

# InterAcción y Perspectiv

Revista de Trabajo Social

ISSN 2244-808X  
D.L. pp 201002Z43506

**Enero -junio 2021  
Vol. 11 No. 1**



**Universidad del Zulia  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas  
Centro de Investigaciones en Trabajo Social**

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

**LA RACIALIZACIÓN-ÉTNICA EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL DESDE UN  
ENFOQUE DE GÉNERO. (LA DOBLE DESIGUALDAD SISTÉMICA: MUJER E  
INMIGRANTE)**

---

Jesús García Martínez\* y Ana Garcés Navarro \*\*

**Resumen**

El presente artículo analiza la situación de la mujer en el mercado de trabajo desde un enfoque de género. La investigación es de tipo descriptivo y exploratorio. Se utilizó una metodología mixta que combina las técnicas cuantitativas con las cualitativas. Los resultados muestran no solo una desigualdad en el mercado laboral entre hombres y mujeres, sino también peores condiciones laborales entre las trabajadoras españolas y las de origen extranjero. Es la doble discriminación: trabajadora e inmigrante, muchas de ellas con una gran cualificación profesional pero que desempeñan trabajos que no se corresponden con su formación. Por lo que se constata una cierta racialización-étnica en el mercado laboral español. Nuestra recomendación apunta a una necesaria ampliación del marco epistemológico de los discursos de género, superando los modelos conceptuales establecidos al uso de: mujer blanca y española, debido al hecho que las mujeres inmigrantes encuentran mayores dificultades en el acceso y permanencia en los puestos de trabajo. De ahí la necesidad de establecer políticas sociolaborales que atenúen estas asimetrías laborales entre la población laboral femenina, independientemente de su origen.

**Palabras clave:** mercado de trabajo, género, racialización-étnica, desigualdad, roles laborales.

**Abstract**

**ETHNIC RACIALIZATION IN THE SPANISH LABOR MARKET FROM A GENDER  
PERSPECTIVE.(THE DOUBLE SYSTEMIC INEQUALITY: WOMEN AND  
IMMIGRANTS)**

This article analyzes the situation of women in the labor market from a gender perspective. The research is descriptive and exploratory. A mixed methodology that combines quantitative and qualitative techniques was used. The results show not only an inequality in the labor market between men and women, but also worse working conditions between Spanish workers and those of foreign origin. It is the double discrimination: worker and immigrant, many of them with a great professional qualification but who hold jobs that do not correspond to their training. So, there is a certain ethnic racialization in the Spanish labor market. Our recommendation points to a necessary extension of the epistemological framework of gender discourses, surpassing the conceptual models established for the use of: white and Spanish women, due to the fact that immigrant women find greater difficulties in access and permanence in jobs. Hence the need to establish socio-labor policies that attenuate these labor asymmetries among the female labor population, regardless of their origin

**Keywords:** labor market, gender, racialization-ethnicity, inequality, labor roles

---

\* Doctor en Sociología. Licenciado en Ciencias Políticas y Sociología (UPSA). Profesor del Departamento de Psicología y Sociología de la Universidad de Zaragoza (España). Correo electrónico: [jesusgar@unizar.es](mailto:jesusgar@unizar.es).  
\*\*Máster en Relaciones de Género. Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. Universidad de Zaragoza (España). E-mail: [anagarcesnavarro95@gmail.com](mailto:anagarcesnavarro95@gmail.com)

## 1.- Introducción

España es uno de los países donde los efectos de la crisis están siendo más graves en lo que refiere al mercado laboral. Tal destrucción de empleo dio lugar a consecuencias laborales muy distintas entre hombres y mujeres (Castaño, 2015). Además, es uno de los países europeos donde la división sexual del trabajo es más persistente, dando lugar a la segregación ocupacional en varias modalidades, por un lado, la segregación horizontal, a través de la concentración de empleo femenino en los sectores de actividad que presentan peores condiciones laborales y están peor valorados (Meil, 2005). Y, por otro lado, la segregación vertical, a través de la desigual presencia de mujeres y hombres dentro de la jerarquía empresarial, siendo muy bajo el porcentaje de féminas que ocupan puestos de mayor responsabilidad (Torns y Recio, 2012). De ahí que esta segregación tiene carácter estructural debido a la construcción sexuada de las categorías profesionales.

El objetivo de nuestra investigación analiza la visibilidad de determinados factores que dan lugar a las desigualdades por razón de género dentro del mercado laboral español. Teniendo en cuenta los elementos sociales, económicos y culturales que determinan la situación estructural de desigualdad en clave de género dentro del mercado de trabajo.

Por consiguiente, la perspectiva de género constituye un término fundamental para un análisis en profundidad de las asimetrías establecidas en los hombres y mujeres en el desempeño de su actividad laboral (Gálvez y Rodríguez, 2013). La relación mujer-trabajo no deja de ser problemática, contextualizada en la propia desigualdad estructural que padecen las mujeres en la sociedad (Tortosa, 2009).

Por otro lado, la realidad sociolaboral apunta a una necesaria ampliación del marco epistemológico tradicional de los discursos de género, superando los modelos conceptuales establecidos al uso: mujer blanca y española. De hecho, los estudios feministas se han caracterizado por una visión eurocéntrica-occidental, esta epistemología clásica adolece de un sesgo per se, es la de focalizar el estudio sobre la mujer occidental de los países desarrollados (Flecha, 2005; Barberá y Cala, 2008; García et al., 2015). En este sentido, es muy importante mantener la representatividad del conjunto de la población femenina, al margen de su adscripción racial-étnica o de procedencia nacional. Y, sobre todo, tomar conciencia del plus de exclusión y vulnerabilidad socioeconómica en la que se encuentran inmersas las mujeres

trabajadoras de origen inmigrante, ocupando las últimas posiciones de la estructura laboral.

