la mano de obra es abundante y los salarios bajos, a países donde la mano de obra es escasa y los salarios elevados, contribuyendo así a la redistribución de los factores de producción y a la equiparación de los salarios entre los distintos países (Arango, 2003).

En relación a la explicación de las razones por las cuales los individuos responden a las diferencias estructurales entre países o regiones son, en gran medida, debido a los factores micro que la teoría neoclásica defiende. Las migraciones son el resultado de decisiones individuales, tomadas por actos racionales que buscan aumentar su bienestar al trasladarse donde la recompensa por su trabajo es mayor que la que obtienen en su país, en una medida tan suficientemente elevada como para compensar los costes tangibles e intangibles que se derivan del desplazamiento. Se trata, pues, de un acto

individual, espontáneo y voluntario. Sjaastad (citado en Arango, 2003), afirma que en la medida en que supone incurrir en ciertos costes con el fin de obtener mayores rendimientos del propio trabajo, la migración constituye una forma de inversión en capital humano. Un crecimiento económico generalmente rápido, la internacionalización cada vez mayor de la actividad económica, aunado a la descolonización y los procesos de desarrollo económicos emergentes en el Tercer Mundo, trajeron consigo una intensificación de las migraciones tanto internas como internacionales (Arango, 2003).

El declive de la explicación neoclásica de las migraciones fue en el último cuarto del siglo XX debido a la creciente inadecuación de algunos de sus postulados con el conjunto de cambios profundos en la naturaleza y en las características de las migraciones. El actual incremento de la heterogeneidad y el aumento de la complejidad del fenómeno (Micolta, 2005) han dado lugar a una realidad migratoria que no casa muy bien con el mundo neoclásico. El carácter unidimensional y la exclusión de la dimensión política en una época donde tiene una relevancia importante, ha hecho que el sustento de estos principios sea cada vez menor.

* Nueva economía de las migraciones laborales (Oded Stark, 1991).

Se trata de una de las perspectivas teóricas que surgen a partir de la visión neoclásica cuya principal representante es Oded Stark (1991). Puede verse como una crítica a la teoría neoclásica o como una variante de la misma que perfecciona la anterior. Se diferencia de la neoclásica en que el factor que busca maximizar la “utilidad” del movimiento migratorio que se va a llevar a cabo no es el propio individuo sino, más bien, la familia o el hogar. Para Stark (1991), el proceso migratorio supone una estrategia familiar orientada no tanto a maximizar los ingresos, como a diversificar sus fuentes, con el fin de reducir riesgos e imperfecciones propias de los mercados de crédito y seguros de los países de origen.

Además de dotar una mayor importancia a la figura de la familia, reduce también la importancia otorgada a las diferencias salariales, que para Stark no constituyen los motivos decisivos por los que se emigra y, por tanto, no garantiza la existencia de migraciones. Como crítica a la teoría de Stark, Arango (1985;2003) considera que las bases de esta “nueva economía de las migraciones laborales” están suficientemente integradas como para constituir una verdadera teoría, ya que considera que su aplicabilidad es bastante reducida. Como principal crítica, se argumenta que la mayor parte de los hallazgos del estudio teórico derivan de la experiencia de un número reducido

de pueblos rurales de México, además de que para Arango (2003), Starks sólo se interesa por las causas y consecuencias que se pueden generar en los países de origen de los inmigrados.

* Teoría del mercado dual del trabajo (Piore, 1979)

Se trata de una teoría que presta especial atención a los factores “macro” de las migraciones, en este caso, del país receptor. La teoría de Piore (1979) explica:

- a) porqué en las economías avanzadas hay trabajos inestables y de baja productividad;
- b) porqué los trabajadores autóctonos rechazan estos trabajos;
- c) porqué la reticencia de los trabajadores autóctonos a ocupar puestos de trabajo poco atractivos no puede solucionarse a través de mecanismos de mercado ordinarios, tales como aumentar los salarios.
- d) porqué los trabajadores extranjeros, procedentes de países con bajos ingresos, están dispuestos a aceptar ese tipo de trabajos;
- e) porqué esta demanda estructural de mano de obra ya no puede cubrirse con mujeres o adolescentes.

Según Piore (1979), las migraciones internacionales se deben a una permanente mano de obra de las sociedades industriales avanzadas. Las industrias pertenecientes a estos países avanzados necesitan trabajadores extranjeros para ocupar puestos de trabajo que los trabajadores autóctonos rechazan, ya que son considerados trabajos mal pagados, o peligrosos, o no cualificados, o de bajo prestigio. Respecto a ello, Piore (1979) explica que en las economías industriales avanzadas, existen trabajos inestables y de baja calidad a causa de la división de la economía en un sector primario (intensivo en capital) y un sector secundario (intensivo en trabajo y de baja productividad), lo que da lugar a un mercado de trabajo segmentado. Los trabajadores nacionales rechazan estos trabajos, y ello implica que este problema no pueda solucionarse con el aumento de los correspondientes salarios, ya que elevarlos supondría tener que incrementarlos proporcionalmente a los siguientes escalones de modo que se respetase la jerarquía salarial, generando así inflación estructural (Arango, 1985).

En contraposición, los trabajadores inmigrantes sí que están dispuestos a aceptar estos trabajos ya que si comparamos el trabajo que realizaban en su país de origen con el que desempeñarían en el país de destino, existe un prestigio mucho mayor y unas condiciones laborales mucho más óptimas y, por tanto, una aceptación del mismo.

* Teoría del Sistema Mundial (Wallerstein, 1974)

Otra de las teorías explicativas esenciales para la correcta comprensión del fenómeno de la migración es la postulada por Wallerstein en 1974 llamada: “*World-system theory*”. El autor habla de que el sistema mundial moderno está compuesto por tres esferas concéntricas: centro, periferia y semiperiferia. Según Wallerstein (1974), las migraciones surgen de una desigualdad estructural internacional, generando una desigualdad entre los países en vez de generar el equilibrio del que nos inicialmente nos hablaba la teoría neoclásica. El punto central de esta teoría proviene de la siguiente idea: las migraciones transfronterizas se explican a partir de la extensión de la producción de los países avanzados hacia los países periféricos, sin olvidar que poco a poco se incorporan nuevas regiones a la economía mundial y, por tanto, esta red queda cada vez más unificada.

La llegada de las estructuras de negocio avanzadas a los países periféricos se debe a que debido a que al aumento de los beneficios y de los salarios, se va en busca de materias primas y mano de obra más barata de la que inicialmente se tenía.

Para las Naciones Unidas (1998), la inclusión de las industrias avanzadas en los países periféricos provoca el reemplazo de prácticas tradicionales por prácticas capitalistas y de procesos de producción modernos. La comercialización de los productos agrícolas provocará cambios en la propiedad de la tierra ya que se sustituirán los productos destinados a la subsistencia por los cultivos exclusivos para el mercado y, de este modo, se producirán altos beneficios, a costa de la disminución del coste de la mano de obra y de las materias primas. Este hecho genera un cambio importante en cuanto a la calidad y forma de vida de los trabajadores de estas ciudades periféricas, los cuales se verán obligados a trasladarse a lugares donde se precise mano de obra, donde exista trabajo en el sector terciario más tradicional, lo que les permitirá recuperar, por poco que sea, su antiguo *modus vivendi*.

Para finalizar, vamos a explicitar dos teorías relacionadas con la perpetuación de los movimientos migratorios una vez que este proceso ya se ha iniciado. Previamente debemos diferenciar dos posiciones (Blanco, 2000):

- 1) Asociar la perdurabilidad o el fin del proyecto migratorio como parte del proceso migratorio. La migración es una experiencia fundamental en la vida de las personas por lo que el retorno es considerado parte de un fracaso. Por el contrario, pensadores europeos toman el movimiento migratorio como parte un momento de transición en la vida de cada individuo, permitiéndole mejorar su vida y donde el retorno es considerado un éxito.

- 2) Entenderlo como un proceso flexible, donde los movimientos pueden realizarse debido a diversos factores pudiéndose perpetuar, o no, el movimiento migratorio del individuo.

En definitiva, son el factor tiempo y la flexibilidad del proceso migratorio dos de los factores principales que influyen en el éxito del proceso migratorio. También la teoría de las redes sociales y de la causación acumulativa influirán al respecto. A partir de esta idea es donde surgen dos teorías relevantes al respecto, y con las que finalizaremos este apartado sobre el fenómeno migratorio.

* Teoría de las redes sociales (Massey, 1990)

El creador de esta teoría, parte de la idea de que tanto en la comunidad de origen como en la de destino, los migrantes acceden a una serie de redes sociales que influyen en la decisión de retomar o permanecer en el país de destino. En el país de destino, el inmigrante establece nuevas relaciones, sociales y familiares. En muchos casos, gracias a estas relaciones que se entrelazan el inmigrante podrá acceder a un empleo con un salario y unas condiciones mucho más elevadas, explicando por tanto la perpetuación de los movimientos migratorios.

* Teoría de la causación acumulativa (Massey, Arango, Graeme, Kovaoci, Pellegrino y Taylor, 1998)

Esta teoría se refiere a la perpetuación en el tiempo de los movimientos migratorio, sin tener en cuenta qué fue lo que provocó realizarla. Para estos autores, cada momento interfiere en las motivaciones y las percepciones de la persona inmigrada, por lo que este tipo de vivencia llevará al individuo a aumentar sus relaciones sociales, económicas y culturales con el país de destino o, por el contrario, plantearse la idea de retorno.

Para los defensores de esta teoría, los movimientos migratorios son tomados bajo un prisma puramente dinámico, en el que se acumulan varios procesos, donde los más destacables son:

- a) Se producirán cambios sociales, económicos y culturales importantes como resultado del movimiento migratorio internacional.
- b) Debido a los cambios de expectativas sociales, en los momentos de desempleo las instituciones podrán encontrar dificultades a la hora de reclutar mano de obra nacional para realizar los trabajos que anteriormente realizaban los inmigrantes.
- c) Finalmente, la concentración de inmigrantes de ciertos tipos de trabajo conlleva al etiquetado de *immigrant job*, dificultando, por tanto, el reclutamiento de trabajadores autóctonos para la realización de un trabajo en un puesto en concreto.

En definitiva, es bajo esta premisa de la Teoría Acumulativa donde se evidencia que los flujos migratorios adquieren una estabilidad y una estructura estable tanto en espacio como en el tiempo en los países de destino (Blanco, 2000).

Una vez se han detallado las principales teorías explicativas, pasamos a analizar a continuación los aspectos que definen al inmigrante, en tanto su integración y el desarrollo de su identidad en el país de destino, puesto que consideramos que ambos factores no permitirán ofrecer una perspectiva más ajustada de la realidad que tienen que vivenciar y padecer, en muchas ocasiones, como peaje a la “nueva vida” que piensan les espera.

1.4. Inmigración, integración e identidad

Las migraciones que se están viviendo en los últimos tiempos, son fenómenos estructurales, universales y fuertemente acelerados (Labrador y Blanco, 2006). Se podría hablar de que el fenómeno inmigrante cada vez implica a un mayor número de países, tratándose de un fenómeno más diverso donde convergen personas de todo el mundo con distintos bagajes culturales, lingüísticos o étnicos. En todas las dimensiones que implica el fenómeno de la inmigración, los efectos de la integración y de la identidad se presentan como pilares fundamentales preguntándonos qué supone exactamente la integración para la persona inmigrante.

Definir y delimitar correctamente el concepto de integración no es una tarea sencilla. Berry (1992) es el autor que presenta un modelo donde la integración vendría determinada por la conjunción positiva de dos variables. Veámoslo reflejado en el siguiente cuadro:

Adquisición de nueva cultura	Conservación de la identidad de origen	
	SI	NO
SI	INTEGRACION	ASIMILACION
NO	SEGREGACION	ACULTURACION

Cuadro 1. Integración en Inmigración (Berry, 1992, p.70)

Si interpretamos la convergencia entre la adquisición de una nueva cultura y conservación de la identidad de origen, entendemos que la integración se produce cuando la persona asimila la adquisición de una nueva cultura y, a su vez, la conservación de la identidad de origen. Sin embargo, este modelo está claramente enfocado al papel de los inmigrantes, excluyendo el enfoque hacia otros parámetros como es la sociedad receptora.

La UE define integración como: *“proceso de doble sentido basado en los derechos recíprocos y las obligaciones correspondientes de los nacionales de terceros países con residencia legal y la sociedad de acogida”* (Labrador, 2006, p.15).

Autores como Heckmann (1999) y Giménez (2003) coinciden en señalar la existencia de cuatro dimensiones o esferas que ayudarían a comprender el proceso de integración e identidad para el inmigrante:

A) La dimensión estructural: indica las condiciones que determinan la participación del individuo en las instituciones de las sociedades de nuestro tiempo. Incluye variables como: situación legal, estatus, posición en el mercado laboral, recursos económicos, acceso a la vivienda y a los sistemas de bienestar. Si la integración es óptima es porque al individuo se le reconocen sus derechos y hace uso de ellos en la convivencia, dentro de un marco jurídico adecuado.

B) La dimensión cognitivo-cultural: hace referencia al proceso que engloba el aprendizaje de habilidades cognitivas y el manejo de la cultura del país de destino. Se trata de un proceso interactivo en el cual se producen cambios tanto en los grupos de inmigrantes como en la sociedad de destino aunque, en general, tales cambios suelen ser más significativos en los inmigrantes.

C) La dimensión social: implica las relaciones sociales y grupales del individuo, el desarrollo de las mismas dentro o fuera de su comunidad étnica y la facilitación de la participación en la sociedad receptora. Esta dimensión también incluye prácticas sociales propias de los autóctonos, como vecinos y grupos que permiten un espacio de interacción entre ambos grupos.

D) La dimensión cultural abarca los aspectos subjetivos de pertenencia e identificación personal. La percepción subjetiva de pertenencia, las actitudes de los inmigrantes, el grado de identificación y la orientación de acogida de la sociedad receptora son algunas de las variables a tener en cuenta.

Es a partir de las diversas dimensiones desde las cuales evidenciamos la idea de que el movimiento migratorio no entraña, únicamente, un proceso de cambio para una mejora de su vida material, si no que este proceso incluye un proceso integrativo donde los aspectos sociales y de aceptación en el país de origen son especialmente relevantes para el inmigrante. Del mismo modo que hemos hecho anteriormente, debemos plantearnos a qué nos referimos cuando hablamos de identidad. Por eso, es preciso explicitar qué es y qué supone este concepto.

¿Qué es la identidad? En todo ser humano, es imprescindible que existan unos límites claros entre los grupos así como también unos evidentes sentimientos de pertenencia, dotando a la persona de un sentimiento de identidad. Existe una teoría relevante al respecto, que es la "Teoría de la Identidad Social" elaborada por Tajfel, Billig, Bundy y Flament (1971). En ella, se explica que debido al aumento de personas inmigrantes entre la población de los países de destino, se percibe un cierto sentimiento de recelo ante los recursos materiales y a la identidad cultural de mencionados países.

Hablar de inmigración es hablar de relaciones intergrupales. Es en la década de los setenta donde se inician experimentos en el marco de la Teoría de la Identidad Social. Tajfel *et al.* (1971) basaron dicha Teoría en tres suposiciones: a) Los individuos se esfuerzan por conseguir un autoconcepto positivo, manteniendo la autoestima y una identidad positiva; b) Como consecuencia de la comparación social, los grupos sociales y el hecho de pertenecer a ellos tiene connotaciones positivas. El estatus sería resultado de la comparación intergrupales; y c) Las comparaciones intergrupales se establecen con otros grupos sociales en base a dimensiones concretas con determinado valor intrínseco.

Cuando el grupo al que pertenecemos (endogrupo) ofrece una identidad social inadecuada, el individuo manejará algunas estrategias como la movilidad social, la creatividad social o competición social.

Es a partir de este análisis desde donde se pueden explicar conceptos que impregnan la actualidad migratoria. Sin duda, la identidad social, el favoritismo o sesgo endogrupal, y la comparación social están en la base de los comportamientos de los inmigrantes y de la población autóctona como personas que pertenecen a grupos diferentes.

En base a ello, hoy en día se está hablando de que es posible que se esté produciendo un proceso de aculturación (Berry, 1992). El término aculturación fue utilizado por la antropología social, entendiéndolo como un proceso que tiene lugar cuando grupos de diferentes culturas tienen continuos contactos y, en consecuencia, cambios en los patrones de la cultura original de uno o ambos grupos. Graves (citado en Berry, 1992, p.74) definió el término de *aculturación psicológica* como *“El aprendizaje de un nuevo repertorio conductual apropiado al nuevo contexto cultural, el desaprendizaje de algunos aspectos previos que no son adecuados en el país de acogida y los conflictos culturales que pueden surgir”*

El bienestar del individuo dependerá de un compendio de factores tanto individuales como grupales que vendrán determinados no sólo por las características de la sociedad de origen sino también de la de acogida y de cómo ambas interactúan. Existen Modelos de Aculturación que a lo largo de los años se han ido transformando desde que se propusiera el primer Modelo Unidimensional de Aculturación por Gordon (citado en Moreno y Vallejo, 2008). Este autor considera que se trata de un proceso complejo, diverso, dialéctico y relativo. Si el proceso de integración no culmina con una asimilación total dará lugar a una mala adaptación al entorno.

Por otro lado, Berry (1992) incorporará la “Perspectiva Bidimensional de Aculturación”, que supone el modelo más influyente sobre el proceso de aculturación.

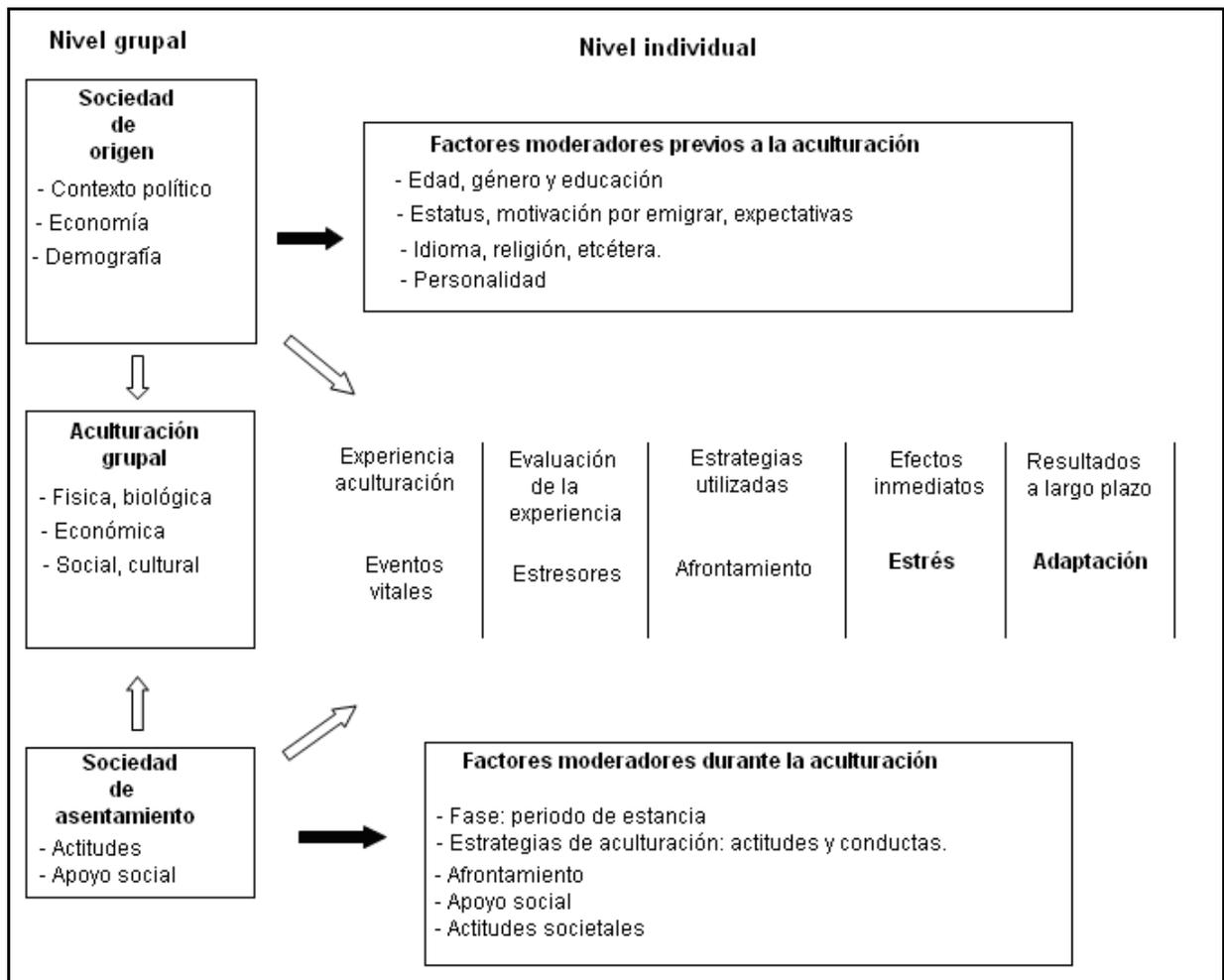


Figura 1. Investigación sobre aculturación (Berry, 1992, p.55)

El punto inicial de esta perspectiva comienza con la división en 2 tipos de variables: nivel grupal ó individual. En el modelo se clasifican las variables del proceso de aculturación en función del nivel grupal e individual. Veamos cuáles son:

A nivel grupal:

- 1) Características de la sociedad de acogida y de asentamiento (contexto político, situación económica y factores demográficos).
- 2) Factores referentes a la aculturación (tiempo de estancia, estrategia de aculturación, estrategias de afrontamiento al estrés, apoyo social, etcétera).

