

**ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO (EIDUAL)
DOCTORADO EN CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES**



Tesis Doctoral

**Edadismo y género en el mercado laboral:
Visibilizando el “edesánimo”**

Autora

Dña. M^a José Torres Haro

Directores:

Dra. Dña. Pilar Rodríguez Martínez

Cat. D. Juan Sebastián Fernández Prados

Almería, diciembre de 2022

Tesis presentada por

M^a José Torres Haro

para obtener el Título de Doctora en Ciencias Humanas y Sociales Escuela
Internacional de Doctorado (EIDUAL)
Universidad de Almería.

Edadismo y género en el mercado laboral: Visibilizando el “edesánimo”

Ageism and gender in the labor market: Visibilizing the “a-discouragement”

Almería, diciembre de 2022

A mi marido Jesús por su paciencia y comprensión.

*A mis dos tesorillos, Sara y Dani,
por creer en su madre y perdonarle todas las horas robadas.
A mi hermana Mari Chelo por su apoyo y ánimos constantes.*

A todas las mujeres entrevistadas por su generosidad y resiliencia.

AGRADECIMIENTOS

El proceso de hacer una tesis es muy complejo y está lleno de altibajos. No se trata de un mérito propio sino compartido. Quiero agradecerse a mi familia, a mi marido Jesús por ser mi gran apoyo durante este largo e intenso trayecto. A mis hijos, Sara y Dani por su profundo amor y alegría, también por consolarme en los momentos de bajón, que los he tenido porque la conciliación es muy difícil y el sentimiento de culpa a veces muy pesado.

A mi hermana Mari Chelo, porque lleva animándome toda la vida y me devuelve la confianza cuando la pierdo.

A Isabel, por ser tan excelente cuidadora y amiga. Ha sido un gran pilar en mi vida en momentos muy críticos, que siempre ha procurado cuidados, cariño y afectos a mi familia.

A mi directora Pilar Rodríguez Martínez, por proponerme que hiciera la tesis, reconozco que cuando acepté desconocía la dimensión del desafío, pero gracias a ella esta tesis ha visto la luz y he aprendido muchísimo. Ha sido un privilegio tenerla como directora.

Y claro está, gracias a mi querido director y catedrático Juan Sebastián Fernández Prados. No podría haber tenido mejor dirección, todo un lujo. Su orientación y ayuda constantes han sido indispensables para poder avanzar y culminar el proceso.

Mi máxima gratitud a los dos por ayudarme a crecer como investigadora social y hacer posible el resultado final.

Estoy también agradecida a mis compañeros/as de GISA (Grupo Indalo de Sociología Aplicada) de la Universidad de Almería, por inspirarme con su calidad investigadora, infundirme ánimos y lograr que el compañerismo se torne afecto y amistad.

A mis buenas amigas, las de siempre y las recientes, por su comprensión y perdonarme todos los momentos que me he perdido.

A todas las personas clave que me han ayudado cuando lo he necesitado, especialmente a María y Ana. También a mis compañeras de la UAL, Raquel y M^a Jesús. Y a todas esas personas que no he nombrado pero que saben que están.

También quiero agradecerse a mis queridos padres, Antonia y José, que, aunque por desgracia ya no están aquí continúan en la tierra de los recordados. Gracias a su esfuerzo y sacrificio pude ir a la Universidad y estudiar Sociología. Sé que estarían muy felices.

Y por supuesto, a las protagonistas de la investigación, por compartir información sobre sus trayectorias, vivencias y valiosas opiniones conmigo, les agradezco su franqueza enormemente.

GRACIAS.

Conocí a una mujer que parecía que no estuviera presente

La CIA sólo debería contratar como espías
a mujeres de más de cincuenta años, porque
somos las verdaderamente invisibles.

Nos examinan
a través de telarañas
tejidas con pegajosas sedas de desprecio.

Si ves la televisión, o vas
al cine (si te puedes permitir
el precio de las entradas; tal vez no
ya que las mujeres mayores somos
pobres sin importancia), ves
sólo niños, mujeres jóvenes.

Los hombres mayores progresan con acompañantes
a las que duplican la edad, pero las mujeres mayores
debemos desaparecer por completo.

Empezamos a desaparecer a mediana edad,
incluso con botox, liposucción, estiramiento facial, abdominoplastia,
con cualquier tortura insana
a nuestro desamparado y sacrificado cuerpo
que puedan idear los cirujanos.

Caminando por
un edificio público, por un aeropuerto abarrotado:
los hombres, los niños correrán hacia ti
con la incuestionable opinión de que
probablemente no existas.

También somos oscuras. Hablamos
y la gente se aparta. Aunque
sabemos más, nuestras opiniones
son como polvo en el viento. Nadie
las recoge ni las registra.

Somos las leprosas de esta época.
Les gustaría que desapareciéramos
de su vista, recluirnos en asilos de hambrientos.

Te has dejado caer. No
has luchado contra los años
de forma políticamente correcta, con firmeza, como una anoréxica en una cena. Eres una bufona,
una bruja celosa, un saco, eres una intocable
para quien, adiestrado
en los medios de comunicación, acariciará tu suave
vientre tembloroso, tus pechos que hormiguean.

Superviviente, arpía, mujer sabia
las advertencias de la historia están grabadas
en tus huesos. Como Casandra
has sido testigo de guerras y hambrunas
y prevés ese viento de ceniza
que sopla, pero tus profecías
sólo serán escuchadas por tus gatos.

MARGE PIERCY (Traducción propia)

"I met a woman who wasn't there," NWSA Journal, Vol. 18, No.1, Spring 2006.

RESUMEN

Introducción

La edad como categoría construida social y culturalmente, también entendida como una importante estructura de poder que tiene un papel clave en la organización de la sociedad, una especie de lugar político y discursivo actúa como una potente barrera de acceso al mercado laboral y además constituye un motivo de expulsión de este. Este criterio de discriminación afecta indistintamente a hombres y a mujeres; pero especialmente y con mayor intensidad a éstas últimas. Las consecuencias sociales son muy graves: precariedad laboral, economía sumergida, pobreza y exclusión social.

La presente investigación se realiza bajo el paradigma feminista y con una perspectiva interseccional. El objetivo que se persigue es analizar cómo interaccionan el edadismo y el género en el mercado laboral en general y en el desempleo de larga duración en particular.

Método

Se emplea una metodología mixta, basada en la utilización de manera combinada de métodos cuantitativos y cualitativos. Para conocer la dimensión y características del problema, se realiza una primera aproximación cuantitativa a las cifras de empleo y desempleo, a través del análisis estadístico de datos procedentes principalmente del INE y del SEPE. Utilizando para el análisis los programas SPSS y Excel. Posteriormente, se utiliza dicho análisis para orientar el acercamiento cualitativo y acometer el trabajo de campo. Para profundizar en los discursos de las mujeres de más de 45 años, protagonistas en la presente investigación, se realizaron 15 entrevistas semiestructuradas en profundidad, 10 a mujeres en situación de desempleo y 5 a mujeres ocupadas que consiguieron insertarse laboralmente tras un periodo de desempleo y con más de 45 años. Para el análisis cualitativo se ha utilizado el Software ATLAS. Ti 9

Resultados y conclusiones

Las estadísticas reflejan que a medida que aumenta la edad, también lo hace la duración media del desempleo lo que apunta a la discriminación por edad en el proceso de contratación. A pesar de su predictibilidad los datos no dejan de resultar preocupantes. Cada vez más personas desempleadas se encuentran en la difícil tesitura de ser consideradas demasiado jóvenes para jubilarse y demasiado mayores para trabajar. Esta situación se ha visto aún más agravada durante la pandemia del covid-19.

Todo apunta a que las mujeres se enfrentan a la discriminación por edad en el mercado laboral en un grado aún mayor y comienza a una edad más temprana que los hombres. El énfasis cultural en la juventud y la belleza en nuestra cultura sitúa a las mujeres de más de 45 años en desventaja en el mercado de trabajo.

Las mujeres suelen realizar el trabajo de cuidados no remunerado y, como resultado, a menudo cuentan con menos tiempo de trabajo cotizado. Como consecuencia de los cuidados también suelen reducir sus horas de trabajo, incluso abandonan el mercado laboral durante años; esta situación repercute en su desarrollo profesional y capacidad adquisitiva.

Tanto el género como la edad constituyen estructuras sociales profundas y formas de desigualdad que interseccionan entre sí.

En la presente investigación se acuña el término “edesánimo” para describir un tipo de desmoralización específico que se produce como consecuencia del edadismo existente en el mercado laboral.

Palabras Clave: edadismo, género, desempleo, discriminaciones múltiples, precariedad laboral y “edesánimo”

ABSTRACT

Introduction

Age as a socially and culturally constructed category, also understood as an important power structure that has a key role in the organization of society, a kind of political and discursive place, acts as a powerful barrier to access the labor market and also constitutes a reason for expulsion from it. This discrimination criterion affects indistinctly men and women, but especially and more intensely the latter. The social consequences are profoundly serious: job insecurity, underground economy, poverty, and social exclusion.

This research is carried out under the feminist paradigm and with an intersectional perspective. The objective pursued is to analyze how ageism and gender intersect in the labor market in general and in long-term unemployment in particular.

Method

A mixed methodology is employed, based on the combined use of quantitative and qualitative methods. In order to know the dimension and characteristics of the problem, a first quantitative approach is made to the employment and unemployment figures, through the statistical analysis of data coming mainly from the INE and the SEPE. SPSS and Excel programs are used for the analysis. Subsequently, this analysis is used to guide the qualitative approach and to undertake the fieldwork. In order to go deeper into the discourses of women over 45 years of age, protagonists in this research, 15 semi-structured in-depth interviews were conducted, 10 with unemployed women and 5 with employed women who managed to find employment after a period of unemployment and who were over 45 years of age. The ATLAS. Ti 9 software was used for the qualitative analysis.

Results and conclusions

The statistics reflect that as age increases, so does the average duration of unemployment which points to age discrimination in the hiring process. Despite its predictability, the data is still worrisome. More unemployed people are finding themselves in the difficult position of being considered too young to retire and too old to work. This situation has been further aggravated during the covid-19 pandemic.

All indications are that women face age discrimination in the labor market to an even greater degree and it starts at an even younger age than men. The cultural emphasis on youth and beauty in our culture places women over forty-five at a disadvantage in the labor market.

Women often perform unpaid care work and, as a result, often have less paid work time. As a result of caregiving, they also tend to reduce their working hours, even dropping out of the labor market for years at a time; this situation has an impact on their career development and earning power.

Both gender and age constitute deep social structures and intersecting forms of inequality.

In this research the term “edesánimo” is coined to describe a specific type of demoralization that occurs as a consequence of ageism in the labor market.

Keywords: ageism, gender, unemployment, multiple discrimination, job insecurity and “a-discouragement.”

ÍNDICE

RESUMEN	11
ABSTRACT	13
LISTADO DE CUADROS	18
LISTADO DE TABLAS	21
LISTADO DE FIGURAS Y GRÁFICOS	22
1. INTRODUCCIÓN	25
1.1. Presentación y justificación del problema de investigación	27
2. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL	31
2.1. Introducción	33
2.2. Aportaciones del feminismo y enfoque de la investigación	35
2.2.1. <i>Concepciones teóricas feministas: Breve aproximación a su historia y relación con el edadismo</i>	35
2.2.1.1. La primera ola	39
2.2.1.2. La segunda ola	45
2.2.1.3. La tercera ola	52
2.2.1.4. ¿La cuarta ola?	55
2.2.2. <i>Feminismo y edadismo</i>	59
2.3. Discriminación laboral por razón de sexo	64
2.3.1. <i>El origen de las desigualdades laborales: la división sexual del trabajo</i>	64
2.3.2. <i>Sobre la incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral</i>	67
2.3.3. <i>Las mujeres según las perspectivas teóricas sobre el mercado de trabajo</i>	76
2.3.3.1. Perspectivas tradicionales	78
2.3.3.1.1. <i>Enfoque neoclásico: la economía de la familia y la teoría del capital humano</i>	78
2.3.3.1.2. <i>Óptica keynesiana</i>	87
2.3.3.1.3. <i>Perspectiva crítica marxista</i>	88
2.3.3.1.4. <i>Enfoques institucionalistas</i>	91
2.3.3.2. Enfoques más recientes	93
2.3.3.2.1. <i>Mercados internos de trabajo</i>	93
2.3.3.2.2. <i>Dualismo y segmentación de los mercados de trabajo</i>	94
2.3.3.2.3. <i>La Escuela de Chicago</i>	98
2.3.3.2.4. <i>El nuevo institucionalismo</i>	99
2.3.3.2.5. <i>Nuevos aportes del enfoque marxista</i>	102

2.3.3.3.	Explicaciones teóricas sobre la segregación ocupacional	103
2.3.3.4.	Críticas feministas y su perspectiva económica	106
2.4.	Teorías sobre la pérdida de empleo y búsqueda de trabajo desde la perspectiva sociocognitiva	117
2.5.	Discriminación laboral por razón de edad	131
2.5.1.	<i>Sobre el concepto de “ageism” o su equivalente en español “edadismo”, y su casuística</i>	<i>131</i>
2.5.2.	<i>El alcance global de la discriminación por edad</i>	<i>150</i>
2.5.3.	<i>Edadismo, género y mercado laboral</i>	<i>157</i>
2.5.4.	<i>El debate sobre la discriminación laboral por edad: punto de vista económico versus punto de vista de derechos humanos</i>	<i>163</i>
2.5.5.	<i>Edadismo de género e influencia de los medios de comunicación. Interseccionalidad de las desigualdades</i>	<i>166</i>
3.	PROPUESTA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN	179
3.1.	Introducción	181
3.2.	Enfoque metodológico mixto: cuantitativo y cualitativo	181
3.2.1.	<i>Método cuantitativo: cuantificar la problemática del desempleo y la precariedad laboral</i>	<i>183</i>
3.2.2.	<i>Método cualitativo: comprender el edadismo y la discriminación de género en el mercado de trabajo</i>	<i>184</i>
3.3.	Diseño de la muestra	190
3.3.1.	<i>Selección de las mujeres DLD+ 45 años</i>	<i>191</i>
3.3.2.	<i>Selección de las mujeres+45 años ocupadas, que han conseguido empleo superando la barrera de la edad</i>	<i>194</i>
3.4.	Técnicas empleadas	195
3.4.1.	<i>El análisis documental</i>	<i>196</i>
3.4.2.	<i>Explotación y revisión de fuentes estadísticas</i>	<i>196</i>
3.4.3.	<i>Entrevistas en profundidad semiestructuradas</i>	<i>197</i>
3.5.	El trabajo de campo	201
3.5.1.	<i>Dimensión temporal</i>	<i>201</i>
3.5.2.	<i>Contacto</i>	<i>201</i>
3.5.3.	<i>Localización</i>	<i>202</i>
3.5.4.	<i>Duración de las entrevistas</i>	<i>203</i>
3.5.5.	<i>Los materiales de trastienda</i>	<i>203</i>
3.6.	Análisis y presentación de los datos cualitativos	204
3.6.1.	<i>Escritura y estilo</i>	<i>205</i>
3.6.2.	<i>Herramientas informáticas de apoyo al análisis</i>	<i>206</i>
3.7.	Aspectos éticos y deontológicos	207
3.7.1.	<i>Consentimiento informado</i>	<i>208</i>
3.7.2.	<i>Confidencialidad y anonimato</i>	<i>209</i>

4. ANÁLISIS ESTADÍSTICO Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	211
4.1. Las estadísticas oficiales sobre desempleo. Conceptos y limitaciones	213
4.2. La crudeza de las cifras de empleo y desempleo. Brechas de género y especial referencia al colectivo de “mayores de 45 años”	224
5. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE DATOS CUALITATIVOS	249
5.1. Experiencias, vivencias y percepciones de mujeres desempleadas de +45 años	251
5.1.1. <i>Características de las trayectorias sociolaborales e influencia de los cuidados</i>	251
5.1.2. <i>Crisis sobre crisis. Impacto de la covid-19</i>	275
5.1.3. <i>Conectando género y discriminación por edad</i>	280
5.1.4. <i>Estrategias de acción y resistencia utilizadas para hacer frente a la situación</i>	296
5.1.5. <i>Futuro incierto y significado de tener un empleo</i>	299
5.2. Estudios de casos de mujeres que han conseguido empleo, superando la barrera de edad	301
6. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN	313
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	331
8. ANEXOS	377
Anexo I. Relación de enlaces utilizados en el análisis estadístico	379
Anexo II. Valoración de la Comisión Bioética de la Universidad de Almería	381
Anexo III. Información proporcionada a las participantes y consentimiento informado	383
Anexo IV. Guiones entrevistas a participantes	387
Anexo V. Ficha de recogida de datos sociodemográficos e Informe de entrevista	395
Anexo VI. Transcripciones entrevistas	397

LISTADO DE CUADROS

Cuadro 1	<i>Síntesis de “Las Tres Olas Feministas”</i>	38
Cuadro 2	<i>Feminismos De la Segunda Ola (1960-1989)</i>	48
Cuadro 3	<i>Incorporación laboral de las mujeres en el siglo XX en España</i>	69
Cuadro 4	<i>Principales aspectos de las explicaciones teóricas sobre la segregación ocupacional</i>	104
Cuadro 5	<i>Cinco áreas en torno a las cuáles se ha ido expandiendo la economía feminista</i>	112
Cuadro 6	<i>Teorías explicativas sobre las causas del edadismo</i>	138
Cuadro 7	<i>Características sociodemográficas y laborales de las participantes DLD+45 años</i>	193
Cuadro 8	<i>Situaciones y colectivos excluidos del cómputo de paro registrado, según la Orden ministerial de 11 de marzo de 1985 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</i>	215
Cuadro 9	<i>Clasificación de los demandantes de empleo en tres grupos por parte del SEPE</i>	216
Cuadro 10	<i>Clasificación de la población de 16 y más años en relación con el empleo, utilizada por el INE en la realización de la EPA</i>	219
Cuadro 11	<i>Resumen de indicadores y tasas estadísticas</i>	248
Cuadro 12	<i>Características sociodemográficas y laborales de las participantes que han conseguido empleo, con + de 45 años</i>	302