#### Desigualdad de género en el mercado laboral

La segregación ocupacional provoca de forma general consecuencias negativas en las trabajadoras al tener empleos menos valorados (Larraña y Jubeto, 2009). Hay que añadir además que incluso cuando las mujeres y los hombres se encuentran en el paro las situaciones son desiguales, al contar éstas con una menor protección por desempleo, debido a que su situación en el mercado de trabajo es asimétrica.

El impacto de los niveles de pobreza en la mujer, feminización de la pobreza, es un problema que se ha visto agravado tras esta última crisis económica, este concepto referencia unas características específicas que agravan las situaciones de vulnerabilidad. Añadiendo una mayor exposición social crítica a la que ya supone el hecho de la discriminación por condición femenina (Kantor, 2002; Amoroso y Bosch, 2003; William, 2004; Tortosa, 2009; Coria, 2012), todo esto es debido a que el empleo de estas trabajadoras suele ser precario e inestable (Ibarrola, 2015). La desigualdad de género representa ser un fenómeno histórico como resultado de relaciones sociales y económicas fundamentadas en el reparto de poder y la estructura del trabajo basadas en los vínculos de dominación de los hombres sobre el conjunto de las mujeres, afectando al sistema social en su conjunto. Estas diferencias se ven más acentuadas sobre todo en los periodos de crisis económicas, como es en el caso de España (Gálvez y Torres, 2010).

En un primer momento el objetivo inicial de la investigación estuvo guiado por dar visibilidad a los factores políticos, económicos y sociodemográficos desde una perspectiva de género que consolidan las desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso al mercado laboral, en la línea de otras investigaciones aplicadas en el contexto español (Gálvez, 2004; Miller, 2004; Prieto y Pérez, 2013; Murillo y Simón, 2014;).

Ahora bien, los datos proporcionados en los análisis cuantitativos y cualitativos llevados al efecto muestran la existencia de otro factor, hasta ahora no tratado de forma satisfactoria, que refuerza las diferencias y asimetrías entre mujeres desde una óptica de género, como es el factor étnico-racial. Ya que son, precisamente, las trabajadoras inmigrantes las personas más expuestas dentro del mercado de trabajo español -mayor brecha laboral y peor remuneración en todas las categorías comparativas-. (Izquierdo, 2003; Iglesias y Llorente, 2008; Carrasco, Jimeno y Ortega, 2010). Estas mujeres, especialmente en el caso de las mujeres de procedencia latinoamericana, las cuales ya no sólo emigran para una reagrupación familiar, sino que lo hacen por una necesidad económica y en la búsqueda de un futuro mejor.

Esta desigualdad laboral propia de las trabajadoras de origen extranjero es lo que permite el establecer una hipótesis de trabajo, al considerar que el colectivo de las

mujeres inmigrantes en el acceso al mercado de trabajo español presenta mayores dificultades y desigualdades en las condiciones laborales que sus compañeras españolas. Las mujeres extranjeras en el ámbito laboral presentan diferencias marcadas con respecto al conjunto de féminas, en ellas, el descenso de población activa y de paro ha sido más negativo. Han sido las mujeres no nacionales las que han recibido con mayor intensidad los efectos de la crisis económica (Consejo Económico y Social, 2018), porque en época de deterioro de la situación económica las consecuencias son mucho más negativas para las mujeres peor situadas en el mercado, es decir las mujeres procedentes de la inmigración y las mujeres de segmentos jóvenes (Torns y Recio, 2012).

## **2. Metodología**

La presente investigación responde al objetivo de analizar la situación de mujer en el mercado laboral de la ciudad de Huesca (España) desde un enfoque de género. La metodología de esta investigación es de tipo básica, en el que se pone en práctica el paradigma de triangulación metodológica, el cual hace uso tanto de técnicas cualitativas como cuantitativas (Callejo y Viedma, 2006). Siendo considerada ésta como la mejor de las técnicas para el presente trabajo, debido a la complejidad de la investigación efectuada. Además, las fuentes del presente trabajo son de tipo mixto y su marco se caracteriza por ser una investigación de campo.

En primer lugar, se llevó a cabo una amplia revisión documental a través del uso de fuentes bibliográficas para la obtención de información significativa. Posteriormente, se efectuaron una serie de encuestas, en la que la aplicación de la encuesta se ajusta a un procedimiento de muestreo aleatorio simple, al no ser posible medir a toda la población. Dicho muestreo es mejorado a través de cuotas de edad, estado civil, lugar de nacimiento y el sexo. De este modo, se dispone de una información más precisa de los perfiles de los sujetos encuestados lo que facilita poder establecer relaciones entre diferentes variables. El número de mujeres encuestadas ha sido un total de cincuenta y cinco, todas ellas viven en la ciudad de Huesca, y representan diferentes cohortes de edad entre los 18 y los 65 años, cada una de ellas correlacionada por diferentes variables: nivel socioeconómico, grado de formación, nacionalidad y estatus laboral.

Además, se aplicó una escala Likert con la finalidad de medir las actitudes de las mujeres seleccionadas acerca de su acceso y condiciones en el mercado laboral. Se plantearon 16 ítems que recogen las diversas percepciones y valoraciones relacionadas con el desempeño laboral desde un enfoque de género.