A nivel individual:

- 1) factores moduladores previos a la aculturación.
- 2) factores moduladores durante el proceso de aculturación.

Como parte central de la teoría, se exponen los cinco fenómenos dados en el proceso de aculturación: 1) Experiencia de aculturación; 2) Evaluación de la experiencia; 3) Estrategias utilizadas; 4) Efectos inmediatos; 5) Resultados a largo plazo. Se engloba desde lo más grupal hasta lo individual, finalizando en la adaptación.

Berry asegura que el proceso no tiene porqué seguir un curso lineal y que siempre dependerá de factores grupales como personales de cada individuo. Para establecer el proceso de aculturación, deben combinarse factores como: el deseo de contacto hacia la sociedad del país de acogida y el grado en que el inmigrante conserva su herencia cultural.

Acabamos de ver cómo se desarrolla el proceso de integración y de identidad del inmigrante. Ahora es el momento de conocer más detalladamente cuáles son las consecuencias psicológicas derivadas del proceso migratorio.

1.5. Consecuencias psicológicas derivadas del movimiento migratorio

El movimiento migratorio se entiende como un proceso de transición que conlleva importantes cambios tanto en el entorno como en el individuo (García, Martínez, Albar y Santolaya, 2002). La persona que emigra, debe realizar un esfuerzo por ajustarse al nuevo entorno y a las nuevas condiciones de vida a las que se enfrenta. Existen una serie de factores que influirán en el proceso migratorio. Entre los más destacados, encontramos el apoyo social, los vínculos familiares, el grado de contacto con la cultura de acogida, el trabajo y las condiciones del mismo y la autoestima (Moreno y Vallejo, 2008).

En primer lugar encontramos la perspectiva sociológica llamada “choque cultural”. Oberg (1960), afirma que el estrés y los problemas psicológicos de adaptación de los inmigrantes son consecuencia del contacto de una persona con otra de una cultura diferente a la suya. El estrés y la ansiedad que se genera, es debido al esfuerzo que supone la adaptación a una nueva cultura, los sentimientos de pérdida de la ciudad de origen, el miedo de ser rechazado, confusiones de rol o por la impotencia de no ser capaz de aceptar las nuevas normas culturales, etcétera.

En segundo lugar encontramos la perspectiva psicosocial. En ella se incluye: a) duelo migratorio; y b) el Síndrome de Ulises.

a) Duelo migratorio

Bajo este prisma se considera la migración como una situación de pérdida psicológica y social importante por ello se habla de “duelo migratorio” (Moreno y Vallejo, 2008). Este duelo puede resultar simple o complicado. El primero se da cuando la migración que se lleva a cabo, se hace en unas excelentes condiciones: no existen problemas de trabajo, vivienda o conflictos culturales. Por el contrario, el duelo migratorio complicado es el más común; se produce cuando la migración se realiza bajo circunstancias sociales difíciles. Éste último tipo de duelo supone un estrés crónico y múltiple que puede desencadenar un cuadro depresivo crónico (González, 2006).

b) Síndrome de Ulises

Si a las situaciones más difíciles en las que puede darse el movimiento migratorio se le añade el hecho de que éste se realice bajo una situación irregular, esto puede dar lugar a lo que Achotegui (2004) define como Síndrome de Ulises: *“trastorno de estrés crónico y múltiple que padece el inmigrante que se encuentra en situación irregular o que corre el riesgo de estarlo”* (Achotegui, 2004, p.40).

Ante estas situaciones de estrés y problemas derivados del proceso migratorio, sería conveniente plantear las distintas líneas de intervención psicosocial que pueden darse. Las sociedades receptoras juegan un papel fundamental y activo para la construcción de la diversidad cultural. Es fundamental la intervención psicosocial en la población de acogida a través de programas de sensibilización y prevención de conflictos interculturales que comprendan un análisis del entorno, trabajo coordinado con otros ambientes que puedan influir. Que el proceso que se lleve a cabo y sea exitoso requiere un trabajo dinámico tanto a nivel individual como colectivo. A partir de estas líneas de intervención, podemos plantearnos la siguiente pregunta:

* ¿Es posible la integración del inmigrante en el país de acogida?

La diversidad cultural es uno de los desafíos más importantes de este siglo ya que en el contexto tan globalizado en el que nos encontramos hoy en día la diversidad es cada vez mayor. Para Moreno y Vallejo (2008), la plena integración de la persona inmigrada no será

efectiva de manera real si no se parte de los mismos derechos e igualdad de oportunidades que el resto de la población autóctona. Estos derechos deben darse a todos los niveles: social, cultural, económico y político.

Una de las líneas de actuación enfocada a la integración del colectivo autóctono con el inmigrante es la intervención hacia la población inmigrante. Algunas de las actividades y proyectos que se realizan suele llevarse a cabo por un psicólogo que favorece el apoyo mutuo entre los participante (Moreno y Vallejo, 2008). Esto comprende actividades como dinámicas grupales, actividades para el aumento de la autoestima, aprendizaje de técnicas de búsqueda de empleo, valoración de la propia identidad, etcétera.

En último lugar, también encontramos el proceso de mediación intercultural. Se trata de un concepto del que cada vez se habla más y el cual está enfocado a una realidad donde grupos de diferentes culturas viven en espacios comunes ó cercanos. La interculturalidad se trata de un posicionamiento ideológico que considera la diversidad étnica como algo positivo. Se basa en la necesidad de establecer un diálogo entre los grupos para llegar al consenso social desde la igualdad de las diferencias. Uno de los objetivos principales es alcanzar la transformación de los valores culturales de cada grupo aceptando la diversidad como factor de igualdad donde la diferencia no sea un factor de jerarquización ni discriminatorio (Moreno y Vallejo, 2008).

En síntesis, podemos considerar que con el concepto de inmigración se hace referencia a un hecho que ha existido y existirá siempre, cuyo principal objetivo es la mejora de su economía familiar y la calidad de vida de todos sus miembros. Adaptarse a un nuevo país y a su estilo de vida no resulta sencillo. Es más, si este proceso de cambio no se llevara con éxito, pueden llegar a desencadenarse serios problemas psicológicos. En consecuencia, y como estamos viendo, la inmigración es un fenómeno que requiere una mayor atención que la habitualmente prestada, a pesar de la ola de antipatías que puede haber despertado en el país de acogida, por reticencias de diversa índole (no adaptación a las nuevas costumbres, guetos, abaratamiento del trabajo, etc.). Sin duda, el problema se acrecienta en momentos de recesión económica, como es el actual, y la población nacional se torna más intolerante con los inmigrantes, tratándoles a todos como una generalidad, olvidando que son personas concretas, individualizadas, y que deben ser tratados con el máximo respeto y dignidad.

Capítulo 2. Trabajo

Hablar de mercado de trabajo significa tener en cuenta multitud de variables que influyen en su evolución. En este segundo capítulo nos aproximaremos a este concepto a través de datos estadísticos y contenido bibliográfico de distintos autores expertos en cada uno de los puntos en que se divide este epígrafe. En primer lugar haremos una aproximación global al mercado de trabajo con tablas estadísticas en las que podremos observar que las diferencias evidenciadas durante estos años son muy significativas. No menos importante es el papel de la inmigración; este será el segundo apartado donde conoceremos qué posiciones ocupan en el mercado de trabajo español, cuáles son los perfiles de estas personas y si ésta generan un aumento de la irregularidad y de la economía sumergida. Por último, el desempleo es también un punto importante que no debemos olvidar. Conoceremos cuáles son las consecuencias psicológicas que se derivan al respecto. Por último, se ha incluido un apartado que trata sobre la importancia de la gestión de la diversidad cultural y la no discriminación en la empresa.

2.1. Mercado laboral

A lo largo de estos últimos cuatro años, el mercado laboral en España ha vivido una profunda transformación que ha generado importantes cambios en la esfera social, demográfica, económica y, también, en la esfera laboral del país.

Fue a lo largo de 2007 donde se comenzaron a percibir de forma clara los síntomas de la crisis global que hoy nos afecta a todos. Estos cambios comenzaron a producirse en los países de altos ingresos, donde se produjo una recesión de carácter global así como, también, una profunda crisis de empleo. En 2009, la Comisión Europea vaticinaba lo siguiente en relación a la recuperación económica y laboral de España: *“Los más retrasados en la recuperación serán España, Grecia e Irlanda. (...) La recuperación del empleo en España será muy lenta: la tasa de paro en 2010 será del 20% y se mantendrá así en 2011”* (Pajares, 2010, p.18). Sin duda alguna los expertos no se equivocaban. La situación en la actualidad presenta un semblante muy similar al perfilado por la Comisión. Hemos entrado en un estado de recesión económica basado no sólo en el *parón* del crecimiento económico sino también en la dinámica del empleo.

Para conocer con más detalle esta situación, vamos a comparar la situación del mercado laboral entre los años 2007 a 2010 y el primer trimestre de 2011, períodos del tiempo donde se han producido los cambios más importantes en España. Como fuente básica de información utilizaremos los datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística (2011) Los principales puntos a estudiar son la evolución de las tasas de actividad de los trabajadores nacionales en España, las tasas de ocupación y los principales sectores de ocupación de la población española.

	2011 TI	2010 TIV	2009 TIV	2008 TIV	2007 TIV
Total					
Ambos sexos	59,88	59,99	59,76	60,13	59,12
Varones	67,43	67,72	68,14	69,21	69,23
Mujeres	52,67	52,60	51,70	51,38	49,37

Tabla 1. Tasas de actividad por sexo y grupo de edad. Instituto Nacional de Estadística (2011)

En esta tabla se ven reflejadas las distintas tasas de actividad existentes tanto de los varones como de las mujeres. Vemos que los valores entre ambos sexos son bastante constantes a lo largo del tiempo y las diferencias no son muy significativas, si bien podemos apreciar que la tasa de actividad de las mujeres en 2007 se situaba a 6 puntos, aproximadamente, por debajo de la tasa del 1er trimestre de 2011. En el caso de los varones, la diferencia ronda entre 2 puntos a lo largo de estos años (el valor más alto se obtuvo en 2007 con un 69,23). Si estos datos se comparan con las tasas de ocupación que ha habido en los mismos periodos de tiempo, podemos observar lo siguiente:

Total	2011 TI	2010 TIV	2009 TIV	2008 TIV	2007 TIV
Ambos sexos	18151,7	18408,2	18645,9	19856,8	20476,9
Varones	10059	10209,7	10440,6	11340,6	11887,1
Mujeres	8092,7	8198,5	8205,3	8516,2	8479,8

Tabla 2. Ocupados por sexo y grupo de edad (total) Valores absolutos (miles de personas). Instituto Nacional de Estadística (2011)

Por otro lado, y en contraposición con la tasa de actividad, podemos observar cual es el número de ocupados entre los años 2007 y el primer trimestre de 2011.

En relación al total de ambos sexos, podemos observar cómo claramente se ha generado un importante descenso a lo largo de los años (de 20476,9 en 2007 a 18151,7 en el 1º trimestre de 2011). En función del sexo podemos observar que la pérdida de activo ocupado fue mayor en los varones que en la mujer.

VARONES	2011TI	2010 TIV	2009 TIV	2008 TIV
Total	10059	10209,7	10440,6	11340,6
Agricultura, ganadería, pesca	578,5	599,1	576,8	591,8
Industria manufacturera	1721,8	1764,4	1794,5	2097,8
Construcción	1379,6	1447,1	1659,9	2019,5
Administración pública	837,3	817,8	815,5	770,8
Otros servicios	60	52	69	57,2

MUJERES	2011TI	2010 TIV	2009 TIV	2008 TIV
Total	8092,7	8198,5	8205,3	8516,2
Agricultura, ganadería, pesca	204,6	205,5	205,8	212
Industria manufacturera	578,3	610,6	635,2	692,4
Construcción	114,4	125,4	142,8	161,2
Administración pública	598	617,9	567,9	535,9
Otros servicios	643,8	679,4	686,2	697,3

Tabla 3. Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos. Instituto Nacional de Estadística (2011)

En estas tablas se muestra cuáles son los principales sectores que ocupan los trabajadores españoles. La tabla contiene los datos registrados por el Instituto Nacional de Estadística. Estos datos muestran algunas diferencias significativas entre varones y mujeres, sobre todo en el área de Otros Servicios (donde engloba el cuidado de personas, servicio doméstico y trabajos de tipo asistencial). La dedicación de los varones a este sector es prácticamente nula en comparación con la mujer, donde los valores más elevados se muestran en el IV Trimestre de 2008 con 697,3 puntos. Estas diferencias también se dan a la inversa si vemos cómo el número de varones dedicados al sector de la Construcción es mucho mayor que el número de mujeres que se dedican a esta actividad.

En definitiva, podemos ver en el mercado laboral un aumento de la tasa de activos pero, sin embargo, un acuciante descenso de la tasa de ocupación, datos que no resultan nada favorables si queremos pensar en una pronta recuperación del empleo.

Dejando a un lado los datos estadístico, resulta interesante mostrar otra de las aportaciones (Castells, 2000) que nos permitirán conocer un poco más acerca de la situación y consideración del mercado de trabajo en España. En *La era de la información*, Castella plantea la pregunta de si existe o no una mano de obra global y, por tanto, si existe también un mercado global. Este autor afirma que cada vez más se está dando un proceso de globalización del trabajo especializado.

Para quienes carecen de cualificaciones excepcionales, pero tienen la imperiosa necesidad de mejora sus condiciones de vida, las cosas son ambivalentes: con el aumento de los flujos crecientes de la inmigración, se está procediendo a una constitución étnica de las sociedades occidentales. Es a partir de entonces cuando podríamos estar hablando de la segmentación del mercado de trabajo, porque hay reglas y pautas distintas para cada segmento de la población. Ya en el año 2000 Castells aseguraba lo siguiente:

“Estamos asistiendo, pues, a una paradoja ya que cómo puede ser que nos encontremos en un mercado de trabajo tremendamente globalizado pero en cambio, dentro de él, se estén dando procesos de segmentación profesional. (...) Aunque el capital es global, y las redes de producción también, el trabajo es cada vez más local. Solo una mano de obra especializada de élite es la que está verdaderamente globalizada” (Castells, 2000, p. 168).

Asimismo, debemos tener presente que el mercado laboral no sólo podemos analizarlo desde un punto de vista estadístico o exclusivamente con muestra de población española. Todos sabemos que el mercado laboral español está formado, en un gran porcentaje, por trabajadores extranjeros. Sin duda alguna, la llegada de miles de inmigrantes a nuestro país está marcando un antes y un después en cuanto al estudio y evolución del mercado de trabajo. Veámoslo.

2.2. Inmigración y mercado de trabajo

Tal y como hemos mencionado en el primer punto del trabajo, las personas que deciden emprender un movimiento migratorio hacia otro país lo hacen con una clara intención de mejorar su nivel de vida y situación económica. En este sentido, España ha sido uno de los destinos predilectos para miles de inmigrantes que han acudido casi en masa ante la enorme demanda de mano de obra que hubo en nuestro país entre los años 2000 y 2007, época de bonanza económica.

A pesar de que con el tiempo, y viendo la evolución en negativo de nuestro sistema económico y laboral (recordemos que nos encontramos en plena recesión económica, con altas tasas de parados y escasa oferta de mano de obra), la inmigración ha sido absorbida muy fácilmente por nuestro mercado de trabajo. ¿Cómo se ha ido produciendo la “España inmigrante”? ¿Cuál es el perfil del trabajador extranjero? ¿Se genera una competencia entre la mano de obra del trabajador nacional *versus* el trabajador inmigrante? Estas son algunas de las preguntas que se intentarán responder a lo largo del presente epígrafe.

Según los expertos, no fue hasta mediados de los ochenta cuando España se transformó en un país de inmigración. En esos años, se empezaron a producir cambios sociales profundos que hicieron que determinados puestos de trabajo empezasen a parecer, para los trabajadores autóctonos, puestos no deseables (Cachón, 2003). Fue entonces cuando, además de la llegada de la mano de obra inmigrante y el aumento del nivel de aceptación de los españoles se generó el comienzo de la *nueva inmigración*, produciéndose así un “efecto llamada” que, junto con la ausencia de cauces efectivos para ordenar la inmigración, provocó una llegada masiva de inmigrantes “indocumentados”.

Ya en 2001, la OCDE (citado en Cachón, 2003) elaboró un análisis llamado *Perspectivas de empleo* donde se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- En la mayoría de los países miembros de la OCDE, el número de extranjeros o de inmigrantes y su proporción con respecto a la población total y a la población activa ha ido aumentando en los últimos diez años.
- El empleo temporal de extranjeros está extendiéndose más, introduciéndose así la flexibilidad en el mercado de trabajo.
- La mano de obra extranjera está concentrada en ciertos sectores. Los principales sectores en los que está creciendo la mano de obra inmigrante son en los servicios a las empresas y a los hogares.
- El empleo de extranjeros desempeña un papel amortiguador en la adaptación del mercado de trabajo a las fluctuaciones cíclicas. Sin embargo, cuando se pretenden adoptar medidas de respecto a la inmigración, aplicarlas resulta difícil ya que el principal objetivo del proceso migratorio es cubrir y satisfacer las necesidades en un corto periodo de tiempo.
- La contribución de la inmigración al crecimiento a largo plazo no se limita a su influencia cuantitativa en el aumento de la población activa. También se refleja en su influencia cualitativa, en lo que se refiere a la acumulación de capital humano. Algunos países miembros de la OCDE están teniendo dificultades para contratar trabajadores poco cualificados.

Si las conclusiones extraídas por la OCDE fueran extrapoladas a la situación que estamos viviendo actualmente, claramente observamos que hay pocos cambios al respecto; tal vez la llegada de inmigrantes ya no sea tan masiva como años atrás, pero sí sigue la misma tónica en cuanto a la flexibilización del mercado y las dificultades que estas personas tienen para insertarse en él.

* Trabajadores autóctonos versus trabajadores inmigrantes.

Es de suponer que, dada la masiva entrada de capital humano inmigrante y el aumento de la aceptabilidad de los trabajadores autóctonos, se llegue a una clara división del mercado de trabajo (Cachón, 2003). Para entender la posición de los inmigrantes en el mercado de trabajo español hay que partir de que éste es un mercado segmentado; es decir, un mercado que se encuentra dividido en una serie limitada de esferas o segmentos no competitivos entre sí, que delimitan ámbitos o espacios de circulación del capital humano.

Estos segmentos se diferencian por sus mecanismos de funcionamiento y los resultados que los trabajadores generan en un sector en concreto. Existen factores económicos, institucionales y tecnológicos que definen el “campo de posibilidades” en el que interactúan las estrategias de los empresarios y de los trabajadores, estableciendo así los diversos sectores y ámbitos de trabajo que actualmente conocemos. Se establece así el conjunto llamado “mercado de trabajo”. La posición que los trabajadores adopten en esta estructura depende de las oportunidades de empleo de las que disponen y, también, de la aceptación de las condiciones de trabajo que el empleador ofrece (Cachón, 2003).

