

Reflexiones en torno a los aspectos psicosociales que inciden en la relación mujeres-mundo laboral

Gloria POAL MARCET *

Introducción

En las posibilidades que las personas tienen respecto al mundo laboral influyen dos tipos de entorno:

– El entorno MACROSOCIAL, compuesto por factores de amplio alcance, cuya base se halla en la sociedad en su conjunto y cuya modificación escapa al control de las personas como individuos. Nos referimos a factores políticos, económicos, sociológicos... que deben ser abordados a través de intervenciones a medio/largo plazo por parte de instituciones, de entidades colectivas y de la sociedad en general.

– En entorno PSICOSOCIAL, en el que incluimos tanto el entorno inmediato de las personas (familia, amistades, vecinos, maestros...) como lo que podríamos denominar «entorno psicológico»: actitudes y conductas que las personas adoptan (en este caso ante el mundo laboral) y que provienen habitualmente de la socialización ¹ que recibimos a través de nuestro entorno inmediato y del entorno macrosocial. Si bien muchas de las actitudes y conductas de los individuos están, pues, socialmente determinados, no por ello son inmodificables y las personas pueden (y deberían) ejercer un cierto control sobre ellas.

Ambos tipos de entornos están altamente interrelacionados, ya que las personas y su entorno inmediato están muy influidos por el entorno macrosocial y éste, a su vez, está compuesto al fin y al cabo por personas y colectivos que influyen en la configuración de lo macrosocial.

* Psicóloga Social. Fundación CIREM (Centre d'Iniciatives i Recerques Europees a la Mediterrania).

¹ Entendemos por socialización el proceso a través del cual las personas aprenden los valores, expectativas y costumbres de la sociedad en las que han nacido.

En el presente artículo nos centraremos en el entorno psicosocial y en la forma en que la socialización, en la medida en que es diferente en función del sexo (entre otras variables), incide distintamente en hombres y mujeres. Precisamente una de las diferencias clave entre la socialización que reciben estos colectivos es la forma en que a cada uno de ellos se le orienta hacia el mundo laboral. Si bien resulta difícil y arriesgado generalizar sobre un colectivo tan heterogéneo como «las mujeres» en su relación con algo tan complejo como «el mundo laboral» intentaremos analizar aquí algunas características y tendencias generales que pueden presentar aquellas respecto a éste.

El entorno macrosocial

La influencia del entorno macrosocial en las posibilidades de las mujeres para incorporarse, permanecer y promocionarse en el mundo laboral es muy importante, pero ya que los factores macrosociales son analizados con frecuencia al tratar estos temas, me limitaré simplemente a enumerar algunos de ellos.

Factores históricos: El devenir histórico de nuestro país, y más concretamente los años de dictadura y su clara discriminación hacia las mujeres, han determinado que las actuales tasas de actividad económica femenina, si bien han crecido mucho en años recientes, continúen encontrándose entre las más bajas de Europa. Igualmente, han determinado que los niveles de cualificación de las mujeres que hoy en día tienen más de 30 años sean globalmente inferiores a los de los varones.

Factores económicos: Lógicamente el nivel de actividad económica de la población dependerá de la coyuntura económica (crisis, recuperación, crecimiento), siendo las tasas de actividad femeninas especialmente sensibles a los cambios en dichas coyunturas.

Factores demográficos: Desde 1993 están llegando a la edad laboral las personas nacidas a partir de 1977, es decir, a partir del año en que las tasas de natalidad en nuestro país empezaron a caer en picado (ya venían descendiendo más suave e irregularmente desde 1965). Esto puede acabar determinando una escasez de mano de obra, lo que probablemente acabará beneficiando a las mujeres adultas, tal como ya está sucediendo a otros países ².

Factores políticos: La repercusión de medidas como la reforma del mercado laboral en las mujeres están siendo ya analizada en muy diversos ámbitos, por lo que no incidiré en ello. Sólo señalar que, si bien algunos aspectos como el trabajo a tiempo parcial pueden tener algunas consecuencias positivas sobre el colectivo femenino, son en realidad un arma de doble filo, y la

² Association of London Authorities (ALA): *Women Returners. The Potential for the '90s*. London, 1989.

desprotección en la que se encuentran algunas personas acogidas a dichos contratos puede desequilibrar la balanza hacia lo negativo.