Por otro lado, se efectuó la realización de entrevistas en profundidad (Ruiz-Olabuénaga, 2012) con el objetivo de conocer las vivencias y narrativas sobre sus experiencias subjetivas en el mercado de trabajo laboral. Este tipo de técnica es la más idónea para profundizar y conocer las representaciones mentales y construcción de los discursos efectuados por las propias mujeres. Se realizaron de siete entrevistas en profundidad con mujeres que responden a diferentes circunstancias sociolaborales, de

edades comprendidas entre los 22 y los 59 años. Todas ellas con circunstancias vitales, culturales, formativas y profesionales muy distintas.

**Tabla 1.**  
**Perfiles sociodemográficos de las mujeres entrevistadas**

	<b>Profesión</b>	<b>Nivel de estudios</b>	<b>Edad</b>	<b>Estado Civil</b>	<b>Tipo de contrato</b>	<b>Procedencia</b>
<b>Mujer (M 1)</b>	Dependiente	Secundaria (ESO)	43	Casada	Contrato indefinido	España
<b>Mujer (M 2)</b>	Camarera	Grado Universitario	23	Soltera	Contrato temporal	España
<b>Mujer (M 3)</b>	Camarera	Primarios	36	Divorciada	Contrato temporal	Ecuador
<b>Mujer (M 4)</b>	Autónoma	Profesional FP	59	Divorciada		España
<b>Mujer (M 5)</b>	Formadora	Grado Universitario	23	Sotera	Contrato temporal	Marruecos
<b>Mujer (M6)</b>	Ama de casa	Grado Universitario	51	Casada		España
<b>Mujer (M 7)</b>	Cuidadora de personas mayores	Estudios secundarios	47	Casada	Contrato temporal	Rumanía

**Fuente elaboración propia. (2019)**

### **3. Resultados**

#### 3.1. Diagnóstico de la mujer en el mercado laboral

La ciudad de Huesca cuenta con un total de 52.812 habitantes empadronados. 25.215 hombres y 27.597 mujeres, y con una tasa de porcentaje del 11,29% de personas empadronadas de origen extranjero. Se trata de un sector de población especialmente vulnerable que presentan características propias. Los grupos ocupacionales donde existe una mayor presencia femenina son empleos de tipo administrativo, servicios de restauración, empleos no cualificados. En puestos de alta cualificación como es la gerencia y dirección, la población femenina es notablemente baja.

Las mujeres presentan tres tipos distintos de contrato, en primer lugar, se encuentra con una tasa del 44% el contrato indefinido, en segundo lugar, con un 40% le siguen los contratos temporales, y por último con un 16% del total se encuentran otro tipo de contratos, el más frecuente según las mujeres encuestadas ha sido el contrato por horas. Por otro lado, en cuanto a los contratos de tipo temporal, vemos que aquellas

personas que frecuentemente son contratadas temporalmente, suelen ser las personas más jóvenes, junto con las personas de origen inmigrante.

Con relación al estatus laboral y los tramos de edad en las mujeres trabajadoras, señalamos las siguientes características: de 18 a 25 años se corresponde con una alta temporalidad de la población joven femenina en el desempeño de su puesto de trabajo. Un 87% respecto al total desempeñaban un empleo temporal, y 13% del total restante estaban contratadas con otro tipo de contrato. Además, que las expectativas que tienen respecto al empleo son muy bajas, apenas creen en las perspectivas de mejora, principalmente por el carácter temporal de la propia ocupación laboral. De los 25 a los 35 años, los datos apuntan a una mayor precariedad en los puestos de trabajo, 67% respecto al total de mujeres encuestadas, vieron como sus ingresos se reducían. En lo que respecta al tramo de edad entre 35 a 50 años, se observa un deterioro de sus expectativas de mejora laboral. De hecho, 65% respecto al total de mujeres pertenecientes a esta cohorte están desempeñando un trabajo más precario que antes. En lo que respecta al tramo comprendido entre los 50 a los 65 años ha sido, precisamente, el segmento de edad que ha sufrido las peores consecuencias derivadas de la crisis económica. Ellas han visto reducidos sus ingresos, muchas de ellas afirman, paradójicamente, que han aumentado la duración de su jornada laboral pero no la de los ingresos, dando lugar a una mayor precarización de sus condiciones de trabajo.

Se registra cómo en la mayoría de los tramos de edad existentes, se dan porcentajes significativos en lo que respecta a la reducción de los ingresos de las mujeres en el mercado laboral con la llegada de la crisis económica. Y, fundamentalmente, en los tramos de edad comprendidas entre los 35 y 65 años. En las mujeres mayores de 65 años no se aprecian diferencias respecto a su situación anterior.

### 3.2. Análisis de las percepciones del mercado de trabajo en clave de género.

Las diversas tasas de respuestas en la medición de actitudes repiten la pauta donde afirman que están “muy de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” en la existencia de profundas desigualdades entre hombres y mujeres dentro de ámbito laboral, en todos los ítems planteados.

**Tabla 2.**  
**¿Existe o no desigualdad dentro del mercado laboral?**

	<b>N.º de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	2	4%
<b>Poco de acuerdo</b>	2	4%
<b>De acuerdo</b>	12	22%
<b>Muy de acuerdo</b>	13	23%

<b>Totalmente de acuerdo</b>	26	47%
------------------------------	----	-----

**Fuente de elaboración propia (2019)**

Se evidencia cómo en la materia de igualdad de género en el ámbito laboral resulta ser una asignatura pendiente, al ser esta una de las áreas donde existe una mayor discriminación por razón de género.