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1	<i>Tasas de empleo de las mujeres según nivel de estudios alcanzado (%). 2019</i>	70
Tabla 2	<i>Etapas de la investigación</i>	182
Tabla 3	<i>Fuentes de información utilizadas en el análisis estadístico</i>	184
Tabla 4	<i>Diseño muestral de las participantes DLD+ 45 años entrevistadas</i>	192
Tabla 5	<i>Diseño muestral de las participantes que han conseguido empleo, con +45 años</i>	195
Tabla 6	<i>Diez ocupaciones más contratadas para >45 años, en Almería (2021)</i>	239
Tabla 7	<i>Diez ocupaciones más demandadas por >45 años, en Almería (2021)</i>	240
Tabla 8	<i>Diez ocupaciones más contratadas para mujeres, en Almería (2021)</i>	241
Tabla 9	<i>Diez ocupaciones más demandadas por mujeres, en Almería (2021)</i>	242

LISTADO DE FIGURAS Y GRÁFICOS

Figura 1	<i>Un modelo de proceso sociocognitivo de pérdida de empleo y búsqueda de trabajo y teorías representativas asociadas</i>	121
Gráfico 1	<i>Porcentaje de europeos que han sufrido discriminación por motivo de edad, sexo y raza</i>	153
Gráfico 2	<i>Edad de inicio percibido de la vejez en los países de la Encuesta Social Europea (edad estimada)</i>	156
Figura 2	<i>Análisis sistemático del edadismo desde la perspectiva interseccional</i>	175
Gráfico 3	<i>DLD (más de un año) en España, según sexo y grupo de edad. Año 2021</i>	226
Gráfico 4	<i>Evolución tasa de DLD en España y UE-28</i>	227
Gráfico 5	<i>Tasa de empleo nacional y en Andalucía, según provincias (2021)</i>	228
Gráfico 6	<i>Evolución tasa de empleo nacional total (población de 16 años y más)</i>	229
Gráfico 7	<i>Tasa de paro nacional y en Andalucía, según provincias (2021)</i>	231
Gráfico 8	<i>Evolución tasa de desempleo nacional</i>	232
Gráfico 9	<i>Porcentaje población ocupada a tiempo parcial, según sexo y edad, en España</i>	233
Gráfico 10	<i>Tasa de paro nacional según nivel educativo, sexo y grupo de edad (2021)</i>	234
Gráfico 11	<i>Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo en España, Andalucía y Almería (2021)</i>	235
Gráfico 12	<i>Diferentes tipos de prestaciones por desempleo a >45 años en Almería (2021)</i>	236
Gráfico 13	<i>Paro registrado en Almería, según sector (2021)</i>	237
Gráfico 14	<i>Porcentaje de paro según antigüedad de la demanda, en Almería (2021)</i>	238
Gráfico 15	<i>Distribución porcentual de contratos a >45 años según sexo, en Almería (2021)</i>	243
Gráfico 16	<i>Tipo de contratos realizados a >45 años, en Almería (2021)</i>	244
Gráfico 17	<i>Porcentaje de población parada >45 años según sexo, en Almería (2021)</i>	245
Gráfico 18	<i>Evolución anual de población parada >45 años, en Almería (2021)</i>	245

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Presentación y justificación del problema de investigación

La esperanza de vida en España está aumentando. Eso supone un indudable logro social, al indicar que se viven vidas más largas y saludables. Según los datos del INE la esperanza de vida al nacer entre 2000 y 2020, ha pasado de 75,9 a 79,6 años para los hombres y de 82,7 a 85,1 años para las mujeres. Como resultado, habrá más personas activas de más edad en el mercado laboral durante más tiempo.

La población laboral en nuestro país está envejeciendo, trayendo consigo un creciente número de desafíos sociales y económicos. Las barreras al empleo para las personas trabajadoras en situación de desempleo de más de 45 años deben constituir una preocupación central. La discriminación por edad podría afectar potencialmente en los próximos años a un elevado porcentaje de población.

Es necesario analizar la ubicuidad del edadismo en el mercado de trabajo, examinando la interacción que se produce entre la edad y el género, así como la síntesis discriminatoria a la que da lugar. Así pues, la hipótesis de partida de este trabajo de investigación es la siguiente: las mujeres desempleadas que tienen más de 45 años han tenido más dificultad para mantenerse en el mercado laboral, presentan trayectorias más precarias, están más expuestas al paro de larga duración, que los hombres y que otras mujeres de menor edad, como consecuencia de esas dos divisiones sociales, o precisamente porque esas dos divisiones sociales interactúan. En el análisis de resultados de datos cualitativos y las correspondientes conclusiones, se verá que las experiencias relatadas nos inducen a acuñar un nuevo concepto el “edesánimo”, a medida que avanza la edad estas mujeres sufren este fenómeno.

Comprender lo que implica y cómo se desarrolla el edadismo laboral, cómo se cruza con el sexismo y sus consecuencias personales y sociales, es fundamental para visibilizar y combatir este tipo de discriminación.

Se desconoce en gran medida las experiencias edadistas de las trabajadoras en situación de desempleo de más de 45 años. Este estudio pretende contribuir a llenar ese vacío tan necesario. Gran parte de la investigación realizada en este ámbito es de naturaleza cuantitativa. En la presente investigación se examinan también las experiencias subjetivas de dichas trabajadoras y cómo afrontan la discriminación por edad, qué cambios relacionados con su identidad experimentan y sus interacciones con el entorno laboral.

Numerosas investigaciones sobre edadismo han desatendido la intersección entre la edad y el género y su extendida presencia en el mercado de trabajo. Uno de los objetivos de la presente investigación

es abordar precisamente esta importante brecha. Es necesaria una multiplicidad de voces y relatos para comprender de manera completa la dinámica de poder presente en el mercado laboral actual.

A lo largo del presente trabajo, se realizará un amplio recorrido por el escenario en el que se encuentran las desigualdades laborales por razón de edad y de género. Se abordarán las teorías más relevantes que han aparecido para explicar dichos ejes de desigualdad y su interseccionalidad en el mercado laboral.

La investigación consta de un total de ocho capítulos, incluido el presente que tiene carácter introductorio. Se comienza planteando el *marco teórico-conceptual* en el segundo capítulo, en el que se analizan las aportaciones del feminismo, a través de sus diferentes concepciones teóricas, y su vinculación con el edadismo. Asimismo, se expone el enfoque de la investigación. Seguidamente se describe la discriminación laboral por razón de sexo: el origen de la división sexual del trabajo, el proceso de incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral y la explicación de las desigualdades laborales existentes entre hombres y mujeres según las diferentes perspectivas teóricas sobre el mercado de trabajo: perspectivas tradicionales, enfoques más recientes y explicaciones teóricas sobre la persistente segregación ocupacional. Posteriormente, se muestran las principales críticas feministas a dichas teorías y su perspectiva económica.

En *él* también se detallan las teorías sobre la pérdida de empleo y búsqueda de trabajo desde la perspectiva sociocognitiva, con el objetivo de centrar el interés en el ámbito del desempleo.

Por último, se analiza ampliamente la discriminación laboral por razón de edad, la casuística en torno al concepto de edadismo, su alcance global y la relación entre edadismo, género y mercado laboral. Además, se refleja el debate social generado en torno a la discriminación laboral por edad. Para terminar, se hace referencia al edadismo de género e influencia de los medios de comunicación, mostrando la interseccionalidad de las desigualdades que se produce en el mercado laboral.

El tercer capítulo aborda la *propuesta metodológica de la investigación*. Se detalla el enfoque metodológico mixto empleado. La combinación del método cuantitativo, utilizado para cuantificar la problemática del desempleo y la precariedad laboral, y el método cualitativo, necesario para profundizar en la comprensión del edadismo y la discriminación de género en el mercado de trabajo.

Asimismo, se detallan y explican los diferentes aspectos relacionados con la metodología. El diseño de la muestra, que incluyó, por un lado, la selección de las diez entrevistadas desempleadas de larga dura-

ción de más de 45 años (en adelante DLD+45) y, por el otro, el proceso de selección y muestra final de cinco estudios de casos de mujeres que han conseguido empleo, superando la barrera de la edad.

También se describen las técnicas de investigación empleadas: el análisis documental, la explotación y revisión de fuentes estadísticas y las entrevistas en profundidad semiestructuradas.

De igual modo, se describe con pormenores cómo se implementó la técnica cualitativa de entrevistas en el trabajo de campo: dimensión temporal, contacto, localización, duración de las entrevistas y los materiales de trastienda generados y compartidos como anexos.

También se especifican los aspectos más relevantes relacionados con el proceso de análisis y presentación de los datos cualitativos, incluyendo su codificación, el formato de escritura de los resultados y las herramientas informáticas empleadas que facilitaron el análisis. En último lugar, se finaliza con una explicación de las consideraciones éticas y deontológicas observadas en el transcurso de la investigación.

En el capítulo cuarto se lleva a cabo el *análisis estadístico y contextualización de la investigación*, examinando las estadísticas oficiales sobre desempleo, así como sus conceptos y limitaciones. Se analizan las crudas cifras de empleo y desempleo, así como las brechas de género existentes en el mercado laboral, haciendo especial referencia al colectivo de “mayores de 45 años”.

En el capítulo quinto se exponen los *resultados del análisis de datos cualitativos*. En primer lugar, las experiencias, vivencias y percepciones de las participantes en situación de desempleo. Describiendo las características de sus trayectorias sociolaborales e influencia del trabajo de cuidados no remunerado, el impacto de la covid-19 en sus vidas y la percepción asentada de vivir “crisis sobre crisis”, especialmente en el ámbito laboral. Igualmente, se recogen las percepciones de la influencia del género y la edad en su situación de desempleo, las estrategias de acción y resistencia utilizadas para hacer frente a la situación. Y, por último, su percepción del futuro y el significado personal de tener un empleo.

En el capítulo seis, *conclusiones y discusión*, se muestra la principal aportación del trabajo realizado, las conclusiones obtenidas y los comentarios oportunos con relación a los resultados en base a los objetivos planteados. Asimismo, se incluye un apartado de prospectiva y limitaciones de la investigación.

En el séptimo capítulo de *Referencias bibliográficas*, se recogen todos los documentos consultados y citados, incluyendo las investigaciones más relevantes, tanto de ámbito nacional e internacional, relacionadas con los estudios realizados sobre edadismo laboral y edadismo de género en el mercado de trabajo.

Finalmente, el capítulo ocho, corresponde a los anexos. Esta parte consta concretamente de ocho anexos: Relación de enlaces utilizados en el análisis estadístico y lo que se viene considerando “materiales de trastienda” de la investigación: Valoración de la Comisión Bioética de la Universidad de Almería, Información proporcionada a las participantes y consentimiento informado, guiones de las entrevistas en profundidad semiestructuradas, Ficha de recogida de datos sociodemográficos e informe de entrevista y por último, las transcripciones realizadas.

2. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

“Me había puesto a mirar a las mujeres con unos ojos nuevos e iba de sorpresa en sorpresa. Es extraño y estimulante descubrir bruscamente a los cuarenta años un aspecto del mundo que salta a la vista y que una no veía”

(Simone de Beauvoir, La fuerza de las cosas,1963/1980)

2.1. Introducción

En el marco teórico se avanzará desde lo general a lo particular, comenzando por un breve recorrido histórico de las principales aportaciones del feminismo. Esta visión histórica general del movimiento feminista desde sus inicios resulta necesaria para poder calibrar de dónde venimos, dónde estamos y hacia dónde vamos en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. A través de sus “Tres Olas” o fases de reivindicaciones y pensamientos, se podrá conocer su avance o, dicho de otro modo, lo que somos a través de lo que fuimos. Asimismo, se sintetizan las importantes contribuciones de los diversos tipos de feminismos, tanto los de la “igualdad” como los de la “diferencia”, así como también algunas de sus limitaciones. Se transita en su devenir histórico hasta llegar a la situación actual, pasando por la institucionalización del feminismo y posteriormente por las propuestas conceptuales de los “Feminismos Periféricos” y la “interseccionalidad”. Ambos constituyen planteamientos claves en el enfoque principal de la investigación: el edadismo de género en el mercado de trabajo desde una perspectiva teórica feminista e interseccional.

Como refiere Freixas (2008) “históricamente el feminismo académico ha prestado poca atención al edadismo, a las relaciones de edad y a la vejez en sí misma” (p.44). Al analizar los lazos históricos existentes entre feminismo y edadismo se pone al descubierto el escaso interés proporcionado por parte de la investigación feminista, hasta hace unas pocas décadas, a su íntima conexión.

La teoría feminista sobre la desigualdad ha cubierto muchos ámbitos a lo largo de los años, sin embargo, se ha centrado con mayor intensidad en las categorías de raza, clase y género. La edad, según Neal King (2006, p.48), aunque reconocida como una forma de desigualdad, ha permanecido marginal en la erudición feminista, de tal manera que muchas descuidan incluso mencionarla en sus listas de opresiones entrelazadas. Sin embargo, prevalece. Ocurre porque nuestra sociedad enfatiza la juventud, en detrimento de otras edades, y esta desigualdad se cruza claramente con la basada en la clase, la raza, género y sexualidad, entre otras (Ranocchia, 2017).

La discriminación por edad afecta más a las mujeres que a los hombres, como se podrá comprobar y, por esta razón, la investigación feminista debería realizar un esfuerzo aún mayor de incorporarla como campo de investigación.

Posteriormente se centrará la atención de manera específica en el ámbito laboral, abordando las desigualdades laborales desde una doble vertiente, por razón de sexo y por razón de edad, para terminar, mostrando su íntima vinculación entre sí, así como la interseccionalidad que se produce con otras variables de desigualdad u otro tipo de opresiones que sufren las mujeres.

Por un lado, en el apartado sobre discriminación laboral por sexo se analizarán principalmente: el proceso de incorporación laboral de las mujeres y sus rasgos distintivos, las desigualdades laborales existentes por razón de sexo, el origen de la división sexual del trabajo y su visión según las diferentes teorías explicativas sobre el mercado de trabajo; siendo conscientes de que influye mucho en el diseño de las políticas la comprensión que se tenga de los problemas. A continuación, se reflejarán las principales críticas del feminismo a dichos planteamientos teóricos y las valiosas aportaciones realizadas por la perspectiva económica feminista, que como estima Carrasco (2013) muestra una gran potencialidad teórica y ofrece una radiografía mucho más ajustada a la realidad del funcionamiento socioeconómico que el que ofrece habitualmente la economía.

También se expondrá una síntesis de las principales teorías que analizan el proceso de pérdida de empleo y búsqueda de trabajo desde una perspectiva social cognitiva, con el propósito de ir descendiendo hasta el ámbito del desempleo y su vivencia por parte de las personas demandantes de empleo.

En el apartado sobre discriminación laboral por edad se abordarán los siguientes aspectos: la conceptualización del edadismo desde un punto de vista teórico, así como su casuística, y la relevancia del edadismo en general y del edadismo de género en particular. La edad se abordará en su dimensión social, como relación de poder y de marginación; una categoría construida social y culturalmente, una especie de lugar político y discursivo (Krekula et al., 2018). Asimismo, se hará referencia al debate generado en torno al edadismo laboral y la influencia de los medios de comunicación en el edadismo de género. Para terminar, concluyendo sobre la interseccionalidad de las desigualdades.

Las mujeres mayores de 50 años han sido descritas por la novelista Hilary Mantel como ‘la generación invisible’. El hombre invisible de H. G. Wells solo podía hacerse visible poniéndose ropa, disfrazándose como una persona “normal”. Las mujeres invisibles de hoy en día solo pueden hacerse visibles ‘disfrazándose’ de mujeres más jóvenes, a través de su ropa, su color de cabello, su ma-

quillaje o mediante una cirugía estética. Sólo aquellas cuya visibilidad es vicaria, encarnada en su trabajo creativo, parecen estar exentas. (Jeannette King, Discursos del envejecimiento en la ficción y el feminismo: la mujer invisible, 2013, p. 11)

2.2. Aportaciones del feminismo y enfoque de la investigación

2.2.1. *Concepciones teóricas feministas: Breve aproximación a su historia y relación con el edadismo*

A pesar de las valiosas aportaciones del feminismo a las ciencias sociales, resulta escasa la investigación centrada en estudiar la relación entre género y edad (Ramos, 2015). Quizá porque la edad está todavía en la etapa en que el género y la raza solían estar: ocultos por su supuesto fundamento en el cuerpo (Hepworth, 2000).

La consideración como variable sociológica de la categoría sexo es reciente y se la debemos a los estudios feministas o estudios de género. Estos estudios procuran desarrollar una conciencia de las relaciones sociales y de la sociedad que tenga en cuenta a las mujeres (Smith, 1988) y no invisibilice sus vidas. Por tanto, la variable sexo surge como aportación conceptual e instrumento para averiguar la realidad social de las mujeres. Conversar sobre sexo desde la perspectiva sociológica implica hacer referencia al género, término que desde los años sesenta y setenta, empieza a difundirse gracias a los estudios sobre mujeres “para expresar que las relaciones entre sexos no se debían a las diferencias biológicas, sino que eran fruto del proceso de socialización y, por tanto, de la cultura” (Rodríguez, 2002, p. 162). Esta diferenciación entre género y sexo, entre lo cultural y lo biológico, hace posible el análisis crítico de la sociedad.

En este sentido, Beauvoir (1986) declara que el género se convierte en la construcción social del hecho de ser mujer, pensamiento que resume en su célebre frase “no se nace mujer, se llega a serlo” (p. 24). El género permite la construcción de dos categorías de individuos. Mediante el sexismo, las diferencias sexuales acaban convirtiéndose en desigualdades de género.

La distinción entre sexo y género transmitió y difundió un mensaje poderoso entre las feministas occidentales; al afirmar que la feminidad y la masculinidad son una construcción social que forma parte de la cultura. Evoca que es posible cambiar las relaciones entre hombres y mujeres, aunque no resulte una tarea fácil.