Factores sociológicos: Hay muchísimos factores sociológicos que inciden en la relación de las mujeres con el mundo laboral. El principal es la existencia de un sexismo consistente en que a las personas se les socializa (se les transmiten valores, se les educa, se les exige, se les trata) diferente en función del género en el que les ha tocado nacer, y de forma globalmente discriminatoria para las mujeres. Y precisamente una de las principales características de esa «socialización diferencial» es que a los varones se les orienta desde muy pequeños hacia el ámbito público (laboral, académico, político, sindical, científico...) mientras que a las mujeres se les orienta hacia el ámbito privado (doméstico, familiar, afectivo...). Si bien afortunadamente los avances en la igualdad de oportunidades son claros y las reivindicaciones al respecto empiezan a dar sus frutos en muchos ámbitos, el sexismo sigue influyendo negativamente en las posibilidades que las mujeres tienen para incorporarse, permanecer y promocionarse en el mundo laboral. Algunos ejemplos serían: la doble jornada a la que se ven obligadas tantas mujeres debido a su duplicidad de roles y responsabilidades (madre/esposa-trabajadora), la escasez de servicios públicos de atención a la familia (guarderías, residencias de ancianos...), la pervivencia de *mitos* y *prejuicios* en el empresariado respecto a las mujeres, las diferencias salariales y de oportunidades de promoción entre hombres y mujeres, el acoso sexual a éstas en los lugares de trabajo, etc.

El entorno psicosocial

Como hemos dicho, por entorno psicosocial entendemos tanto el entorno inmediato de la persona como lo que hemos llamado «entorno psicológico» el cual hace referencia a *actitudes/valores/conductas* y que podríamos diferenciar, a su vez, en dos aspectos:

– Las actitudes, valores o conductas que las mujeres, como individuos, pueden haber interiorizado a través del tipo de socialización que han recibido por el hecho de pertenecer al colectivo femenino; actitudes y conductas que, por tanto, pueden ser comunes a muchas mujeres (este artículo se centra en estos aspectos).

– Las características individuales, es decir las actitudes, valores, conductas, rasgos de personalidad... que cada mujer en concreto haya ido incorporando a través de su propia historia individual. Ya que estos aspectos (dependientes de la educación concreta recibida, de las circunstancias vitales) variarán de persona a persona, no tiene sentido analizarlos aquí.

A través de los medios de comunicación y del entorno inmediato (familia, escuela, vecindario, amistades, lugar de trabajo...) las personas recibimos una *serie de mensajes, parámetros sobre lo que se espera de nosotros, valores, costumbres, etc.*, que variarán en función de la edad, la clase social y el

Cuadro 1

ALGUNAS CLAVES DE LA SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL MUJER-VARÓN

A los niños/chicos/hombres	A las niñas/chicas/mujeres
<ul style="list-style-type: none"> • Se les considera el sexo fuerte e importante. • Se les socializa para la producción. • Se les socializa para progresar en el ámbito público (laboral/profesional, político, tecnológico). Por tanto: <ul style="list-style-type: none"> – Se espera de ellos que sean exitosos en el mundo público. – Se les prepara para ello. – Se les educa para que su fuente de gratificación y autoestima provenga del ámbito público. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se les considera el sexo «débil» y secundario (complementario). • Se les socializa para la reproducción. • Se les socializa para permanecer en el ámbito privado (doméstico, afectivo). Por tanto: <ul style="list-style-type: none"> – Se espera de ellas que sean exitosas en el ámbito privado. – Se las prepara para ello. – Se les educa para que su fuente de gratificación y autoestima provenga del ámbito privado.
<p>Consecuentemente a lo anterior</p>	<p>Consecuentemente a lo anterior</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Se les reprime la esfera afectiva (sentimientos, expresión de afectos). • Se les potencian libertades, talentos y ambiciones diversas que faciliten la autopromoción. • Reciben bastante estímulo y poca protección. • Se les orienta hacia la acción, hacia lo exterior, hacia lo macrosocial. • Se les orienta hacia la independencia económica, afectiva, de acción y de criterio. • El valor trabajo (remunerado) se les inculca como una obligación prioritaria y como definitorio de su condición de hombre. Esto tiene como ventaja la independencia y como desventaja el tener sólo una opción (automantenerse). Se les exculpa del trabajo doméstico. Se les induce a sentirse responsables del sustento económico de otros (esposa e hijos). 	<ul style="list-style-type: none"> • Se les fomenta la esfera afectiva. • Se les reprimen diversas libertades. • No se fomenta e incluso se reprime la diversificación de sus talentos y ambiciones (se induce a que éstos se limiten a lo privado). • Reciben poco estímulo y bastante protección. • Se les orienta hacia la intimidad, hacia lo interior, hacia lo microsocioal. • Se les orienta hacia la dependencia económica, afectiva, de acción y de criterio. • El valor trabajo (remunerado) no se les inculca como obligación prioritaria ni como definitorio de su condición de mujer. Esto tiene la desventaja de la dependencia y la «ventaja» de poder optar (automantenerse o ser mantenidas). El trabajo doméstico se les inculca como una obligación exclusiva de su sexo. Se les induce a sentirse responsables del sustento afectivo de otros (marido, hijos, ancianos).