Otra de las variables que más tasa de respuesta en común se ha obtenido, ha sido la variable de responsabilidad. La mayoría de las mujeres encuestadas considera que no es igual el acceso a puestos de mayor capacidad de decisión. Al estar la mayoría de ellas, "totalmente de acuerdo" y "muy de acuerdo" con un 94% de las respuestas.

**Tabla 3.**

**¿Considero que hay discriminación en los puestos de responsabilidad?**

	<b>N.º de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	0	0%
<b>Poco de acuerdo</b>	2	4%
<b>De acuerdo</b>	2	3%
<b>Muy de acuerdo</b>	3	5%
<b>Totalmente de acuerdo</b>	48	88%

**Fuente de elaboración propia (2019)**

Aparece otro tipo de discriminación, donde se pone de relieve el país de procedencia. De tal manera, que un alto porcentaje del total de las respuestas ofrecidas por las mujeres 94%, está totalmente de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación: las mujeres inmigrantes se enfrentan a peores condiciones laborales por el hecho de proceder de otro país. Son conscientes de que tanto el factor de género como el de procedencia condicionan las posibilidades de acceder y permanecer en el mercado laboral.

**Tabla 4.**

**¿Las mujeres inmigrantes son las que peores consecuencias han sufrido tras las crisis económicas?**

	<b>N.º de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	0	0%
<b>Poco de acuerdo</b>	1	2%



<b>De acuerdo</b>	2	4%
<b>Muy de acuerdo</b>	8	14%
<b>Totalmente de acuerdo</b>	44	80%

**Fuente de elaboración propia (2019)**

Ante la propuesta de la necesidad por implementar una mayor formación en materia de igualdad de género en el ámbito laboral, las tasas de respuesta favorable son del 68%. Esta mayor cualificación permitirá nivelar progresivamente el actual desequilibrio en los puestos directivos de toma de decisiones; más porque en la actualidad hay más hombres que mujeres desempeñando puestos de responsabilidad o mando.

**Tabla 5**

**¿Es necesario una mayor formación en igualdad de género en el trabajo?**

	<b>N.º de personas</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	1	2%
<b>Poco de acuerdo</b>	3	5%
<b>De acuerdo</b>	6	10%
<b>Muy de acuerdo</b>	9	15%
<b>Totalmente de acuerdo</b>	36	68%

**Fuente de elaboración propia (2018)**

Por otro lado, la mayoría de las mujeres creen que existen mayores facilidades para los hombres en el desempeño de un puesto de trabajo que precisa una gran responsabilidad, ello se debe fundamentalmente a una falta de equilibrio entre ambos sexos en lo relativo a la conciliación de la vida familiar y laboral, siendo las mujeres las que suelen hacer frente a una mayor carga de trabajo diario. Todo ello limita sus posibilidades y opciones por progresar en su trayectoria profesional.

**Tabla 6.**

**El acceso de las mujeres a puestos de dirección es igual que para los hombres**

	<b>N.º personas</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	24	44%
<b>Poco de acuerdo</b>	12	22%

<b>De acuerdo</b>	5	9%
<b>Muy de acuerdo</b>	5	9%
<b>Totalmente de acuerdo</b>	9	16%

**Fuente de elaboración propia. (2018)**

La población femenina en el desempeño de un puesto de trabajo es un colectivo muy diverso y heterogéneo, de manera que las representaciones y narrativas sociales recogen esa diversidad. Por este motivo, las mujeres seleccionadas presentan circunstancias muy diferentes entre ellas, como son: su nivel socioeconómico, grado de formación, la pertenencia a una cultura determinada o etnia, edad, estado civil, entre otros. En cualquier caso, se pretende dar visibilidad a la multiplicidad de los factores que envuelven a estas mujeres, y que en ocasiones se convierten con demasiada frecuencia en obstáculos que impiden o dificultan su incorporación al mercado laboral. De ahí que procedamos, seguidamente, a los análisis de discurso.

3.3. El trabajo como factor de integración sociolaboral. La mujer española en el mercado laboral

El contenido de las entrevistas evidencia una pauta reiterativa del discurso: las mujeres entrevistadas de origen español coinciden en la identificación del trabajo remunerado con la independencia, pero no solo económica, sino también social. Es decir, se sienten libres y con una autonomía personal alcanzada gracias al trabajo. Ellas consideran que la incorporación de las mujeres al mundo laboral ha sido un gran logro personal, y conseguir a su vez algo muy importante para ellas mismas, que es la percepción de sentirse valoradas y reconocidas por sus conciudadanos.

“Entiendo por trabajo remunerado la acción que realizas a cambio de recibir un salario con el que poder mantenerte en tu vida diaria, ofreciéndote independencia económica y también ayuda a sentirte realizado como persona, al relacionarte con gente” (M2, sector servicios, española, 23 años).

“Trabajo para mí es una forma de vida, a mí me da independencia que sin el trabajo no lo tendría, disponiendo económicamente de mí misma y además me hace sentir valorada y realizada dentro de la sociedad” (M1, dependiente, española, 43 años).

En general, las mujeres que han sido entrevistadas creen que el trabajo remunerado es el principal medio que les permite ser independientes, atender sus propias necesidades y, cuando las circunstancias lo permiten, experimentar un sentimiento de realización tanto profesional como personal.

3.4. Los roles tradicionales asociados al mercado laboral. Discriminación desde un enfoque de género

Ahora bien, otra cuestión distinta es el hecho de la percepción que tiene la mujer que desempeña una actividad laboral respecto a un sistema social estructurado sobre la

base de una asimetría en la distribución del poder entre los dos sexos, asociada al ejercicio de los roles tradicionales adscritos a las mujeres. Donde los trabajos domésticos y de cuidados generalmente han sido desempeñados por las mujeres, justificados en base a uno modelos sociales y culturales de naturaleza patriarcal (Cid, 2010; Gálvez y Rodríguez, 2013).