Como afirma Ana De Miguel (2011) el feminismo en el sentido más general puede afirmarse que ha existido siempre. Desde una visión amplia existe desde que las mujeres, de manera individual o colectiva, se han mostrado disconformes con su injusta posición de subordinación y han reclamado una situación diferente. De manera más específica suele abordarse como “los distintos momentos históricos en que las mujeres han llegado a articular, tanto en la teoría como en la práctica, un conjunto coherente de reivindicaciones y se han organizado para conseguir las” (p. 3).

En el campo interdisciplinar de los estudios de género, los términos “Olas de feminismos”, se emplean para hacer referencia a tres grandes fases de pensamiento y reivindicaciones feministas que han ido articulándose históricamente. Esta periodización de la genealogía del feminismo en forma de metáfora marítima fue utilizada originalmente por la periodista estadounidense Martha Weinman Lear en 1968, en su artículo publicado en el New York Times “La Segunda Ola Feminista”. A continuación, analizaremos de manera muy sucinta las características más relevantes de cada una de estas “olas” o fases para conocer su evolución desde una perspectiva histórica general (Ver Cuadro 1). Danila Suárez (2019) considera que “la periodización más extendida sobre las olas del feminismo no es tanto una representación del feminismo mundial, sino más bien del feminismo de Estados Unidos” (p. 2). Y del mundo occidental, se podría añadir, como mínimo.

Al mismo tiempo, no todas las teóricas feministas comparten la misma propuesta como refiere Samara de las Heras (2009). La bibliografía anglosajona de manera mayoritaria y teóricas feministas españolas como Carme Castells (1996) consideran que la primera ola surge con el sufragismo y la segunda ola comienza en los años sesenta, la periodización reflejada en el Cuadro 1 coincide con este planteamiento, no obstante, también hay teóricas feministas que defienden que la primera ola surge con el feminismo ilustrado y la segunda ola con el sufragismo (Beltrán, 2001).

En el Cuadro 1 también se puede advertir que ni las reivindicaciones de los diversos grupos de mujeres ni las agentes principales concuerdan a lo largo del tiempo, como refiere Rodríguez (2002).

Ni en la primera ola de feminismos ni en la segunda, se presta atención a la edad social de las mujeres. Como refiere Jeannette King (2013) es casi imposible encontrar heroínas de la literatura victoriana mayores de cuarenta años, a pesar del papel destacado que desempeñaron las mujeres mayores en el feminismo de la primera ola (1850-1928). En cambio, el feminismo de la segunda ola (1960-1990) estaba domi-

nado por mujeres más jóvenes, y fuera del campo de la gerontología propiamente dicha, se observaba un silencio significativo en relación con el envejecimiento de la mujer, una laguna que merece ser examinada.

Según Gullette (2000), esta desvinculación del problema del envejecimiento se remonta a principios del siglo XX. Ella lo atribuye al hecho de que a medida que el feminismo parecería ganar fuerza, también lo hacía la fuerza subversiva del envejecimiento. El progreso político y social colectivo de las mujeres durante este período coincidió con una visión cada vez más generalizada del envejecimiento como un declive, en particular el declive de las facultades creativas, una visión reforzada por el énfasis modernista “hacerlo nuevo”, dirigido por una generación que intentaba derrocar los estilos y formas de pensar desgastados por el tiempo. De esta forma, mientras que el feminismo ha desafiado sistemáticamente las construcciones sociales de género, no ha prestado atención a la construcción social del envejecimiento. El feminismo de segunda ola, en particular, ha prestado poca atención a los efectos de la edad en la identidad femenina, y a la naturaleza de género del propio envejecimiento, pasando por alto el efecto combinado del envejecimiento y el sexismo en la opresión de la mujer (King, 2013).

La edad social de las mujeres empieza a aparecer en los estudios científico-sociales en la tercera ola, aunque con anterioridad existieran algunos antecedentes. A medida que los estudios de la mujer se desarrollan, a partir principalmente de la década de los ochenta se manifiesta con mayor nitidez que el envejecimiento y la discriminación por edad constituyen importantes temas feministas.

Esta carencia, en opinión de Mónica Ramos (2015), también se explica porque el feminismo es inseparable de las feministas “que lo han pensado y aplicado para realizar sus estudios” (p. 111). En la misma línea, Freixas considera que la propia evolución de las feministas explica en parte el escaso interés prestado a la cuestión de la edad en sus investigaciones:

El desarrollo de este paradigma y sus pensadoras han ido de la mano, parece como si las feministas hubieran estado centradas en los problemas relacionados con sus etapas vitales y ahora que muchas son mayores, comienzan a reflexionar y teorizar acerca de la nueva realidad vital en la que se encuentran [...] los estudios de las mujeres han seguido el propio desarrollo de las feministas y han abordado los temas que en cada momento les afectaban. De ahí, la escasez de investigaciones que desde un enfoque feminista han estudiado el envejecimiento, las mujeres mayores o las desigualdades que origina el sistema de relaciones de edad. (Freixas, 2013, pp. 38 y 39)

Cuadro 1*Síntesis de “Las Tres Olas Feministas”*

Número de ola	Características y principales actoras
Primera Ola	<p>“Feminismo ilustrado”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nace en el siglo XVIII. Antecedentes: los Cuadernos de Quejas. - Hace alusión a los feminismos que se producen tras la Revolución francesa y culminan con el logro del sufragio femenino. - Esta etapa se identifica con la reivindicación de derechos civiles, económicos, políticos y educativos. - La lucha feminista en sus inicios fue brutalmente reprimida por el orden establecido. - Precursoras: Olympe de Gouges “Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana” (1791). Mary Wollstonecraft “Vindicación de los derechos de la mujer” (1792). <p>“El sufragismo”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Surge durante el siglo XIX y primeras décadas del siglo XX. - Se lucha para que se les reconozca la ciudadanía a las mujeres y conseguir la igualdad formal. - Precursoras: Emmeline Pankhurst (1914) y Emily W. Davison (1913), en Inglaterra. Lucretia Mott y Elizabeth Cady Stanton (1848), en EE. UU. - Agentes principales: Mujeres educadas de la burguesía y la nobleza (Ilustradas)
Segunda Ola	<p>“Movimiento de Liberación de las Mujeres”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Engloba los movimientos feministas de los años 60 y 70 del siglo XX que dieron origen a los estudios de género. - Acontece en las democracias liberales del mundo capitalista avanzado, convirtiéndose en uno de los Nuevos Movimientos Sociales más influyentes. - Comprende los “feminismos de la igualdad” (feminismo liberal y feminismo marxista y socialista) también los “feminismos de la diferencia” (feminismo radical, feminismo psicoanalista y feminismo posestructuralista). - Las dos grandes posturas feministas son: “Feminismo liberal” busca la igualdad de derechos de las mujeres frente a los hombres y “Feminismo radical” desean cambiar el sistema patriarcal en el que vivimos. - Etapa marcada por dos ejes de pensamiento importantes: por un lado, una reflexión colectiva en torno a la opresión patriarcal y, por otro lado, extensión del lema “lo personal es político” creado por el feminismo radical. - Precursoras: Simone de Beauvoir “El segundo sexo” (1949) - Betty Friedan “La mística de la feminidad” (1963) y “La segunda fase” (1981) - Agentes principales: Mujeres blancas de la clase media (profesionales)
Tercera Ola	<p>“Feminismos periféricos” / “Feminismos del centro”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprende planteamientos e ideas que implican una mayor democratización entre las mujeres de la periferia y del centro a partir de los años 90. - Un hito distintivo: el caso de Anita Hill (1991) - Se cuestiona la universalización de las realidades de las mujeres anglosajonas, blancas y de clase media. - Florece el concepto de “interseccionalidad” y la conciencia de la diversidad: “No es posible hablar de la mujer, sino que es necesario hablar de las mujeres”. - Surgen nuevas demandas: abolir los estereotipos de género y ampliar el feminismo a diferentes identidades culturales, sexuales, sociales, étnicas...con la ayuda de las nuevas redes sociales. - Precursoras: Rebecca Walker “Convirtiéndose en la Tercera Ola” (1992) - Judith Butler “El género en disputa” (1990) - Agentes principales: Mujeres que pueblan la periferia social (negras, migrantes, prostitutas, trabajadoras domésticas, transexuales, del sur) / Mujeres del centro (occidentales, blancas, de clase media)

Fuente: Elaboración propia.

2.2.1.1. La primera ola. Como movimiento teórico y social el Feminismo nace vinculado a la Ilustración, esto como refiere Las Heras (2009) no significa que con anterioridad al Siglo de las Luces no se propusieran alegatos a favor de la igualdad entre sexos. El filósofo Poullain de la Barre puede considerarse el precursor del discurso ilustrado de la vindicación, publicó en 1673 y 1674 respectivamente, *La igualdad de los sexos* y *La educación de las damas*, en los que adopta una posición crítica hacia la desigualdad existente entre sexos y defiende la educación de las mujeres para combatir la desigualdad y avanzar hacia el progreso (Amorós, 1997; Beltrán, 2001; Sánchez, 2001).

La primera ola se inicia, por tanto, en el siglo XVIII, en el contexto de la Revolución Industrial y la Revolución francesa, en un momento histórico en el que se establece un nuevo orden social y político basado en la igualdad ante la ley, la autonomía de las personas, el reconocimiento de la dignidad humana y los derechos fundamentales que le son consustanciales, pero que no incluye a las mujeres ni a otros grupos constantemente discriminados (Las Heras, 2009). Las mujeres se cuestionan por qué no son consideradas como ciudadanas y no se les reconoce los mismos derechos que a los hombres. Estos hablaban de igualdad universal, pero a su vez excluían a las mujeres por considerarlas inferiores; en opinión de Nuria Varela (2014) “estas entendieron la contradicción y de esa forma nació el feminismo” (p. 32).

Como refiere Cristina Sánchez (2001) “las ilustradas reivindicarán la inclusión de las mujeres en los principios universalistas que la Ilustración mantenía: la universalidad de la razón, la emancipación de los prejuicios, la aplicación del principio de igualdad y la idea de progreso” (p. 17). Tal y como señala Las Heras (2009), evidenciar las contradicciones e incoherencias del discurso ilustrado era la finalidad de la denominada Ilustración consecuente, a través de sus propuestas teóricas, de la misma forma que el objetivo posterior del feminismo ha sido mostrar las incongruencias existentes entre los discursos teóricos y las prácticas sociales predominantes. En la misma dirección, De Miguel (2011) afirma que “el feminismo supone la efectiva radicalización del proyecto igualitario ilustrado” (p. 9).

Durante más de dos siglos, las feministas han tenido como fin favorecer el reconocimiento igualitario de derechos a todas las personas, independientemente de su sexo. Por lo tanto, como destaca Las Heras (2009) la teoría de reivindicación de los derechos humanos y el feminismo son frutos de la modernidad ligados entre sí. En este sentido, grandes pensadoras feministas como Olympe de Gouges y Mary Wollsto-

necraft fueron principalmente defensoras de los derechos humanos: “Ambas defienden las potencialidades emancipadoras de la Ilustración que les eran negadas al conjunto de las mujeres” (Las Heras, 2009, p. 50). No obstante, mientras que Wollstonecraft reivindica moralmente la individualidad de estas y la capacidad de elegir su propio destino, de Gouges, demanda derechos civiles y políticos determinados (Sánchez, 2001).

Se responde con una dura represión ante estas primeras reivindicaciones feministas que suponen un gran avance: guillotinan a mujeres que destacan por sus ideas políticas como de Gouges, autora de la Declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana, otras son encarceladas o exiliadas, se les prohíbe celebrar reuniones y asistir a las asambleas políticas (Varela, 2014).

A partir de 1800, con el Código napoleónico o Código civil francés, la situación de las mujeres empeora, al dejarlas sin derechos políticos ni civiles y exigirles comportarse de manera obediente hacia sus maridos (Varela, 2014).

Lisa Moore, Joanna Brooks y Caroline Wigginton (2012) en su obra “Feminismos transatlánticos en la era de las revoluciones” muestran como “los movimientos transatlánticos de los pueblos afectaron las vidas, ideas, esperanzas y miedos de las mujeres” (p. 7). Además, revelan como los encuentros con otras mujeres de otros países y continentes afectaron la forma en que las mujeres se percibían a sí mismas en un contexto de revolución política. Destacan como ese período de transformación radical no conllevó ningún avance para los derechos de la mujer, porque fueron excluidas de cualquier forma de deliberación política. No obstante, las mujeres también tuvieron una época de revoluciones si tomamos en consideración el ejemplo de mujeres americanas como Abigail Adams y Mercy Otis Warren que pueden ser consideradas revolucionarias porque expresaron sus opiniones sobre la condición de la mujer en la sociedad, exigiendo, como Abigail Adams en 1776, el fin de la tiranía de los hombres sobre las mujeres. Las cincuenta y nueve voces feministas (la mayoría de mujeres, pero también de hombres) que Moore et al. (2012) reúnen en su obra reflejan como las mujeres participaron en los debates sobre la revolución y la liberación como escritoras, lectoras y “aunque las revoluciones democráticas de la época no otorgaron a la mujer el derecho a representación legal, las mujeres obtuvieron de esta época de profundos cambios económicos, religiosos, políticos y sociales importantes recursos para sus propias luchas feministas en curso” (Moore et al., 2012, p.16).

El concepto moderno de “ciudadano” fue una de las contribuciones más importantes de la era de las revoluciones, pero se aplicó solo a los hombres. Las mujeres no tenían los derechos de los ciudadanos

y seguían viviendo bajo el peso de miles de años de prejuicios de género institucionalizados en el derecho consuetudinario, la teología y la cultura. Su lucha por lograr una mayor igualdad y dignidad se vio agravada por su falta de acceso a la educación. Pocos de los aclamados avances científicos, intelectuales o educativos de la Ilustración abordaron las dificultades básicas de la vida de las mujeres. Además, la esperanza de vida de las mujeres inglesas en esa época era de 36 años y la de las mujeres blancas en América era de unos 40 años. El principal papel asignado a estas era dar a luz: en la Inglaterra y América del siglo XVIII, más del 30% de los primeros nacimientos se producían menos de nueve meses después del matrimonio, y la mujer paría un promedio de siete hijos durante su vida (Moore et al., 2012).

Moore et al. (2012) también hablan del mundo postrevolucionario dividido en dos esferas: una esfera pública dedicada a los hombres y una esfera privada dedicada a las mujeres. A través de su investigación contribuyen a darle un nuevo sentido a los orígenes históricos del feminismo. Se considera que este tiene sus orígenes en Europa, pero como muestran a través de los escritos recopilados en su obra, las mujeres indígenas, como la célebre Nancy Ward, lideresa política de los cheroquis, llegaron al feminismo no para extender la filosofía política liberal europea de los derechos de la mujer, sino para defender las nociones tradicionales de la autoridad de la mujer contra la invasión europea.

En definitiva, los escritos en lengua inglesa de las mujeres de los siglos XVII y XVIII “influyeron decisivamente en el feminismo anglófono, que se consolidó en torno a tres cuestiones principales: la naturaleza y el origen de la diferencia sexual, la injusticia institucionalizada del matrimonio y el acceso de las mujeres a la educación” (p. 8). El discurso de la era revolucionaria inspiró a las mujeres a desafiar la tiranía del sexo, a discutir apasionadamente la urgente necesidad de cambio en la vida de las mujeres y a idear nuevas formas de vivir las promesas de la revolución (Moore et al., 2012)

En este contexto de derechos por conquistar se alza el sufragismo, que pasa de ser un movimiento intelectual a un movimiento de acción. Nace en Estados Unidos e Inglaterra, los dos países anglosajones, para influir con posterioridad en el resto de los países (Varela, 2014). Como bien señala Las Heras (2009, p. 52) “la evolución del discurso de la ciudadanía de las mujeres y el reconocimiento de sus derechos no se desarrolló igual en Europa que en Estados Unidos”. En EE. UU. las mujeres lograron crear con otros movimientos sociales alianzas, como el movimiento abolicionista. De Miguel (2011) apunta que “gran número

de mujeres unieron sus fuerzas para combatir en la lucha contra el esclavismo y [...] no sólo aprendieron a organizarse sino a observar las similitudes de su situación con la de esclavitud” (p. 14).

De esta forma, el discurso feminista en Europa lo proyectaron voces inconexas, como la de John Stuart Mill, el primer diputado que presentó una petición a favor del voto femenino en el Parlamento en 1866, abriendo una puerta a posteriores y continuas iniciativas políticas para conseguir el derecho de sufragio femenino. En cambio, en Estados Unidos colectivamente tuvo una repercusión que se tradujo en un movimiento social (De Miguel, 2011). De hecho, se alcanzaron derechos como el del trabajo o el de la educación, antes que en Europa.

En 1848, tras la realización de la I Convención sobre los Derechos de la Mujer, organizada por Elizabeth Cady Stanton y Lucretia Mott, se publica *La Declaración de Sentimientos de Seneca Falls*, considerado el texto fundador del feminismo occidental. En dicha declaración, invocando el principio utilitarista de la mayor felicidad las mujeres “proclamaron su independencia de la autoridad ejercida por los hombres y de un sistema social y jurídico que las oprimía y aprobaron una serie de resoluciones dirigidas a mejorar los derechos civiles, sociales y religiosos de las mujeres” (Las Heras, 2009, p. 52).

Por todo lo anterior, y debido a la trascendencia pública y política que tuvo la *Declaración de Sentimientos y Resoluciones de Seneca Falls*, esta supone por primera vez la organización de una acción colectiva en defensa de los derechos de las mujeres (Sánchez, 2001).

En Europa, respecto al movimiento sufragista, cabe subrayar que el inglés fue el más fuerte y radical (De Miguel, 2011). Destacando el trabajo teórico y político de John Stuart Mill, que en su célebre obra “La sujeción de la mujer” (1869), aseveró:

El principio que regula las actuales relaciones sociales entre los dos sexos, - la subordinación leal de un sexo al otro-, es injusto en sí mismo y es actualmente uno de los principales obstáculos para el progreso de la humanidad; y entiendo que debe reemplazarse por un principio de perfecta igualdad, sin admitir ningún poder o privilegio para un sexo, ni ninguna incapacidad para el otro. (p. 155)

Y a principios del siglo XX, el encomiable trabajo de las sufragistas británicas, concretamente, de Emmeline Pankhurst y sus hijas Christabel y Sylvia. En 1903 estas junto a otras afiliadas al partido laborista independiente fundaron la *Unión Social y Política de las* El objetivo principal de dicha asociación era conse-

guir que se aprobara en el Parlamento el voto femenino y para conseguirlo realizaron acciones diversas con el objeto de captar el interés del Gobierno y la opinión pública.