Fuente: Poal Marcet, G.: *Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*, Siglo XXI de España Editores, S. A., Madrid, marzo 1993.

sexo. No analizaremos aquí las variables edad y clase social (ni otras que puedan existir) y nos centraremos en la variable sexo no sin antes aclarar que las tres se hallan muy interrelacionadas.

Intentando simplificar al máximo diríamos que existen dos diferencias básicas entre la socialización que reciben los varones y la que reciben las mujeres, y que quedan reflejadas en el cuadro 1:

— Los *hombres* pertenecen al sexo socialmente considerado como el más *fuerte e importante*, y consecuentemente a los individuos nacidos en éste se les tiende a *sobrevalorar, sobreexigir e infraproteger*. A la inversa, las *mujeres* pertenecen al sexo socialmente considerado como más *débil y secundario*, por lo que a las personas nacidas en éste se las tiende a *infravalorar, infraestimular y sobreproteger*.

— A los *varones* se les orienta hacia el *mundo público* y a las *mujeres* hacia el *privado*. El hecho de que a las mujeres no se les prepare para, ni se les motive hacia, el mundo laboral supone, tanto para su incorporación como para su permanencia y promoción en éste, una dificultad añadida que las sitúa en clara desventaja respecto a los varones.

¿Qué posibles repercusiones de tipo psicosocial (actitudes/valores/conductas) puede tener todo lo anterior?

A. En el mundo laboral rigen unos valores, costumbres, hábitos, normas de conducta... que resultan menos familiares para las mujeres que para los varones, primero porque aquéllas no han sido adiestradas para el ámbito laboral, y segundo porque éste sigue siendo un mundo «masculino» y sus valores y normas coinciden con los que les han sido transmitidos a los hombres. Un ejemplo al respecto sería lo siguiente: Según un informe de la Comisión de Acción Positiva en la Empresa ³, en las empresas perviven una serie de estereotipos como que «la mujer es débil, insegura y asistemática», «la mujer no es capaz de tomar decisiones o no es capaz de hacerlo de forma racional», «a la mujer le falta carácter y agresividad», etc. Paradójicamente, es bastante evidente que si la mujer se mostrara agresiva, racional, segura de sí misma y competitiva, sería claramente considerado poco femenina o incluso se perciba como un peligro para la empresa. La mujer se halla, por tanto, ante dos mensajes claramente contradictorios: «Para ser una buena trabajadora debes comportarte como un hombre, pero si lo haces estarás igualmente actuando incorrectamente». Se me ocurre por tanto que es algo así como que *la mujer que trabaja debe ser mujer sin parecer mujer pero a la vez debe parecer un hombre sin serlo y sin parecerlo tampoco demasiado*.

B. A las mujeres no sólo no se les prepara ni motiva demasiado hacia el ámbito laboral, sino que además se les escatima un aprendizaje importante: el de «transitar» de un ámbito a otro. Así, a diferencia de los hombres, a los que desde muy pequeños se les prepara para que se incorporen, se arriesguen y progresen en un mundo (el público) distinto al que viven en su infancia (el pri-

³ Periódico *El País*, 24 de diciembre de 1989.

vado), a las mujeres se les socializa para permanecer en el mismo tipo de ámbito en el que han nacido y viven durante su infancia (doméstico-familiar). A los hombres, por tanto, se les educa con el objetivo de que aprendan a construir su futuro, mientras que a las mujeres se les educa para que aprendan y deseen reproducir su presente. A las niñas, por tanto, no se les prepara para realizar una transición sino que se les educa para permanecer y repetir. Alguien de quien se espera que «permanezca» es inducida a no necesitar hacer opciones ni tomar decisiones, por lo cual se le escatimará también el aprendizaje y práctica de habilidades como sopesar, valorar, elegir, decidir, las cuales son necesarias para orientarse y ser exitoso en el mundo laboral. Paralelamente, permanecer y repetir son valores que no inducen al progreso, a la creación, al riesgo o a la innovación. Permanecer y repetir, pues, son valores que no sólo no son útiles para la relación de la mujer con el mundo laboral sino que son más bien contrarios a lo que la mujer necesitará para entrar, mantenerse y progresar en el mundo laboral: afrontar retos, realizar cambios, arriesgarse, etc.