“Pero creo que ser ama de casa está muy poco valorado, parece que no hagas nada y nadie te lo agradece, porque al fin y al cabo el trabajo de casa lo hace de todo el mundo. Parece que si no sales fuera a trabajar no haces nada. La mujer siempre ha estado peor valorada dentro del mundo del trabajo, siempre ha desempeñado puestos considerados como no importantes, (M6, ama de casa, española, 51 años).

De este modo, la esfera doméstica, se constituye en uno de los ámbitos principales donde se originan las desigualdades en el ámbito laboral, dando lugar a la acumulación de responsabilidades por parte de la población femenina. Cuyo efecto es una profunda desigualdad entre la esfera pública y la privada (Consejo Económico y Social, 2017). Situación de inequidad que se agudiza especialmente en las situaciones de crisis económica, porque profundiza el desequilibrio de las mujeres que se incorporan al mercado laboral desde una posición de clara desventaja respecto a los hombres (López y Santos, 2013).

### 3.5. La doble discriminación en el acceso y permanencia en el mercado laboral. (Mujer inmigrante).

Siguiendo a Gregorio (2012), podemos ratificar que el género como concepto no adquiere la misma significación epistemológica en todos los contextos de desigualdad entre hombres y mujeres, esto es debido a las singularidades de cada interacción efectuada en clave de género. De ahí que la representación específica de género de forma inevitable se modula en ciertas características como la etnia, la raza o la clase social, entre otras. Entendiéndose que la propia categoría de mujer inmigrante es la que da lugar a una mayor multiplicidad de elementos que originan y consolidan las dinámicas de discriminación laboral.

“Mi marido se quedó en el paro y fui yo la que poco a poco fui trabajando en alguna cosa que me salía a parte de cuidar. Pero ahora creo que soy yo la que me ha costado más salir adelante, llegó un momento que la gente dejó de querer gente para cuidar [sic.]. Y tras la crisis las mujeres inmigrantes nos han costado mucho volver a trabajar, alguna de mis amigas ha tenido que volver a su país al no haber trabajo. La gente siempre prefiere antes a una española. Ahora ya no se cobra como antes y además trabajo más horas” (M7, cuidadora de personas mayores, inmigrante, 47 años).

En cuanto a las mujeres entrevistadas, pese a que se constatan ciertos avances, únicamente es posible hablar de logros parciales. Éstos han resultado ser muy dispares para las propias mujeres, dependiendo de la raza, etnia o nacionalidad a la que pertenezca cada una de ellas. Existe la dificultad de conciliación de la vida familiar y la

vida laboral que da lugar a lo que se conoce como las dobles jornadas laborales en la mujer. Por un lado, la jornada laboral en el espacio público, y por otro la jornada del hogar dentro del espacio privado ocasiona un desgaste en la mujer. Si bien dicha constatación cotidiana de los problemas de conciliación para el conjunto de la población femenina, en el caso de las no nacionales adquiere un sesgo más preocupante y discriminatorio. Así pues, este desdoble de funciones, así como la ausencia de un tiempo necesario para ellas mismas incide, sobremanera, y de forma directa en su calidad de vida, al estar inmersas en una situación de estrés permanente ante la exigencia del cumplimiento de diferentes expectativas de carácter social, laboral, familiar y personal.

“Es muy difícil, apenas hay tiempo, yo trabajo casi todo el día, el trabajo de cuidar es muy cansado y a veces con horarios muy difíciles. Pero no queda otra, hay que trabajar para mantener a la familia, pero es llegar a casa y tener otra jornada de trabajo y muchas veces me veo superada” (M3, camarera, inmigrante, 36 años).

#### **4. Discusión**

Los datos proporcionados en nuestro estudio visibilizan una variable específica, la población laboral femenina de procedencia extranjera. La cual no suele ser objeto de estudio exhaustivo en las investigaciones que se han llevado en España relativas a la situación de la mujer en el mercado de trabajo. Generalmente, estos diagnósticos suelen reiterar una pauta común, la de centrarse en la mujer trabajadora española, desde un enfoque de género convencional.

Ahora bien, nuestra propuesta es la de poner en valor a la mujer de origen inmigrante, introduciendo un nuevo elemento en la estructura conceptual de género, como es el factor étnico-racial. Son, precisamente, las trabajadoras inmigrantes las personas más expuestas y vulnerables dentro del mercado de trabajo español -mayor brecha laboral y peor remuneración en todas las categorías comparativas con las trabajadoras españolas-. Este planteamiento se ajusta mejor a las llamadas teorías del punto de vista (Villariño y Cánoves, 2000), las cuales tienen presente la ubicación contextualizada de las mujeres en el sistema social, desde una visión segmentada de los perfiles concretos que responden a una diversidad de clase social, de cultura, de edad, de raza, entre otros.

##### **4.1. Construcción social de la desigualdad y penalización de género**

Los datos refrendan las asimetrías del mercado laboral español desde un enfoque de género, de hecho, el mercado de trabajo es una institución en la que existen relaciones de poder asimétricas, donde el factor de género es un elemento discriminatorio significativo para las mujeres (Alonso y Torres, 2003). De manera que, aquellas mujeres que se incorporan al mercado de trabajo conducen a que éstas lo hagan en posición de desventaja respecto a los hombres. Reflejando, por consiguiente, la inequidad en la adscripción de roles en función del sexo (López y Santos, 2013).