En opinión de Valcárcel (2001) la política democrática le debe dos grandes aportaciones al movimiento sufragista: “Una es una palabra, *solidaridad*. Otra, los métodos y modos de la lucha cívica actual. La palabra fue elegida para reemplazar al término fraternidad que, teniendo su raíz en *frater* —hermano varón— poseía evidentes connotaciones masculinas” (p. 17).

Pero como refiere Sánchez (2001) el sufragismo ciertamente se centró de manera primordial en las demandas y anhelos de las mujeres blancas burguesas, aspecto que generó desavenencias entre las sufragistas y otros colectivos, como las obreras o las mujeres negras, que “reclamaron su lugar en el nuevo escenario político y social abierto a las mujeres” (p. 64). Aparecen mujeres feministas con otras realidades como Sojourner Truth, activista del movimiento para la abolición de la esclavitud y que por primera vez pone el foco de atención en la doble exclusión, por ser negra y por ser mujer.

En Europa, a diferencia de EE. UU., en el siglo XIX la cuestión de la emancipación femenina tuvo mayor conexión con la clase trabajadora y estuvo ligada al socialismo. De Miguel (2011) señala que los primeros en afrontar el tema de la mujer fueron los socialistas utópicos, destacando, por un lado, la tesis de Fourier de que el indicador esencial del nivel de civilización y progreso de una sociedad lo constituye la situación de las mujeres y, por otro lado, la obra escrita por Flora Tristán, la *Unión Obrera*. Tristán fue la fundadora del llamado “feminismo socialista”, que aborda la problemática de las mujeres obreras y de la discriminación doble que sufren: de clase y de género, considerando que “la mujer es la proletaria del proletariado” y que para que las mujeres se liberen es necesario cambiar el sistema capitalista establecido (Varela, 2014). Según señala De Miguel (2011), una aportación distintiva del socialismo utópico fue la gran relevancia concedida a la transformación de la familia como institución social.

A mediados del siglo XIX el socialismo marxista comenzó a imponerse, proponiendo una explicación novedosa del origen del sistema de dominación de las mujeres y una estrategia también nueva para su emancipación (De Miguel, 2011). Uno de sus autores más influyentes, August Bebel, en su obra *Mujer y Socialismo*, “defendió la igualdad de derechos y denunció la ceguera socialista a la subordinación femenina” (Las Heras, 2009, p. 54). Bebel pensaba que la subordinación de las mujeres tenía peculiaridades distintivas

que no podían incluirse en el cuadro general de la explotación obrera, y, por ese motivo, la lucha feminista debía ser específica. De esta forma, la desigualdad de la mujer se revelaba con más complejidades de las que habían señalado los marxistas clásicos (Sánchez, 2001).

En suma, como concluye Las Heras (2009) “el socialismo marxista analizó críticamente la familia, la doble moral y la relación entre la explotación económica y sexual de la mujer, pero no adoptó medidas específicas para combatir la ideología patriarcal” (p. 55).

El primer sufragio femenino sin restricciones se aprobó en 1893 en Nueva Zelanda. En 1902 le siguió Australia. De manera posterior a la Primera Guerra Mundial, muchos de los países occidentales aprobaron el derecho al voto de las mujeres. En 1918 lo consiguen en Inglaterra, pero de manera restringida para mayores de 30 años. En 1920, en EE. UU., pero casi ochenta años después de *Seneca Falls*, y así de manera sucesiva ocurrirá en otros países, como en España (1931). Como consecuencia de determinadas circunstancias económicas y políticas, y de ese logro que supuso la consecución del voto femenino, el feminismo se desmoviliza y decae durante el período de entreguerras hasta que se publica “El segundo sexo, de Simone de Beauvoir, en 1949, obra que protagonizará un papel primordial en el desarrollo del movimiento feminista de las décadas siguientes (Las Heras, 2009).

Como refiere De Miguel (2009) Simone de Beauvoir es reconocida hoy en día como artífice intelectual del feminismo contemporáneo, “tras recoger el legado del feminismo ilustrado polemiza con las grandes corrientes hegemónicas de su tiempo como el marxismo y el psicoanálisis, para desvelar el androcentrismo del ser y la existencia humana” (p. 1). Su obra “El segundo sexo” abre la perspectiva feminista a la experiencia humana en su totalidad por su consideración del espacio de lo privado como nuevo ámbito de politización e investigación, y por su crítica objección a la cultura patriarcal desde una perspectiva interdisciplinar y existencialista que resulta admirable. Su mirada displicente sobre lo que significa ser mujer en una sociedad patriarcal, ser el segundo sexo alienta a la rebeldía feminista.

Simone de Beauvoir tenía 62 años cuando publicó su extenso ensayo sobre “La vejez” en 1970. Desde su publicación los críticos han acogido los libros feministas sobre el envejecimiento y el edadismo con palabras que enfatizan la importancia del tema y que reflejan la amnesia social más amplia (Marshall, 2006). “La vejez” fue aclamado como un texto que “confronta un tema de angustia pública universal y de

silencio público universal” (“Five Significant Books of 1972”¹). Como refiere Karine Tinat (2010) Beauvoir en su obra “La Vejez” (1970) se propuso como objetivo primordial demostrar que esta etapa de la existencia es una construcción cultural y social, y que la sociedad contemporánea no trata como sujetos a las personas mayores. Subraya la multiplicidad de caras que posee el envejecimiento, como experiencia multidimensional incidiendo sobre todo en las desigualdades sociales: “Hoy un minero es a los 50 años un hombre acabado mientras que entre los privilegiados muchos llevan alegremente sus 80 años” (p. 647). Beauvoir asimismo está convencida de que “la revelación de nuestra edad nos viene siempre de los demás” y “que no la aceptamos de buen grado” (p. 344). El capítulo “De la madurez a la vejez” de su emblemática obra “El Segundo Sexo” nos permite deducir que envejecer para una mujer es más difícil que para un hombre en el sentido de que “ella es bruscamente despojada de su feminidad cuando surge la menopausia, mientras que el hombre envejece continuamente sin pasar por esa crisis” (p. 456).

2.2.1.2. La segunda ola. En la década de los sesenta surge la siguiente ola feminista, con nuevos valores sociales y temas de debate, así como con una nueva autopercepción de las mujeres (Las Heras, 2009). Como describe De Miguel (2000):

Fueron años de intensa agitación política. Las contradicciones de un sistema que tiene su legitimación en la universalidad de sus principios pero que en realidad es sexista, racista, clasista e imperialista, motivaron la formación de la llamada Nueva Izquierda y diversos movimientos sociales radicales como el movimiento antirracista, el estudiantil, el pacifista y, claro está, el feminista. La característica distintiva de todos ellos fue su marcado carácter contracultural: no estaban interesados en la política reformista de los grandes partidos, sino en forjar nuevas formas de vida. (p. 24)

En los inicios de esta segunda ola feminista dos grandes cuestiones ejercieron de eje tanto para la reflexión teórica como para la movilización feminista: por un lado, el lema “lo personal es político”, que ponía el foco de atención sobre los problemas que sufrían las mujeres en el ámbito privado y, por otro lado, el concepto de Patriarcado, que en el análisis de las causas de la opresión emerge con fuerza, entendiendo

¹ Información consultada y ampliable en <https://www.nytimes.com/1972/12/03/archives/five-significant-books-of-1972-the-children-of-pride-a-true-story-o.html>

por el mismo la organización jerárquica masculina de la sociedad (Las Heras, 2009). Como advierte Zillah Eisenstein (1977):

Aunque su base legal institucional aparecía de manera mucho más explícita en el pasado, las relaciones básicas de poder han permanecido intactas hasta nuestros días. El sistema patriarcal se mantiene, a través del matrimonio y la familia, mediante la división sexual del trabajo y de la sociedad. La definición de la mujer en esta estructura de poder no se define en términos de la estructura económica de clase sino en términos de la organización patriarcal de la sociedad. (p. 88)

A grandes rasgos, se empiezan a diferenciar dos ramas: el “feminismo de la igualdad” y el “feminismo de la diferencia” (Amorós, 1985; Collin, 1992; Käppeli, 1993). El primero centrado en conseguir la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y el segundo centrado en la reivindicación de la diferencia de las mujeres. Los feminismos a su vez se suelen clasificar en diversas corrientes: liberal, radical, marxista, socialista, psicoanalítica y posestructuralista (Fraser, 1995; Jaggar, 1983; Tong, 1989; Weedon, 1987).

M.^a Leonor Suárez Llanos (2002), también realiza una clasificación de los planteamientos feministas agrupados en las dos grandes ramas mencionadas: “feminismo domesticado o de la igualdad” y “feminismo indómito o de la diferencia”. Por un lado, el primero, intenta expandir las categorías de definición y análisis masculinas a las mujeres, proclamando que hombres y mujeres tienen el mismo estatus, por otro lado, “el segundo reclama la quiebra del entramado político-social, científico, ontológico y epistemológico del sistema patriarcal, porque ese entramado supone la dominación de la perspectiva masculina sobre la femenina” (p. 63).

Como refiere Jelin (1996) “se hacía necesario hacer visible lo invisible” (p. 2) lo que explica la importancia que tuvo el tema, durante la década de los setenta, del reconocimiento del papel de las mujeres en la red social que ayuda y reproduce la existencia social y del valor de la producción doméstica.

En 1963, en el período de postguerra que acontece tras la Segunda Guerra Mundial, la escritora Betty Friedan, referente fundamental en el feminismo norteamericano, publica “La mística de la feminidad” en la que disecciona gran parte de la realidad femenina y pone nombre al problema que no tiene nombre: la profunda insatisfacción de las mujeres estadounidenses con sus vidas, ya que la mística de la feminidad representa a las mujeres como esposas y madres, “con lo que cercena toda posibilidad de realización perso-

nal y culpabiliza a todas aquellas que no son felices viviendo solamente para los demás". (De Miguel, 2011, p.22). Explica como la aparición de nuevas condiciones sociales e históricas lleva aparejado el surgimiento de nuevos problemas en la vida de las mujeres que, como bien afirma Ángeles Perona (2005), pueden subsumirse en uno: "el problema de la identidad femenina, que nace de la preponderancia de un estereotipo de mujer que no satisface a las mujeres reales por mucho que lo intentan" (p. 16).

Betty Friedan, constituye un referente fundamental en el feminismo liberal norteamericano, en 1966 organizó junto a otras mujeres la "National Organization for Women" (NOW), el movimiento de mujeres más grande hasta entonces y uno de los más antiguos en la actualidad. Su objetivo era mejorar el estilo de vida de las mujeres centrándose en aspectos del ámbito personal. Marca el comienzo del feminismo liberal, que narra la situación de las mujeres como una desigualdad, no como una opresión o explotación. Plantea luchar por conseguir cambios que hagan posible la igualdad entre los sexos, incluyendo a las mujeres en el mercado de trabajo y los puestos de poder (Varela, 2014).

Sin embargo, para las mujeres, a pesar de conseguir los derechos fundamentales y empezar a ocupar tímidamente cargos de poder, los problemas persisten: en la esfera doméstica existen malos tratos, un reparto de tareas desigual, explotación económica...en el ámbito privado se reproducen en cierta manera las mismas relaciones de poder asimétricas entre los hombres y las mujeres que en el ámbito público. Aumenta la conciencia sobre esta situación y surge una nueva corriente feminista, el feminismo radical, que pretende cambiar dicha situación de raíz, es decir, acabando con el patriarcado, el sistema de dominación masculina, que se produce en todos los ámbitos: familiar, económico, social, político y científico (Varela, 2014).

Excede del objetivo de la presente investigación el análisis pormenorizado y exhaustivo de las diferentes y fecundas corrientes feministas, no obstante, a continuación, se presenta de manera muy esquemática sus aspectos más relevantes para poder obtener una visión general, basándonos en la útil síntesis de Rodríguez (2002) reflejada en el Cuadro 2, que se muestra a continuación.

Como explica Rodríguez (2002) "igualdad y diferencia pueden ser consideradas como dos niveles de actuación no excluyentes. De hecho, en nuestro país muchas feministas tienen dificultades para ubicarse en una u otra corriente" (p. 180).

Cuadro 2*Feminismos De la Segunda Ola (1960-1989)*

Tipo de feminismos	Propuestas teóricas	Agentes sociales	Instituciones de referencia	Principales problemáticas
Feminismos de la igualdad	Feminismo liberal	Mujeres/hombres en un mundo de individuos	Sistema educativo mercado laboral sistema político	Dificultades de desarrollo de la individualidad
	Feminismo marxista y socialista	Mujeres/hombres en un mundo de clases sociales	Producción y reproducción	División sexual del trabajo
Feminismos de la diferencia	Feminismo radical	Mujeres/hombres en un mundo de cabezas de familia	Familia y relaciones sexuales	Dominación sexual
	Feminismo psicoanalista	Mujeres/hombres en una cultura masculina	Super-Yo	Relación con la madre
	Feminismo posestructuralista	Mujeres/hombres en un mundo de discursos masculinos	Cultura masculina como texto	Dificultad de construcción del sujeto femenino

Nota. Recuperado de “*Hacia una sociología del género y las migraciones: identificaciones*”, de Rodríguez, P., 2002, p. 180, Universidad Complutense de Madrid Servicio de Publicaciones.

Desde el punto de vista de los feminismos de la igualdad existe una diferencia biológica sobre la que se asienta la asimétrica posición social de mujeres y hombres. Dicha diferencia biológica no tiene por qué conllevar desigualdades sociales. Ambos sexos deben disponer de las mismas oportunidades para poder desarrollarse. Por tanto, afirman que las desigualdades son sociales. De un lado, el feminismo liberal sustenta que hombres y mujeres no acceden de manera igualitaria al sistema educativo, al mercado de trabajo y al espacio político. De otro lado, el feminismo marxista y socialista enfatizará sobre la división sexual del trabajo en las esferas productiva y reproductiva (Rodríguez, 2002).

Desde el punto de vista de los feminismos de la diferencia existe una diferencia biológica sobre la que se asienta una diferencia sexual, responsable de las relaciones desiguales entre hombres y mujeres. Por consiguiente, las desigualdades existentes entre ambos sexos están relacionadas con la diferencia sexual, que se refleja en instituciones como la cultura, la familia o la psique humana. En el ámbito familiar, los hombres explotan, dominan u oprimen a las mujeres. Como consecuencia del proceso de socialización sexual “las mujeres encuentran muchas dificultades para identificarse con un tipo de feminidad que carece

de valor social [...] la cultura difunde un orden simbólico masculino en el que las mujeres quedan atrapadas. Por tanto, se reclamará un orden simbólico femenino” (Rodríguez, 2002, p. 206).

Siguiendo la disquisición de Rodríguez (2002) la relación dicotómica de igualdad versus diferencia se relaciona estrechamente con la de naturaleza/cultura. Por una parte, desde la óptica de la igualdad se han reclamado derechos y políticas positivas de discriminación para las mujeres, o lo que es lo mismo, creación de los cambios necesarios para que hombres y mujeres puedan desarrollarse en las mismas condiciones. Por otra parte, desde el enfoque de la diferencia se reclama una nueva forma de mirar, y un estilo nuevo de relaciones y de organización social que incorpore el modo específico de reflexionar sobre lo social de las mujeres, en definitiva, una nueva síntesis cultural. En estas dos perspectivas, es de destacar, por un lado, la relación existente entre la ciudadanía y la igualdad; y, por otro lado, la diferencia y el pensamiento de que puedan darse concepciones del mundo articuladas sobre jerarquías y lógicas distintas.

En el debate feminismo de la igualdad versus feminismo de la diferencia se ha producido un cruce de críticas. Contra el primero el argumento más esgrimido podría resumirse expresando que no resulta claro que la emancipación no implique, comportarse como los hombres, para muchas de las mujeres. Dicho de otro modo, “al intentar integrar a las mujeres en aquellas estructuras sociopolíticas que han sido creadas por los varones conforme a sus propias características y necesidades, lo que se promueve es una masculinización de la mujer” (Las Heras, 2009, p. 61). También se objeta en el feminismo de la igualdad su implícito conservadurismo, que no persigue un cambio social, institucional y político, sino que las personas excluidas del ámbito público puedan, al menos formalmente, incorporarse. Contra el segundo se arguye que acaba esencializando unas diferencias entre mujeres y hombres que no son sino el producto del proceso de socialización, a su vez también se les critica, en opinión de Luisa Kubissa (2005), por el “abuso de la noción de la diferencia y de la identidad femeninas que, en realidad, van en contra de los propios intereses feministas” (p. 296).

Esta disputa parece conducir a un callejón sin salida. Tanto desde una perspectiva como de la otra se pueden alegar argumentos disuasivos que no llegan a resultar plenamente satisfactorios. No obstante, las aportaciones de los diversos tipos de feminismos han sido muy importantes. Entre las contribuciones del feminismo liberal destacan, como refiere Elena Beltrán (2001): los desarrollos legislativos, constitucionales y jurisprudenciales relativos a la igualdad y la acción afirmativa. El feminismo socialista, por su parte,

ha construido un entramado teórico complejo y muchos de los conceptos aportados, como “la doble explotación” o “el salario del ama de casa”, continúan plenamente vigentes y son objeto de debate en la actualidad (Sánchez, 2001). De Miguel (2011) también destaca del feminismo radical aportaciones relevantes: la organización en grupos de autoconciencia y el activismo de los grupos, la realización de actos de protesta y la creación de centros alternativos para las mujeres.