El nivel de aceptación de estas condiciones vendrá determinado por la posición que los trabajadores ocupan en el sistema social, en su familia, y en la estructura de clases. El estatus que ocupan los trabajadores en este sistema determina el nivel de aceptación que estos tienen de las condiciones de trabajo que se les ofrecen, considerando las oportunidades de empleo inferiores a la que tienen como socialmente aceptables.

Otro punto de vista en relación al nivel de aceptación de los trabajadores es el concepto “carrera de trabajo”. Cada grupo, tiene una idea diferente del éxito o de su carrera en el trabajo. Estas percepciones individuales definen lo que para un trabajador puede ser considerado un logro o, por el contrario, un desprestigio. Todos estos factores varían a lo largo del tiempo y son sensibles a las fluctuaciones cíclicas del sistema económico.

Hay numerosos acontecimientos que influyen en las transformaciones del mercado de trabajo y, sin duda alguna, todas han tenido una influencia directa en cuanto al nivel de aceptación de determinadas condiciones de trabajo de los autóctonos en los últimos años. En este contexto se ha producido un importante desplazamiento en el cuanto al “poder social de la negociación” de los trabajadores autóctonos y en predisposición a aceptar determinados puestos de trabajo.

Existen cinco factores que han contribuido notablemente a cambiar la carrera de trabajo. Son los siguientes (Cachón, 2003):

- 1.- El incremento del nivel general de bienestar y desarrollo económico de la sociedad española.
- 2.- El rápido desarrollo del Estado de bienestar que ha tenido en España con la democracia.
- 3.- La transformación de la fuerza de trabajo autóctona, que se refleja en el aumento del nivel educativo que permite poner de relieve aquel cambio de nivel de lo que se considera socialmente aceptable.
- 4.- El mantenimiento de las redes familiares, que tiene una gran importancia sobre todo si sus efectos se acumulan con los del Estado de Bienestar.
- 5.- Las expectativas que los elementos anteriores han generado en los diferentes estratos sociales y segmentos laborales autóctonos y en cómo estas expectativas se trasladan a las generaciones futuras.

Como consecuencia, se producen cambios significativos en el nivel de aceptación de una parte de la fuerza de trabajo, pudiendo conllevar a una escasez de la mano de obra en determinadas áreas, creando problemas en el funcionamiento de los mercados y generando la aparición de los llamados “nichos laborales”. En definitiva, este conjunto de factores son los que comienzan a actuar de modo efectivo y simultáneo, produciéndose un “efecto llamada” para la población inmigrante.

* El trabajador inmigrante

“Por razones tanto objetivas como subjetivas, la asignación de la fuerza de trabajo inmigrante a los empleos socialmente indeseables, no parece presentar excepciones. Esto sucede cuando, en condiciones de escasez de mano de obra generalizada, los trabajadores extranjeros son el único medio para cubrir puestos de trabajo abandonados por los trabajadores nacionales en su búsqueda de puestos atractivos” (Cachón, 2003, p.17).

Los trabajadores inmigrantes que llegan de países menos desarrollados, generalmente desprovistos de cualificaciones profesionales actuales, tienden a ser colocados en puestos menos especializados o menos deseables. Existen numerosos puestos o sectores de trabajo poco atractivos. Es en ellos donde generalmente se suele localizar a los inmigrantes. Veamos a continuación cuál es la distribución y evolución sectorial de la fuerza de trabajo inmigrante en el mercado de trabajo español:

Actividad	2007	2008
Agricultura, ganadería, caza, pesca	3,4	2,7
Construcción	15,5	13,8
Comercio/Hostelería	21,6	19,8
Otros servicios	14,6	19

Tabla 4. Distribución sectorial de la fuerza de trabajo inmigrante por actividad. Valores absolutos en miles de personas. Instituto Nacional de Estadística (2011)

Los datos de 2007 y 2008 son los datos más recientes entorno a estas variables. En los sectores donde podemos ver un cambio significativo (en cuanto a las tasas de ocupación) son la construcción y el sector servicios. En la primera actividad se registró un descenso de casi 2 puntos mientras que en el sector servicios hubo un importante crecimiento de esta actividad de 5,4 puntos respecto al 2007. Esto demuestra el aumento del número de inmigrantes en el sector servicios (cuidado del hogar, trabajo asistencial, etcétera), y un descenso en el sector construcción debido, muy probablemente, al comienzo de saturación de dicho sector debido a la crisis en la esfera inmobiliaria. Si realizamos una aproximación a dicha evolución de la distribución de los inmigrantes según la rama de actividad en función del sexo, vemos lo siguiente:

Actividad		2007	2008
Agricultura, ganadería, caza, pesca	Varones	4,3	3,7
	Mujeres	2,1	1,5
Construcción	Varones	26,1	25,4
	Mujeres	0,6	0,3
Comercio/Hostelería	Varones	18,8	18
	Mujeres	25,6	21,8
Otros servicios	Varones	7,8	9,6
	Mujeres	24	29,9

Tabla 5. Distribución sectorial de la fuerza de trabajo inmigrante por sector de actividad y sexo. Valores absolutos en miles de personas. Instituto Nacional de Estadística (2011)

En esta tabla podemos apreciar que, en prácticamente todos los sectores de actividad (exceptuando el sector servicios), se ha producido un descenso de la ocupación del trabajador inmigrante. Los descensos de mano de obra son muy sutiles, pero en relación al aumento de actividad en el sector servicios, son las mujeres las que representan un aumento de de casi 6 puntos (de 24 en 2007 a 29,9 en 2008). También los hombres aumentan su actividad en este sector, si bien la diferencia del aumento de la actividad es menor (de 1,8 puntos).

* El mercado de trabajo bajo la perspectiva inmigrante

No podemos hablar de integración de los inmigrantes como si se tratara de un proceso individual e igual para todas las personas que llegan a nuestro país. ISOPLAN (citado en Cachón 2003), realizó una encuesta en varios Estados miembros de la Unión Europea (Portugal, Grecia, Italia y España) donde se realiza una comparativa de los ciudadanos inmigrantes en cada uno de los países. En cada uno de estos grupos se le asignan determinados puestos de trabajo, salarios y otras condiciones de trabajo. Se establecieron, pues, los siguientes grupos: 1) los inmigrantes expertos y altamente cualificados, provenientes de países comunitarios y desarrollados; 2) trabajadores con poca cualificación y 3) trabajadores ilegales.

Relacionándolo con las distintas consideraciones teóricas, podríamos hablar de que se trata de una clasificación fuertemente influenciada por la teoría del *mercado dual* del trabajo de Piore (1979), pues según parece la segmentación afecta solo al trabajo de los nacionales, relegando a un puesto casi imperceptible a los trabajadores extranjeros.

Para Cachón (2003), en el análisis que hace de las situaciones laborales de los inmigrantes, evidencia que una distinción fundamental es la producida si el trabajador inmigrante logra “colocarse” en el mercado de trabajo nacional. Esto supondría un salto cualitativo en relación a su futura proyección profesional. Es por ello que el autor propone una distinción de tres tipos de trabajadores inmigrantes: los “asentados, los “precarios” y los “indocumentados”.

A) Los inmigrantes asentados

Son los que han conseguido una inserción estable en el mercado de trabajo, propio de cualquier nacional, incluyendo cierto arraigo a la sociedad de acogida. En el trabajo se encuentran sometidos a las mismas normas de funcionamiento que los trabajadores nacionales y con un poder social de negociación de las condiciones igual que cualquier otro trabajador español. No suelen tener las barreras legales que el resto de los inmigrantes padecen y, es más, no deberían ser considerados como tales en el mercado de trabajo. En los últimos cinco años, este grupo de trabajadores asentados se ha ido diversificando con la mejora del arraigo de un segmento cada vez más amplio de trabajadores de menor cualificación. La integración social de este tipo de trabajador inmigrante varía según los grupos de los que hablemos:

- Por un lado, los altamente cualificados, tienen una inserción muy óptima en el mercado laboral, además de tener una situación familiar estable, alojamiento de calidad y acceso sin problemas a la formación, salud y seguridad social.
- Por otro lado, los poco cualificados, provenientes mayoritariamente de países del tercer mundo, no suelen alcanzar el reagrupamiento familiar, tienen alojamientos de baja calidad y un difícil acceso a los sistemas de seguridad social, salud o educación.

B) Los inmigrantes precarios

Viven en una situación legal pero no han logrado una inserción estable en el mercado de trabajo, ni tampoco un arraigo en la sociedad de acogida. Se definen como inmigrantes precarios porque les acecha la inseguridad, inestabilidad y vulnerabilidad, tanto en el área social como económica. Las condiciones de trabajo de estas personas (salarios, ritmos de trabajo, sistemas de protección, etcétera), se encuentran en un nivel mínimo. En muchos casos luchan por evitar la discriminación y buscan un amparo legal que muchas veces no obtienen. En comparación con los inmigrantes asentados, no tiene una fuerza negociadora tan potente, cambiando frecuentemente de trabajo y pasando por situaciones laborales regulares a irregulares. Finalmente podemos decir que no se engloban en un mercado de trabajo compartido por los españoles.

C) Los inmigrantes indocumentados

Se trata de los inmigrantes que se encuentran en situación irregular. Pasan de frecuentes y largas situaciones de paro a empleos irregulares y propios de la economía sumergida, donde en muchos casos están sometidos a la sobreexplotación. Tienen una dependencia total de su empleador, ya que el poder de negociación que tienen frente a él es absolutamente nulo, igual que el acceso a la formación, al sistema sanitario y a la seguridad social queda muy restringido. Carecen de derecho para conseguir una reagrupación familiar y el alojamiento suele ser de tipo marginal (chabolas, pisos sobre-habitados, etcétera).

Respecto a ello, resulta interesante mencionar la idea de que los inmigrantes no crean la economía sumergida de los países de acogida (Cachón, 2003), pero cuando tienen una situación irregular respecto a las normas vigentes sobre la residencia, tienen necesidad de buscar en ese ámbito. Por eso, la economía sumergida atrae a los inmigrantes.

“Es incuestionable que, si la oferta laboral de los inmigrantes no creó la economía sumergida, lo cual es un fenómeno nacional, con raíces profundas en el tiempo, los inmigrantes si tienen buena predisposición para aceptar trabajos no registrados, contribuyendo a su continuación. Un nuevo paso será remarcar que la demanda de empleo de la economía sumergida puede tener un importante efecto de atracción, principalmente cuando las fronteras externas están formalmente cerradas y la migración económica solo puede ser ilegal” (Baganha y Reyneri, 2001, p.205)

Baganha y Reyneri (2001) distinguen cuatro situaciones en las que se puede encontrar un trabajador inmigrante combinando su situación legal o ilegal respecto a la residencia regular o irregular respecto al trabajo. Veámoslo resumido en el siguiente cuadro explicativo:

		Residencia	
		<u>Legal</u>	<u>Ilegal</u>
Empleo	<u>Regular</u>	Situación 1	Situación 4
	<u>Irregular</u>	Situación 2	Situación 3

Cuadro 2. Tipología de los inmigrantes según su situación de residencia y trabajo. (Baganha y Reyneri, 2001, p.151)

- 1) Con permiso válido de residencia por motivos laborales, así como con un empleo declarado. Esta situación es legal en cuanto a residencia y en cuanto a empleo.
- 2) Con un permiso válido de residencia por cuestiones laborales, pero trabajando en puesto no declarado. Es algo legal en cuanto a residencia, pero no en cuanto a empleo.
- 3) Sin un permiso válido de residencia por cuestiones laborales y con un trabajo no declarado, es ilegal tanto en residencia y empleo.
- 4) Sin permiso válido de residencia por cuestiones laborales pero con un trabajo declarado, son casos excepcionales que sólo en algunos países puede darse (ej: Grecia).

Otro de los conceptos clave que debemos analizar y tener en cuenta cuando hablamos de inmigración y mercado de trabajo, es el hecho de que puede presentarse una *etnización del mercado de trabajo* debido a los procesos de asignación que se están produciendo en el mercado. Los inmigrantes no se ubican en la estructura del mercado de modo indeterminado sino que aparece como una regularidad en el lugar que ocupan los inmigrantes en esa pirámide ocupacional.

Esta *etnización* existe desde siempre y adopta la forma de una jerarquía de profesiones y remuneraciones proporcionada a ciertos supuestos sociales. Mientras el modelo de *etnización* ha sido constante, sus detalles han variado de un lugar a otro y de un tiempo a otro. Ya en 2001, expertos afirmaban lo que hoy en día está ocurriendo:

“(...) hay una creciente tendencia hacia la segmentación étnica del mercado laboral. Solamente estamos en una primera fase, pero, probablemente en un futuro cercano, se consolidará como una división étnica del trabajo; cada grupo étnico se concentrará en algunos sectores y actividades particulares”. (Baganha y Reyneri, 2001, p.200)

Asimismo, Carrasco (1999) realizó una encuesta donde relacionó las variables de mercado de trabajo e inserción en este. Como idea principal se extrajo que el mercado secundario, donde la gran mayoría de los inmigrantes se encuentra, no tiene una estructura homogénea si no que está formado por varios subsegmentos.

En primer lugar, en el segmento más residual, se encuentra la economía sumergida. Ésta tiene una fuerte presencia en el mercado de trabajo secundario. Dentro de este tipo de economía sumergida, podemos diferenciar:

- a) Las ramas de actividad clásica: servicio doméstico, venta ambulante, agricultura, etcétera.
- b) La vida de la subcontratación como, por ejemplo, el gremio de la construcción, y
- c) El sector informal: profesionales que no tienen una situación laboral regularizada.

En segundo lugar encontramos el segmento compuesto por puestos de trabajo enmarcados en la economía formal, pero que resultan ser poco cualificados y donde existen unas condiciones laborales precarias y con pocas posibilidades de promoción. Carrasco (1999) concluyó que existe una marcada diferenciación laboral entre los países ricos, donde los trabajadores nacionales tienen una mayor y mejor inserción laboral, y los países pobres, donde las condiciones y mercado laboral es altamente precario.

Podríamos concluir este punto y apartado aportando una interesante cita de Wallerstein (1991) que dice lo siguiente:

“Un sistema capitalista en expansión necesita toda la fuerza de trabajo disponible ya que es ese trabajo el que produce los bienes de los cuales se extrae y acumula el capital. (...) si se quiere obtener el máximo de acumulación de capital es preciso reducir al mínimo simultáneamente los costes de producción y los derivados de los problemas políticos y por tanto las reivindicaciones de la fuerza de trabajo. Desde el punto de vista operativo, el racismo ha adoptado la forma de lo que podemos denominar etnización de la fuerza de trabajo. Es decir, en todo momento ha existido una jerarquía de profesiones y remuneraciones proporcionada a ciertos supuestos sociales. Pero mientras el modelo de etnización ha sido constante, sus detalles han variado de un lugar a otro y de un tiempo a otro, igual que las necesidades de la jerarquizada economía” (Wallerstein, 1991, p.56)

Se evidencia, por tanto, que existen jerarquías y niveles laborales generándose así una diferenciación aún mayor de las distintas fuerzas de trabajo que existen. En este sentido, tal y como hemos ido mencionando anteriormente, son los trabajadores inmigrantes quienes ocuparán el escalón más bajo y menos reconocidos socialmente.

En realidad, hemos visto como inmigración y mercado de trabajo van estrechamente relacionados. La llegada de fuerza de trabajo extranjera ha cambiado la forma de ver y entender el mercado laboral en España ya que, el porcentaje de inmigrantes en nuestro país ha ido aumentando con los años.

Tras haber visto brevemente la situación del mercado de trabajo y la relación entre el trabajador inmigrante y el mercado laboral, a continuación veremos el tema del desempleo y las graves consecuencias psicológicas que pueden derivarse de éste.

2.3. El desempleo

En este apartado pretendemos analizarla otra cara del trabajo y el empleo. Hoy más que nunca, debemos tener en consideración que el desempleo (además de afectar a millones de personas en nuestro país) no sólo conlleva el estar sin trabajo o no recibir un sueldo sino que las repercusiones psicológicas y sociales que pueden sufrir los individuos pueden llegar a muy relevantes. En este apartado se va explicar qué supone el desempleo, cuáles son las repercusiones para el individuo y si existe alguna vía de actuación para minimizar su efecto sobre los parados.

El desempleo constituye un proceso vivencial mediante el cual el sujeto ve afectada su capacidad de acción. La valoración del trabajo para esta persona, provee al individuo de una serie de patrones de actuación y esquemas de comportamiento que lo clasifican en un estilo de vida determinado. La pérdida de todo ello conlleva un cambio y una reestructuración social e individual muy importante. Para explicar cuáles son las principales dimensiones que afectan a la persona parada, es necesario estudiarlo a partir de la relación que se establece entre trabajo y sociedad, y la importancia que este tiene en la vida humana. ¿Por qué el desempleo aparece como un hecho psicológicamente *destrutivo*, incluso en los casos en los que están garantizados los ingresos económicos?

Tal y como anteriormente hemos comentado, el desempleo representa para el individuo un cambio en la estructura social a la que ya estaba habituado y es evidente que el individuo necesita un sentido de estructura y una finalidad o ideal para poder vivir. Estar desempleado supone para muchos un atentado a ineludibles necesidades humanas, a menos que ya se hayan elaborado alternativas para satisfacer dichas necesidades. Esta situación puede ser interpretada de multitud de formas, de acuerdo con las circunstancias individuales que cada uno de nosotros tiene para resolver el problema (Buendía, 1990; 2010).

¿Cuáles son las principales repercusiones del desempleo? Intentaremos clasificar esta cuestión centrándonos en su relación con los siguientes aspectos: autoconcepto, percepción social, y fases psicológicas por las que pasa el desempleado. Además, veremos cómo el apoyo social es determinante para paliar sus efectos negativos.

* Autoconcepto

Cuando hablamos de la pérdida del empleo, la primera dimensión que se ve afectada por este hecho es la percepción de uno mismo, nuestro autoconcepto. Numerosos son los autores que hablan respecto a las consecuencias que de la situación de parado se derivan. Las más comunes son: sentimientos de inseguridad, fracaso, degradación social, vergüenza o sentimientos de culpa. Todos ellos supondrán un cambio en el autoconcepto del individuo. (Jahoda, 1980; Buendía, 2010).

Aunque pueda parecer algo complicado de entender, es importante mencionar que, para los expertos, en la vida estable y normalizada no solemos tener conciencia de nosotros mismos. En cambio, cuando nos encontramos desempleados, uno de los efectos psicológicos más significativos que se producen es el aumento de la autoconciencia hasta un grado que puede resultar preocupante (citado en Buendía, 2010). Cuando la persona tiene trabajo desarrolla de forma automática una serie de conductas en las que utiliza sus propias capacidades y habilidades. Todo ello lo utiliza en un mismo itinerario, con el mismo esfuerzo y ejercicios hasta que se llega un momento en que se pierde el empleo o la amenaza de perderlo. En este sentido, se empiezan suceder una serie de reacciones en cadena.

Ante la noticia de despido, el individuo es consciente de estar atravesando una situación de "shock". Cuando llega a la situación de desempleo, es muy frecuente que durante un tiempo se tenga la falsa conciencia y se quiera aparentar que su situación se asemeja al estar de vacaciones. Esta fase conllevará al individuo a un cambio en su percepción,

asimilando que forma parte del colectivo de desempleados. Los principales protagonistas de esta fase son los sentimientos de frustración, inseguridad y de fracaso. Esto conduce (Buendía, 2010) a la persona a un déficit de autoestima y a considerarse como un rechazado o inepto; la situación comenzará a vivirse como una degradación social y una privación de su clase social, siendo algo inconfesable para esta persona, privándole de la posibilidad de pedir ayuda o medidas de apoyo social que le permitan mejorar su situación.