Resulta notorio la precarización de los sectores más feminizados en aquellos puestos de trabajo ligados a menores posibilidades en el desarrollo de una trayectoria

laboral. Todo esto contribuye a la consolidación y retroalimentación de los estereotipos de género (Gálvez y Rodríguez, 2011). Esta relación entre género y pobreza responde a una problemática específica que exterioriza con gran intensidad las asimetrías sistémicas entre hombres y mujeres en todos los indicadores socioeconómicos. (Castaño, 2015).

Las diferentes tasas de participación dentro del ámbito laboral entre los sexos se ven afectadas de modo negativo por mecanismos como la segregación en el acceso a puestos directivos, desigualdades salariales y precariedad en las condiciones laborales, que terminan por ahondar y cristalizar las diferencias de género. (Gálvez y Rodríguez, 2013). Si bien algunos estudios (Hernández y M.<sup>a</sup> Lara, 2015) concluyen que se va avanzando hacia un modelo familiar más igualitario, en donde la repartición de las tareas del hogar y los cuidados es cada vez más equitativa. Sin embargo, esta activación del proceso de corresponsabilidad dista mucho de ser general. Resulta evidente que las mujeres debido a su papel central en el cuidado doméstico experimentan una mayor desigualdad en el acceso, estabilidad y calidad de los puestos de trabajo desempeñados (Gálvez y Rodríguez, 2011). Todo esto refrenda el hecho social de la construcción de los roles y la legitimización cultural de los mismos (Buebo, 2015)

Los testimonios de las mujeres encuestadas ponen de relieve cómo su acceso al mercado laboral no ha ido acompañado de una corresponsabilidad en las labores del hogar por parte del varón. La esfera doméstica es entendida como uno de los principales orígenes de las desigualdades dentro del ámbito laboral, de hecho, esta división cotidiana entre la esfera pública y privada está en el origen de las desigualdades, definidas socialmente, entre hombres y mujeres (Carrasco, 2009; Cid, 2010). Es decir, los motivos de la inactividad laboral o la precariedad en el trabajo de las mujeres se fundamentan, sobre todo, en razones de carácter familiar, al ser ellas las que se dedican casi en exclusiva a los cuidados y a las responsabilidades domésticas.

#### 4.2. Patrones culturales y desigualdad étnico-racial

Los datos avalan no solamente la tradicional división sexual del trabajo, sino que además se pone de manifiesto la existencia de un sector de la población laboral que ha estado invisibilizado tanto en los discursos teóricos como en la agenda social de género: las trabajadoras extranjeras, gran parte de origen latinoamericano. Generalmente, ocupada en el sector de los cuidados a mayores y dependientes, junto con un escaso reconocimiento social y retributivo, asociado a un deterioro de condiciones laborales y a unas circunstancias de mayor precariedad socioeconómica (Torns y Recio, 2012).

En lo que respecta a los avances en la igualdad laboral han sido muy dispares los resultados entre las mujeres trabajadoras (Larrañaga y Jubeto, 2009). En cualquier caso, se observa una penalización progresiva en función de la nacionalidad, raza o etnia a la que pertenece. Lo que hace que se incrementen las situaciones asimétricas, produciendo un deterioro inevitable en los parámetros de calidad de vida -vivienda, salud, ocio, formación, participación ciudadana. -

Los estereotipos de género se incrementan y refuerzan en el caso de otros grupos sociales que no se identifican con los patrones culturales establecidos -diferente origen, raza, etnia, cultura, religión. - (Rocha-Sánchez y Díaz-Loving, 2005). De ahí que los criterios de exclusión sociolaboral tendrán mayores repercusiones sobre el conjunto de las trabajadoras de procedencia no española, al atribuir a éstas unos prejuicios culturales que van a limitar su acceso a mejores puestos de trabajo, muchas veces sin tener en cuenta su formación y cualificación laboral. Provocando, de este modo, que estas mujeres sean excluidas de forma arbitraria de aquellos sectores y profesiones laborales prestigiadas y con alta remuneración económica. Además, esta discriminación en el mercado de trabajo es retroalimentada a nivel social de manera que los individuos no son valorados por sus características personales sino por sus rasgos raciales y/o socioculturales (Gálvez y Rodríguez, 2013). Es decir, la etnia, raza o edad, constituyen varios ejes que se estructuran, a la par que conforman las desigualdades de las féminas en el mercado de trabajo (Gregorio, 2012; Torns y Recio, 2012). De hecho, son, precisamente, las mujeres inmigrantes, las que suelen ocupar puestos de trabajos poco valorados por la sociedad, además de presentar inferiores niveles salariales y una menor calidad en las condiciones del trabajo desempeñado.

#### 4.3. Inmigración y mercado laboral (Plus de asimetría sociolaboral)

Gran parte de mujeres encuestadas señalan un evidente desequilibrio de fuerzas en términos comparativos entre las categorías "trabajadora española" y "trabajadora inmigrante" en aspectos relativos a las condiciones y oportunidades laborales, tipo de contrato, remuneración salarial, entre otros. Debido a que el género, como categoría, no adquiere la misma significación en todos los contextos de presencia de la mujer en los espacios socioeconómicos y socioculturales. Todo esto pone en evidencia las limitaciones inherentes de los marcos explicativos de género al uso (García et al., 2015; De La Mata y Luque, 2018).