Para las mujeres adultas que no han trabajado nunca fuera del hogar o que dejaron su trabajo durante unos años para dedicarse a lo doméstico y a la crianza de los hijos, la (re)incorporación al mundo laboral supone además una transición entre dos mundos bastante distintos, tal como se resume en el cuadro 2.

Cuadro 2
TRANSICIÓN DEL HOGAR AL MUNDO DEL TRABAJO

El ama de casa proviene de un mundo (privado/doméstico)	... e intenta incorporarse en otro mundo (laboral/público)
<ul style="list-style-type: none"> – Pequeño/Cerrado. – Con límites definidos. – «Femenino». – Estable, relativamente sencillo. – Relativamente poco competitivo. – En el que rigen valores afectivos. – De interacciones sociales cercanas y concretas. – Conocido, poco cuestionador (han sido educadas para dedicarse a dicho mundo, están adaptadas a él, no supone retos o excesivos desafíos). – En el que dispone de cierto estatus como esposa y madre. – En el que es su propia «jefa». – Roles (madre/esposa) relativamente compatibles entre ellos. 	<ul style="list-style-type: none"> – Extenso/Abierto. – Con límites poco definidos. – «Masculino» (o mixto). – Cambiante, complejo. – Competitivo. – En el que rigen valores productivos. – De interacciones sociales complejas y diversas. – Desconocido, muy cuestionador (no han sido educadas para dedicarse a dicho mundo, es nuevo para ellas, supone retos diversos). – En el que carece de estatus (al menos al principio). – En el que depende de las decisiones de otros. – Aumento del número de roles que son, además, difícilmente compaginables (madre/esposa y trabajadora).

Para las mujeres en general, por tanto, (re)incorporarse al mundo laboral no supone sólo buscar un empleo, sino que supone un triple reto, es decir hacer tres cosas para las que no ha sido preparada: realizar una transición, incorporarse en un mundo para el que no siempre se halla bien posicionada y en cuyos valores no ha sido socializada, y aprender a prescindir parcialmente del mundo para el que ha sido «destinada» (lo privado). Este último aspecto es clave para el éxito laboral de la mujer, ya que sólo en la medida en que ésta pueda delegar parte de sus responsabilidades doméstico-familiares podrá tener la suficiente disponibilidad como para permanecer y promocionarse en el empleo.

C. Sin embargo, cuando las mujeres se incorporan al mundo laboral les resulta más difícil adaptarse a él porque tienen más dificultades que los hombres para *compaginar* familia y trabajo así como (consecuentemente) para *separar* familia de trabajo.

En nuestra sociedad la responsabilidad de las tareas domésticas y de educación de los hijos continúan recayendo en las mujeres, incluso aunque éstas trabajen fuera del hogar. Parece demostrado que el progresivo incremento de las tasas de actividad laboral femenina no ha significado que la dedicación de las mujeres a actividades domésticas se haya reducido en igual proporción: según algunos estudios (ver bibliografía n.º 11) las mujeres automáticamente activas sólo dedican una media de 45 minutos diarios menos a la actividad doméstica que las amas de casa. No es de extrañar que esto sea así pues según un reciente estudio (ver bibliografía n.º 21) ya en la adolescencia la participación femenina en las tareas de la casa sextuplica la masculina (entre los 14 y los 18 años el 48% de las chicas y sólo el 8% de los chicos colabora en el hogar). Paralelamente se observa que las diferencias no sólo son muy elevadas en la adolescencia sino que se incrementan con la edad (ya que la participación doméstica de los varones disminuye y la de las mujeres aumenta) hallándose las mayores diferencias entre los 35 y los 55 años. Esta franja de edad coincide precisamente con la época en que muchas mujeres pretenden (re)incorporarse al mundo laboral después de haberse dedicado un tiempo en exclusiva a lo doméstico-maternal, (re)incorporación que requeriría tiempo, dedicación y energía de que dispondrán escasamente ya que sus parejas estarán totalmente volcadas en lo laboral. En el caso de las mujeres que ya trabajan coincide con la etapa en que deberían dedicarse intensamente a lo laboral para poderse promocionar, cosa que les resultará difícil si deben dedicar tanto tiempo a la casa. Las repercusiones que todo lo anterior tiene sobre el tema que nos ocupa son claras. *Durante su adolescencia las chicas no sólo reciben menos incentivos, sino que además tienen menos disponibilidad de tiempo que los chicos para dedicarse a los estudios, a la planificación de su futuro profesional y a la búsqueda de empleo. En las mujeres adultas la desigual distribución de las tareas domésticas supone una menor disponibilidad para el reciclaje y la puesta al día, para la búsqueda de empleo y para la promoción en el puesto de trabajo.*