Peter Warr (1993) establece nueve características que considera las más esenciales en cuanto a ser conducentes al bienestar o malestar psíquico en el trabajo y que, además, operan de forma similar cuando una persona se encuentra desempleada. Veamos cuáles son:

- 1.- Oportunidad de control: los desocupados cuentan con menos oportunidades para disponer y conducirse de acuerdo a un guión establecido.
- 2.- Oportunidad para el uso de aptitudes: una persona que no está integrada en el sistema laboral, ve muy disminuida la capacidad de desarrollar sus aptitudes y adquirir de nuevas.
- 3.- Demanda de metas y tareas: el desempleo genera un cambio estructural en la gestión del tiempo y la cronografía diaria de las personas desocupadas.
- 4.- Variedad: estar desempleado genera una reducción de la variedad en la vida de una persona. Se produce una homogeneidad de la experiencia que se va adquiriendo ya que se reducen considerablemente los *in-puts* recibidos desde actividad laboral del empleado.
- 5.- Claridad ambiental: la desocupación supone una disminución de la claridad perceptual del ambiente y en consecuencia se producen desfases en torno a las decisiones y acciones acerca del futuro de esta persona.
- 6.- Disponibilidad de recursos económicos: la escasez de dinero se considera una de las mayores fuentes de problemas personales y familiares.
- 7.- Seguridad física: la reducción de ingresos puede provocar la pérdida de un alojamiento conveniente.
- 8.- Oportunidad para contactos interpersonales: la desocupación puede incrementar la disponibilidad de tiempo para relacionarse con amigos cercanos y familiares restringiendo seriamente los contactos sociales propios del entorno laboral y/o académico de la persona.
- 9.- Posición social valorada: el desempleado pierde el rol/status económico y social del que disponía previo a la pérdida del empleo.

* Percepción social

La reducción de contactos sociales y el deterioro de las relaciones familiares y conyugales son algunos de los efectos del desempleo. La desvalorización que se produce es realmente acuciante en la familia, sobre todo por el hecho de no poder aportar recursos económicos al hogar (Warr, 1993; Buendía, 1990;2010). Esto conlleva un aumento de las tensiones y conflictos familiares y, por lo tanto, una amenaza a la evolución de las relaciones sociales y el apoyo que la familia puede brindar al desocupado. La característica psicológica más importante que proporciona el trabajo es que sitúa al individuo en una red de relaciones sociales con un lugar definido y una determinada función dentro de una estructura social, hasta el punto de que la gente aparece categorizada por el trabajo en términos de clase, nivel e influencia generando en la persona un sentimiento de seguridad, dominio y comprensión por parte del colectivo que le rodea (Buendía, 2010). Si, por el contrario, esta persona se encuentra desempleada, la ruptura de este sistema de relaciones tan vitales e importantes para la persona generaría una ruptura de las expectativas y modelos de comportamiento en torno a este grupo social en el que se encuentra. Psicológicamente, conlleva un profundo sentimiento de inferioridad y de pérdida de su autoestima. Y, por otro lado, las relaciones establecidas en el mismo entorno familiar podrían generar una polarización de los modelos de las relaciones familiares.

* Fases psicológicas del desempleo

Buendía (1990;2010), a partir de multitud de estudios e investigaciones realizadas al respecto, establece un conjunto de fases psicológicas que la persona desempleada suele vivenciar desde el momento en el que le comunican que ha perdido su empleo hasta que comienza a desarrollar mecanismos de afrontamiento al problema.

- En primer lugar, la persona desempleada suele reaccionar con perplejidad ante la llegada del desempleo. La noticia suele recibirse con escepticismo y miedo, conllevando consigo una reacción de “shock” que suele durar una semana aproximadamente.
- A continuación, a este estado de shock le sigue una fase ligera de recuperación caracterizado por un falso optimismo donde se equipara la situación de estar desempleado con la de “estar de vacaciones”, sin darse cuenta de la situación que realmente están viviendo.

- Pero esta situación de vacaciones no es permanente. Al poco tiempo el individuo comienza a ser consciente de la situación y le asalta el miedo ante la posibilidad de poder estar desempleado durante mucho tiempo.
- Se llega a una fase en la que se reconoce la propia identidad y la propia situación de desempleado, con todas las características y consecuencias psicológicas que se derivan de ello. Se tiende a vivenciar como un fracaso personal más que social, conduciendo a la persona al aislamiento. Pasa gran parte del día durmiendo o viendo la televisión; el tiempo pasa muy despacio y el día carece de sentido.

Buendía (2010) afirma que la experiencia social se ve fuertemente empobrecida por el cambio en la estructura de la vida cotidiana y por la tendencia a apartarse de la vida social. Al mismo tiempo la vergüenza del fracaso se ve agravada a menudo por la indiferencia y el desprecio de los otros que les consideran débiles.

* El apoyo social como factor clave

El apoyo social se convierte en un importante factor amortiguador en la aparición de alteraciones psicológicas entre las personas desempleadas. Las personas que creen que les falta apoyo, se sienten más reacias para buscar un nuevo empleo, además de presentar una mayor sintomatología depresiva. El estrés conduce a la depresión y su impacto es modificado de forma significativa por el apoyo social. La existencia de apoyo actúa reafirmando la propia identidad individual y facilitando las dimensiones cognitivas de resolver problemas y asegurando al individuo que sea valorado y estimado. Buendía (1990;2010) afirma que el apoyo social puede resultar eficaz como un mecanismo de *coping* para contrarrestar los efectos psicológicos que produce el desempleo.

Kabanoff (citado en Buendía, 2010) afirma que el requisito esencial para el *coping* consiste en promover y desarrollar las capacidades de cada individuo destacando la autoestima y el locus de control como los dos principales criterios de transformación personal. Además, considera que el apoyo social es la variable moderadora más importante en la amortiguación de estrés que produce estar sin empleo. El apoyo social conduce a los desocupados la creencia de que todavía forman parte de un rol social y familiar desde el cual éstos serán tratados no como desempleados, sino como amigos, hijos o padres donde se podrá dar y recibir.

Si elaboramos programas de apoyo para la formación desempleada, estimamos que se debe tener muy presente el mundo interno de estas personas donde el autoconcepto, las propias creencias de quienes le rodean, los recursos personales y los apoyos sociales deben estar muy presentes.

* Los jóvenes sin empleo

Con el fin de analizar mejor los aspectos psicológicos del desempleo, resulta también interesante hablar sobre la diferenciación que Buendía (2010) realiza entre los jóvenes y los adultos. Para los primeros, el autor afirma que *“supone principalmente una prolongación de dependencia de los padres, al tiempo que suelen vivenciar esta situación como una circunstancia externa a ellos mismos”* (Buendía, 2010, p.38). En un primer momento suelen responder con agresividad porque son rechazados ante su demanda de trabajo. Con el tiempo, la misma situación de desempleo les lleva a una situación de marginalización y el sentimiento de fracaso que conlleva una disminución de las relaciones sociales y pasividad ante cualquier cosa. Las relaciones familiares suelen deteriorarse, ya que la presencia del joven desempleado en el hogar puede llegar a constituir una carga pesada que se ha de soportar.

Numerosos son los estudios que se han llevado a cabo en relación a las variables joven y desempleo. En todos ellos se constató que la frustración y el pesimismo inicial se transformaron en sentimientos de resignación y apatía generalizada, con falta de esperanza en el futuro. Incluso en estudios llevados a cabo en Alemania los resultados mostraban que los jóvenes puede a preguntarse con más frecuencia si no tendrían ellos la culpa de estar desempleados (Buendía, 2010).

Vemos, por tanto, que el desempleo no solo se trata de una difícil situación a nivel económico o de prestigio social si no que también puede tener graves consecuencias psicológicas en el desempleado, sobre todo en su autoconcepto y en el sentimiento de utilidad que uno mismo desarrolla hacia la sociedad.

2.4. Gestión de la diversidad cultural y la discriminación en la empresa

La inmigración ha cambiado el paisaje humano de las empresas en España y lo ha hecho con gran rapidez. Este hecho ha generado nuevos retos y problemas que deberán ser adecuadamente gestionados dando lugar a lo que se conoce la gestión de la diversidad cultural (Pajares, 2010). La gestión de la diversidad que ha de hacerse en las empresas no se limita exclusivamente a la parte cultural o de origen de una persona; también debe añadirse el concepto de sexo, discapacidad o edad. Muchas empresas, especialmente norteamericanas y europeas, han hecho de la gestión de la diversidad cultural un aspecto importante de su política empresarial mientras que en España se trata de algo relativamente nuevo.

Un rasgo importante que caracteriza la gestión de la diversidad es que son las propias empresas, más allá de las demandas que los trabajadores puedan plantear, las que han entendido que una óptima gestión de la diversidad les resulta beneficiosa. ¿Por qué razón? (Pajares, 2010):

(1) En primer lugar, las empresas se enfrentan a mercados cada vez más internacionalizados en los que hay que captar clientes de partes muy diversas del mundo donde la relación empresa-cliente es cada vez más importante y las empresas se encuentran con una doble situación que afrontar. Por un lado, con que los mercados a los que han de acceder están en distintos países y, por el otro, con que los mercados internos también son cada vez más diversos, especialmente en aquellos barrios de nuestras ciudades en los que la inmigración se ha concentrado. Todo esto hace que las empresas cuenten con personas en sus plantillas que puedan conectar de la mejor manera posible con la nueva clientela.

(2) En segundo lugar, las empresas se ven incentivadas a hacer una buena gestión de esta diversidad por la competencia internacional que existe y porque a la hora de captar a los mejores profesionales de cada sector, el reclutamiento que se realiza es a nivel mundial.

(3) Otra de las razones, avalada por la Comisión Europea (citada en Pajares 2010) es la siguiente: una buena gestión de la diversidad supone un mejor clima de trabajo, donde los trabajadores se sienten valorados por sus capacidades y donde no se sienten discriminados por su origen cultural. Esto genera que la empresa esté en mejores

condiciones para aprovechar las ventajas que le ofrece una plantilla diversa: mayor diversidad de perspectivas, experiencias, mayor creatividad, etcétera.

(4) Finalmente, una cuarta y última razón es que muchas empresas europeas tienen ya en cuenta estos aspectos en su política de empresa. En una encuesta realizada por la Comisión Europea en 2005, la mayoría de los representantes de las empresas entrevistadas coincidieron en que la gestión de la diversidad cultural había aportado resultados positivos para la empresa. Podríamos decir que las empresas han encontrado razones económicas importantes para hacer políticas de gestión de la diversidad.

Respecto a ello, Pajares (2010) elabora un listado con las diferentes medidas que han de implantarse para desarrollar una política de gestión de la diversidad. Veamos cuales son estas medidas:

- 1.- La formación, especialmente la de los mandos y al conjunto de la plantilla para que se produzca una “impregnación” de los criterios adecuados para gestionar esta diversidad.
- 2.- Deben establecerse responsables en el área de los Recursos Humanos que se encarguen de implementar y vigilar estas políticas.
- 3.- Medidas específicas como, por ejemplo, los mecanismos para detectar y combatir los prejuicios y la discriminación.

Para que estas medidas se gestionen de forma óptima será necesario un contexto formativo y social favorable a la gestión de la diversidad, a la no discriminación y a desarrollar un discurso político favorable a la diversidad y beligerante con la discriminación. El principal objetivo es, en definitiva, que estas medidas se sitúen en un marco de diálogo social como en convenios colectivos. Los acuerdos que se alcancen deberían incluir medidas de apoyo a las empresas que opten por desarrollar planes de gestión a la diversidad, asesorar, intercambiar información y buenas prácticas.

Además de la gestión de la diversidad cultural, encontramos la lucha contra la discriminación laboral. El acceso al trabajo, constituye el momento inicial en el que un trabajador extranjero puede ser discriminado. Es sabido que hay trabajos para los que los inmigrantes tienen fácil acceso porque no resultan atractivos para los trabajadores nacionales, pero ya no lo tienen tan fácil en trabajos para los que se da mayor competencia (Pajares, 2005). Algunas de las medidas que pueden adoptarse para prevenir la discriminación en la fase de acceso al trabajo son diversas: 1) mención especial al principio de igualdad de oportunidades vigente en los planes de contratación.

Especialmente, cuando se describe el puesto de trabajo a ocupar y las cualidades requeridas de trabajador o trabajadora, hay que evitar requerir cualidades que para algunos grupos humanos se les dé peor. 2) en la selección y contratación de trabajadores debe haber un control explícito que permita asegurar que se cumple estrictamente el criterio de igualdad.

Es necesario que en las empresas se lleve a cabo un minucioso análisis de todas las condiciones laborales para detectarlo en el caso de que se diera esta discriminación. La discriminación en los salarios puede ser importante, cuando simplemente a los inmigrantes se les paga incluso menos de lo establecido en los convenios pero también puede ser sutil. Un ejemplo de ello es cuando se hace la valoración de los puestos de trabajo para determinar qué categoría laboral corresponde a cada uno de ellos, se tiende a valorar peor aquellos puestos que están principalmente ocupados por inmigrantes. De ahí que la lucha contra la discriminación ha de incluir una vigilancia específica que permita asegurar que se utilizan criterios objetivos en la valoración de puestos de trabajo.

Es preciso resaltar que, como señalan la mayor parte de los investigadores consultados, el trabajo no sólo debe concebirse como una fuente proveedora de dinero si no que además, proporciona a la persona un sentimiento de utilidad y de estabilidad psicológica muy importante. Desafortunadamente, los datos estadísticos que hemos estudiado a lo largo de este capítulo no son muy optimistas ante una pronta recuperación del mercado laboral. Esto conlleva que los millones de personas que se encuentran desempleadas sean más proclives a padecer los efectos negativos del desempleo. Además del breve análisis de la situación de mercado laboral y de las consecuencias psicológicas que pueden derivarse de la situación de estar desempleado, también hemos visto la necesidad existente de comenzar a incluir políticas empresariales que gestionen la diversidad cultural ya que, como hemos visto, la presencia de trabajadores extranjeros en nuestro país es cada vez mayor.

Capítulo 3. Mujer

En los últimos años, en España se ha percibido un cambio social y cultural importante como es el de la incorporación de la mujer en el entorno social y laboral. Sin ir más lejos, la estructura familiar se ha ido modificando así como también los patrones de comportamiento de la mujer en relación al trabajo y a su familia. Es por ello que debemos explicar que, también, la relación de la mujer y el mercado de trabajo, el avance de ésta en la esfera laboral y la importancia del liderazgo femenino tanto en las organizaciones como en la esfera personal. Por el contrario, veremos que muchas mujeres ven totalmente frustradas sus posibilidades de éxito en el trabajo debido a los serios problemas de conciliación laboral y familiar que tienen, hecho que conlleva una importante pérdida del talento femenino en las organizaciones. Además, y no menos importante, mencionaremos el relevante papel que juega la mujer inmigrante en estos nuevos tiempos de cambio y avances en la sociedad.

Previo a adentrarnos en el desarrollo de este capítulo, es preciso analizar cuál ha sido la evolución de la mujer en la sociedad. Antes de estudiar dicha evolución, es necesario que retrocedamos en el tiempo y hagamos una breve revisión histórica que nos permita conocer cómo ha ido evolucionando la mujer en la esfera social (Madrigal, 2010). En primer lugar debemos partir de la sociedad preindustrial. En esta época, la familia era una unidad de producción donde se compartían tareas y las relaciones entre la esfera laboral y familiar se entrelazaban. En segundo lugar, ya en la sociedad post-industrial, se percibía la existencia de unos roles completamente diferenciados entre el hombre y la mujer. En este caso, el hombre era el único del hogar a quien se le atribuía el rol de proveer económicamente al resto de la familia. Es a partir de entonces cuando se empezó a vislumbrar que el mercado laboral sería casi exclusivamente masculino. Sin embargo, fue la sociedad Libre Mercado, propia de la era de la globalización, la que ayudó a “dar el salto” a la mujer al mercado de trabajo. Como dice ex director general del IESE, *“Si el S.XXI funciona, será porque la mujer tendrá una participación cada vez mayor en la organización de la sociedad (...). Porque la mujer es el núcleo de la familia, y ésta, la base de la sociedad”* (Pérez López, 2001, p.213), cita que nos parece tan relevante que la hemos utilizado también en el inicio del presente trabajo.

Desde la antigüedad el género femenino ha ocupado un lugar sumiso a nivel social, político, cultural y económico. Asimismo, Murillo (citado en López y Acereda, 2007a) afirma que la división que se hace entre la esfera pública y la privada puede conllevar ciertas consecuencias discriminatorias ya que, al atribuir a cada esfera responsabilidades masculinas o femeninas, no se esté posibilitando una igualdad de oportunidades.

Añade, también, que se debe tener claro que el trabajo es para todos igual. Un trabajo remunerado es aquel que nos proporciona cierta autonomía para realizar algunas actividades o emprender nuevos proyectos. En el caso de las mujeres, en un momento en que están muy preparadas, que tienen una educación universitaria y pueden tenerlo todo, están interrumpiendo sus carreras profesionales para dedicarse exclusivamente a la vida privada. Incluso se ha llegado a hablar de que algunas mujeres de las generaciones actuales dicen estar estableciendo un “camino profesional a la maternidad” (Stone, 2007).

Mercadé (2007a), afirma que se ha conseguido la igualdad delante de la ley, pero no en la vida real. La observación y el análisis del mercado de trabajo en España muestra cómo todavía las discriminaciones y las desigualdades para las mujeres siguen presentes. No obstante, el enorme e importante avance que las mujeres españolas han realizado en los últimos veinte años, ha permitido darnos cuenta de que hoy en día la mujer puede acceder y realizar el mismo trabajo y ser igual de independiente que los hombres. Por esta razón, es imprescindible analizar cuál es la situación de la mujer en el ámbito público, tal y como vamos a ver a continuación.

3.1. Mujer y mercado de trabajo

Gracias a los avances que se han producido en los últimos tiempos, las mujeres han conseguido entrar en el mundo laboral (y, por tanto, en la actividad económica) creando así el llamado “milagro económico español” (Mercadé, 2007a). Una de las principales causas, además de las necesidades de cambio social y de evolución de la mentalidad de la población, es la necesidad económica de las mismas. Hoy en día sabemos que hay familias que pueden tener mayores dificultades para vivir con un solo sueldo. Junto con el aumento de las situaciones de divorcio y viudedad, surge una mayor necesidad de independencia personal y económica de la mujer. Pero a pesar de que hoy en día podemos hablar de la cada vez mayor importancia de la inserción de la mujer en el mercado laboral, no debemos olvidar que se trata de una incorporación que no está resultando nada sencilla.

Durante muchos años, la mujer se ha visto relegada a un segundo plano donde sus capacidades y sus habilidades, se han visto reducidas y poco valoradas. Para Mercadé (2009), las principales características de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo son las siguientes:

- a) presentan unas tasas de paro más elevadas que la de los hombres,
- b) las condiciones laborales y salariales son más desfavorables para la mujer y
- c) existe una clara segregación horizontal y una fuerte segregación vertical, siendo casi imposible el acceso de la mujer a un alto puesto directivo.

Hemos dicho ya que la incorporación de las mujeres en el mundo laboral se ha dado bajo una igualdad teórica, pero bajo una serie de desigualdades en las estructuras familiares, las expectativas sociales, la gestión del tiempo y las redes informales de comunicación. ¿Por qué se ha producido de este modo? (Mercadé, 2009; García, 2008):

- (1) En primer lugar, podríamos hablar de que la estructura del mercado laboral se encuentra fuertemente masculinizada y el ideal de líder siempre se ha correspondido con la figura masculina.
- (2) En segundo lugar, encontramos las estructuras de las organizaciones; fuertemente jerarquizadas donde la presencia masculina es elevada dificultando así el acceso de las mujeres a altos puestos de dirección.
- (3) En tercer lugar, se puede hablar de la falta de credibilidad de la mujer como directiva, pues en la mayoría de los casos, la autoridad está representada en clave masculina y la mujer ve minimizadas sus posibilidades de promoción (ya que socialmente está menos visto el hecho de que una mujer pueda ocupar altos cargos empresariales). Erróneamente, se cree que las mujeres no tienen las competencias y habilidades suficientes para desarrollar su carrera profesional en puestos de esta índole.
- (4) Finalmente, otra explicación a la cuestión del porqué, es el hecho de que las mujeres tienen que demostrar diariamente las habilidades que a los hombres se les presupone: competitividad, capacidad de trabajo, autoridad y liderazgo.

Asimismo, es evidente la tendencia de las mujeres a trabajar en puestos de tipo asistencial, debido a que durante años las mujeres han sido consideradas la principal figura en ámbitos relacionados con el cuidado de las personas (hijos, maridos, personas dependientes).