El posmodernismo de la teoría feminista (Haraway, 1988) señala las debilidades conceptuales de la noción de "mujer", hegemónica desde la cultura occidental, obviando otras perspectivas transversales. En este sentido, la categoría de mujer inmigrante da lugar a una multiplicidad de expresiones de discriminación y de asimetrías económicas, culturales, laborales. en mayor intensidad que la de sus homólogas españolas. De ahí la necesidad de una mayor presencia de los enfoques de la teoría crítica feminista que subrayan la pluralidad de los enfoques conceptuales desde los contextos significativos (Nelson,1990). En esta línea Blázquez (2012) considera cómo el género es una categoría-eje que estructura la interacción con otras categorías de carácter social, permitiendo una transversalidad operativa en la búsqueda de una optimización, enfoque inclusivo, de la totalidad de la población femenina (Batra, 2012).

Muchas veces las mujeres foráneas encuentran mayores dificultades para conseguir la conciliación laboral y familiar. Se constata con demasiada frecuencia la imposibilidad de facto de conciliar sus responsabilidades familiares con las laborales, debido a que desempeñan trabajos con jornadas laborales de larga duración, en

condiciones precarias, y generalmente mal remunerados. Esto es debido a la tesitura en la que se encuentra una gran proporción de ellas que carecen de estructuras permanentes de apoyo sociofamiliar; y, por lo tanto, poseen un menor número de redes sociales a las que acudir.

En cambio, las mujeres españolas gozan de una amplia estructura informal de refuerzo y complemento a través de las familias (Medialdea, 2010). De hecho, esta situación de aislamiento en el país de acogida y de carencia de vínculos sociales profundiza su situación de exclusión del mercado laboral. Además, las mujeres de origen extranjero no suelen disponer de recursos económicos suficientes para sufragar los gastos de una guardería privada, ya que su nivel de ingresos resulta insuficiente al contar con trabajos muy precarios (López y Renes, 2011). Toda esta situación genera una retroalimentación de las dificultades con las que se enfrenta la población inmigrante, lo que enlentece los avances en la reducción de las diferencias sociolaborales respecto al conjunto de la población española.

Nuestro estudio muestra cómo la categoría "mujer trabajadora inmigrante" recoge una multiplicidad de actitudes y conductas discriminatorias en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo, asociadas a características raciales y/o étnicas. Es decir, las trabajadoras de origen foráneo se encuentran en una posición de desventaja o desigualdad estructural, como consecuencia de su condición de extranjera, incluso esa posición de subordinación se sigue manteniendo una vez adquirida la condición administrativa de nacional.

## **5. Conclusiones**

Mayor visibilidad del factor étnico-racial en el mercado laboral desde una clave de género

Nuestra recomendación, tomando como base los resultados de la investigación, apunta a la necesidad de construir un discurso empoderado que articule el concepto género con el factor étnico-racial para aportar más capital social -discriminación positiva- al colectivo de las mujeres inmigrantes trabajadoras.

Es, precisamente, el perfil de mujer inmigrante trabajadora el que presenta una mayor vulnerabilidad en todos los parámetros socioeconómicos, si lo comparamos con el de sus homólogas españolas. Y, por lo tanto, todo esto conlleva una menor atención desde los discursos establecidos de género -existen muy pocas investigaciones y publicaciones- cuyo objeto recaiga en la problemática específica de la mujer de origen extranjero dentro del contexto del mercado de trabajo en España-. Sin duda alguna, esto es un fiel reflejo del efecto de las inercias culturales de la población que, a través de los estereotipos y prejuicios establecidos, ayudan a conformar la situación de desigualdad efectiva de la mujer en su doble condición de trabajadora y extranjera. Por otro lado, aunque nuestros resultados no son definitivos, ni muchos menos exhaustivos, sí se plantea la necesidad de ir profundizando en dicha temática que será tratada en futuras investigaciones.

En conclusión, es necesario que se adopte un enfoque de género sistémico que recoja todos los contextos significativos y hermenéuticos desde donde se construye la identidad de la mujer -cultura, nación, clase; pero también la raza y la etnia-. El sistema patriarcal seguirá siendo el dominante mientras no se tenga en cuenta todas las modalidades efectivas y posibles de discriminación a la mujer, y de un modo específico, las que se dirigen hacia la mujer inmigrante. Una cuestión pendiente que demanda una respuesta efectiva e inmediata de la sociedad española.

### Referencias bibliográficas

- Alonso, L.E., y Torres, L. (2003). Trabajo sin reconocimiento o la especial vulnerabilidad de las mujeres jóvenes en el mercado laboral. **Cuadernos de Relaciones Laborales**, 21,1, pp. 129-165.
- Amoroso, M. I.; Bosch, A. (2003). **Malabaristas de la vida: mujeres, tiempos y trabajos**. Barcelona: Icaria.
- Barberá, E. y Cala, M. J. (2008). Desarrollo histórico en la investigación psicológica del enfoque de género. **Revista de Historia de la Psicología**, 29(3), 25-33.
- Batra, E. (2012). Acerca de la investigación y la metodología feminista. En N. Blázquez, F. Flores y M. Ríos (Coords.), **Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales** (pp. 67-78). México DF: UNAM.
- Blázquez, N. (2012). Epistemología feminista: temas centrales. En N. Blázquez, F. Flores y M. Ríos (Coords.), **Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales** (pp. 21-38). México DF: UNAM.
- Buedo, S. (2015). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. **Revista de Educación Social**, 21, pp. 64-83.
- Callejo, J., y Viedma, A. (2006). **Proyectos y estrategias de investigación social: la perspectiva de la intervención**. McGrawHill: Madrid.
- Carrasco, C. (2009). Mujeres, sostenibilidad y deuda social. **Revista de Educación**. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, pp. 169-191.
- Carrasco, R., Jimeno, J.F., y Ortega, C. (2018). The Effect of Immigration on the Labor Market Performance of Native-Born Workers: Some Evidence for Spain, **Journal of Population Economics**, 21-3, pp. 627-648.
- Castaño, C. (2015). **Las mujeres en la Gran Recesión**. Madrid: Cátedra.
- Cid, R. (2010). **Mujeres en la historia**. Oviedo: Publicaciones Ambitú.
- Consejo Económico y Social de Aragón (CESA) (2017). Informe sobre la situación económica y social de Aragón. Colección Informes.
- Coria, C. (2012). **El sexo oculto del dinero**. Barcelona: Red Ediciones.
- De la Mata, C., y Luque, B. (2018). Programas de Orientación a Mujeres para la Inserción en el Mercado Laboral: De los Fundamentos Epistemológicos a la