Debemos tener en cuenta, además, que incluso en los casos en que los hijos y la pareja colaboran en las tareas domésticas a igual nivel que la mujer, acostumbra a seguir siendo ésta sobre quien recae el peso de la organización general de la casa y de la economía doméstica. El hecho de que siga siendo la mujer quien piensa y planifica, quien concentra en su cabeza la «agenda» cotidiana de todo un grupo de personas supone un consumo de energía mental considerable. La preocupación que dicha planificación puede suponer y la responsabilidad y sistematización que requiere ocupan, inevitablemente, muchos «bytes» del ordenador mental de la mujer que ésta podría dedicar a la actividad laboral en sí, a la planificación de su presente y futuro profesional, a su formación, a la elaboración de estrategias de promoción personal, etc. No es extraño que muchas veces las mujeres justifiquen algunas dificultades de concentración con aquello de «es que tengo tantas cosas en la cabeza...».

Paralelamente, la mujer que trabaja fuera del hogar tiene dos roles que no siempre resultan fácilmente compatibles: el de esposa/madre y el de mujer trabajadora, incompatibilidad que se añade al aumento cuantitativo de tareas, y que tenderá a generar contradicciones, dudas, presiones, etc., que pueden conducir a niveles de ansiedad considerables. Así, las mujeres hoy día reciben presiones externas bastante contradictorias: la sociedad pretende (y el mundo laboral requiere) que sean inteligentes, interesantes, activas y económicamente eficaces, pero la sociedad también pretende (y el mundo doméstico requiere) que sigan siendo tiernas, dulces y abnegadas. En la medida en que las presiones externas habitualmente se interiorizan, pueden acabar convirtiéndose en presiones internas, por lo que las mujeres se sienten impelidas a intentar cumplir con todo. Como dice E. S. Stern (ver bibliografía n.º 24) hoy día las mujeres ya no sólo intentamos ser la madre perfecta sino la madre y el padre perfectos a la vez, y tanto en nuestro trabajo como en nuestro propio hogar vivimos con un constante y perturbador sentimiento de culpa y de temor a perderlo todo si no nos entregamos siempre al 100% y con buena cara. Todas estas contradicciones, cuestionamientos, sentimientos de culpa, presiones, y sufrimientos consumen también una gran cantidad de energía mental y afectiva y pueden generar un estrés psíquico que vendría a añadirse al estrés físico que supone dedicarse al trabajo y la casa, y que irá en detrimento del rendimiento de la mujer en su trabajo.

Paralelamente, por haber sido educada para el ámbito de lo afectivo las mujeres pueden tender a sobredimensionar dicho aspecto, resultándoles difícil separar lo afectivo de lo laboral. Las propias mujeres repetidamente señalan su dificultad en escindir ambos mundos («cuando estoy en el trabajo me siento preocupada por cómo estará mi hijo, y cuando estoy en casa estoy pensando en el trabajo») con el consiguiente estrés, dificultades de concentración, etc. Este solapamiento entre los dos mundos no se da sólo en la mente y el corazón de las mujeres sino que éstas pueden reflejarlo también en una cierta tendencia a hablar con frecuencia de aspectos y problemas personales en el ámbito laboral, o a sacar a colación de inmediato, espontáneamente, y

ante personas relativamente desconocidas, aspectos de su vida personal. Esto convierte a las mujeres en más vulnerables (ya que ofrecen una información de sí mismas que los demás pueden manipular o utilizar en su contra) lo cual es muy peligroso en un mundo tan competitivo como el laboral.