Esto resulta ser una dificultad añadida para la mujer ya que socialmente está peor visto y menos valorado que ocupen puestos considerados para los hombres (Mercadé, 2009). No obstante, debemos tener en cuenta que estos principios pueden diferir mucho en función de los contextos culturales y sociales en los que se aplique ya que los estereotipos relativos a los trabajos considerados femeninos o masculinos no son universales si no que surgen de los mismos factores sociales y culturales, propios de cada entorno (Parella, 2003).

Para continuar con la explicación sobre la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo es necesario conocer datos numéricos que evidencien que, efectivamente, durante estas últimas décadas, se ha producido un aumento de la inserción de las mismas en el mundo laboral.

	1984	1999	2001	2002	2003	IV Trim. 2004
Ambos sexos	49.36	50.95	53.29	54.30	55.39	56.07
Mujeres	28.76	37.39	40.76	42.32	43.90	45.09
Hombres	71.39	65.36	66.56	67.00	67.55	67.58

Tabla 6. Evolución de la tasa de actividad en España (Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora, 2005, p.9)

Se observa como la participación de la mujer en el mercado laboral ha mejorado notablemente en relación a la última década: de 28.76% en 1984 a 45.09% en el cuarto trimestre de 2004. Es a partir de 2006 donde las perspectivas de crecimiento se verán fuertemente ralentizadas como consecuencia de una crisis económica inminente. Veamos los datos estadísticos:

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ambos sexos	72,12	72,92	73,56	74,07	74,46	74,47	74,99
Mujeres	60,95	61,86	62,60	63,18	63,63	63,99	64,27
Hombres	82,65	83,06	83,44	83,78	84,09	84,37	84,63

Tabla 7. Tasa de actividad proyectadas por sexo y año. Datos del IV trimestre de cada año. Instituto Nacional de Estadística (2011).

A pesar de que los datos no sean muy esperanzadores, porque no prevean un rápido crecimiento de la tasa de actividad para las mujeres, no debemos perder de vista la tendencia positiva de los índices. Sin embargo, si comparamos los datos con el resto de la Unión Europea, podemos ver lo siguiente:

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Mujeres total UE-15	45.50	45.90	46.50	46.91	47.10	47.62	48.13
España	36.70	37.10	37.50	39.18	39.40	41.11	42.58
Diferencia	8.80	8.80	9.00	7.73	7.70	6.51	5.55

Tabla 8. Evolución de la tasa de actividad femenina en la Unión Europea-15 en comparación con la tasa de actividad femenina en España (Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora, 2005, p.10)

Si comparamos la situación entre España y los países nórdicos, la diferencia se acerca hasta un 50%. Lo paradójico es que si tan preparadas están las mujeres, nos preguntamos por qué existe tanta diferencia entre las tasas de actividad femenina. López y Acereda (2007b) dan una serie de razones por la cuales se da dicha diferencia: (1) En primer lugar, hay que destacar la mentalidad de los ciudadanos nórdicos. Es más flexible y está más abierta en torno a la participación de la mujer en el mercado laboral y la esfera social. (2) En segundo lugar porque hay una conciencia menos conservadora en cuanto a la participación de la mujer y por tanto, se le otorgan más facilidades y está mejor visto su incorporación al trabajo (López, 2009). (3) El tercer motivo es la indiscutible perseverancia que estas han tenido para lograr lo que tanto han ansiado y merecen. (4) La cuarta y última razón se debe a que la sociedad nórdica siempre se ha destacado por sus amplias políticas sociales, las cuales fomentan y facilitan la conciliación laboral y familiar, uno de los grandes hitos para la mujer y que más adelante estudiaremos.

Otro de los pilares fundamentales que debemos tratar y que se entrelaza con la consideración de la mujer en la sociedad y en el mercado de trabajo, es la mujer como una persona emprendedora, como una mujer líder. Se trata de un tema que se está convirtiendo en el centro de estudio para muchos expertos en liderazgo y disciplinas afines. Años atrás, cuando se hablaba de liderazgo, éste se asociaba únicamente a los varones.

Con el tiempo, la sociedad avanza, el mercado laboral y las exigencias de éste también, siendo hoy un punto a favor para la mujer, para que ésta tome las riendas de su vida y se lance al mundo empresarial como un sujeto revelador de una nueva forma de dirección, de entender y dirigir el mundo empresarial y, por supuesto, ser exitosa en él. Veamos a continuación qué es lo que diferencia a la mujer a la hora de dirigir personas en las organizaciones.

3.2. Mujer emprendedora, mujer líder.

Ante la realidad actual de la enorme competitividad del mundo globalizado, las empresas sólo tendrán un elemento diferenciador que será el valor de sus recursos humanos, que actualmente está representado por un 50% de mujeres. Su talento convertirá a una empresa en una compañía afianzada y duradera en el futuro, que podrá ser innovadora, flexible y adaptable a los cambios. Las mujeres y sus habilidades directivas innatas van a ser el talento del futuro, tal y como algunos pensadores y expertos van anunciando (Mercadé, 2009).

“(...) Estamos en la época del liderazgo femenino. No sólo porque la política ofrece cada vez más nombres de mujeres, sino porque el mundo está necesitado de valores femeninos. El liderazgo femenino se hace necesario por el bien de todos, hombres y mujeres, por el bien de la humanidad (...)” (García, 2008, p. 89)

En la empresa del futuro deberemos olvidarnos de las jerarquías, las estructuras cerradas y los cargos. Los nuevos valores emergentes que veremos a continuación, son los que mejor se adaptan al cambio y a las mujeres, quienes también son adaptables y flexibles.

Nuevos valores emergentes		
Organización-jerarquía	→	Equipos-flexibilidad
Control	→	Evaluación
Estructuras	→	Abiertas
Reglas	→	Dinámicas
Competencia	→	Cooperación
Poder	→	<i>Empowerment</i>
Autoridad	→	Autoridad moral

Cuadro 3. Nuevos valores emergentes. (Mercadé, 2007a, p. 25).

Las mujeres de hoy están más preparadas que nunca. Durante años se forman para ser rentables en la empresa y para crear riqueza tanto para la empresa como para el país. Según Mercadé (2007a), el crecimiento económico de un país se debe a un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos de que dispone.

Lo que hoy llamamos talento en la “sociedad del conocimiento” es uno de los valores más importantes para la competitividad de un país. En este sentido, el buen aprovechamiento del capital intelectual de las mujeres resulta imprescindible para el crecimiento económico y para el mantenimiento del nivel de bienestar. Por el contrario, formar a las mujeres y después no aprovechar su talento relegándolas a las tareas del hogar es un desperdicio con graves consecuencias no sólo para ellas, sino para todo el país y su economía.

“En la mujeres, predicamos el valor de un nuevo tipo de empresa, pero olvidamos a quienes quizá sean los más adecuados para dirigirlas. (...) Ellas controlan toda la riqueza, pues son las grandes consumidoras y también lo serán en el futuro, y dirigen mejor las empresas que los hombres” (Peters, 2005, p.94)

Los argumentos que para Peters (2005) evidencian el enorme potencial de las mujeres son los siguientes:

- 1) El talento es cada vez más importante,
- 2) La reserva de líderes no satisface las necesidades cambiantes del momento,
- 3) Las mujeres son una fuente olvidada de talento para el liderazgo,
- 4) Las mujeres y los hombres son diferentes y
- 5) La fortaleza de las mujeres satisface las necesidades del liderazgo de la nueva economía en un grado sorprendente.

Dados estos pequeños argumentos a favor de las habilidades y el potencial femenino, deberíamos preguntarnos cuáles son exactamente las habilidades que demuestran estas mujeres y por qué son diferentes de las habilidades directivas propias de los hombres. Para conocer en detalle cuáles son estas habilidades visualizaremos el siguiente cuadro comparativo entre los estilos directivos del hombre *versus* el estilo directivo de la mujer realizado por Acereda (2007).

Ámbitos	Actitud Femenina
1.- <u>Uso de poder</u>	Tienden a dar más poder a los otros que a acumular poder personal.
2.- <u>Resolución de problemas</u>	Las mujeres son “multimentales”. Utilizan la racionalización e intuición a partes iguales.
3.- <u>Habilidades personales</u>	Sabén escuchar a sus trabajadores. Tienen empatía.
4.- <u>Grupos de trabajo</u>	Utilizan habilidades de los miembros del grupo en la dirección.
5.- <u>Dirección participativa</u>	No solo están centradas en el papel “organizativo” sino que tienen en cuenta a todo el grupo.
6.- <u>Asunción de riesgos</u>	Asumen riesgos para perfeccionar la actividad.
7.- <u>Atención a la diversidad</u>	Su primera consideración son las personas que trabajan para ellas y a la diversidad que ellas aportan.
8.- <u>Resolución de conflictos</u>	Buscan soluciones equitativas y que permitan “ganar” a todos.
9.- <u>Desarrollo profesional</u>	Participan en un trabajo sea o no sea parte de su función.

Cuadro 4. Habilidades directivas de la mujer (Acereda, 2007, p. 47).

Por otro lado, Mercadé (2007a) enumera una lista de habilidades, todas ellas innatas en las mujeres, que precisamente hoy en día se consideran las más adecuadas para ejercer un buen liderazgo en la empresa y en las organizaciones mundiales. Con ello no quiere decir que los hombres no las tengan, pero sí que es cierto que son cualidades más bien femeninas. Veamos cuáles son y las que los expertos consideran como más efectivas:

- Sensibilidad

En general, las mujeres son sensibles, desarrollando su sensibilidad a lo largo de la historia y de su propia vida. En los hombres, la educación y el rol que les ha tocado asumir, han hecho que esta misma sensibilidad sea menos visible en ellos. En general, los hombres no han sido educados, preparados ni estimulados para estar en contacto con su propia sensibilidad. Las mujeres son quienes están más en contacto con sus emociones y sensibilidad, por eso tienen la calidez y la emotividad de las palabras.

- Comunicación, empatía

Dirigentes de los organismos mundiales para la concordia y la paz hoy confiesan abiertamente que las mujeres tienen una gran capacidad para la negociación y para mediar en los conflictos más difíciles. Otro aspecto importante es que las mujeres están orientadas a las relaciones humanas y son capaces de centrar su vida en mantener relaciones y dedicarse en exclusiva a los demás. Tienen una mayor facilidad para establecer relaciones sociales y comunicarse. De hecho, numerosas empresas americanas han demostrado que las mejores directoras de los departamentos de marketing, relaciones públicas o comerciales son las mujeres y en las relaciones sociales, las mujeres conocen y detectan los sentimientos de otras personas mejor que los hombres, pueden percibirlos y comprenderlos. Esto es lo que comúnmente llamamos empatía: “saber ponerse en el sitio del otro”. Las mujeres son más empáticas y son capaces de descodificar mejor los mensajes que la comunicación no verbal envía (López Moratalla, 2007).

- Comprensión

Se trata de una capacidad que complementa a la empatía y que nos permite saber qué sienten los demás. La comprensión, la escucha activa con sentimiento y la mediación son factores eminentemente femeninos e imprescindibles en el mundo de la empresa, negocios y política.

- Adaptabilidad

Las mujeres están hechas para el cambio y saben adaptarse a los mandatos. Se trata de una adaptabilidad múltiple de la nueva economía y de la empresa del futuro (a los nuevos productos, nuevos mercados, nuevas estructuras empresariales y nuevas maneras de concebir el trabajo).

- Flexibilidad

Está demostrado que las mujeres son más flexibles que los hombres porque éstas no están tan arraigadas al poder. Las mujeres son más flexibles con ellas mismas y no tienen tantos inconvenientes como los hombres de cambiar de opinión o aceptar las opiniones de los demás para alcanzar pactos y consensos. Las mujeres conocen que la flexibilidad resulta ser la base para la continuidad de las relaciones. Los hombres, por el contrario, necesitan ejercer la autoridad para sentirse bien con ellos mismo y con el entorno que los rodea.

“ Las mujeres tienen facultades excepcionales generales en la historia profunda: habilidad verbal, capacidad para interpretar posturas, gestos, expresiones faciales y otros signos de olfato y del oído; paciencia; capacidad para pensar y hacer varias cosas al mismo tiempo; una amplia visión contextual de las cuestiones; afición a hacer planes a largo plazo, talento para crear redes de contacto y negociar; impulso maternal y preferencia para cooperar, llegar a consensos y liderar sirviéndose de equipos igualitarios” (Fisher, 2000, p.15).

Por el contrario, los hombres necesitan poner en práctica cada día un serie de habilidades y competencias como son la capacidad de escucha, la clara orientación a la persona, ser el mediador entre conflictos, generar ideas y conservar el talento que exista en la organización. En definitiva, llevar a cabo un estilo de dirección llamado “emocional” (Mercadé, 2007a). Las principales tareas de este directivo serán:

- a) Captación y conservación del talento.
- b) Crear un entorno de iniciativas y generación de ideas. Libres de rigidez y donde haya una transmisión abierta de ideas innovadoras para mejorar la calidad del trabajo y los resultados en la empresa.
- c) Motivar a los equipos. Coordinar esfuerzos, implicar a los equipos en la consecución de los objetivos y velar siempre por un ambiente laboral positivo.
- d) Orientación a las personas. Las empresas deben estar orientadas a las personas para lograr su satisfacción en su puesto de trabajo.
- f) Comunicación e interrelación humana. Las relaciones interpersonales son hoy la base de los negocios, de las empresas, de las relaciones comerciales y de la difícil gestión interna de los recursos humanos.
- g) Autoridad moral. Hoy en día se exige al directivo credibilidad. Esto es lo que le dará la suficiente autoridad para dirigir óptimamente a su equipo de trabajo.
- h) Negociación. Se necesita saber tratar los temas y enfocarlos de manera que todos ganen y nadie se sienta “tocado”.

Estas son algunas de las habilidades y destrezas propias de las mujeres y también de los hombres pero es preciso plantearnos cómo dirigen las mujeres y si podemos hablar de un estilo propio de dirección, o mejor dicho, de liderazgo femenino. Son muchos los expertos y gurús sobre el liderazgo quienes afirman que el estilo directivo de las mujeres tiene sello propio. Ciertamente es, también, que cada persona tiene un estilo de dirección propio y que depende de cómo sea esta persona. Sin embargo, existen unos principios universales de dirección que son propios y exclusivos de las mujeres. Organizar buenos equipos, escuchar, compartir, delegar, participar, diálogo, respeto y humanidad son algunas de las palabras que definirían la manera de mandar de las mujeres.

El liderazgo femenino, según Acereda (2007) se caracteriza por lo siguiente: se trata de un estilo directivo más dialogante, democrático, consensuado y mediador que el estilo propio de los hombres. Muestran una actitud más receptiva y participativa. Las mujeres directivas favorecen el desarrollo de valores y de acciones colectivas, siendo un estilo multidireccional potenciando así una mayor creatividad en el equipo de trabajo y por tanto, ideas más novedosas y probablemente más beneficiosas para la empresa. Su liderazgo es más constante y firme en el tiempo. Sus características, en comparación con el liderazgo masculino, son más estables y menos cambiantes que las propias de los varones. Son más abiertas a las relaciones personales con el resto del equipo y mantienen, además, una escucha activa de cara a cualquier miembro de la organización. Su mente está más abierta al cambio y a las nuevas ideas, potenciando el “aprender con los demás”, demostrando también un claro enfoque directivo mucho más consultivo y cooperativo con su equipo de trabajo. Muestran una mayor atención a los sentimientos y a la “inteligencia emocional”. Y son más sensibles y receptivas ante los sentimientos y emociones de los demás, visión que también es compartida por López Moratalla (2007).

Mercadé (2007a) también aporta un listado con las principales características generales para todas aquellas mujeres empresarias y directivas que lideran empresas. Veamos cuáles son:

A. Planifican y saben marcar estrategias a largo plazo. No desean resultados tan a corto plazo como los hombres, quienes buscan resultados rápidos.

B. Dirigen de forma emocional. Piensan más en las personas que en los resultados estrictos. Respetan y dirigen de manera participativa, organizando los equipos sin jerarquías. Prefieren liderar marcando objetivos. Su autoridad se representa de forma moral, más que como una “adquisición” de poder.

C. No les importa el poder. Para ellas el compartir poder es algo normal y justo; creen que es más importante hacer bien las cosas y el contento general que la autoridad y el poder como tal.

D. Se preocupan de sus equipos. Anteriormente nadie se preocupaba por la gestión de las emociones, hoy sabemos que es algo vital y muy importante para una correcta dirección. La comprensión y la disposición de las mujeres *humaniza* la empresa. Saben valorar los esfuerzos y respetar los sentimientos de las personas. Saben cómo dar malas noticias o incluso buscar soluciones menos traumáticas y radicales. Lideran a sus equipos motivándolos e involucrándolos en sus tareas. Logran hacer sentir la empresa como algo propio.

E. Organizan el tiempo. Quizás porque deben multiplicarse – entre la vida personal, familiar y laboral- saben aprovechar mejor el tiempo. Prescinde de las apariencias y busca los momentos “libres” para disfrutar de su vida privada.

F. Son accesibles. Hablan y escuchan. Incluso te respetan aunque no estés en su mundo. La accesibilidad que tienen ellas se contrarresta con la rigidez y exclusividad que los hombre se crean a su alrededor.

G. Generan empresas radiales. Organizan la empresa “en red”. No buscan las jerarquías sino más bien que a ésta le sea accesible conocerlo todo “horizontalmente”.

H. Prefieren estar en el centro. Desde este punto estratégico pueden recibir y dar *feed-back* a toda la información que reciben, pudiendo percibir perfectamente qué es lo que está ocurriendo en la empresa.

I. No retienen la información. Trabajar en equipo significa compartir la información y por tanto, conseguir buenos resultados.

J. Son autónomas. Saben ser independientes y no dependen de sus secretarías. Son buenas administradoras, saben gestionar muy bien los recursos económicos. Son austeras y procuran no gastar en gastos superfluos.

K. Utilizan la creatividad y la intuición. Gracias a estas cualidades propias de las mujeres, éstas son capaces de plantearse los problemas de mil y una formas distintas. Siempre encontrarán soluciones ingeniosas.

Sin embargo, no todos los caminos conducen al éxito o resultan fáciles para las mujeres. A pesar de que los principales valores emergentes de la empresa del futuro se corresponden con las cualidades que las mujeres tienen ¿por qué no estamos presentes en los cargos de responsabilidad ni en la alta dirección? Una autora, experta en el tema de mujer y liderazgo, afirma: *“si hoy por hoy todavía se siguen demostrando que existen diferencias entre los hombres y las mujeres, éstas todavía serán más llamativas entre los hombres y las mujeres en el acceso al poder”* (Ramos, 2005, p.11).

En el siguiente epígrafe, veremos cuáles son las principales dificultades con las que se puede encontrar la mujer.

3.3. Dificultades para llegar al éxito

Tal y como acabamos de comentar, es destacable que el aumento del papel social de las mujeres ha sido cada vez mayor y su incorporación al mercado laboral se ha realizado de manera progresiva y significativa. Poco a poco, nuestro país se ha integrado al modelo de *participación* dual. Es decir, al modelo en el que ambos cónyuges trabajan fuera del ámbito privado o están en condiciones de hacerlo (Parella, 2003; López y Acereda 2007a; 2007b). Sin embargo, este cambio todavía arrastra una desigualdad en el reparto de las obligaciones y tareas domésticas entre hombres y mujeres. Éstas últimas, al estar más presente en el mundo laboral, se encuentran con una doble carga: el trabajo en el ámbito público y el trabajo dentro del hogar (Consejo Económico y Social, 2004).

Si el avance en la carrera profesional es complicado para los hombres, las mujeres se ven sometidas a mayores tensiones y problemas en su desarrollo profesional, motivados por la desigualdad de género existente en nuestra cultura, así como por tener que compatibilizar al mismo tiempo una familia con la propia carrera (López y Acereda, 2007b; Mercadé, 2007a) ¿Qué está ocurriendo con las mujeres?

“La sociedad está basada en unos estereotipos de género muy marcados. Ser hombres significa una serie de cosas y ser mujer significa otra. Esto pesa como una losa en nuestras cabezas y en nuestros cerebros, y sin querer pensamos y actuamos en función de estos estereotipos, con lo cual nos es muy difícil ser libres. Se piensa que las mujeres tendrán hijos y faltarán al trabajo. En cambio, se cree que los hombres, si están casado y tienen hijos, trabajarán más y estarán más atados a la empresa” (Mercadé, 2007a, p.99).