- Transformación Social. **International Journal of Sociology of Education**, 7(3), 212-236.
- Flecha, C. (2005). La categoría género en los estudios feministas. En I. de Torres (coord.), **Miradas desde la perspectiva de género: estudios de las mujeres** (pp. 33-45). Madrid: Narcea.
  - Gálvez, L., y Torres, J. (2010). **Desiguales: mujeres y hombres en la crisis**. Barcelona: Icaria.
  - Gálvez, L., y Rodríguez, P. (2011). Las desigualdades de género en las crisis económicas. **Investigaciones feministas**, 2, pp. 113-132.
  - Gálvez, L. (2004). Logros y retos del análisis de género en la historia económica de la empresa. **ICE Historia Empresarial**, 812, 77-88.
  - Gálvez, L., y Rodríguez, P. (2013) El empleo de las mujeres en la España democrática y el impacto de la Gran Recesión. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 32, 105-123.
  - García, J.; Boira, S.; Gómez-Quintero, J. D.; Marcuello, C., y Eito, A. (2015). Imprisoned women and professional intervention in Spain. **International Journal of law crime and justice**. 43 - 4, pp. 439 - 455.
  - García et al. (2015). Justicia Restaurativa y mediación penal en mujeres. Efectos en la normalización social. **Revista de Ciencias Sociales** (RCSS). Universidad del Zulia. 21-4, pp.569-577
  - Gregorio, C. (2012). Tensiones conceptuales en la relación entre género y migraciones. Reflexiones desde la etnografía y la crítica feminista. **Papers**, 97,3, pp. 569-590.
  - Haraway, D. (1988). Situated knowledges: The science question in feminism and the privilege of partial perspective. **Feminist studies**, 14(3), 575-599
  - Hernández, M.A., y Ma Lara, B. (2015). Responsabilidad familiar ¿Una cuestión de género? **Revista de Educación Social**, 21, pp. 28-44.
  - Ibarrola, S. (2015). La feminización de la Pobreza en Vitoria-Gasteiz. **El impacto de la crisis 2007-2015 en las mujeres**. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.
  - Iglesias, C., y Llorente, R. (2008): Efectos de la inmigración en el mercado de trabajo español, **Economía Industrial**, número 367, pp. 85-92.
  - Izquierdo, A. (2003). **Inmigración: mercado de trabajo y protección social en España**. CES. Colección Estudios. Madrid.
  - Kantor, P. (2002). Gender, microenterprise success and cultural context: the case of South Asia. **Entrepreneurship Theory and Practice**, 26(4), 131-143.
  - Larrañaga, M., y Jubeto, Y. (2009). ¿Calma tras la tormenta financiera? Reflexiones desde la perspectiva de género. **Lan Harremanak**, 20-21, pp. 31-50.
  - López, J.; Renes, V. (2011). Los efectos de la crisis en los hogares: nivel de integración y exclusión social. **Papeles en relaciones eco-sociales y cambio global**, 113, pp. 189-199.

- López, E., y Santos, J. (2013). La mujer en el mercado laboral español. **Economía Española y Protección Social**, 5, pp. 145-167.
- Medialdea, B. (2010). La economía crítica frente a la crisis. **Revista de Economía Crítica**, 9, pp. 120-130.
- Meil, G. (2005). El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas**, 111/05, pp. 163-179.
- Miller, L. M. (2004). Participación laboral femenina y Estados de bienestar. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas**, 108/04, pp. 49-74.
- Murillo, I.; Simón, H. (2014). La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España. Hacienda Pública Española/**Revista de Economía Pública**, 208-1, pp. 39-76
- Nelson, L. (1990). **Who Knows: From Quine to a Feminist Empiricism**. Temple University Press: Philadelphia
- Prieto, C.; Pérez, S. (2013). Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas**, 141, pp. 113-132.
- Rocha-Sánchez, T., y Díaz-Loving, R. (2005). Cultura de género: La brecha ideológica entre hombres y mujeres. **Anales de Psicología**. vol. 21, N.º 1, 42-49
- Ruiz-Olabuénaga, J. I. (2012). **Metodología de la investigación cualitativa**. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Torns, T.; Recio, C. (2012). Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. **Revista de Economía Crítica**, 14, pp. 178-202.
- Tortosa, J.M. (2009). Feminización de la pobreza y perspectiva de género. **Revista Internacional de Organizaciones (RIO)**, 3, pp. 71-89.
- Villariño, M. y Cánnoves, G. (2000): 'Turismo rural en Galicia. Sin mujeres imposible'. En D. García-Ramón y M. Baylina. (Eds): **El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural** (pp.171-198). Barcelona: Oikos-tau.
- William, D. (2004). Effects of childcare activities on the duration of self-employment in Europe. **Entrepreneurship Theory & Practice**, 28 (5), pp. 467-485