Consecuentemente podríamos decir que *la desigual distribución de las responsabilidades domésticas determina que la mujer tenga, no sólo una menor disponibilidad de tiempo y de energía física, sino también de energía mental y afectiva para dedicar a su empleo y profesión.*

Paralelamente, y como comenzábamos a apuntar más arriba, las mujeres hemos sido educadas para considerar el ámbito doméstico como exclusivo y prioritario de nuestro sexo y se nos ha socializado para que hallemos en las tareas domésticas una cierta gratificación. En ocasiones, pues, las mujeres continúan ejecutando determinadas tareas domésticas, bien porque han acabado gustándoles, bien porque tienden a sobredimensionar su importancia (lo contrario sería reconocer que han sido educadas para algo considerado marginal, sin valor social y que por tanto su existencia como personas tiene poca utilidad). Es por tanto relativamente frecuente que muchas mujeres tiendan a ser perfeccionistas en cuanto a las actividades domésticas y les cueste mucho bajar el listón de ejecución de éstas, lo que tiene como consecuencia que tengan dificultades o reticencias en delegar en otros las tareas de la casa y el cuidado de los niños. La propia mujer se autointroduce así en una trampa que la retiene esclavizada respecto a lo doméstico y le resta energías para lo laboral.

D. Todo lo anterior puede ayudarnos a entender por qué las mujeres están menos disponibles para el empleo que los varones, hecho que se constata con frecuencia y que a menudo se malinterpreta en detrimento de las mujeres ya que *se confunde disponibilidad con motivación.* El razonamiento habitual es: las mujeres están menos disponibles porque no les interesa (están menos motivadas por) el mundo laboral. Puede ser cierto que, debido a la educación recibida, el valor que atribuyan las mujeres a su éxito en el ámbito laboral tenderá a ser inferior al que le atribuyen los hombres e inferior al valor atribuido por la propia mujer al ámbito hogar/familia. Pero esto no quiere decir que estén poco motivadas o que sea ésta la razón de una menor disponibilidad al empleo. Esta, como veíamos, viene determinada por el hecho de que realmente las mujeres disponen de menor cantidad de tiempo y consumen mucha energía en «lidiar» con lo doméstico. Pero hay además otros importantes factores respecto a la disponibilidad al empleo entre los que destaca uno especialmente. Me refiero a la relación coste-beneficio: cuando el coste (económico, físico, psicológico) que supone trabajar fuera de casa es superior al beneficio que genera, hacerlo resultará escasa o nulamente «rentable», con lo que la disponibilidad al empleo tenderá a disminuir incluso aunque exista una buena motivación. Hemos hablado ya del coste físico y psíquico de trabajar. Respecto al factor coste-beneficio económico la balanza a veces también se desequilibra hacia los costes por dos razones:

— Porque el dinero que pueden obtener con el trabajo fuera de casa no siempre es mucho. No olvidemos que hay un porcentaje muy elevado de mujeres con niveles de cualificación y experiencia laboral muy bajos, que las mujeres representan un porcentaje superior al de los hombres en los trabajos precarios, y que en general obtienen niveles de retribución salarial inferiores a los masculinos.

— Porque el valor económico de lo que hace una mujer al cuidar de la casa, de los niños y en ocasiones además de enfermos y ancianos, es muy elevado aunque la sociedad no lo reconozca jamás así, y cuando este trabajo debe retribuirse a una persona externa al hogar, resulta un coste considerable.

Existen también otros aspectos de la socialización recibida por las mujeres que obstaculizan su incorporación, permanencia y promoción en el mundo del trabajo, y sobre los que no voy a profundizar aquí por razones de espacio y por haberlo hecho ya en anteriores ocasiones (ver bibliografía n.º 19). Me refiero al hecho de que, por haber recibido una socialización discriminatoria, muchas mujeres pueden tender a presentar bajos niveles de autoestima, inseguridades diversas, tendencia a la autolimitación de opciones y posibilidades, tendencia a la autonegación (negación del propio juicio, de las propias necesidades e intereses), etc.

Hasta ahora hemos hablado básicamente de los aspectos desventajosos para la relación de las mujeres con el mundo laboral. Sin embargo, determinados aspectos de la socialización femenina, determinadas coyunturas, así como la voluntad de autosuperación y el esfuerzo de muchísimas mujeres, hacen que existan también muchos *aspectos ventajosos, potencialidades y factores positivos* al respecto.