Linda Nicholson (2010) interpreta la compleja transición entre la segunda ola feminista y la última década del siglo XX hacia el siglo XXI, como un proceso de institucionalización del feminismo, tras la conciencia adquirida durante las décadas 60, 70 y 80. Esta etapa constituye un avance lento pero verdadero acompañado de la irrupción del feminismo en muchas áreas de la sociedad. El feminismo institucional progresivamente va adquiriendo fuerza. Como refiere Celia Valiente (1998):

especialmente desde los años setenta, se han fundado en todos los países occidentales, y en muchos no occidentales, instituciones cuyo principal cometido consiste en impulsar medidas que mejoren el estatus de las mujeres, y que contribuyan a equiparar su situación a la de los hombres. Este conjunto de organismos de igualdad, existente en todos los ámbitos territoriales del Estado, se denomina en [...] ciencias sociales “feminismo de Estado”, “feminismo oficial” o “feminismo institucional”. (p.173)

Existe una multiplicidad de perspectivas feministas que presentan una panorámica heterogénea de los principales problemas de las mujeres, a finales del siglo XX en las sociedades occidentales, habitualmente relacionados con la discriminación, explotación, subordinación y opresión de estas.

Safa Samiezade-Yazd (2010) preocupada por el abandono feminista de las mujeres mayores, propone que, en el movimiento de liberación de la mujer de los años sesenta, el feminismo fue presentado como la causa de una mujer joven. Las madres y abuelas fueron ignoradas porque las elecciones de estilo de vida que habían hecho, dentro de los límites patriarcales, eran incompatibles con la búsqueda de empoderamiento femenino. También sugiere que la devoción del feminismo por la salud reproductiva y el derecho a elegir lo alinearon con las mujeres jóvenes, al igual que su objetivo de lograr la independencia femenina. Samiezade-Yazd considera que, a diferencia de la dependencia de los bebés, que representan el comienzo de la vida, la dependencia de las personas mayores “indica algún tipo de regresión en el crecimiento para

las personas más jóvenes”. Esta cuestión la lleva a considerar que las personas jóvenes tienen miedo de envejecer y quieren permanecer separados de aquello que les asusta. Hacer frente a las preocupaciones de las personas mayores muestra a las jóvenes su futuro.

Como refiere Anna Freixas (2013), “el feminismo no ha reflexionado mucho sobre las mujeres mayores, en la agenda de los estudios siempre se daba prioridad a otros temas antes que a las cuestiones relacionadas con la vejez” (p. 37). En 1985 cuando Barbara Macdonald intervino en una reunión plenaria de la NWSA (Asociación Nacional de Estudios sobre la Mujer)² relató una lucha de cuatro años para incluir el tema del envejecimiento en una sesión plenaria. Interpeló a las feministas presentes planteándoles las siguientes cuestiones: “¿Nunca se les ha ocurrido a ustedes que ignorar el significado y la política de las vidas de las mujeres más allá de nuestros años reproductivos en los estudios de la mujer, que esto es el pensamiento masculino? ¿Nunca se les ha ocurrido, mientras construyen la teoría feminista, que el envejecimiento es un tema feminista central?” (Macdonald, 1985, p.1).

En 1983 Macdonald y Rich, publicaron “Mírame a los ojos: mujeres, envejecimiento y discriminación por edad”, en su contraportada se muestra como May Sarton lo acogió como “extremadamente raro”, mientras que Robin Morgan lo calificó como “valiente”. Su obra trata sobre la discriminación por edad, el feminismo, las relaciones lésbicas y cómo son tratadas por la sociedad. Combina la experiencia personal del envejecimiento con una teoría feminista innovadora. Con el paso del tiempo y tras varias ediciones se ha convertido en un clásico con un gran impacto en el aumento de la comprensión sobre el edadismo de género (Marshall, 2006).

Varias décadas después, el envejecimiento y la discriminación por edad son considerados importantes temas feministas, constituyendo una buena noticia no solo para las investigadoras sociales que trabajan en este campo de estudios sino para quienes estamos envejeciendo, es decir, para todas nosotras (Marshall, 2006).

En 1993, Betty Friedan publicó “La fuente de la edad”, tenía 72 años y comenzó a escribirlo cuando tenía 60. Reflexiona sobre la obsesión por la juventud y el peso que conlleva envejecer. Describe un período de la vida humana que la mayoría de la población ni siquiera solía tener, porque es consecuencia directa

² Organización fundada en 1977, formada por personal académico y profesionales en el campo de los estudios de la mujer. Su misión es promover el desarrollo de dichos estudios en todo el mundo a través del diálogo abierto y la comunicación. Se puede ampliar información en su web oficial <https://www.nwsa.org/default.aspx>

del aumento extraordinario e incesante de la esperanza de vida actual. Friedan realizó un curso en el desierto de Outward Bound para personas mayores de 55 años. El curso se convirtió en una metáfora para buscar la “fuente de la edad”, en lugar de la fuente de la juventud. A través de investigaciones y realizando numerosas entrevistas, describe los “años más viejos” como un nuevo período de vida para la mayoría de los hombres y mujeres, no como un momento de deterioro. Encontró en las personas entrevistadas una disposición a correr riesgos y un deseo de seguir aprendiendo. Friedan (1993) afirma que, en los Estados Unidos, las imágenes negativas de la vejez son incluso “más perniciosas y penetrantes” que las imágenes negativas de las mujeres. Como ocurrió en “La mística de la feminidad” la crítica realizada a Friedan se debe a que generaliza a partir de las condiciones y experiencias de una población de clase media predominantemente blanca, olvidando que para las personas con diferentes orígenes étnicos y socioeconómicos el envejecimiento puede presentar retos totalmente diferentes.

2.2.1.3. La tercera ola. En los años noventa manan nuevas cuestiones e interrogantes que hacen que el debate anteriormente descrito, “igualdad” versus “diferencia”, quede desfasado, apareciendo mujeres que, autoproclamándose también feministas, exponen que para abordar las diferencias entre géneros se deben contemplar previamente otros ejes de desigualdad entre las propias mujeres vinculados con la edad, etnia, sexualidad y clase social. Como refiere Audre Lorde (1983) la ausencia de estas consideraciones debilita cualquier discusión feminista de lo personal y lo político.

Hasta ese momento tanto las defensoras de la diferencia como las de la igualdad se centraban en las mujeres y los hombres como dos grupos enfrentados, sin tener en cuenta la diversidad existente de mujeres y de hombres y la propia variedad intragrupal. “Enfrentarse a la heterogeneidad en el grupo ‘mujeres’ es un reto insuperable tanto para una corriente como para la otra, ya que significa rechazar uno de sus más importantes puntos de partida: que mujeres y hombres forman grupos sociales coherentes” (Rodríguez, 2002, p. 238).

A partir de ese momento empieza a afianzarse la conciencia de la diversidad: “No es posible hablar de la mujer, sino que es necesario hablar de las mujeres” (Suárez, 2019, p. 2). Como refiere Varela (2014) surgen nuevos y variados feminismos: feminismo postcolonial o feminismo del tercer mundo, feminismo negro, transfeminismo radical, ecofeminismo, ciberfeminismo, teoría queer, etc.

Esta etapa comprende planteamientos e ideas que implican también una mayor democratización entre las mujeres de la periferia y del centro. La tercera ola recoge tanto feminismos de la “periferia” como feminismos del “centro”. Se cuestiona la universalización de las realidades de las mujeres anglosajonas, blancas y de clase media.

Conforme a Rodríguez (2011) y su propuesta conceptual de “Feminismos periféricos”, “la discriminación de género no es adicional, sino relacional, lo que significa que colorea y es coloreada por otras divisiones sociales, la clase social y la raza (o etnicidad)” (p. 29). También por la edad, como se analizará posteriormente. “Las protagonistas que dan sentido a esta propuesta son las mujeres que pueblan la periferia social: mujeres pobres, discapacitadas, con otra orientación sexual y, especialmente, las denominadas inmigrantes” (p. 23) así como las mujeres desempleadas de larga duración mayores de 45 años que protagonizan la presente investigación. Según afirma Gascón y otros (2013) los estudios en los que edad y género “pasan a ser centrales en la explicación de lo social son prácticamente inexistentes” (p. 11).

Los estudios sociales específicos sobre mujeres y envejecimiento surgen alrededor de la década de los noventa, durante la tercera ola, con importantes representantes como McCandles y Conner (1999), Garner (1999) y Musil (2000), quienes publicaron sus trabajos en la “*Journal of Women & Aging*”³, una revista revisada por pares especializada en los desafíos de salud que enfrentan las mujeres con la edad. Asimismo, destacan importantes investigadoras feministas como Sara Arber, Jay Ginn o María Evandrou, entre otras (Ramos, 2015). A partir de los noventa, en España también algunas investigaciones sobre edad y género comienzan a integrar una perspectiva feminista, poniendo de manifiesto cómo el capitalismo y el patriarcado, constituyen dos sistemas sociales especialmente opresores con las mujeres mayores (Arber y Ginn, 1996). En nuestro país, aunque la investigación feminista sobre la relación entre edad y género y el edadismo es escasa, como refiere Ramos (2015), contamos con brillantes y honrosas excepciones: M.ª Ángeles Durán, Anna Freixas, Teresa Bazo, M.ª Val Suárez-Llanos, Lourdes Pérez, Pilar Rodríguez o Soledad Murillo, entre otras.

La etiqueta de pionera fue otorgada a Kathleen Woodward en 1991 con su obra “Envejecimiento y descontento: Freud y otras ficciones” (Marshall, 2006), en la que proporciona un análisis del efecto de

³ La revista se fundó en 1989 y es publicada por Routledge, su editora jefa es Francine Conway. Se puede ampliar información en su web <https://www.tandfonline.com/loi/wjwa20>

las representaciones culturales negativas sobre el envejecimiento. En 1997 el análisis de Margaret Gullette sobre la mediana edad “Declinando declinar: el combate cultural y la política de la mediana edad” desafía las narrativas de declive que circulan predominantemente sobre el envejecimiento. Fue descrito por Woodward (1997) como “original” y un libro que “establece un nuevo dominio para la investigación”. En 2003 el texto feminista de Margaret Cruikshank “Aprendiendo a ser viejo: género, cultura y envejecimiento” fue acogido por la crítica como “importante” y “pionero” (Gillispie, 2003). Como bien refiere Marshall (2006) a pesar de haber transcurrido más de treinta años desde que vieron la luz las primeras publicaciones sobre edadismo desde una perspectiva feminista y de sus prominentes autoras, se siguen considerando pioneras las publicaciones al respecto.

En opinión de Suárez (2019) “es parte del desafío de los feminismos periféricos el descolonizar la mirada, además de despatriarcalizarla [...] es importante que revisemos como hemos construido nuestros relatos y cuánto hay en ellos de una mirada ajena a nuestras realidades” (p. 15).

Florece el concepto “interseccionalidad”, lo que significa que es necesario tener en cuenta otros ejes de desigualdad entre las propias mujeres como la edad, la etnia, clase social u orientación sexual (Crenshaw, 1989). Feministas prominentes de la tercera ola como Bell Hooks (2000), Gloria Anzaldúa (1987) y Audre Lorde (1983) hablaron sobre la marginación de las mujeres de color dentro del feminismo, socavando la idea de que el género por sí solo era una base sólida para la identificación (Munro, 2013).

Surgen nuevos objetivos: abolir los estereotipos de género y ampliar el feminismo a diferentes identidades culturales, sexuales, sociales y étnicas.

El movimiento LGBT y la teoría queer abren el espacio para que “se visibilicen dentro de la lucha feminista otras subjetividades que también se encuentran en desventaja dentro del sistema jerarquizado de género que conforma nuestra sociedad” (Suárez, 2019, p. 15). En un sentido más general, el feminismo de la tercera ola ha sido criticado, en opinión de Ealasaid Munro (2013), por su enfoque en la emancipación individual, en contraste con los debates “lo personal es político” de la segunda ola. Si bien la tercera ola se centra en la micropolítica en consonancia con un cambio bien documentado hacia el individualismo en los últimos años del siglo XX, algunos sostienen que esto puede ser despolitizante, trasladando la carga del cambio a la persona, haciendo así que un cambio de gran alcance sea más difícil de realizar (Munro, 2013).

Se va adquiriendo una mayor conciencia en la sociedad en general sobre las desigualdades que afectan a las mujeres y como novedad, se articulan demandas y acciones online a través de redes sociales, foros y utilización de hashtags. Las redes sociales constituyen vehículos esenciales para compartir experiencias y movilizar el feminismo en nombre de una multiplicidad de experiencias de mujeres que trascienden las distinciones de raza y clase social y las orientaciones sexuales. Las nuevas prácticas de solidaridad feminista se manifiestan en movimientos globales como #MeToo y Time's Up, cuyos variados efectos desde su reavivación en 2017 y su fundación en enero de 2018 respectivamente, han generado abundante bibliografía (Mendes, Ringrose & Keller, 2018; Bell, Meriläinen, Taylor & Tienari, 2019; Wexler, Robbennolt & Murphy, 2019). Asimismo, tienen lugar manifestaciones multitudinarias, destacando la huelga feminista que tuvo lugar el 8 de marzo de 2018, una movilización internacional histórica por la igualdad de las mujeres motivada entre otras razones por la precariedad laboral, la violencia machista, la invisibilización del trabajo de los cuidados, la brecha salarial y de las pensiones. En el marco de las políticas europeas, la reciente Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género, se plantea combinar la igualdad con la diversidad. Esto se propone teniendo en cuenta la importancia de la interseccionalidad de las opresiones.

2.2.1.4. ¿La cuarta ola? El feminismo contemporáneo se caracteriza por su diversidad de propósitos, pero la dependencia de Internet es una constante. Conforme refiere Prudence Chamberlain (2017), recientes investigaciones han reconocido que el feminismo ha alcanzado una cuarta ola de actividad (Wrye 2009; Baumgardner, 2011; Munro, 2013; Cochrane, 2013; Dean y Aune, 2015; Evans, 2015). En opinión de Munro (2013) muchos comentaristas sostienen que el propio Internet ha permitido un cambio de la "tercera ola" a la "cuarta ola" de feminismo, creando una cultura de "llamada", en la que el sexismo o la misoginia pueden ser abucheados y desafiados. Sin embargo, la existencia de una "cuarta ola" ha sido cuestionada por quienes consideran que el aumento del uso de Internet no es suficiente para delinear una nueva era. No obstante, resulta evidente que el mismo ha facilitado la creación de una comunidad global de feministas que lo utilizan tanto para la discusión como para el activismo (Munro, 2013). En opinión de Chamberlain (2017), existe un sentido de continuidad en lugar de división pensando en cómo los discursos y contextos han cambiado. Los medios de comunicación social han

transformado la difusión y la participación de tal manera que el contexto cultural es significativamente diferente al de hace diez años. La velocidad facilitada por el activismo en línea es fundamental para considerar la existencia de una cuarta ola. Las posibilidades que ofrece Internet por la velocidad de la comunicación han dado lugar a nuevas formas de sentimientos colectivos y, por extensión, a modos de operar. Las protestas pueden ser organizadas a través de una serie de clics y apoyadas con información en una página de Facebook. Las peticiones en línea aseguran que el acceso a la protesta resulte más fácil. Además, Internet ha permitido que las peticiones circulen con mayor rapidez; y que el diálogo entre feministas y antifeministas exista en un espacio que no implica la presencia corporal. La velocidad de Internet también ha cambiado el alcance del feminismo, en el que podemos tomar conciencia de los problemas mundiales muy rápidamente. Historias que antes solo podrían haber tenido lugar localmente o en un marco nacional se vuelven internacionales. La presencia y omnipresencia de tecnología no es puramente un medio para un fin en términos de comunicación, sino que está creando nuevas formas en las que las feministas pueden documentar, organizar y entablar un diálogo con cualquier reacción que surja (Chamberlain, 2017).

La idea de que las nuevas tecnologías pueden abundar en la interseccionalidad del feminismo “tecnológico” la desarrollan Bassett et al. (2019). Estas autoras establecen una serie de propuestas radicalmente interseccionales para futuras feministas tecnológicas, dichas propuestas pretenden indicar como avanzar hacia un futuro que sea reestructurado, más ambicioso y justo. La política interseccional reconoce la división social, la desigualdad y las múltiples formas de opresión. La interseccionalidad radical insiste en repensar los terrenos a través de los cuales se produce lo interseccional como ambientales y tecnológicos. Una política feminista para lo digital no consiste sólo en mapear las viejas intersecciones en un nuevo medio, sino en cómo estas relaciones se reconstituyen a través de la tecnología y cómo la propia tecnología se convierte en un actor en su funcionamiento (Bassett et al, 2019).

Chamberlain (2017) también considera que el feminismo se está volviendo más interseccional a medida que pasa el tiempo. A medida que la sociedad en general se hace más consciente de las desigualdades, especialmente en torno a la edad, clase, sexualidad y raza, el feminismo también se adapta para incorporar y apoyar estas identidades que han pasado más desapercibidas. Munro (2013) parece coincidir,

al considerar que esta cuarta ola del feminismo está especialmente preocupada por dar voz a aquellas personas que ocupan los márgenes del movimiento.

De todo lo expuesto con anterioridad se concluye, que tras siglos de reivindicaciones feministas se consiguen en muchos países democráticos la igualdad formal ante la ley, pero la lucha por la igualdad real es aún una tarea inacabada. Todavía hoy persisten grandes diferencias en el ámbito público y privado entre los sexos, las mujeres aún sufren discriminación y soportan numerosas desigualdades en su vida cotidiana respecto a los hombres. A escala global, como reza el lema de la campaña a favor de los derechos de la mujer de la ONGD Manos Unidas 2019: “La mujer del siglo XXI: ni independiente, ni segura ni con voz”, una de cada tres mujeres no es como cabría imaginarse en pleno siglo XXI.

Como reflexión final sobre las Olas del feminismo cabe destacar que han sido cuestionadas por varias autoras. En opinión de Jane Freedman (2004), dicha clasificación es útil como resumen histórico, pero también puede provocar ciertas confusiones. Las narrativas se enfocan de tal manera que no siempre son capaces de abarcar todas las voces (Springer, 2002), y el orden cronológico significa que se pierden o se pasan por alto periodos enteros de tiempo (Laughlin et al., 2010). De este modo, podría parecer que fuera de esas olas no se ha producido actividad feminista y al mismo tiempo ocultar la diversidad que acompaña al feminismo. Como refiere Suárez (2019) “hay quienes sostienen que ya no es posible seguir hablando de olas, puesto que, al diversificarse en múltiples feminismos, no se puede hablar de una misma lucha en sentido monolítico” (p. 14). En este sentido, Nicholson (2010), historiadora feminista, en su artículo titulado “Feminismo en Olas ¿Metáfora útil o no?” considera que esa metáfora ha subsistido más allá de su utilidad real, tenía sentido en el escenario de la segunda ola en EE. UU., pero ya no se muestra útil para expresar el feminismo actual, ni el mundial ni el estadounidense, ni su vínculo con la historia. Nicholson (2010) cree que la metáfora resulta perjudicial políticamente, “al dar la idea de que el feminismo es una lucha unitaria, con picos y mesetas, distorsionando su verdadera naturaleza diversa, prolífica y profundamente compleja” (p. 34).