Es la misma Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien esboza una lista de los motivos más probables de las desigualdades existentes entre los dos géneros: 1) la diferente participación en el mercado de trabajo, 2) la segregación por sexos, 3) la estructura de carrera profesional y salarial, y 4) la infravaloración del empleo donde predomina el sexo femenino. Si estas causas se analizan con más detalle, se puede ver que (Acereda y López, 2009):

- La mujer tiene la necesidad de hacerse cargo de los hijos, conllevando a las mujeres a preferir empleos flexibles, de media jornada, carreras profesionales más cortas o abandono de sus empleos.
- La jornada a tiempo parcial es la preferida por la población femenina. En España el 22% de mujeres se acogen a este régimen de trabajo.
- La mayor presencia de hombres en puestos de dirección, persistiendo así la división sexual del trabajo: las mujeres siguen cobrando salarios más bajos por ocupar lugares de trabajo similares a los de sus homólogos masculinos.
- También está presente un factor cultural: muchas mujeres tienden a escoger profesiones más características del sexo femenino (Hewlett y Luce, citado en Acereda y López, 2009).

Para Acereda (2007) existen dos tipos de barreras que dificultan el llegar a compaginar positivamente la vida familiar y la vida laboral: 1) Las estructuras sociales, como la división sexual del trabajo, las cuales siguen predominando cuando la mujer se incorpora al mercado laboral. Esta barrera surge del conflicto entre “roles”: el del cuidador, asignado a las mujeres, y el del proveedor, asignado al hombre y 2) Las estructuras empresariales, quienes frecuentemente perciben las cargas familiares como una amenaza para el óptimo rendimiento laboral. Estas mismas barreras son las que posteriormente generan los siguientes efectos en el seno familiar (Center for Creative Leadership, citado en Acereda y López, 2009):

- a) Un mayor grado de incomunicación familiar (Hasta un 70%).
- b) Repercusión en la educación de los hijos (64%).
- c) La dificultad de conciliación genera una dificultad añadida en las relaciones laborales (51%).

La vía de escape que suelen tomar las mujeres es el opting out o abandono de la carrera profesional. Se trata de un fenómeno reciente que se está dando en España desde hace aproximadamente unos cuatro años como consecuencia de las dificultades de la mujer dentro del mercado laboral y sobre todo de la dificultad de conciliar el trabajo y la familia. El fenómeno apareció hace casi una década en Estados Unidos y en la actualidad afecta a casi un 30% de las mujeres españolas con experiencia laboral previa (Acereda y López, 2009). El *opting out* es la única forma que muchas mujeres tienen para escapar de sus dificultades para compaginar su vida familiar y laboral en una sociedad donde escasamente se ofrecen alternativas (Acereda y López, 2009). Según el Consejo Económico y Social (2004), la participación dual de la que hablábamos anteriormente no

se ha acompañado de un aumento en la participación de los hombres en la esfera familiar. Es decir, no ha habido una presencia masculina en la esfera privada tan determinada como lo ha sido la de las mujeres en el mercado laboral. Para ello es necesario que haya un progreso en la división tradicional de roles para evitar que la acumulación de las responsabilidades familiares sigan siendo asignadas mayoritariamente a las mujeres, principal motivo del *opting out*.

Muchas de las madres trabajadoras abandonan el mercado laboral porque sienten la necesidad de quedarse cerca de sus hijos y/o porque cobran salarios muy bajos que no les permiten poder pagar a una tercera persona para que cuide de ellos (Madrigal, 2010). Las mujeres deben enfrentarse a dos tipos de situaciones sobre cuales ellas mismas deben realizarse *elecciones forzadas* al respecto: los hijos *versus* sus carreras o sus carreras *versus* las carreras de sus maridos. Por ejemplo: enfermedades de familiares que obliguen a la mujer a abandonar su carrera profesional o la atención que requieren los hijos, forzando a la mujer a priorizarles a ellos antes que su carrera profesional. Esta situación también se puede dar en el mercado laboral. Por ejemplo: las solicitudes para trabajar a media jornada, los despidos y recolocaciones son aspectos que *empujan* a las mujeres a salir del mercado laboral, dejando a la mujer sin posibilidades de elegir el camino de sus carreras profesionales (Stone, 2007).

Como consecuencia de las desigualdades existentes y de las *elecciones forzadas* a las que éstas se ven abocadas, podemos hablar de dos fenómenos que refuerzan la idea del abandono profesional. Estas son (Mercadé, 2007a):

1.- El techo de cristal

Se trata del conjunto de obstáculos que hemos descrito que tiene la empresa y que está configurado por los estereotipos de género, la cultura masculina, los valores masculinos dentro de la empresa que facilitan enormemente el ascenso a los hombres e impiden el ascenso a las mujeres. La lucha por *romper* este techo que dificulta la proyección profesional de la mujer lo iniciaron las mujeres norteamericanas. Ellas son quienes están creando asociaciones y fundaciones para superar estos obstáculos. A pesar de estos avances tan importantes, todavía hay quien quiere disimular y continuar con el entramado empresarial existente.

2.- La segregación vertical. La pirámide de Keops.

Si comparamos las condiciones laborales dadas a un hombre y a una mujer en un mismo puesto de trabajo, podemos ver que existe una clara discriminación. Es por eso que la autora lo compara con la pirámide Keops: la base está formada por numerosas mujeres trabajadoras y, conforme se va ascendiendo hacia arriba, cada vez hay más hombres hasta llegar a la cúspide, donde el acceso de éstas es prácticamente imposible.

Las cúspides de la alta dirección de las empresas españolas están representadas, casi en su totalidad, por los hombres. Un interesante debate que se plantea a raíz de esta segregación horizontal es si la empresa privada puede ser “obligada” a mejorar sus porcentajes de mujeres en la alta dirección. El Estado quizá no pueda, pero la opinión pública puede pasarles factura en un mercado libre y competitivo. En un reciente estudio elaborado por el Centro Internacional de Trabajo y Familia del IESE (2006), se evidencia que es el llamado “techo de cristal”, es decir, la cultura empresarial, lo que más dificulta el desarrollo de la carrera profesional de las directivas.

Pero no solo es la cultura empresarial adversa lo que afecta a las mujeres directivas sino que además, también aparecen otros factores como (Centro Internacional de Trabajo y Familia del IESE, 2006):

- a) La falta de confianza de las directivas en sí mismas, influyendo directamente en la promoción en los puestos de dirección.
- b) Falta de apoyo de los superiores. Las mujeres empleadas en compañías con alta proporción de mujeres directivas, las empleadas tenían más probabilidades de conseguir la promoción que las que se movían en jerarquías dominadas por hombres.
- c) Las responsabilidades familiares. Éstas se ven como obstáculos para la disponibilidad, y también para la promoción.
- d) La escasez de políticas de flexibilidad en la empresa es una de las causas comunes en el caso de las directivas.

Los resultados del estudio evidenciaron que las mujeres acceden con más facilidad a la dirección general en las pequeñas empresas que en las grandes; la sensación de doble jornada está muy extendida entre las mujeres directivas, siendo el mayor obstáculo la cultura de empresa (el techo de cristal). Siendo este último factor el que conduce a la mayoría de las mujeres a abandonar su carrera profesional

Además de la segregación vertical y el techo de cristal, también encontramos la maternidad como otro de los factores que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de alta dirección. Se trataría más bien de una barrera interna e invisible pero que actúa como un verdadero freno en la carrera profesional de estas mujeres. Sentimientos y creencias que provienen del imaginario social y que influyen de una manera u otra, pudiendo llegar a perjudicar sus objetivos vitales (Mercadé, 2007a). Hoy se habla de que la mujer está de mudanza, de que se ha trasladado al ámbito social donde se les empieza a reconocer como seres iguales manteniendo relaciones recíprocas con el hombre. No obstante, la sociedad utiliza la maternidad como un obstáculo para alcanzar dicha igualdad (Madrigal, 2010). Si la mujer ha sido capaz de alcanzar un status y cierto reconocimiento social, resulta también imprescindible saber *encajar* la maternidad en su ciclo vital sin tener que sufrir penalizaciones ni desigualdad. Es por ello que las mujeres deciden retrasar cada vez más su maternidad y anteponer su carrera profesional (un buen sueldo, una buena posición en la organización... beneficios tan difíciles de obtener para ellas que una vez los tienen no quieren dejarlos ir).

Y los datos así lo corroboran. En España, 1 de cada 5 mujeres tiene su primer hijo después de los treinta y cinco años. También hay mujeres que después de ser madres, deciden compaginar el trabajo con el cuidado de su primer hijo. Para que esto sea posible, es necesario acudir a la ayuda de terceras personas dispuestas a quedarse al cuidado de los más pequeños mientras ellas trabajan. Muchas de ellas sienten un vacío emocional importante debido a que saben que no son ellas las que mayoritariamente están ejerciendo el papel de madre de sus propios hijos (Gilaberte, 2009).

Podríamos hablar de una ideología de maternidad intensiva, que sugiere a las madres dedicar una enorme cantidad de tiempo, energía y dinero en la crianza de sus hijos. Ser una buena madre implica prestar atención al desarrollo de sus hijos, especialmente durante la primera infancia, nutriendo su desarrollo y construyendo su autoestima, autonomía y autoconfianza. Es por eso que tras el nacimiento del bebé, tanto la madre como el padre están volcados en el cuidado del pequeño. Otro de los motivos que también puede influir en la mujer a la hora de decidir sobre el Abandono de su carrera profesional o no, es la influencia cultural y social que hay detrás de la obligatoriedad de las mujeres a ser madres (Mercadé, 2007a). Muchas mujeres reconocen haber sido madres porque es "lo que toca", tal vez, por miedo a no serlo y a no cumplir con lo que se espera de ellas.

Aunque para ser madre, sobre todo, hay que desearlo. El gran problema para Mercadé (2007a), es no pactarlo ni organizarlo con la pareja antes de que suceda. Es absolutamente injusto que la responsabilidad recaiga exclusivamente sobre nuestras espaldas y que seamos nosotras las que tengamos que frenar o dejar la carrera profesional ya que una vez abandonada, es casi imposible recuperarla. Asimismo, no podemos dejar de lado la preocupación existente por la pérdida del talento que hay cuando las mujeres se ven obligadas a decidir entre la maternidad y el desarrollo de su carrera profesional, siendo por eso mismo por lo que resulta imprescindible conciliar la vida laboral y la vida familiar.

Desafortunadamente en España no se ha llevado a cabo una transformación profunda de la sociedad. En el resto de la Unión Europea, las mujeres pueden realizarse profesionalmente independientemente de que sean madres. Sin embargo, en nuestro país, cuando se menciona la palabra “conciliar”, resulta más un término utópico que una realidad. Encontrar el equilibrio entre la vida privada y la vida laboral parece ser lo que muchos profesionales de nuestro siglo buscan; muchas veces abandonando dicha búsqueda en el intento (Acereda y López, 2009).

Analizando los siguientes ítems, podemos hacernos una idea sobre la situación de la sociedad *versus* la realidad empresarial (Mercadé, 2007a):

- España tiene los peores horarios de toda la Unión Europea.
- Horarios incompatibles entre escuelas, comercios y trabajo.
- Vacaciones casi incompatibles con las laborales.
- Poca flexibilidad en la organización del tiempo, permisos y años sabáticos.
- Cultura empresarial basada en la presencia más que en el trabajo por objetivos y efectividad.
- Falta de servicios públicos y de servicios de proximidad.
- Falta de guarderías y parvularios públicos y privados.
- Mentalidad, cultura y educación anticuada que hace recaer las responsabilidades sobre la mujer.
- Poca sensibilización desde el gobierno, poder y medios de comunicación.
- Exigencia de una dedicación absoluta sin tener en cuenta la calidad de vida.

Con todos la existencia de todos estos problemas entre la sociedad y la empresa, hablar de conciliar ambos resulta casi un hito.

Para Mercadé (2007a), el gran debate de fondo se basa en que la sociedad todavía está dividida en roles según el sexo y aún se asigna a las mujeres la responsabilidad de la familia mientras que a los hombres se les otorga la vida laboral, pública y social.

Es a partir de aquí cuando es necesario que la sociedad comience a cambiar la mentalidad respecto a este ideario y se favorezcan las políticas de conciliación. ¿Cuál es su objetivo? Antiguamente, el hecho de conciliar la vida personal con el trabajo se refería a las principales tareas de mantenimiento del hogar: la limpieza, la cocina, etcétera. Sin embargo, debido a los avances en la tecnología y la adaptación de ésta a las tareas de hogar (Parella, 2003), ahora es la educación de los hijos lo que prima en torno a la conciliación entre la vida laboral y familiar. Distintos expertos afirman que en relación a la conciliación, los tiempos han cambiado. Hoy en día, para la gran mayoría de personas que están sumergidas en el ámbito profesional, conciliar trabajo y familia puede resultar un verdadero problema. Profesión y vida privada son dos conceptos que parecen contraponerse cada vez más, viendo cómo el trabajo absorbe casi todo el tiempo del que disponemos, dejando menos y tiempo para nuestra vida personal (Madrigal, 2010). El aumento de personal femenino ha supuesto un aumento de mujeres trabajadoras y por tanto, un incremento de la problemática a la hora de igualar la vida privada con la vida laboral.

El erróneo tratamiento que reciben los conflictos laborales, dotando de flexibilidad a la persona afectada pero sin cambiar y crear una conciencia en la empresa de que estas acciones no son correctas ya que no se adaptan a la cultura empresarial y no cambian el comportamiento del directivo. Los principales factores que dificultan el alcance de la conciliación son cuatro: 1) la cultura, 2) los horarios, 3) las vacaciones y 4) los servicios públicos, tal y como plantean Acereda y López (2009):

1.- En primer lugar está la cultura. A pesar de que se ha procurado un cambio cultural en relación a los roles que se atribuyen a la mujer y al hombre, todavía las mujeres asumen el rol de madre, esposa y ama de casa. Se ha calculado que más de un 30% de mujeres española tienen que abandonar su trabajo como consecuencia de un desequilibrio entre la vida profesional y la vida privada. La mujer de hoy aún tiene que escoger entre la vida laboral y la vida privada porque hay una incompatibilidad entre ambas. Los hombres actualmente no asumen, sus responsabilidades familiares y domésticas (López y Acereda, 2007a). A pesar de todo el progreso que hemos observado en los últimos cincuenta años el éxito profesional aún se relaciona con el género masculino, y es muy difícil que se legitime si la mujer es protagonista.

2.- Los horarios laborales es otro de los factores que imposibilitan alcanzar la conciliación. Son muy extensos y por lo general nos encontramos con lo que se llama la jornada partida, que cuenta con dos ó tres horas libres al día. Los horarios y las distancias de desplazamientos hacen que las personas tengan que salir muy pronto de sus casas y no llegar hasta ya entrada la noche. Este hecho genera que la conciliación entre los progenitores sea complicada e incluso llegue a provocar conflictos entre las familias y el trabajo. El tema de los horarios tanto laborales como escolares es una causa objetiva de conflicto entre el trabajo y la vida privada.

3.- La tercera causa son las vacaciones. Los niños tienen vacaciones del colegio de dos a tres meses de verano, y es un conflicto si no hay abuelos o terceras personas que ayuden en el cuidado de éstos. Cuando ninguno de los padres está en casa, los niños se quedan al cuidado de terceras personas que a veces no son muy profesionales, generan una inseguridad constante. En un estudio realizado por el IESE a directivas, el 85% de las mujeres afirmaba dejar a sus hijos y el hogar en manos de empleadas o asistentes mientras que ellas retoman el mercado laboral. El problema aparece cuando las mujeres no disponen de recursos suficientes para hacer lo mismo obligándolas, pues, al abandono de su profesión.

4.- La carencia de los servicios públicos es la última de las dificultades. Todos sabemos que en España existe una carencia de guarderías o parvularios públicos. Las soluciones propuestas por las Administraciones no van más allá de iniciativas dispersas cuyo trasfondo no son más que permisos y excedencias. *“Hoy ya no se trata de conciliar cuando hay hijos, hoy se trata de ser y estar equilibrados como personas”* (Mercadé, 2007a, p. 145).

Si solo son las mujeres las que reivindican el derecho a la conciliación, se volverá a caer en el mismo error: un mayor número de responsabilidades y trabajo. Exigir el derecho a conciliar hace que la mayoría de las mujeres escojan la opción de media jornada para compaginar su vida personal y familiar. Ello le lleva, automáticamente, a cobrar la mitad del sueldo y a no acceder a los puestos de responsabilidad. Con la media jornada no se llega a ninguna responsabilidad. Las leyes que rigen la empresa se basan en costes y beneficios. Es necesario que éstas aporten algo más que estos parámetros. Se debería propiciar un debate sobre el tema para evitar que las empresas sigan con estos esquemas y comiencen el cambio hacia una mayor igualdad y posibilidades de conciliación.

Mientras la concepción de las máximas responsabilidades requieran un tiempo y dedicación completo, estos puestos seguirán siendo ocupados por los hombres, seguirán siendo un “sueño” para mujeres brillantes.

En base a esto, podemos decir que es cierto que las mujeres han entrado en un mercado laboral fuertemente masculinizado donde ellas son capaces de desarrollar eficazmente las mismas tareas que los hombres. Sin embargo, la entrada de las mujeres a estas organizaciones se ha hecho bajo condiciones desfavorables. Para evitar que se den este tipo de situaciones, es esencial aprovechar y retener el enorme potencial femenino que representan las mujeres de este país. Para que esto sea posible, se requieren reformas y cambios de las estructuras económicas, sociales, políticas y culturales de primer orden. Se calcula que una tercera parte de las mujeres que tienen hijos, se ven forzadas a dejar de trabajar a causa de no poder conciliar el trabajo y su vida privada. Otras mujeres abandonan sus puestos de trabajo debido a las discriminaciones que sufren continuamente y, finalmente, hay un tercer e importante grupo de mujeres que trabaja por debajo de su formación, sin olvidar a las que quieren trabajar un tiempo después de haber criado a sus hijos.

Venimos hablando de las repercusiones para la multitud de mujeres que se encuentran en esta situación, pero ¿acaso el mercado laboral y las empresas han reflexionado sobre las consecuencias y la pérdida de capital humano que supone el abandono de las mujeres de sus puestos de trabajo? Demostrado queda que el *opting out* es un desencadenante que genera una gran pérdida de talento para la empresa. Es posible que una causa de esta realidad sea el hecho de que la mujer carece de un desarrollo de las capacidades directivas debido a la falta de medidas para integrar la vida personal y la vida laboral.

Por consiguiente, debemos señalar que las políticas de género que se están utilizando dentro del mercado no cumplen con los objetivos planteados teóricamente. Mientras que las organizaciones adquieren rentabilidad por la discriminación centrada en los estereotipos de hombre y mujer nuestra sociedad pierde una cantidad fundamental de talento, así como la inversión en tiempo y dinero (Acereda y López, 2009).

En definitiva, si la incorporación de la mujer al mercado laboral no se hace en las mismas condiciones que los hombres y, por tanto, estas terminan ocupando puestos de trabajo que no se adecuan a su nivel de formación y capacidades, España seguirá perdiendo la oportunidad única de aumentar su riqueza y su productividad.

Veamos, a continuación y para finalizar, cuál sería la situación real para el binomio mujer (con las dificultades que entraña) e inmigrante (con la situación desigual y desfavorable que lleva implícita).

3.4. La mujer inmigrante

En el pasado, muchas de las iniciativas de política social se concibieron para una sociedad industrial donde la naturaleza del trabajo se caracterizaba por potenciar una economía basada en el beneficio, la producción y la rentabilidad. Hoy, en cambio, la sociedad europea reclama cada vez más una economía más responsable que responda a las necesidades del S.XXI como son: la deslocalización, la globalización y los problemas migratorios (Parra, 2009). La realidad social actual debe ser analizada bajo un prisma de diversidad étnica y cultural que lleva a estudiar las cuestiones clave, como son las oportunidades económicas, la naturaleza del trabajo, la desigualdad, la movilidad social, la calidad de vida y la diversidad cultural. La llegada masiva de población inmigrante ha hecho que resulte imprescindible reflexionar y reformular las políticas económicas tradicionales, proteccionistas y los sistemas sociales, ya que ahora resultan ser insuficientes para conseguir resultados positivos ante el fenómeno migratorio.