— El mundo laboral es un mundo cambiante, y de hecho en las últimas décadas el ritmo de cambio ha sido vertiginoso. Me refiero no sólo a los cambios tecnológicos sino a cómo tanto éstos como los cambios sociales han hecho variar los valores, la cultura y la organización del trabajo. En este sentido, no haber sido socializada para lo laboral podría llegar incluso a ser una ventaja en el sentido siguiente: muchos trabajadores (especialmente varones de una cierta edad) tienen verdaderas dificultades para cambiar las actitudes, conductas, valores y hábitos de trabajo adquiridos a lo largo de tantos años de actividad laboral, resultándoles difícil ser lo suficientemente flexibles como para olvidar los antiguos patrones y adaptarse a los nuevos tiempos. En este sentido deben «desaprender» para aprender, mientras que las mujeres, por no haber sido socializadas en los valores y normas del mundo laboral y por quizá tener menos años de experiencia, no dispondrán de dicho lastre y podrán tener más flexibilidad y capacidad de adaptación.

— Paralelamente, en muy diversos ámbitos se señala ya que el tipo de «management» necesario hoy en las empresas requiere una serie de habilidades y actitudes más cercanas al tipo de socialización recibida por las mujeres.

Así, los trabajadores actuales (más flexibles, más polivalentes, más independientes...) requieren un estilo de dirección que olvide el típicamente masculino «orden y mando» y adopte actitudes de negociación, motivación, persuasión, establecimiento de relaciones de confianza mutua, etc. Y tanto por la educación recibida como por su tarea diaria, la mujer ha aprendido dichas habilidades y dispone por tanto de dichas actitudes (negociar, motivar, persuadir... es lo que están acostumbradas a hacer las mujeres en la educación de los hijos, en la atención a ancianos y enfermos, en la compra diaria, etc.).

– El haber sido socializadas para lo afectivo puede conferir a las mujeres una serie de habilidades sobre las que no podemos extendernos aquí pero que resultan altamente útiles para el ámbito laboral (para el contacto con usuarios, con clientes, con pacientes, con la competencia, para las relaciones con los compañeros, para la dirección de equipos...): Habilidades para la expresión, la comunicación y el diálogo, capacidad de acercamiento afectivo y de comprensión emocional, intuición, amabilidad/sensibilidad/tacto, sentido común/flexibilidad, etc.

– El haber sido socializadas para lo doméstico y la práctica cotidiana en dicho ámbito puede conferir a las mujeres habilidades igualmente útiles para el mundo laboral (no olvidemos que la casa es como una pequeña empresa): *Autodisciplina, responsabilidad, constancia, capacidad de trabajo, paciencia, autodomínio, habilidades organizativas, de administración del tiempo y los recursos, conocimiento del mercado «desde dentro»* (en la medida en que acostumbra a ser la aprovisionadora del hogar conoce los gustos de niños, adolescentes, adultos e incluso ancianos), etc.

– Podríamos decir incluso (aunque obviamente sin justificarlo ni apoyarlo) que el hecho de haber sido socializadas como «sexo secundario y complementario» puede generar algunas ventajas: Mayor tolerancia a la frustración y mayor resistencia al estrés, capacidad para reconocer los puntos débiles propios o los errores (a las mujeres se les induce menos ansiedad respecto a las propias metas) lo cual es el primer paso para la autosuperación, capacidad para buscar y obtener consejo ajeno, información, recursos, ayuda y apoyo (a los hombres no se les permite mostrar debilidad, dudas o ignorancia), etc. Estos aspectos son altamente necesarios en un mundo (como el mundo laboral actual) que requiere flexibilidad, fortaleza, capacidad de adaptación, de aprendizaje, etc.

– Otro aspecto importante hace referencia a los/las jóvenes: en el momento de incorporarse al mundo laboral ellas disponen de más experiencia previa respecto a algún tipo de trabajo. Así un adolescente varón de 18 años que no haya trabajado nunca fuera del hogar y que presumiblemente no haya colaborado demasiado en las tareas domésticas es alguien que, de entrada, tendrá niveles de autodisciplina y responsabilidad, costumbre de cumplir horarios, etc., menores que los de una chica de su edad pues ésta (como veíamos) probablemente habrá ejercido ya diversas responsabilidades domésticas, aspecto que el empresariado debería valorar.