En ese sentido, Rodríguez (2002), emplea el término “feminismos” en plural para resaltar que no se trata de una propuesta unificada, sino que los posicionamientos feministas son diversos y, muchas veces, divergentes. “Entenderemos por feminismos aquellas teorías y prácticas sociales que se caracterizan por un

deseo de superar la dicotomía masculina/femenina tal y como está impuesta en el pensamiento y las prácticas occidentales modernas” (p. 173). Como fenómenos sociales principalmente impulsados por mujeres, han cuestionado aspectos del orden social relativos a la distribución del poder y los recursos entre hombres y mujeres, afirmando que es necesario cambiar esa situación.

Por su parte la jurista Alda Facio (1999) utiliza “Feminismo con F mayúscula” para referirse al conjunto de feminismos, englobando, toda teoría, pensamiento y práctica social, jurídica y política “cuyo objetivo es hacer evidente y terminar con la situación de opresión que soportan las mujeres y lograr así una sociedad más justa que reconozca y garantice la igualdad plena y efectiva de todos los seres humanos” (p. 202).

En definitiva, podemos deducir de lo planteado hasta ahora que el feminismo, “como movimiento político, teórico y social que lucha por la emancipación de las mujeres, debe ser considerado como un fenómeno poliédrico y, en esa característica reside, además, su fuerza” (Las Heras, 2009, p. 72).

A pesar de la heterogeneidad que hemos visto que caracteriza al movimiento feminista es posible identificar una serie de objetivos comunes y elementos que comparten los diversos feminismos. En opinión de Las Heras (2009) destacan los siguientes:

En primer lugar, las proposiciones feministas parten del análisis situacional de las mujeres en la sociedad y concuerdan en el rechazo a las relaciones de opresión del sexo masculino sobre el femenino y, en la apreciación de que no es un hecho natural sino el resultado de un proceso histórico y social. En el mismo sentido Collin (1992, p.14) refiere que la desigualdad no tiene un fundamento natural: resulta del poder de un grupo sobre el otro. En este punto, el movimiento de las mujeres ha sido unánime, aunque existan diferencias de opinión sobre las estrategias o las modalidades de los objetivos perseguidos.

En segundo lugar, la finalidad última de suprimir el patriarcado y reclamar la igualdad entre hombres y mujeres son objetivos compartidos de todo el movimiento feminista, aunque en las propuestas para alcanzarlos difieran.

Por último, en tercer lugar, coinciden los feminismos en la utilización de nuevas metodologías de análisis para rescatar la memoria histórica femenina. “La historia y las voces de las mujeres han sido constantemente silenciadas, por eso uno de los objetivos principales del feminismo es el aumento de conciencia” (Las Heras, 2009, p. 74).

Justamente, tanto la inclusión de las mujeres a espacios reservados tradicionalmente a los hombres como la “desilenciación femenina”, han sido dos aspectos reivindicados constantemente por el feminismo.

En la misma dirección Jelin (1996) considera acertadamente que el feminismo “visibiliza a las mujeres y su aportación a la sociedad pues al reconocer y nombrar otorga existencia social, y la existencia es un requisito para la autovaloración y para la reivindicación” (p. 2).

Después de abordar desde una perspectiva amplia y general de dónde venimos, podemos afrontar el dónde estamos y afirmar que se ha avanzado mucho, aunque en la actualidad seguimos sin consolidar la igualdad real entre las personas independientemente de su sexo y género: las desigualdades laborales y sociales se mantienen, la violencia de género persiste y los principales puestos de dirección en el ámbito militar, político y económico siguen siendo ocupados mayoritariamente por hombres.

De manera específica, en el ámbito laboral en el que se centra la presente investigación, aun existiendo una concepción igualitaria, de lucha por una situación de igualdad entre mujeres y hombres, diversos factores sociales, económicos, culturales e ideológicos conforman un mercado de trabajo intensamente segregado, como destaca Marta García (2006). Las desigualdades laborales por razón de sexo y su origen, junto a las principales teorías existentes y el posicionamiento feminista ante las mismas se abordarán con detenimiento seguidamente.

No obstante, antes de adentrarnos en el ámbito laboral resulta preciso realizar un inciso sobre cómo es abordado el edadismo por parte de los feminismos, al constituir uno de los ejes fundamentales de desigualdad en los que se asienta la presente investigación. Se entiende por edadismo la discriminación social basada en motivos de edad y también será diseccionada teóricamente más adelante.

2.2.2. *Feminismo y edadismo*

Respecto a la forma en la que se aborda la edad y el edadismo por parte de los feminismos, la profesora Brooks Bouson (2016), de la Universidad de Chicago, ha reunido los hallazgos de investigaciones feministas contemporáneas para analizar este tipo de discriminación. En su análisis de lo que denomina “vergüenza encarnada”, describe la vergüenza de las mujeres mayores sobre los signos visibles del envejecimiento.

Bouson ofrece un análisis exhaustivo de las diversas formas en el que el edadismo devalúa y daña las identidades de las mujeres psicológicamente sanas en nuestra sociedad. La teoría de la vergüenza (Kauf-

man, 2004), explica sagazmente por qué el edadismo de género está arraigándose profundamente en nuestra cultura y por qué incluso las feministas mayores pueden sucumbir a esta aflicción cultural angustiosa, pero a veces oculta. Mientras que Beauvoir se atrevió a asumir este riesgo, como refiere Bouson (2016), ha habido un largo silencio cultural, incluso entre las feministas, sobre lo que Beauvoir describió como el temor de nuestra sociedad a la vejez.

Ante la sorprendente ausencia, hasta hace poco tiempo, de un análisis de género sobre el envejecimiento por parte de las feministas, Margaret Gullette (2000) observa que el feminismo, que explicaba el sesgo masculino en tantos ámbitos de diferencia de género, se vio desamparado cuando la edad superó al género.

Kathleen Woodward (2006) considera que “el edadismo impregna la cultura occidental y el feminismo en sus múltiples formas, así como los estudios culturales en general, no han estado exentos de él” (p. 162). Woodward (2006) muestra la casi invisibilidad de las mujeres de edad y ofrece ejemplos y análisis de lo que puede suceder cuando tales cuerpos se hacen visibles. En el proceso, demuestra por qué el envejecimiento y el edadismo es una cuestión feminista. Según Woodward (2006) a pesar de la atención prestada a la raza, el género y la clase, “la edad ha permanecido invisible, no sujeta a análisis”.

No obstante, como refiere Tinat (2010) la vejez desde la perspectiva de género no fue abordada ciertamente por Beauvoir cuyas inquietudes centrales sobre el envejecimiento fueron la decadencia corporal acarreada por la enfermedad y el avance de la edad y, la dependencia creciente hacia los otros.

Abordar este tema escabroso del edadismo de género de manera abierta en nuestra sociedad actual, antienvjecimiento y con fobia a la edad, obsesionada por todo lo relacionado con la juventud, es romper los tabúes sociales, ya que incomoda a parte de la población. Las autoras norteamericanas y británicas que participan en la obra de Bouson (2016) exponen las innumerables formas en que nuestra cultura avergüenza a las mujeres mayores y el alto precio emocional y humano que se les exige en nuestra cultura orientada a la juventud y a la apariencia.

Heather Dillaway (2005) demuestra cómo pueden ser beneficiosos los estudios feministas sobre la edad. Aunque resulta frustrante para muchas investigadoras del edadismo de género, el hecho de que la palabra “vieja” pueda ser usada para identificar un lapso que cubre de 30 a 50 años de la vida de una mujer,

es sin embargo comúnmente aceptado que la menopausia sirve para marcar un punto de inflexión en el envejecimiento femenino. Dillaway a través de su estudio muestra que las incertidumbres del inicio y la duración de la menopausia, junto con la propensión de los médicos y los medios de comunicación, incluidos los feministas, a vincular la pre, la peri y la postmenopausia con los delimitadores de la edad y el tiempo, crea una situación en la que las experiencias e incertidumbres de las mujeres les dan motivo para desconfiar de ellas mismas y del tratamiento sobre el tema que existe en la literatura y la medicina. Tal desconfianza contiene el potencial de afectar negativamente su salud (Marshall, 2006). Las entrevistadas proponen que, al llegar a la menopausia, no se sienten viejas. Explican estos sentimientos describiendo su uso prolongado de tecnologías anticonceptivas, el mayor disfrute de la actividad sexual en la menopausia, y los paralelismos entre la menopausia y la menarquia (Dillaway, 2005).

Sin duda, lo ideal es utilizar un enfoque feminista para la edad y el edadismo mucho antes de la menopausia (Marshall, 2006) y reconocer conscientemente que “hay tantas formas de envejecer como de ser joven” (Sarton, 1995, p. 193).

En opinión de Bouson (2016), las mujeres mayores han aprendido que, debido a que la vejez es estigmatizada en nuestra cultura, pueden ser tratadas con falta de respeto en los espacios públicos y que los jóvenes las ven como “inútiles”. Son consideradas social y sexualmente invisibles y sus vidas están devaluadas y desacreditadas. La intersección entre edadismo y género es una discriminación opresiva, y el edadismo internalizado y la profunda vergüenza que le acompaña es una experiencia sentida y vivida por demasiadas mujeres de edad adulta en nuestra cultura del siglo XXI. Margaret Cruikshank (2013) ante la pregunta por qué el edadismo internalizado es tan común entre las personas de edad, afirma que una de las explicaciones de este fenómeno es que “cuando una persona joven ha envejecido, ha pasado cincuenta años expresando e internalizando estereotipos negativos del envejecimiento” (p. 154).

La académica feminista Lynne Segal (2013) llama la atención sobre el miedo de nuestra cultura al envejecimiento. A medida que desciende la natalidad y aumenta la esperanza de vida, el envejecimiento se va estigmatizando cada vez más. De hecho, el aumento de la esperanza de vida más que disminuir el rechazo social hacia la población que envejece la ha amplificado, encontrándonos en un momento en el que existe hacia el mismo tema del envejecimiento una aversión (Segal, 2013).

Como señala Julia Twigg (2004) el hacernos mayores “en última instancia no es opcional, por mucho que queramos resistir sus significados culturales más perversos” (p. 63). Twigg también considera que la exclusión de las mujeres mayores de la escritura feminista refleja la gerontofobia de la cultura en general.

Bazin y White (2006) refieren que en nuestra cultura las mujeres mayores se han visto afectadas por una extraña invisibilidad, al intersectar el género con la edad. La teoría de la vergüenza, en opinión de Bouson (2016), ayuda a entender las raíces afectivas de esta evasión feminista y amnesia cultural sobre lo que Beauvoir describió como el “secreto vergonzoso” del envejecimiento, un secreto oculto a plena vista. Resulta necesario exponer socialmente el impacto de la “vergüenza cultural aprendida” en las mujeres de edad, es decir, la vergüenza sexista internalizada que surge de la ideología de la decadencia de la edad y la denigración social de los cuerpos e identidades de las mujeres en la cultura contemporánea.

Cynthia Port (2006) desde una perspectiva multidisciplinaria explora los conceptos británicos de envejecimiento de las mujeres en el tiempo que transcurre entre las dos guerras mundiales. Narra que las ideas sobre los aspectos positivos del envejecimiento retrocedieron justo en el momento en el que las mujeres obtuvieron la posibilidad de lograr el capital social a través de su desarrollo personal y tuvieron menos hijos. De este modo la energía de la mujer se recalifica en la preocupación por el envejecimiento, preocupaciones para las que la economía de consumo ofrece remedios, como la cosmética, el maquillaje, la cirugía y la literatura de moda. En su artículo, Port (2006) manifiesta la longevidad del vínculo entre el consumismo y el envejecimiento, una conjunción que continúa en el siglo XXI (Marshall, 2006).

Todas las edades están atravesadas por los patrones de género. La edad penaliza más a las mujeres y se las percibe mayores a edades más tempranas (Cohen, 1994; Itzin y Phillipson, 1995; Gee y Kimball, 1987) y también se les considera menos atractivas que los hombres de su misma edad (Sontag, 1972). Las desigualdades también se acentúan a medida que envejecemos, las mujeres perciben menos pensiones y trabajan más en el ámbito doméstico, no reconocido. En la presente investigación se abordará de manera específica la discriminación laboral por razones de edad que tiene lugar en el mercado de trabajo y que afecta con mayor intensidad a las mujeres, sobre todo a partir de los 45 años. De acuerdo con Krekula et al. (2018) la discriminación por motivos de género y edad puede ser entendida como una forma de “hacer la edad” y una importante estructura de poder que tiene un papel clave en la organiza-

ción de la sociedad. Como señalan los análisis interseccionales, no es que sumen las opresiones, sino que aparece una síntesis discriminatoria.

En su ensayo Toni Calasanti, Kathleen Slevin y Neal King (2006) consideran que, aunque el personal investigador y activista de los estudios de las mujeres no niegan la realidad de la discriminación por edad, lo han relegado a un segundo plano, descuidando la teorización de las relaciones de edad y sus intersecciones con otras desigualdades. Las relaciones de edad representan un lugar político que debe ser abordado por derecho propio. Sostienen que los estudios sobre el edadismo deben ser relevantes para el trabajo feminista, y viceversa (Marshall, 2006). Sobre todo, cuando se defiende un feminismo de la tercera ola.

Mónica Ramos (2018) relata cómo aún es escasa la bibliografía sobre el envejecimiento desde una perspectiva de género y los estudios sobre edadismo aún son jóvenes y están abiertos a desarrollos futuros. El presente trabajo pretende constituir un modesto avance en esta cuestión, recogiendo los testimonios de mujeres de más de 45 años con el objetivo de ir más allá de los estereotipos en vigor y conocer a través de sus propias percepciones y experiencias cómo afecta la edad y el edadismo a su situación de desempleo. Una voz que aún es recogida por escasas investigaciones.

Aunque existen también estimulantes e interesantes estudios de investigación como el llevado a cabo por Jiang y Gong (2019) para comprender la condición de la mujer soltera en China desde una perspectiva interseccional. Estas investigadoras reflejan cómo la mayoría de las sociedades tienen varios criterios sobre el momento y la secuencia de los acontecimientos vitales (por ejemplo, las transiciones profesionales y familiares) y, en general, desalientan la heterogeneidad en los cursos vitales individuales. Las mujeres solteras se enfrentan con frecuencia a una “opresión acorde con la edad”, porque se espera que una mujer en “edad de casarse” encuentre un marido, se case, dé a luz a sus hijos y los críe. Las mujeres solteras de más de 35 años suelen recibir nombres ofensivos por no llegar a tiempo para casarse y tener hijos. Concretamente en China a las mujeres solteras mayores de 27 años se les denomina “mujeres sobrantes”. En cambio, la opinión pública es mucho más tolerante con la soltería y el momento de casarse de los hombres. Estos son percibidos como que han elegido libremente ser solteros, y los de clase media o alta en edad avanzada son incluso llamados respetuosamente “solteros de oro” (Wang & Nehring, 2014). En definitiva,

estas investigadoras proponen que la investigación sobre la interseccionalidad debe considerar categorías sociales más permeables y proponen el estado civil, una de las divisiones sociales más destacadas de nuestra sociedad, como un nuevo factor que complica la desigualdad de género y que también interseca con el mismo. Las creencias sociales sobre el estado civil crean una especie de estigma que discrimina y castiga a las personas solteras. En particular, la discriminación y la opresión sobre la soltería se vuelven extremadamente intensas para las personas de clase baja, de edad relativamente avanzada y de subculturas conservadoras o patriarcales (Jiang & Gong, 2019).

2.3. Discriminación laboral por razón de sexo

2.3.1. *El origen de las desigualdades laborales: la división sexual del trabajo*

Antes de reflexionar sobre las causas y consecuencias de la división sexual del trabajo y de la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral formal, conviene resaltar tres cuestiones fundamentales:

- 1) Que las mujeres han trabajado siempre, dentro y fuera de casa (en trabajos mal remunerados, en el campo, servicio doméstico y economía sumergida).
- 2) Que, a pesar de lo anterior, solo han empezado a ser visibles cuando han accedido al mercado laboral formal, que es el que otorga derechos, salario y reconocimiento.
- 3) Que el acceso al ámbito laboral formal no ha sido tan rápido dentro de nuestras fronteras como en otros países de nuestro entorno.

Constituye un referente teórico indispensable en la presente investigación M.^a Ángeles Durán, catedrática de Sociología, investigadora pionera en el ámbito de la economía del cuidado y el trabajo femenino no remunerado, así como su relación con la estructura económica y social. Durán (2012) describe lúcidamente las relaciones existentes entre el mercado laboral formal e informal, así como entre las esferas de producción y reproducción. Asimismo, señala los límites entre el trabajo y el empleo, aclarando que ambos conceptos no son sinónimos. En la misma dirección Margaret Maruani (2000) considera que se debe:

Diferenciar el trabajo (entendido como actividad de producción de bienes y servicios y conjunto de las condiciones de ejercicio de dicha actividad) del empleo (entendido como conjunto de las moda-

lidades de acceso y salida del mercado de trabajo, así como la traducción de la actividad laboral en términos de estatus sociales). (p.10)

Durán (2012) explica como el tiempo de trabajo en su mayor parte es no remunerado, informal, “producido y consumido dentro de los hogares” conllevando profundas implicaciones sociales, económicas, políticas y éticas.

Como reza el lema utilizado en manifestaciones feministas del 8 de marzo “*Queremos empleo, trabajo nos sobra*”, “tener un empleo significa tener un trabajo y un salario y también un lugar en la sociedad” (Maruani, 2000, p.8). Las relaciones de empleo constituyen una construcción social no solo un fenómeno de mercado.