Cuando hablamos de inmigración, solemos pensar en la migración como un asunto masculino, bajo la lógica de la domesticidad del rol femenino o se la sitúa como hecho colateral a esta migración masculina. Sin embargo, muy poca gente es consciente de que todo este estereotipo ignora la realidad: la migración femenina es porcentualmente igual o mayor a la masculina (Ballesteros, Koniercki y Valderrama, 2009). La feminización de los flujos constituye uno de los rasgos principales de los movimientos migratorios actuales. Las “nuevas migraciones” sería el nombre con el que deben contextualizarse la creciente tendencia de mujeres femeninas en los procesos migratorios (Parella, 2003).

Siguiendo a la socióloga norteamericana Sassen (2001), las nuevas migraciones pueden asociarse a dos rasgos fundamentales: 1) la cada vez mayor demanda de fuerza de trabajo para el sector terciario y 2) el empleo de emigrantes extranjeros y nativos en el sector secundario de los países todavía en desarrollo. Numerosos estudios y expertos en el tema han concluido que, en la amplia gama de ocupaciones, el sector servicios es el área de empleo donde la presencia inmigrante es claramente superior. La misma internacionalización de los productos genera también una internacionalización de los movimientos migratorios y también de su feminización (Sassen, 2001).

La llegada de las mujeres inmigrantes al país de destino no supone un trance fácil ya que previamente es imprescindible que exista un proceso de inserción e inclusión en el conjunto de relaciones sociales, espaciales y distributivas que componen la sociedad para lo cual es también necesario el transcurso de un tiempo determinado.

Para combatir la exclusión y avanzar en la integración hacen falta estrategias orientadas a la participación, integración laboral, la significación personal y otras actividades que posibiliten el fortalecimiento y la integración de la persona en su comunidad (Ballesteros, Koniercki, y Valderrama, 2009). En páginas anteriores ya hemos hablado sobre cuáles son las razones o por qué motivos los inmigrantes deciden emprender este proyecto y sabemos que son motivos muy diversos y variados. Podríamos resumirlo en la clara intención de conseguir un empleo que, junto con la “flexibilidad” de las fronteras, la precariedad de las ofertas de trabajo y el endurecimiento de las políticas de extranjería generan muchas de las dificultades con las que suelen encontrarse.

* Mujer inmigrante y mercado de trabajo

Si hablamos de la inserción laboral de las personas inmigrantes, en concreto el caso de la mujer, depende en igual medida del modelo social en el cual están inmersas, de las políticas, del mercado de trabajo, de la situación jurídica, así como también de sus redes sociales y características individuales de cada una de ellas. Parella (2003) constata que en un mercado de trabajo que cada vez está más desregulado y flexible, con fuertes presiones para reducir los costes laborales, los inmigrantes proporcionan una mano de obra “perfecta”, disponible para ocupar puestos de trabajo de bajo nivel en cualquier momento y en cualquier lugar. Es en la siguiente tabla (de elaboración propia) con los datos extraídos del INE donde podemos observar los tres principales sectores en los hay una mayor presencia de mujeres inmigrantes:

	Comercio/Hostelería	Administración pública, seg. social, educación...	Otros servicios
2006	54,5	29,7	47,9
2007	42,1	38,6	39,4
2008	30,5	28,5	41,8

Tabla 9. Migrados ocupados por sexo y rama de actividad actual. Valor absoluto. Mujeres. Instituto Nacional de Estadística (2011)

La administración pública, el sector de comercio/hostelería y otros servicios, donde se incluye el sector servicios, son los principales gremios de ocupación para el colectivo femenino. En 2008 es el sector servicios el grupo de actividad que mayor ocupación tiene, confirmando así que el empleo doméstico es el recurso laboral que más está ofreciendo una válvula de escape a ciertas familias para subsistir. Siendo, al mismo tiempo, la vía de acceso al mercado laboral de muchas mujeres, cuestión por la cual son actualmente ellas las que están asumiendo con éxito los ingresos familiares. Conociendo cuál es la posición que las mujeres inmigrantes ocupan en el mercado de trabajo, resulta interesante los principales mecanismos de reclutamiento utilizado para desarrollar las tareas propias del sector servicios, especialmente de la reproducción social.

Las redes migratorias, las políticas migratorias, la dificultad que experimentan las familias para gestionar la vida cotidiana y, finalmente, el insuficiente desarrollo de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde el Estado español son algunos de los mecanismos que permiten la entrada de mano de obra inmigrante.

¿Cómo es la política migratoria en España?

Para poder trabajar con el estatus de regular, el extranjero debe proveerse de un sistema de permisos de trabajo de duración limitada cuya solicitud es simultánea a la solicitud de permiso de residencia. Los criterios para la concesión de estos permisos se condicionan al cumplimiento de requisitos como: haber entrado legalmente en España (con visado para residencia y trabajo), contar con una oferta de trabajo por parte de un empresario español. Para que el contrato de trabajo sea válido, previamente se debe constatar la situación nacional de empleo.

Es decir, la existencia de trabajadores y trabajadoras autóctonos en paro en la actividad propuesta y si hay o no hay escasez de mano de obra española en la actividad y en la zona geográfica en la que se pretende trabajar. Por lo tanto, podríamos decir que sería a partir de la Ley Orgánica del Estado donde se configura una política de inmigración que bloquea las posibilidades de circulación de la fuerza de trabajo extranjera y la relega a posiciones no queridas o, por lo menos, no ocupadas por los trabajadores autóctonos. (Parella, 2003).

Con el tiempo, ha sido la propia política migratoria quien ha traído una serie de consecuencias bajo un punto de vista de género. Para empezar, con el solo hecho de ver que esta política gira entorno a una migración laboral, condena a la mujer a depender de su marido por el hecho de haber sido reagrupada por él, o bien la empuja a trabajar en los puestos de trabajo feminizados menos valorados por la sociedad receptora: el servicio doméstico.

Consecuentemente, a falta de una oferta de trabajo con la que poder legalizar su situación en España, la reagrupación familiar se erige como la única alternativa para las mujeres inmigrantes suponiendo, por tanto, una dependencia legal hacia el esposo y la imposibilidad de trabajar en la sociedad receptora con contrato de trabajo. Aunque los cupos relegan a las mujeres inmigrantes a los sectores de actividad más proclives a la invisibilidad, el servicio doméstico les ofrece una vía legal de entrada y la posibilidad de regularizar su situación. El papel activo del Estado en el reclutamiento de mujeres inmigrantes trabajadoras en el sector formal debería ser más relevante. No obstante, el hecho de que las mujeres inmigrantes estén en posesión de la mayoría de contratos en el servicio doméstico no es sinónimo de integración laboral, sino de precariedad y vulnerabilidad (Parella, 2003).

Podemos concluir este punto afirmando que, por un lado, la política migratoria promueve una reagrupación familiar que relega a la mujer inmigrante a la esfera privada y le niega los derechos fundamentales; por el otro lado, en cambio, se favorece directamente su acceso a actividades remuneradas – el servicio doméstico- aunque se rijan por una lógica distinta de la esfera pública. De modo que, o bien tienen mayor dificultad para conseguir un contrato de trabajo y regularizar su situación, o bien de la obtención de este contrato de trabajo no se derivan los mismo derechos ni niveles de protección.

Es evidente, que este aumento de la necesidad de utilizar servicios domésticos tiene mucho que ver con las dificultades para gestionar la esfera productiva y reproductiva en la vida cotidiana de la mujer actual.

Una serie de cambios políticos, sociales, económicos y sociales son los causantes de importantes transformaciones en la estructura familiar de hoy en día. En España, el cambio ha seguido pautas europeas aunque se ha producido tardíamente (Acereda y López, 2009). La posición de las mujeres tanto en la familia, como en el mercado laboral, permite por primera vez visualizar la importancia del trabajo reproductivo, convirtiéndolo en un problema de primer orden.

Las mujeres se enfrentan a dificultades para conciliar su trabajo remunerado con las responsabilidades. Esto se debe a que en el seno familiar no se ha llevado a cabo un reparto equitativo de dichas tareas. Es entonces cuando un gran número de mujeres con puestos de responsabilidad en empresas y organizaciones optan por la estrategia de mantener la organización familiar mientras pagan, en muchas ocasiones, a mujeres inmigrantes para que realicen las tareas del hogar. A partir de ahora, el modelo del varón como el único miembro de la familia que aporta un sueldo a casa, ha quedado en prácticamente en el olvido. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo (cambio cultural que ha hecho que las mujeres sean ellas mismas quienes decidan voluntariamente si quieren dedicarse a trabajar o no), ha supuesto para ella la llegada de su “doble presencia”. Es a partir de aquí donde debemos plantearnos la siguiente cuestión: cómo compatibilizar la dedicación al trabajo remunerado y a las tareas reproductivas. Parella (2003), habla de que la expansión de la actividad femenina remunerada apenas ha ido acompañada en un reparto de las tareas del hogar entre el hombre y la mujer.

No obstante, las nuevas generaciones masculinas son conscientes de que deben colaborar en el hogar (Consejo Económico y Social, 2004) pero el problema reside en que esta predisposición se suele referir a ayudas más bien puntuales de modo que es la mujer la que organiza y señala cuáles son las tareas a desempeñar. Es por eso que cada vez más un mayor número de mujeres que ocupan cargos medios y puestos de responsabilidad, recurren a los servicios domésticos lo que hasta ahora había sido trabajo del hogar no remunerado.

Este tipo de recurso contribuye a la mujer a liberar carga de responsabilidades y tareas permitiendo paliar los conflictos en pareja ocasionados por estos motivos. Así pues, estas mismas tareas son las que son transferidas a mujeres con menores recursos económicos. Se está asistiendo a la creación de empleos asalariados para las labores de la reproducción social, a la vez que no se modifican los patrones de conducta según el género. Tobío (2001, p.136) afirma: *“es la solución perfecta para la organización social, para los hombres y para el Estado: los nuevos problemas se arreglan entre mujeres y por tanto no les concierne”*. La disponibilidad y esfuerzo que requiere una carrera profesional provoca que el tiempo sea un recurso cada vez más valorado y que la “compra” de estos servicios sea cada vez más una tendencia al alza (Parella, 2003).

Pero no sólo las tareas de reproducción se limitan a la infraestructura del hogar y cuidado de los hijos, sino también el envejecimiento de la población plantea el dilema de quién debe proporcionar los cuidados que las personas ancianas precisan. La atención de una

persona mayor dependiente requiere un volumen tal de dedicación que resulta muy difícil compatibilizar estas tareas con el trabajo remunerado. Por el momento, el apoyo familiar sigue siendo intenso, pero esto no exime al Estado de Bienestar español haber previsto que dichos cuidados y servicios a este núcleo de población serían cada vez más evidentes y necesarios y que, junto con la tasa de actividad femenina, puede producirse una escasez de “disponibilidad” para ocuparse de las personas ancianas.

Es aquí donde el papel de la mujer trabajadora inmigrante juega un papel importante ya que son muchas las familias con recursos las que buscan a mujeres disponibles para realizar este tipo de tareas de cuidado y acompañamiento a los más mayores.

A lo largo de este trabajo, hemos hablado y estudiado detenidamente las políticas de conciliación laboral y familiar: en qué consisten, su difícil aplicación, etcétera. Estas políticas, conocidas como políticas familiares, pretenden resolver el cada vez más acuciante problema entre el tiempo que las mujeres dedican al trabajo remunerado y al tiempo que destinan a su familia. Estas políticas surgen en el 1974 en el contexto de la Comunidad Europea con el propósito de hallar soluciones que permitieran adaptarnos a los cambios demográficos, culturales y sociales a la cada vez mayor participación de la mujer en la esfera productiva. A pesar de que la aparición de estas políticas se remonte a 36 años atrás, lo cierto es que aun pensando que éstas estarían ya aplicadas en el caso de España, nos damos cuenta de todo lo contrario.

Es necesario incrementar la calidad de los trabajos mediante la eliminación de la discriminación entre hombre y mujer; el conflicto de la conciliación de la vida laboral y familiar se desarrolla cuando se intenta unir estas dos esferas que tradicionalmente han estado separadas en el modelo clásico, sin que haya habido una transición exitosa hacia el modelo nuevo de participación *dual* que anteriormente ya hemos comentado (Consejo Económico y Social, 2004).

En nuestra sociedad, un 60% de las empresas no hacen uso de ninguna medida de para conciliar la vida profesional con la personal. Necesitamos que haya más políticas públicas que proporcionen alternativas como más plazas en las guarderías públicas, ayudas económicas, permisos de paternidad individualizados o excedencias parentales remuneradas como pasa en los países nórdicos. Es por eso que al no existir, todavía, una política pública que abarque todas estas propuestas, un gran número de mujeres y familias de clase media-alta optarán por continuar con su vida profesional, retrasar la maternidad o, en el caso en que ya sea madre y trabajadora, contratar mano de obra inmigrante. Para ello, las mujeres inmigrantes son una buena solución.

En esta línea, Parra (2009) habla de que el papel de la mujer en el mercado laboral debe entenderse bajo dos puntos de vista o ideas: a) La mujer trabajadora y b) La mujer empresaria.

a) La mujer trabajadora:

Este grupo de mujeres acuden al mercado laboral buscando estabilidad y arropadas por un sueldo que le asegure bien el envío de remesas a su país o bien para mantener a la familia con la que ha inmigrado. Son mujeres que presentan un alto rendimiento en su trabajo ya que su objetivo es compensar el bajo nivel de ingresos con la realización de un gran número de horas de trabajo. Tienen un gran interés de la mujer por mantener su puesto de trabajo, lo que la lleva a desarrollarlo de la manera más efectiva. Están interesadas en la formación relacionada con el trabajo que desempeñan. La mujer es consciente de las diferencias culturales a la hora de realizar su trabajo, lo que requiere una capacitación laboral mayor para poder acceder exitosamente al mercado laboral.

b) La mujer empresaria:

Si bien es cierto que inicialmente la mujer inmigrante busca un puesto de trabajo asalariado, con el tiempo y con la formación que trae de su país es probable que ésta se plantee acceder a un negocio propio al que dedicar todo su esfuerzo. El carácter emprendedor de estas mujeres refleja su interés por conseguir un ascenso de status y conseguir, por tanto, un incremento en sus ingresos.

Pero no todo son aspectos positivos para este colectivo femenino. Desafortunadamente, también existen sombras que dificultan el proceso de integración de las mujeres inmigrantes en nuestro país. El hecho de que la mujer inmigrante emigre genera consecuencias para el entorno familiar del país de origen como el abandono de su núcleo familiar más cercano como son su esposo e hijos, abuelos que cuidan a sus nietos o, en el peor de los casos, familiares que abusan de ellos aprovechándose de la ausencia de sus progenitores. En otros casos, la mujer consigue arrastrar a su familia más próxima creándose así un tipo de dependencia distinto, de tipo físico. Parra (2009) explica que debido a la precariedad y la baja retribución del trabajo realizado por las trabajadoras, obliga a dejar las obligaciones familiares de lado conllevando así una falta de atención importante incluso la pérdida de la patria potestad de los hijos.

Otro de los aspectos a tener en cuenta es factor cultural que rodea a la mujer inmigrante. Por ejemplo: las mujeres procedentes de países musulmanes tiene un menor número de posibilidades de incorporarse al mercado laboral ya que a muchas de ellas les está vedado el acceso, quedando relegadas a las tareas del hogar y al cuidado de los hijos.

Este tipo de trabajos se realizan, mayoritariamente, bajo el marco de la economía informal o sumergida. Este hecho también explicaría que las mujeres inmigrantes, en comparación con su homólogo masculino, tengan un acceso más limitado al mercado de trabajo y, por tanto, sean relegadas a puestos estrechamente vinculados con las tareas de reproducción social o sector servicios.

Sin embargo, en una encuesta realizada por el Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones (Anguiano, 2001), se constató que está teniendo lugar un descenso de la participación de las mujeres inmigrantes en el servicio doméstico. La fuerza de trabajo femenina se comienza a desplazar hacia los sectores de la economía y actividades industriales. Aunque se genere una movilidad ocupacional parcial, las condiciones laborales son todavía precarias aunque más fácilmente defendibles.

En definitiva, podríamos decir que en nuestra sociedad cada vez son más las mujeres que con absoluta normalidad desarrollan el rol de mujer trabajadora (López y Acereda, 2007a). La mujer ha salido de la esfera privada en la que se encontraba y está presente de forma activa en todas las profesiones. Este avance de la mujer en la sociedad, y sobre todo en el mundo empresarial, ayudará a cambiar el punto de vista de muchos aspectos dándole una visión más humanista y cercana de la vida, acorde con lo que exigen los tiempos que corren (Chinchilla, 2002).

En torno al mundo profesional, hemos podido ver que las mujeres no tienen un camino sencillo. A pesar de ello, no desisten en el intento de conseguir la igualdad y el reconocimiento que requieren, ya que disponen de unas habilidades y competencias que pueden ser beneficiosas para el mundo empresarial. Ha sido a lo largo de este capítulo sobre la mujer donde hemos podido conocer que las mujeres presentan un estilo directivo dialogante, democrático, consensuado y más participativo. Son mujeres trabajadoras y líderes de su vida profesional y privada, siendo constantes y firmes en el tiempo (López y Acereda, 2007b). Dirigen de forma más emocional, se preocupan por sus equipos y no retienen la información que reciben. Organizan el tiempo de forma más eficaz y tienen una mayor creatividad e intuición (Mercadé, 2007a). No obstante, también existen una serie de riesgos que hay que tener en cuenta: mientras que los hombres suelen tender al racionalismo, en el caso de las mujeres puede darse cierto exceso de sentimentalismo,

prevaleciendo el corazón sobre la cabeza, pudiéndose involucrar demasiado y llegar a generar problemas personales (Chinchilla, 2002). Aún así, cada vez está más claro que la gestión empresarial del S.XXI estará orientada no sólo a la inteligencia ligada al coeficiente intelectual sino que será la inteligencia emocional la prevalecerá por encima del resto. Y es por esto mismo por lo que las mujeres empiezan a destacar. Organizar buenos equipos, escuchar a los colaboradores, compartir, delegar, participar, comunicación, diálogo, respeto a las personas y humanidad son algunos de los adjetivos más utilizados por empresarias y altas ejecutivas para definir el estilo directivo de su liderazgo (mandar, dicen, no se corresponde con su forma de dirigir) (Mercadé, 2007a).

Asimismo, hemos podido ver que para conseguir el éxito se requieren unos cambios tanto a nivel social y laboral. A nivel social, es necesario luchar para conseguir que haya una igualdad de derechos y de oportunidades tanto para el hombre como para la mujer. Ambos deben colaborar activamente en las responsabilidades domésticas, de crecimiento del hogar y, sobre todo, tomar parte activa en el cuidado de los hijos. Pero además de intentar conseguir un mayor ajuste entre ambos cónyuges, también hay que conseguir una mayor flexibilidad horaria, servicios y permisos familiares que sin ellos, no se conseguirá el completo desarrollo como profesional de la mujer. Es en este punto donde muchas mujeres requieren los servicios de mujeres (mayoritariamente mujeres inmigrantes) para lograr una mayor conciliación entre su vida profesional y personal. A nivel laboral, en este trabajo se ha comentado que es necesaria una mayor comprensión y concienciación de los altos cargos masculinos para comenzar a ver y entender que las mujeres, a pesar de que sean madres y esposas, también pueden ser unas excelentes profesionales.

Precisamos de una mayor flexibilización de la dirección, concienciando a la sociedad general de que cada uno de nosotros tenemos necesidades distintas pero que no por ello estaremos menos capacitados o seremos menos productivos en nuestro lugar de trabajo. Porque aunque sean mujeres directivas, mujeres de clase media o mujeres inmigrantes, todas ellas siguen luchando por conseguir una igualdad de oportunidades y que será a través de políticas de conciliación cuando se les permitirá conseguir un mayor desarrollo personal y profesional.

Conclusión

Como hemos podido ver, nuestro objetivo ha sido el estudiar con detenimiento tres temas de índole diversa que guardan un vínculo de unión entre ellos. Conocer el fenómeno de la inmigración, el trabajo y el papel de la mujer en la sociedad como un todo, no resulta sencillo. Sin embargo, gracias a esta aproximación, hemos podido acercarnos un poco más a la realidad social y laboral en la que hoy nos encontramos.