Las mujeres, pues, disponen de muchas más habilidades y potencialidades para el mundo laboral de lo que habitualmente se cree y de lo que habitualmente ellas mismas piensan. En la mejora de sus perspectivas laborales es, pues, imprescindible lo siguiente: *las mujeres deben detectar en sí mismas las habilidades y potencialidades que han adquirido (por socialización, por práctica cotidiana o por esfuerzo personal) y deben ser capaces de, y estar dispuestas a, beneficiarse de ellas, «venderlas», y transferirlas al mundo laboral.*

Bibliografía

1. ÁLVARO, J. L.: «Algunas consecuencias psicosociales del desempleo en las mujeres jóvenes», *Revista de Juventud*, n.º 27, Instituto de la Juventud, Madrid, 1987.
2. ÁLVARO, J. L.: «Desempleo femenino y bienestar psicológico: Un análisis comparativo», *Actas del II Congreso Nacional de Psicología Social*, Alicante, 1988.
3. ASSOCIATION OF LONDON AUTHORITIES (ALA): *Women Returners. The Potential for the '90s*, London, 1989.
4. BERSOFF, D., y CROSBY, F.: «Job Satisfaction and Family Status», *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1984.
5. BLANCH, J. M., y SALLERAS, M.: «Aspectos del perfil psicosocial del demandante de empleo», *Actas del II Congreso Nacional de Psicología Social*, Alicante, 1988.
6. BROOKS-GUNN, J., y SCHEMPP, W.: *He and She. How Children Develop their Sex-Role Identity*, Prentice Hall, Inc.
7. BROTHERS, J.: *La mujer de éxito*, Ed. Grijalbo, S. A., Barcelona, 1989.
8. CASAS, J. I.: «La participación laboral de la mujer en España», *Serie Estudios*, n.º 9, Instituto de la Mujer, Madrid, 1987.
9. FERNÁNDEZ MÉNDEZ, F.: *La participación laboral de la mujer. Un análisis microeconómico*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985.
10. HONTANGAS, P. M. *et al.*: «Autoestima, estatus ocupacional y diferencias sexuales: Un estudio longitudinal de los jóvenes en su transición al mercado laboral», *Actas del II Congreso Nacional de Psicología Social*, Alicante, 1988.
11. INSTITUTO DE LA MUJER: *La mujer en cifras*, Ministerio de Cultura, Madrid, 1986.
12. INSTITUTO DE LA MUJER: «El trabajo de las mujeres», *Serie Debate*, n.º 1, Ministerio de Cultura, Madrid, 1987.
13. INSTITUTO DE LA MUJER: *La mujer en España. Situación social. Trabajo*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 1990.
14. MORET, D. *et al.*: «Bienestar psicológico, estatus ocupacional y diferencias sexuales: Un estudio longitudinal de los jóvenes en su transición al mercado laboral», *Actas del II Congreso Nacional de Psicología Social*, Alicante, 1988.
15. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): «Igualdad y protección de la mujer en el trabajo. Convenios y recomendaciones», edita Instituto de la Mujer, *Serie Documentos*, n.º 9, Ministerio de Asuntos Sociales, 1990.
16. ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE): «Empleo y desempleo de las mujeres en los países de la OCDE», edita Instituto de la Mujer, *Serie Documentos*, n.º 7, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 1988.
17. PHELPS, S., y AUSTIN, N.: *La mujer segura de sí misma*, Javier Vergara Editor, S. A., Buenos Aires, 1990.

18. PHELPS BROWN, H.: *Las desigualdades de salarios*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990 (Oxford University Press, 1977).
19. POAL MARCET, G.: *Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*, Siglo XXI de España Editores, S. A., Madrid, 1993.
20. POAL MARCET, G.: «La (re)inserción laboral de mujeres adultas: Reflexiones y práctica, *II Congreso del Colegio Oficial de Psicólogos*, Valencia, abril 1990.
21. RAMOS TORRES, R.: «Cronos Dividido: Uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España», Instituto de la Mujer, *Serie Estudios*, n.º 26, Madrid, 1990.
22. SANGER, S., y KELLY, J.: *La madre que trabaja*, Ed. Paidós Ibérica, S. A., Barcelona, 1988.
23. SUBIRATS *et al.*: *Enquesta de la Regió Metropolitana de Barcelona 1990. Volum 6: Les condicions de vida de les dones a la ciutat de Barcelona*, Institut d'Estudis Metropolitans de Barcelona/Ajuntament de Barcelona, Barcelona, 1992.
24. STERN, E. S.: *La mujer indispensable*, Ed. Paidós Ibérica, S. A., Barcelona, 1989.
25. WILCK, W.: *Los hombres se dejan querer*, Ed. Urano, S. A., Barcelona, 1991.