La división sexual del trabajo, aunque se vayan difuminando gradualmente sus fronteras, continúa plenamente vigente en la actualidad, en la medida que existen ocupaciones de hombres y ocupaciones de mujeres, dedicaciones y tareas para unos y para otras, tanto en la esfera privada como en la pública, y muy particularmente en el mercado de trabajo. “Esta diferenciación trae consigo una jerarquización de las tareas en cuanto a su valoración económica y social, valoración, en la mayoría de las ocasiones, realizada en detrimento de las tareas y funciones asociadas al rol femenino” (García, 2005, p. 37).

Pero ¿cuál es el origen de las desigualdades laborales de género?, ¿cómo se produce la división sexual del trabajo?

Según Leacock et al. (1978) en las sociedades de cazadores y recolectores, a pesar de una incipiente división del trabajo y de responsabilidades, hombres y mujeres tienen un estatus o posición social semejante. A esta conclusión llegó también Engels analizando la evolución de las sociedades, en su obra “El origen de la familia, la propiedad privada y el estado” (1884): las actividades de hombres y mujeres en las sociedades cazadoras y recolectoras, aunque diferentes, tenían una importancia equiparable o parecida. El éxito en la caza podía otorgar un gran prestigio a los hombres, pero la provisión alimentaria del grupo se basaba principalmente en las actividades recolectoras de las mujeres (Leacock et al., 1978). Sin embargo, con la aparición de las primeras sociedades agrícolas y ganaderas, a medida que los avances tecnológicos dieron lugar a un excedente productivo, la igualdad social y el sentido comunitario se vieron sustituidos por la propiedad privada y por una jerarquía de clases. Un mayor nivel de especialización y de complejidad en la orga-

nización social también produce un mayor nivel de desigualdad social. Fue en esa época cuando el hombre adquirió una posición de superioridad y poder sobre la mujer. El afán de controlar la propiedad promovió el surgimiento de la monogamia y la familia. De esa forma los hombres podían transmitir el patrimonio y la herencia a sus descendientes y tener un mayor control sobre su paternidad. Esta lógica explicaría también por qué se les inculcaba a las mujeres la importancia de llegar vírgenes hasta el matrimonio, ser fieles a sus maridos, y construir sus vidas en torno a la reproducción y la crianza de los hijos. (Leacock et al., 1978).

Desde el posicionamiento de Engels (1884), los valores patriarcales de la sociedad han sido reforzados por el capitalismo, por varios motivos. El primero de ellos, el capitalismo genera más riqueza aún, otorgando un poder todavía mayor a los hombres sobre las mujeres. El segundo motivo, una economía en expansión capitalista necesita de la transformación de las personas en consumidores, y de persuadirlos de que su realización personal va a depender de la tenencia y el uso de bienes. El tercer motivo es que la sociedad establece roles diferentes para hombres y mujeres, para que los primeros puedan trabajar, a las mujeres se les asigna las tareas del trabajo doméstico y la responsabilidad de los cuidados. Para Engels, la explotación doble del sistema capitalista consiste en pagar bajos salarios a la mano de obra masculina y, a la femenina, ningún salario (Eisenstein, 1979; Barry, 1983; Jaggar, 1983; Vogel, 1983).

Esta perspectiva sostenida por Engels tiene una de sus limitaciones principales, en opinión de Moore (1992), en la manifestación de que en la raíz de la estratificación de género está el capitalismo. Moore (1992) también puso de relieve cómo sociedades socialistas son muy patriarcales, incluyendo la República Popular China.

Para Simone de Beauvoir “la sumisión de las mujeres procedía del hecho de que, en los inicios de la civilización, estas se ocupaban de dar la vida, mientras que los hombres se dedicaban a las actividades más peligrosas como la caza o la guerra” (Rodríguez, 2002, p. 164). Beauvoir sostenía que, “no es dando la vida, sino arriesgando la propia, como el hombre se eleva sobre el animal; por ello en la Humanidad se acuerda la superioridad, no al sexo que engendra, sino al que mata” (Beauvoir, 1986, p. 77). Esta sumisión, en su opinión, deja de tener sentido como consecuencia del desarrollo tecnológico, el empleo de máquinas en la industrialización hace que la fuerza física de la persona pase a un segundo plano. La visión de Beauvoir no

tenía en cuenta los cambios sociales que se produjeron en el proceso de industrialización occidental y los efectos que tuvo la separación del hogar y la fábrica.

Podemos concluir que la división sexual del trabajo surge como “un fenómeno histórico que da lugar a una situación a partir de la cual la pertenencia a uno u otro género determina las prácticas laborales: los hombres para la producción (trabajo remunerado), las mujeres para la reproducción (trabajo no remunerado)” (García, 2005, p. 36). En opinión de Gómez (2001), la exclusión de las mujeres de las esferas productivas puede estar, con mucha probabilidad en el origen de su subordinación a partir de la revolución industrial y francesa. “Esta lógica ha guiado las relaciones sociales, ha influido en los modelos de socialización y ha estado en la base de las diferentes correspondencias que todavía hoy se observan en la relación de hombres y mujeres en el espacio laboral” (García, 2005, p. 36).

2.3.2. *Sobre la incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral*

Resulta una tarea compleja abordar el estudio de la relación entre género y mercado de trabajo en la actualidad. Por una parte, partimos del logro de una igualdad formal ante la ley, pero, por otra parte, también de una persistente desigualdad real ante la vida en general y el mercado laboral en particular. Es decir, el rol de las mujeres en las últimas décadas ha experimentado una profunda e importante transformación social, sin embargo, el sexismo, entendido como el conjunto de prejuicios sobre hombres y mujeres que condicionan la posición social de unos y otras, continúa manifestándose, de manera implícita y profunda en muchos ámbitos. El laboral es uno de ellos y será en el que centraremos nuestra atención.

El acceso y participación en el mercado laboral, en condiciones de igualdad, ha constituido una reivindicación femenina permanente en diferentes países de Europa desde mediados de los años sesenta. Sin embargo, a medida que las mujeres han ido avanzando posiciones en el mercado de trabajo, han ido surgiendo nuevos obstáculos y barreras, impidiendo de esta forma la consecución de la plena igualdad laboral. En la actualidad, las mujeres constituyen una parte importante de la fuerza de trabajo. Se puede afirmar que el mercado laboral se ha feminizado (OIT, 2018). Pero, a pesar de esta feminización, las desigualdades de sexo aún son elevadas, manifestándose hoy en día nuevos ejes de desigualdad, como veremos al abordar las características del desempleo femenino. Desde el ámbito político se han producido importantes

avances y se están promoviendo marcos legislativos que contribuyen a conseguir la igualdad efectiva y la no discriminación, pero el camino no está siendo fácil.

La gran incorporación de las mujeres al mercado de trabajo formal en muchos países occidentales se produce a partir de la Segunda Guerra Mundial. En cambio, en la sociedad española se va a producir con posterioridad, en las últimas décadas del siglo XX, como uno de los principales efectos sociales de la modernización, y va a ir ligada al cambio de mentalidad sobre el papel de la mujer y las circunstancias sociopolíticas y económicas del país. Este trascendental fenómeno va a conllevar de manera simultánea importantes transformaciones demográficas, culturales y socioeconómicas (García, 2005).

Como indica Gómez (2001) “el propio rol de la mujer experimentó una transformación aumentando el poder de negociación de las mujeres frente a los hombres y socavando la legitimidad del dominio de estos como principales proveedores materiales de la familia” (p. 126).

Dicha incorporación al mercado de trabajo “va a estar influida, además de por necesidades económicas, por dos motivaciones presentes en el complejo axiológico de las mujeres: la autonomía y la valoración social” (García, 2005, p. 38). Por un lado, la posibilidad de alcanzar una independencia económica de sus parejas —y como consecuencia de esta, de otro tipo de independencias menos tangibles— y por otro, la posibilidad de reconocimiento de una existencia social pública, a partir de su inserción en uno de los espacios que mejor lo otorga en las sociedades modernas, el del mercado de trabajo (Prieto, 2007).

Como refiere Garrido (1993) y se refleja en el Cuadro 3, se pueden distinguir dos etapas diferenciadas en la incorporación de las mujeres al mercado laboral en España: la primera, a mediados de los años sesenta, que sería la incorporación producida durante la etapa de desarrollo económico; y la segunda, tras la crisis del petróleo de los años setenta, que sería la incorporación que se produce en el periodo de recuperación, a mediados de los años ochenta: “Este proceso de incorporación de la mujer al trabajo fuera del hogar tiene una relación con la ruptura del modelo doméstico y de la relación maternidad-trabajo, así como una especial vinculación con la educación de la mujer” (Garrido, 1994, p. 1320).

A continuación, en el Cuadro 3 se muestran los principales rasgos distintivos y diferenciadores entre ambos tipos de incorporación laboral de las mujeres durante el siglo XX, la primera, considerada la del desarrollo (1964-1974) y posteriormente, la segunda, la de la recuperación (1986-1990), analizadas minuciosamente por Garrido en su obra *Las dos biografías de la mujer en España* (1993).

Cuadro 3*Incorporación laboral de las mujeres en el siglo XX en España*

“Incorporación del desarrollo” 1964-1974	“Incorporación de la recuperación” 1986-1990
El porcentaje de mujeres trabajando en la forma de producción familiar baja a 35% -1974.	El porcentaje de mujeres trabajando en la forma de producción familiar se reduce a 23% -1990.
Las mujeres aumentaron su participación laboral antes de tener los/as hijos/as y después de haberlos criado.	Las mujeres posponen tener los/as hijos/as hasta después de lograr la consolidación laboral. Asimismo, empiezan a haber guarderías en muchos sitios, lo que posibilita la doble jornada laboral.
Las mujeres desempeñaban los peores empleos, como mano de obra secundaria, y sin suponer competencia para los hombres. Falta de formación inicial. Aún persiste el analfabetismo. Las mujeres debían pedir permiso a su marido para poder trabajar y cobrar su salario.	Los índices de escolarización son mayores en las mujeres que en los hombres a todas las edades y en casi a todos los niveles educativos del sistema formal de enseñanza, aunque persiste una especialización sexual de los estudios.
Ocupaciones mayoritariamente descalificadas, en sectores como la agricultura, el comercio, la alimentación, el textil, la hostelería, la limpieza y el servicio doméstico.	Ocupaciones de mayor cualificación. La llegada generalizada a los estudios superiores conlleva una ampliación de la igualdad de oportunidades.

Fuente: Garrido, L. (1993). Las dos biografías de la mujer en España. Elaboración propia.

Garrido (1993) sostiene que el fuerte desarrollo del sector público y la integración de las mujeres en dicho sector favorecieron la aproximación de la tasa de salarización de ambos sexos, definido dicho concepto según el INE como “el cociente entre el número de asalariados y el número total de ocupados”. En cuanto a la repercusión que tuvo la educación como factor explicativo de las mejoras en las condiciones laborales femeninas, concluye en su investigación que “el aumento relativo del nivel de estudios sitúa con ventaja de cara al logro de un puesto de trabajo en las Administraciones Públicas, que es donde crece el empleo durante la crisis” Garrido (1994, p.1322), considerando que los gobiernos utilizan el empleo público para paliar la pérdida de puestos de trabajo en el sector privado, es decir, con carácter contracíclico.

Así que, “los cambios de la situación de la mujer en materia educativa son parte de un proceso más amplio de acceso generalizado a la educación media en los años setenta y superior en los ochenta” tal y como afirma Garrido (1994, p. 1323). Como consecuencia de la mejora del nivel de vida aumentan las oportunidades educativas, pero también es debido al efecto que en materia de educación tuvo la política social basada en el sistema de ayudas públicas y becas (Garrido, 1993).

En la actualidad, como se muestra en la Tabla 1, al comparar la tasa de empleo⁴ de las mujeres por nivel de estudios alcanzado se puede deducir que al aumentar este último aumenta también la probabilidad de obtener un empleo. Respecto a la brecha de género, aunque se va reduciendo, sigue siendo mayor la proporción de ocupados hombres en todos los países de la UE. No obstante, existen grandes disparidades en los mercados de trabajo de los diferentes países; en el caso de España la tasa de empleo se sitúa por debajo del objetivo de la UE, es decir, por debajo del 70%.

Tabla 1

Tasas de empleo de las mujeres según nivel de estudios alcanzado (%). 2019

	Total, de hombres y mujeres	Total, de mujeres	Mujeres Menos que la primaria, educación primaria y secundaria inferior (niveles 0-2)	Mujeres Secundaria superior y postsecundaria, educación no terciaria (niveles 3 y 4)	Mujeres Educación terciaria (niveles 5 a 8)
Unión Europea - 28 países (2013-2019)	69,2	64,1	37,9	66,0	82,1
Bélgica	65,3	61,7	28,9	61,3	81,8
Bulgaria	70,1	66,0	30,1	69,3	86,4
Dinamarca	75,0	72,0	46,6	76,0	85,2
Alemania	76,7	72,8	43,5	78,0	85,4
Estonia	75,3	71,9	33,0	72,0	83,0
Irlanda	69,5	64,2	27,1	62,4	81,5
Grecia	56,5	47,3	28,2	43,8	69,3
España	63,3	57,9	42,3	54,9	77,3
Francia	65,5	62,4	33,0	62,0	81,4
Italia	59,0	50,1	30,2	55,6	75,7
Países Bajos	78,2	74,1	53,6	76,5	86,5
Austria	73,6	69,2	43,9	71,8	81,7
Polonia	68,2	61,1	16,4	56,7	84,6
Portugal	70,5	67,6	54,4	70,7	84,8
Rumania	65,8	56,8	32,9	58,6	87,3

Continúa en pág. 71

⁴ La tasa de empleo es el cociente entre el número total de población ocupada y la población en edad de trabajar. Constituye un indicador social básico que permite conocer las dimensiones socioeconómicas de las personas trabajadoras y su situación de ventaja o desventaja en el empleo por razones de edad, sexo o nivel formativo. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INSEccion_C&cid=1259926380048&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout

	Total, de hombres y mujeres	Total, de mujeres	Mujeres Menos que la primaria, educación primaria y secundaria inferior (niveles 0-2)	Mujeres Secundaria superior y postsecundaria, educación no terciaria (niveles 3 y 4)	Mujeres Educación terciaria (niveles 5 a 8)
Unión Europea - 28 países (2013-2019)	69,2	64,1	37,9	66,0	82,1
Finlandia	72,9	71,8	33,3	71,4	85,0
Suecia	77,1	75,4	39,4	79,2	88,2
Reino Unido	75,2	71,1	52,6	69,9	83,3
Islandia	84,1	81,9	69,3	80,0	90,2
Noruega	75,3	73,1	46,6	72,6	87,6
Suiza	80,5	76,3	56,5	77,2	84,7
Turquía	50,3	32,2	25,7	29,3	59,6

Fuente: Eurostat. Nota: El intervalo de edad utilizado por la EPA de la UE es de 25 a 64 años.

La incorporación de las mujeres en el mercado laboral, en sus dinámicas, procesos y flujos fue acompañada desde el principio, y en parte continúa hoy en día, por una serie de elementos característicos y signos distintivos frente a los vivenciados por los hombres. Entre ellos, García (2005) destaca los ocho rasgos siguientes:

1. La fuerte presencia de las mujeres en la economía sumergida: según datos de la Comisión Europea en España la “economía informal” puede suponer hasta el 18% del PIB⁵ (Williams et al., 2017) siendo una parte importante desempeñada por mujeres. “Este tipo de trabajo implica una relación laboral sin derechos, sin condiciones de seguridad, con salarios más bajos de lo habitual, discontinuos y sin cobertura legal” (García, 2005, p. 41). Las dificultades de acceso a un empleo normalizado o en condiciones regulares originan que muchas mujeres se dediquen a este tipo de “trabajos irregulares”, o también llamados “trabajos sumergidos”, en contraposición a los “trabajos formales” que son los que están acordes con la ley. De este modo, mayoritariamente mujeres junto a jóvenes, población inmigrante y personas desempleadas de larga duración conforman los sectores de población más afectados por esta “economía sumergida”, máxime cuando todas estas circunstancias concurren.

⁵ Datos obtenidos de la Oficina de publicaciones de la Comisión Europea, disponible en https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_undeclared-work_es.pdf

2. El ritmo intenso de la incorporación: se produce en un breve espacio de tiempo y a un ritmo importante de crecimiento. En España “se pasó de una tasa de actividad femenina del 15% a principios de los años 60 a una de 45% a finales del siglo XX” (García, 2005, p. 38).

Se debe indicar que, aunque ese fuerte incremento en las tasas de actividad femenina haya tenido lugar en las últimas décadas del S.XX, desde el origen de la revolución industrial ha habido un segmento importante de la fuerza de trabajo femenina “que siempre ha trabajado” (Prieto, 1999, p. 148).

3. Los condicionantes del estado civil y las “dificultades” generadas por la maternidad: en el caso de las mujeres influye en su condición de trabajadoras, al seguir recayendo significativamente sobre ellas el trabajo reproductivo, mientras que para los hombres no ha ocurrido lo mismo. Según el informe de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (Pinilla, 2017), realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo con datos referentes al 2015, las mujeres en España siguen dedicando cada día más del doble de horas que los hombres a las tareas relacionadas con la familia y el hogar.

M^a Ángeles Durán, hizo aflorar a través de sus investigaciones lo que permanecía oculto e invisible, datos y cifras que deben obtenerse para lograr un reconocimiento del trabajo no remunerado, que ha sido desempeñado mayoritariamente por las mujeres e implica una inversión de tiempo y esfuerzo importante, escasamente tenida en cuenta en el PIB de los países. En su obra “El valor del tiempo. ¿Cuántas horas te faltan al día?” (2006) reflexiona sobre los distintos usos del tiempo y las desigualdades existentes en su utilización, así como las dificultades para la conciliación familiar y laboral. Como afirma Durán “el tiempo tiene muchas dimensiones, pero a Cronos lo hemos inventado entre todos y entre todos podemos cambiarlo” (2006, p.16).