Nos hemos iniciado en una perspectiva histórica de la **inmigración**, hemos podido conocer que los movimientos migratorios existen desde siempre. El estudio de diversas teorías sociales y económicas nos ha permitido concluir que el principal motivo por el que la persona inmigrante lleva a cabo este proyecto vital, es debido a una clara motivación económica y de mejora en su calidad de vida. Se trata de un proceso bien estructurado, pensado y donde buscan una igualdad de oportunidades en el empleo, en su consideración como ciudadano y como una persona igual de válida que el resto. En este sentido, hemos creído importante mencionar el relevante papel que la integración tiene. Hemos constatado que toda persona pasa por un difícil proceso de adaptación desde el momento en el que pone un pie en su nuevo país de residencia; se ponen en juego multitud de sueños y esperanzas de mejora que, en muchos casos, no se ven alcanzados debido a que la integración en el nuevo entorno no está siendo como debería ser. También podemos afirmar que la identidad de todas estas personas puede quedar gravemente dañada si el proceso migratorio no se realiza correctamente, ya que el llegar a pensar y tener que aceptar que no puedes conseguir ser igual que el resto puede generar graves consecuencias psicológicas para su persona. Desafortunadamente, todavía hoy tenemos que hablar de discriminación hacia la población inmigrante. Para evitar que esto continúe es imprescindible que los organismos públicos y sociales comiencen a abordar el tema con unas políticas públicas y de intervención social más eficientes, que faciliten la correcta integración, tanto de la población inmigrante como de la población española. Es muy importante hacer ver y concienciar a la sociedad de que la inmigración es una realidad y que, como tal, debemos aprender a convivir con ella.

También hemos profundizado en el concepto de **trabajo** haciendo un breve análisis de la difícil situación en la que nos encontramos. Todos nosotros sabemos que en las últimas décadas se han producido importantes cambios en este sector. Hemos pasado de una época de bonanza económica hasta llegar a una recesión económica y laboral donde el crecimiento de las oportunidades de empleo y la plena recuperación de la economía no

van a alcanzarse hasta dentro de unos años. En relación a ello, la inmigración ha jugado un papel relevante.

Sin duda alguna se trata de una variable esencial a tener en cuenta, ya que supone una mano de obra muy presente en nuestro mercado laboral y ha sido generadora de importantes cambios en el sector. El hecho de que años atrás, momento en que existía una gran oferta de mano de obra y las posibilidades de encontrar empleo eran reales, generó que multitud de españoles fueran más selectivos a la hora de elegir su trabajo. ¿Qué ocurrió entonces? Miles de inmigrantes acudieron a nuestro país con claras expectativas de mejora vital, aceptando los empleos que los trabajadores nacionales habían rechazado. Desafortunadamente, esta oportunidad que se les presentó, no supuso que el trabajo a desarrollar lo realizaran bajo las mismas condiciones que los trabajadores españoles. En este trabajo hemos analizado cómo la inclusión de los trabajadores extranjeros, a excepción de los trabajadores asentados y altamente cualificados, se enmarca dentro de la economía sumergida: mal pagado, en malas condiciones y con derechos laborales muy precarios.

No hemos de perder de vista la idea de que todavía existen desigualdades en la contratación de inmigrantes y españoles, y apoyamos la idea de que algunas de las soluciones o posibles vías de normalización deberían estar enfocadas a minimizar estos desequilibrios. Como hemos mencionado anteriormente, los trabajadores inmigrantes disponen y tienen las mismas capacidades que los trabajadores españoles y el hecho de que los trabajadores españoles no estén dispuestos a aceptar trabajos menos reconocidos socialmente pero sí lo hagan los inmigrantes, no implica que éstos últimos deban ser tratados como trabajadores con menos derechos y oportunidades. Es por ello por lo que se debería exigir un mayor control en la contratación de mano de obra inmigrante ya que para muchos empresarios, con tal de conseguir un abaratamiento de costes en la contratación, llegan a reclutar mano de obra ilegal, incrementando las tasas de economía sumergida. Pero no solo el aspecto de la inmigración y el mercado de trabajo deben estar presentes en estas reflexiones finales. Otro de los puntos sobre el cual también debemos extraer conclusiones, es de la situación de desempleo que se vive en la actualidad. Desgraciadamente, los datos de la EPA referentes al primer trimestre de 2011, han señalado la escalofriante cifra de 4.900.000 parados aproximadamente. Nos hallamos dentro de un mercado de trabajo saturado, donde apenas hay oportunidades para conseguir un empleo y donde, además, la tasa de paro de los jóvenes entres 18 y 24 años se sitúa en torno al 40%. Todo esto nos conduce a pensar en la dureza de la situación en la que se encuentran estas personas, y sobre todo los más jóvenes. Sin duda alguna, estar desempleado no es sólo estar sin trabajo. Psicológicamente supone una afectación a su

identidad y a su consideración como persona “útil y válida” en la sociedad, de modo que las repercusiones psicológicas aparecen progresivamente. Depresión, tristeza, soledad, desubicación en su grupo social, aumento del consumo del tabaco y/o alcohol son algunos de los efectos más significativos. Una de las posibles vías para solucionar este desamparo que sufren los desempleados no sólo pasa por disponer de una ayuda económica o por fomentar la existencia de cursos formativos, que es lo que actualmente está haciendo nuestro gobierno actual. Hay que actuar con más contundencia y contemplar nuevas vías que ayuden a nuestros jóvenes a no ser una generación sin futuro. Y para ello, consideramos que también puede ser interesante implantar servicios de ayuda psicológica especializada en los centros de atención primaria u organismos de bienestar social para que todos aquellos desempleados que lo necesiten, puedan acudir a expertos que les ayuden a adquirir unos mecanismos de afrontamiento y orientación de su vida ante esta situación.

En cuanto al último capítulo del trabajo, si tuviéramos que reflexionar y valorar el avance del papel de la **mujer** en nuestra sociedad, sin duda obtendría una valoración muy positiva. Son numerosos los cambios que se han generado gracias a que, cada vez más, es la mujer quien toma la iniciativa en nuevos proyectos. En este trabajo hemos podido conocer el desarrollo de la mujer en la sociedad pasando desde una sociedad pre-industrial, donde la mujer ocupaba el rol de ama de casa, hasta llegar a la mujer del S.XXI: una mujer moderna, emprendedora y líder. Partiendo de la base de que ser una líder no es tarea sencilla, debemos admitir que está siendo muy costoso hacer ver a la sociedad, y sobre todo a las empresas, que las mujeres tienen unos valores, principios y habilidades muy positivas que deben ser potenciados en *pro* de todos nosotros. Anna Mercadé, en una entrevista concedida a la revista *Mon Empresarial*, afirmaba que las mujeres dirigen de manera más humana, gestionando a sus trabajadores de manera más cercana y donde una de las prioridades está en la escucha activa y las opiniones de los que forman el equipo de trabajo.

También hemos podido ver que, para las mujeres, el camino al éxito no resulta nada fácil. Los estereotipos establecidos en las organizaciones y en la sociedad, las dificultades de incorporarse al mercado laboral después de haber dado a luz, otros fenómenos como el *techo de cristal*, la *segregación vertical* o las enormes *dificultades de conciliación*, son algunas de las muchas trabas con las que estas mujeres se encuentran en su carrera profesional. Núria Chinchilla, profesora del IESE y experta en conciliación, afirmaba en un artículo en *El Mundo* lo siguiente: “*Distinguir entre trabajo y familia es una esquizofrenia*”. Para Chinchilla, el trabajo y la familia son dos ejes vitales para el desarrollo del ser humano y éstos deben estar integrados el uno con el otro. Asegura que la no existencia de

una conciliación conduce a la persona a privarse de momentos imprescindibles para la reflexión y para rehacerse uno mismo. Así pues, el hecho de que no se den estas facilidades de conciliación ya que las empresas y los gobiernos no facilitan *el cambio* en este sentido, genera que multitud de mujeres se vean obligadas a abandonar su carrera profesional produciéndose, así, el cada vez más frecuente *opting-out*. ¿Por qué, incluso sabiendo que la mujer proporciona una fuente de talento y conocimiento excepcional, las empresas permitan esta importante pérdida de capital humano?

Todavía la desigualdad empresarial existente entre los hombres y las mujeres es una realidad. Desde la Comisión Europea nos llegan a sugerir posibles soluciones que comenzarían por conseguir que la mujer obtenga esa igualdad, integración, y mayor representación en el mercado laboral. Sin ir más lejos, Viviane Reding (vicepresidenta de la Comisión Europea) anunció el pasado 8 de marzo, la acuciante necesidad de imponer cuotas obligatorias de presencia femenina (hasta un 40%) en puestos de dirección y consejos de administración, pudiendo llegar a sanciones para las empresas más grandes que no cumplan con dichos criterios en el plazo de un año. También consideró que es imprescindible que empecemos a ser más permisivos, dar una mayor flexibilidad y tener un *sexto sentido* para ver, captar y retener el talento femenino y las buenas cualidades de las mujeres para realizar su trabajo no esta reñido con el papel de mujer y esposa.

Somos conscientes de que queda mucho camino que recorrer todavía. Y que habrán de pasar muchos años aún hasta que la mujer llegue a ocupar puestos relevantes en la toma de decisiones en una proporción similar a la de los hombres. Pero somos optimistas. Y consideramos que hay que seguir haciendo una labor pedagógica de transmisión y concienciación respecto a las cualidades que puede presentar la mujer en las organizaciones y empresas, con el fin de que, poco a poco, sin prisas pero sin pausa, cada vez más se llegue a ver a la mujer ocupando puestos de relevancia con total normalidad. Si bien no somos partidarias de las “cuotas”, por entender que éstas suponen una forma de discriminación (aunque en positivo), sí creemos que su aplicación puede favorecer esta visión normalizada de la mujer en el ámbito laboral y empresarial. Aunque, por supuesto, defenderemos a capa y espada que hombres y mujeres caminan en una misma dirección, y bajo una misma altura (no son unos u otras mejores ni peores) en su desempeño del trabajo.

Ambos, de forma conjunta, han de aunar fuerzas, compartir visiones y habilidades, y potenciarse unos a otros, creando sinergias positivas donde ambos salgan fortalecidos y enriquecidos. Y eso redundará, sin duda, en el fortalecimiento y enriquecimiento de la sociedad general. Sabemos que falta mucho aún para llegar a la ansiada “normalidad” entre hombres y mujeres, y que, para ello, la investigación ha de continuar abierta para ayudar a la concienciación de la sociedad general en políticas de conciliación, inmigración y trabajo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Bibliografía

- Acereda, A. (2007): El liderazgo femenino. En A. López Puig y A. Acereda, (coord.): *Entre la familia y el trabajo. Realidades y soluciones para la sociedad actual*. Madrid. Narcea Ediciones.
- Acereda, A. y López, A. (2009): Las mujeres y el Opting Out: la necesaria lucha hacia la igualdad de oportunidades. En A. López Puig (Ed.): *Dona i Treball. Una visió multidisciplinària*. Tarragona. Arola Editors.
- Achotegui, J. (2004): *Emigrar en situación extrema: el Síndrome del inmigrante con estrés crónico y múltiple (Síndrome de Ulises)*. Revista Norte de la Salud Mental de la Sociedad Española de Neuropsiquiatría. Vol. V, nº21, pp.39-53.
- Anguiano, M.E. (2001): *Inmigración laboral extracomunitaria en España: explorando perfiles y trayectorias laborales*. Revista Migraciones, nº 10. pp. 111-134.
- Arango, J. (1985): *Las leyes de las Migraciones de E.G.Ravenstein, cien años después*. Revista Española de Investigaciones Sociales (REIS). nº32 pp.7-26.
- Arango, J. (2003): *La explicación teórica de las migraciones: luz y sombra*. Revista Migración y Desarrollo. nº1.
- Bagnaha, M. y Reyneri, E. (2001): La inmigración en los países del sur de Europa y su inserción en la economía informal. En C. Solé (Ed.) *El impacto de la inmigración en la economía y en la sociedad receptora*, Barcelona. Anthropos Editores. pp: 53-212.
- Ballesteros, R.; Koniercki, S; Valderrama, J. (2009): *La inserción laboral para la mujer inmigrante* como factor fundamental para su autonomía personal. Granada Acoge.
- Berry, J. (1992): *Acculturation and Adaptation in a New Society*. International Migration. nº30. pp.69-85.
- Blanco, C. (2000): *Las migraciones contemporáneas*. Alianza Editorial. Madrid.
- Buendía, J. (1990): *Psicopatología del desempleo*. Universidad de Murcia. Anales de Psicología. Vol.6, pp. 21-36. Extraído el 3 de mayo de 2011 de: http://www.um.es/analesps/v06/v06_1/03-06_1.pdf
- Buendía, J. (2010): *El impacto psicológico del desempleo*. Universidad de Murcia. Servicio de Publicaciones.
- Cachón, L. (2003): *Inmigración y segmentación de los mercados de trabajo en España*. Fundación Centro de Estudios Andaluces. Extraído el 3 de mayo de 2011 de <http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200302.pdf>
- Carrasco, C (1999): *Mercados de trabajo: Los inmigrantes económicos*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Observatorio Permanente de la Inmigración.
- Castells, M. (2000): *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Vol.1. Madrid. Alianza Editorial.
- Chinchilla, N. (2002): *Women in Business in the new Century. 7 key questions*. IESE Insight.

- Centro Internacional Trabajo y Familia IESE (2006): *Frenos e impulsores en la trayectoria profesional de las mujeres directivas*. Documento de investigación nº 632.
- Colectivo IOE (2001): *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Observatorio permanente de la inmigración.
- Consejo Económico y Social (2004): *La inmigración y el mercado de trabajo en España*. Madrid.
- Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora (2005): *Eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales y empresariales*. Madrid. UGT, Extraído el 19 de abril de 2011, de <http://www.ugt.es/Mujer/proyectoestereotipos/espaespan.pdf>
- Fisher, H. (2000): *El primer sexo*. Taurus. Madrid. En Mercadé, A. (2007): *Dirigiendo en femenino*. Barcelona. Gestión 2000.
- García, C. (2008): *Miedo a ser. Las imposturas de la feminidad*. Planeta de Agostini. Barcelona.
- García, M., Martínez, M., Albar, M.J., Santolaya, F. (2002): *Inmigrantes y recursos sociales naturales. La aplicación del model de convoy social al proceso de aculturación*. Revista Migraciones. 2002. nº 11. pp.83-111.
- Gilaberte, I. (2009): *Equilibristas: Entre la maternidad y la profesión*. Editorial Alienta. Barcelona.
- Jiménez, C. (2003): *¿Qué es la inmigración? ¿Problema y oportunidad? ¿Cómo lograr la integración de los inmigrantes? ¿Multiculturalidad o interculturalismo?* RBA Integral. Barcelona.
- González, V. (2006): *El duelo migratorio*. Revista de Trabajo Social. nº7. pp.77-97.
- Heckmann, F. (1999): *Integración y Política de Integración en Alemania*. Revista Migraciones. nº5, pp.9-24.
- Herranz, Y. (2000): *Inmigración e incorporación laboral*. Revista Migraciones. num.8. pp. 127-164.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2011). Extraído el 11 de abril de 2011 de http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm.
- Jahoda, M. (1980): *Empleo y desempleo. Un análisis sociopsicológico*. En Buendía, J. *Psicopatología del desempleo*. Universidad de Murcia. Ediciones Morata.
- Labrador, J., Blanco, M. (2006): *Integración e Identidad: espacios y sujetos. Monográfico sobre la inmigración en la España del S.XXI. Desafíos jurídicos, sociales y económicos*. ICADE. Nº69. p.274.
- López Moratalla, N. (2007): *Nacemos ya con la estructura de un cerebro típicamente masculino o típicamente femenino*. Revista ALBA. Octubre. pp.32-34.
- López, A. (2009): *Dona i Treball. Una visió multidisciplinària*. Tarragona. Arola Editors.
- López, A y Acereda, A. (2007a): *Repercusiones del ámbito laboral en la vida familiar de los hombres: un estudio evolutivo*. Tarragona. Publicaciones de la URV.
- López, A. y Acereda, A. (2007b): *Entre la familia y el trabajo. Realidades y soluciones para la sociedad actual*. Narcea Ediciones. Madrid.

- Madrigal, R. (2010): *Mujer y trabajo: el Opting Out*. Treball Fi de Carrera. Barcelona. Universitat Abat Oliba.
- Massey, S. (1990): *The Social and Economic Origins of Immigration*. Annals of the American Academy of Political and Social Science. nº 510, pp. 60-72.
- Massey, S.; Arango, J.; Graeme, H.; Kovaoci, A.; Pellegrino, A.; Taylor, E. (1998): *Worlds in Motion. Understanding International Migration at the End of the Millenium*. Oxford. Clarendon Press.
- Mercadé, A. (2007a): *Dirigir en femenino*. Gestión 2000. Barcelona.
- Mercadé, A. (2009): Dona i treball: La pèrdua del talent femeni. En A. López Puig (Ed.) *Dona i treball. Una visió multidisciplinària*. Tarragona. Arola Editors. Pp.45-59.
- Micolta, A. (2005): *Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales*. Revista del Departamento de Trabajo Social. Universidad Nacional de Colombia.
- Moreno, P., Vallejo, M. (2008): La inmigración desde una perspectiva psicosocial. En A. Salinas (Ed.): *Inmigración e integración. Aspectos sociales y legales*. Madrid. Editorial Sequitur. pp. 39-53.
- Oberg, K. (1960): *The Cultural Shock and the Problems of Adjustment to New Cultural Environments*. Revista Sociología. Vol. 22, nº1, pp.71-79.
- Oso, L. (1998): *La migración hacia España de las mujeres jefas del hogar*. Instituto de la Mujer. Madrid.
- Pajares, M. (2005): *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2005*. Observatorio Permanente de la Inmigración. Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid.
- Pajares, M. (2010): *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2010*. Observatorio Permanente de la Inmigración. Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid.
- Parella, S. (2003): *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Anthropos Editorial. Barcelona.
- Parra, C. (2009): El acceso al mundo laboral de las mujeres inmigrantes: luces y sombras. En A. López Puig (Ed.): *Dona i treball: Una visió multidisciplinària*. Arola Editors. Tarragona.
- Pérez López, J.A. (2001): Una ética para los líderes del s.XXI. En S. Álvarez de Mon (Ed.), *Paradigmas del liderazgo: claves de la dirección de personas*. México. Mc.Graw-Hill. p.213.
- Peters, T. (2005): *La esencia, el liderazgo*. Pearson Educación. Madrid.
- Phelps, E. (1972): *The Statistical Theory of Racism and Sexism*. The American Economic Review. 62, nº4. pp. 659-661.
- Piore (1979): *Birds of Passage*. Cambridge University Press. Cambridge.
- Ramos, M. (2005): *Mujer y liderazgo*. Universitat de València.
- Ravenstein, G. (1885): *The Laws of Migration*. Journal of the Royal Statistical Society. U.Kingdom.
- Sassen, S. (2001): *The global city*. New Jersey. Princeton University Press.

- Solé, C. (1995): *Discriminación racial en el mercado de trabajo*. Centro de Estudios Sociológicos. Madrid.
- Stark, O. (1991): *The Migration of Labour*. Cambridge.
- Stone, P. (2007): *Opting out? Why women really quit careers and head home*. California. Estados Unidos. University of California Press.
- Tajfel, H., Billig, M., Bundy R., y Flament, C. (1971): *Social Categorization and Intergroup Behaviour*. European Journal of Social Psychology. pp. 149-178.
- Thomas, W. y F. Znaniecki (1920): *The Polish Peasant in Europe and Amercian*. Boston.
- Tizón, G. (1993): *Migraciones y Salud Mental*. Promociones y Publicaciones Universitarias. Barcelona.
- Tobio, C. (2001): *La familia y el empleo: prácticas y discursos de las mujeres*. Editado por Radl Philipp. Madrid. CIS.
- UNITED NATIONS (1998): *World Population Monitoring. International Migration and Development*. New York.
- Wallerstein, I. (1974): *The Modern World–System. Capitalist Agriculture and the Origins of the European. World–Economy in the Sixteenth Century*. New York: Academic Press.
- Wallerstein, I. (1991): “*Universalismo, racismo y sexismo, tensiones ideológicas del capitalismo*”. Madrid. IEPA.
- Warr, P. (1993): *Work, employment and mental health*. Great Britain. Oxford Science Publication. Extraído el 4 de mayo de 2011 de: <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1987-98751-000>