Durante los casi cuarenta años del franquismo la maternidad se presentó como si fuera una vocación, unido a una presunta inferioridad intelectual de las mujeres que sirve de justificación para su confinamiento en el hogar y su dedicación completa a las tareas domésticas. El arquetipo de ama de casa formó parte del discurso y la retórica oficial de dicho régimen. En el ámbito social, la religión jugó un papel decisivo en la introyección de esos modelos de “perfecta casada” o de “ángel del hogar”, como bien describe Constanza Tobío (2005).

Cabría pensar que, a la vez que las mujeres acceden al empleo remunerado, los hombres lo hicieran al trabajo de cuidado (Tobío, 2012). Habría así una redistribución justa y enriquecedora de ambos tipos de

actividades. No existiría déficit de cuidado sino una reorganización social de los tiempos dedicados a las distintas facetas de la vida (Tobío, 2016). Parece tan claro que lo sorprendente es que no sea así. No lo es, aunque sí hay una ligera tendencia en ese sentido. (Cordón & Tobío, 2019, pp.112-113)

Sumando a las actividades remuneradas, las no remuneradas -cuidado de familiares y labores domésticas- las mujeres son quienes acaparan más horas de trabajo totales. De esta manera, si los hombres dedican, de media, 14 horas semanales a estas actividades no remuneradas (independientemente de si tienen jornada parcial o completa), las mujeres dedican hasta 30 horas, con jornada parcial y, 25 horas con jornada completa (Pinilla, 2017).

Aunque la realidad sigue resultando asimétrica como reflejan las estadísticas, cada vez se observan más indicios de un cambio de mentalidad asociado a nuevas masculinidades, más involucradas en las tareas del hogar y los cuidados de los hijos, correspondiéndose con una imagen de lo socialmente deseable y aceptable, lo que evidencia sin duda un avance (Tobío, 2005).

No obstante, la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral (tanto para hombres como mujeres) sigue siendo una asignatura pendiente, a pesar de los esfuerzos realizados en esa dirección.

4. La decidida apuesta por la educación: Recientemente, muchas mujeres que se incorporan al mercado laboral, la mayoría jóvenes, poseen un elevado nivel formativo igual, e incluso superior, al de los varones. La Ley General de Educación de 1970 abrió la puerta hacia la igualdad de género y posibilitó un gran avance para las mujeres en la educación superior (Fernández-Enguita, 2004), acabó con la segregación por sexos en las aulas, implantando la escuela mixta y el currículo homogéneo a la vez que extendió la escolarización (Flecha, 1989). Cada vez más mujeres son conscientes de la importancia de la formación, en un mercado de trabajo cada vez más competitivo, como medio para aumentar su empleabilidad. No obstante, de un lado sigue produciéndose una socialización educativa diferente en función del género de las personas, basada en los estereotipos de la diferencia (Del Amo, 2009), que se refleja posteriormente en la esfera laboral: al influir en la elección de estudios y en su orientación profesional. De otro lado, se observa a pesar del importante nivel educativo, una escasa presencia femenina en los estratos más altos del mundo laboral o, dicho de otro modo, “un desajuste importante entre el potencial formativo de las mujeres y su potencial ejecutivo” (García, 2005, p. 39).

Asimismo, como expresa Eulalia Pérez (2018):

En los últimos treinta años se han producido grandes cambios en la Educación Superior y la investigación española. [...] debido a diversas causas, pero, fundamentalmente al aumento de universidades [...] y a las nuevas políticas públicas que fomentan la investigación y la igualdad, promovidas desde los estudios de género y las organizaciones feministas. (p.121)

5. La dificultad de acceder a puestos de responsabilidad: el concepto de “techo de cristal” enfatiza las dificultades de acceso de las mujeres a los puestos más valorados del mercado laboral (una situación a la que se une el mundo de la política, de la educación, de la cultura...). Numerosas investigaciones han concluido que la esfera laboral se encuentra segmentada en una doble vertiente: de un lado, “una segmentación horizontal que orienta a hombres y mujeres a distintas ocupaciones y situaciones; de otro, una segmentación vertical que provoca que los hombres ocupen los empleos de mayor jerarquía profesional y ostenten los puestos de decisión” (García 2005, p. 40).

6. Los esfuerzos por parte de la administración por facilitar el proceso de incorporación de las mujeres al mercado laboral. Los gobiernos, con mejores o peores resultados, han legislado y han puesto en marcha medidas para lograr la igualdad real. En España, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, denominada comúnmente “Ley de igualdad” constituye un claro ejemplo de avance en el terreno de la igualdad y la no discriminación, de hecho, si se cumpliera podría contribuir a reducir de manera decisiva las desigualdades (Pérez, 2018). Esta ley desarrolla numerosas medidas en todos los ámbitos. En su artículo 1 sostenía:

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y solidaria.

A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

7. Diferencias salariales ante el mismo trabajo: los datos demuestran como las desigualdades salariales, en detrimento de las mujeres son constantes en el mercado laboral. Según los datos disponibles en la última Encuesta Anual de Estructura Salarial del año 2017, realizada por el INE (2019), la brecha salarial entre mujeres y hombres alcanza un 21,9%. El mantenimiento de estas desigualdades no se debe a un único factor sino a una multiplicidad de factores, entre ellos se pueden destacar los culturales a través del mantenimiento de prejuicios sobre el trabajo femenino: “presuposiciones en cuanto a su menor disponibilidad o a su menor implicación laboral, menores presiones de carácter financiero y material para las mujeres...” (Silvera, 2000, p. 194). En opinión de la célebre investigadora Claudia Goldin (1992) que la brecha salarial se reduzca y acabe desapareciendo va a depender que se consiga equilibrar el tiempo que hombres y mujeres dedican al cuidado de los niños y el hogar, mientras exista tanto desequilibrio en el uso del tiempo persistirá previsiblemente la brecha salarial.

8. La influencia de las crisis económicas: el género también parece haber influido en los momentos en que el trabajo ha escaseado o se han producido crisis económicas. Aunque las crisis más recientes han afectado menos a los empleos femeninos que a los masculinos, “el mercado de trabajo no ha sido ni es un espacio neutro” como refiere García, (2005, p. 41). Carrasquer, Díaz y Torns (1996) a través de su investigación demuestran la menor conflictividad del desempleo de las mujeres debido a la mayor tolerancia social ante esta situación; por un lado, debido a la característica de “flexibilidad” de su mano de obra -cambia su estatus de activa asalariada a activa doméstica-, y, por otro, por la “naturalidad” con la que se contempla el binomio mujer-casa y la vuelta a esta situación cuando el trabajo falla (Arrieta, 1996).

Por último, siguiendo a Nicolás et al. (2010) debemos subrayar que la gran incorporación que se produce al mercado laboral no constituye un fenómeno que haya afectado de manera homogénea a todo el colectivo femenino. Variadas investigaciones han demostrado que existen notables diferencias en cuanto a paro, actividad y empleos, dentro de dicho colectivo, que nos alejan de la visión de una evolución por igual para toda la población femenina. La existencia de determinadas características tales como la edad, el nivel educativo y la situación familiar resultan muy relevantes y a la hora de analizar este fenómeno deben ser tenidas en cuenta (Cebrián y Moreno, 2008).

2.3.3. *Las mujeres según las perspectivas teóricas sobre el mercado de trabajo*

A continuación de manera sintética analizaremos qué visión tienen sobre el mercado de trabajo y cómo explican la desigual laboral de sexo las diferentes teorías. El estudio de las causas del desempleo, debido a la relevancia del problema social que aborda, ha sido un terreno muy fecundo en el plano teórico. Sin embargo, los modelos existentes adolecen de limitaciones a la hora de explicar de manera satisfactoria y completa la realidad recalcitrante del paro. Lo mismo ocurre con las explicaciones sobre la segregación ocupacional por sexo. A pesar de ofrecer generalmente enfoques parciales, no siempre acertados, resulta útil un breve repaso de estos modelos para obtener una panorámica general.

Como ya se ha apuntado con anterioridad, tras la segunda Guerra Mundial en los países industrializados se produce una importante incorporación femenina al empleo asalariado, a partir de este momento la investigación social se va a interesar por los diferentes comportamientos masculinos y femeninos, desde el punto de vista laboral y el estudio de posibles actitudes discriminatorias hacia las mujeres (Castaño, Iglesias, Mañas & Sánchez, 1999).

Es necesario que se produzca esa incorporación laboral formal para poder valorar y evaluar los altos costes de oportunidad que han tenido las mujeres como consecuencia de la realización del trabajo no remunerado, tradicionalmente llevado a cabo en el hogar. Surgen nuevos problemas, que son objeto de análisis: la estimación del trabajo-producción de mercado frente al trabajo-producción doméstico, la distribución entre ambos; la valoración del efecto que el estatus y los roles asignados en el seno de la familia y el hogar a las mujeres tienen sobre su situación ocupacional y profesional en el mercado laboral y en el ámbito público (Castaño et al., 1999).

Las diferentes teorías explicativas de los factores primordiales que determinan el acceso al mercado laboral a grandes rasgos pueden ser encuadradas en dos grandes perspectivas teóricas: neoclásica e institucionalista (Ruiz & Martín, 2004). En la primera se encuadrarían entre otras: la teoría del capital humano, la teoría credencialista y la teoría de las señales.

En términos resumidos el enfoque neoclásico considera como los determinantes del acceso al empleo a las leyes del mercado. La interacción existente entre demanda y oferta de empleo, en un mercado de competencia perfecta, determina el nivel de ocupación y el salario de equilibrio.

La teoría del capital humano, procedente de la teoría neoclásica, estima que las personas para obtener recompensas futuras invierten en sí mismas. Los ingresos y el estatus ocupacional se encuentran determinados por la inversión en formación, de ahí que el acceso a los mejores empleos sea posible gracias a la cantidad y tipo de educación. Desde esta perspectiva hay que buscar en el comportamiento y acción individual el origen y explicación de todos los fenómenos sociales.

En la misma dirección y corriente teórica, la teoría credencialista, alude a un arquetipo meritocrático de sociedad, en el cual los méritos constituyen la mayor explicación de los logros laborales. El nivel educativo y la experiencia profesional constituyen credenciales que posibilitan el acceso a los mejores empleos al hacernos más competitivos. Las credenciales, también, clasifican a las personas (filtran) y aportan información (señalizan) a las empresas y entidades empleadoras a quienes resultan más aptos para ocupar un puesto de trabajo (Ruiz & Martín, 2004).

Estas teorías dejan de lado las desiguales oportunidades que tienen las personas en función de su género, clase social, orientación sexual, etnia o edad. Sin embargo, la perspectiva institucional o estructural del mercado laboral otorga una gran relevancia a la correlación existente entre los logros laborales conseguidos por las personas y las estructuras que conforman el mercado de trabajo, dependiendo los resultados más de las oportunidades sociales y laborales que de las elecciones individuales.

A continuación, se expondrán los principales aspectos de estos enfoques teóricos, tanto de los tradicionales como de los recientes, siguiendo la clasificación propuesta por De la Cal Barredo, Garmendia y Zubiri-Rey (2018), siendo conscientes de que la comprensión que se obtenga de los problemas influye directamente en el diseño de las políticas públicas. Tal y como señalan Ruiz y Martín (2004) las teorías que han ido surgiendo han introducido conceptos más próximos a la sociología que a la economía, de manera que el mercado de trabajo se ha ido llenando poco a poco de conceptos sociales. La teoría del capital humano incluyó el nivel educacional de las personas que acceden al mercado laboral, la familia y el concepto de expectativas como factores explicativos importantes. Más tarde, la perspectiva institucionalista introdujo los valores, la cultura, el Estado, los sindicatos y los conceptos de negociación y poder. Una mirada sociológica del trabajo nos muestra cómo “la estratificación social lleva al mercado a grupos con diferente capital social, cultural y económico que acceden a empleos con diferente prestigio, remuneración, y condiciones de trabajo, y el mercado, a su vez, contribuye a crear la estratificación social” (Ruiz & Martín, 2004, p. 39).

2.3.3.1. Perspectivas tradicionales.

2.3.3.1.1. Enfoque neoclásico: la economía de la familia y la teoría del capital humano. Hace referencia a un enfoque económico que incluye en su análisis ideas y pensamientos procedentes de la economía clásica, cuyos exponentes principales fueron Adam Smith, David Ricardo y Jean- Baptiste Say. La Ley Say bautizada así en honor a este último, quien la presentó en su Tratado de Economía Política (1807), se podría sintetizar en la siguiente frase: “la oferta crea su propio nivel de demanda”, considerando el motor principal del poder adquisitivo al producto de la oferta, aunque el planteamiento sea realmente más complejo y matizable. Como principales exponentes de la economía neoclásica destacan entre otros: Alfred Marshall, Irving Fisher, Léon Walras, Vilfredo Pareto y Arthur Pigou.

Desde la perspectiva neoclásica el trabajo es considerado una mercancía más y el concepto “mercado de trabajo” es tratado como cualquier otro mercado de factores, bienes o servicios. El precio que hay que pagar por los servicios prestados por el factor trabajo son los salarios. Cuanto mayor sean los salarios, menor será la cantidad demandada y mayor la cantidad ofrecida. El supuesto de la flexibilidad de los salarios constituye la base del análisis neoclásico. Las oscilaciones que se realicen en las funciones de oferta y demanda de empleo provocarán reajustes de los salarios que volverán a quedar definidos en el punto en que se igualen la oferta y la demanda (Torres y Montero, 2005; Ruesga, 2014).

Se pueden producir dos clases de paro, voluntario e involuntario. En el punto de equilibrio las personas trabajadoras que lo deseen encuentran un empleo, pero habrá una cierta cantidad de personas que no estarán dispuestas a trabajar por encontrar demasiado bajos los salarios, eso será desempleo voluntario. Si algún factor externo -sindicatos, gobierno- impide el reajuste de los salarios, aparecerá el paro involuntario. Por lo tanto, tanto a los sindicatos como a los gobiernos los considera causantes del desempleo, por considerar que una excesiva regulación del mercado de trabajo constituye un impedimento para su correcto funcionamiento (Torres y Montero, 2005; Ruesga, 2014).

La subsistencia de un determinado nivel de paro involuntario de manera permanente es explicada en la corriente neoclásica mediante dos tipos de motivos: el desempleo *estructural* y *el friccional*. El desempleo friccional es voluntario y se produce cuando una persona deja un empleo para buscar otro mejor. El desempleo estructural se produce por desajustes en la cualificación demandada y ofrecida, y la localización.

De forma similar, es frecuente que los empleos de nueva creación requieran unas cualificaciones especiales de difícil adquisición por la persona trabajadora. A medida que aumenta la velocidad en las innovaciones tecnológicas el desempleo estructural crece, ampliándose la brecha entre las competencias profesionales ofrecidas y las requeridas (Ruiz & Martín, 2004).

Una línea de investigación actual se centra en los determinantes y consecuencias de los salarios de reserva en las actividades de búsqueda de empleo y los resultados de incorporación al mercado laboral (Uhlendorff & Van den Berg, 2014). En estos estudios, el salario de reserva se define tradicionalmente como el salario más bajo que una persona desempleada está dispuesta a aceptar para acceder a un empleo. En contraste con las investigaciones psicológicas que tienden a conceptualizar los objetivos de empleo en términos de un estado futuro de máxima satisfacción, el salario de reserva representa la compensación económica mínima anticipada que la persona aceptará. Los estudios sobre los determinantes de los salarios de reserva muestran que las características personales (tales como el género, la edad y el nivel de educación), los factores contextuales (por ejemplo, la duración de la prestación por desempleo) y los factores ambientales (por ejemplo, la disponibilidad y la cobertura económica del desempleo) influyen en el salario de reserva (Kanfer & Bufton, 2018). Una interesante investigación realizada por Brown y Taylor (2011) halló que las personas que informaron de salarios de reserva por encima del salario que se podría predecir también se dedicaban a niveles más altos de búsqueda de empleo y tenían más probabilidades de encontrar un trabajo que las personas con salarios de reserva más bajos. Estos hallazgos llevaron a Brown y Taylor (2011) a interpretar los salarios de reserva como un índice de motivación para la inserción laboral.

Como expone Castaño (1999) la investigación económica contemporánea considera que la participación de las mujeres en el mercado laboral es posible que responda a motivaciones diferentes de las de los hombres como consecuencia de la asunción de distintos roles que les han sido socialmente asignados. De los hombres se espera que trabajen o busquen trabajo mientras se encuentren en edad activa y no estén formándose, al no ser que dispongan de otros medios de vida. Sin embargo, de las mujeres se prevé, aunque trabajen en el sostenimiento de la vida y las tareas del hogar sin remuneración económica, que sean menos activas económicamente y pasen periodos de su vida siendo dependientes de su cónyuge o familia, al no disponer de trabajo remunerado o ingresos propios.

El enfoque neoclásico para explicar los motivos del incremento, sin precedentes, de la participación laboral femenina en el empleo remunerado a partir de la II Guerra Mundial en los países industrializados, recurrió a la teoría de la oferta de trabajo y la aplicó al ámbito doméstico y familiar, vinculando la decisión de participar económicamente en el mercado laboral formal con las de fertilidad, matrimonio y divorcio.

Según esta teoría:

Como elección entre ocio-renta, los individuos maximizan su utilidad (combinación óptima entre bienes de consumo y ocio) bajo restricciones de presupuesto y de tiempo, cuando la tasa marginal de sustitución de renta por ocio iguala el salario de mercado. En este modelo todo el tiempo no dedicado al ocio se supone dedicado al trabajo. (Castaño, 1999, p. 27)

El efecto sustitución es mayor que el efecto renta en las mujeres al sustituir trabajo doméstico por trabajo en el mercado en mayor medida que los hombres. Como refirió Mincer (1962, p. 64), el análisis de la oferta de mano de obra en el mercado a través de la teoría de la demanda de tiempo de ocio visto como un bien de consumo es estrictamente apropiado cuando el tiempo de ocio y las horas de trabajo en el mercado constituyen de hecho una dicotomía exhaustiva. Esto, por supuesto, nunca es cierto incluso en el caso de los hombres adultos. El complemento lógico del tiempo de ocio es el trabajo interpretado de manera amplia, incluyendo la producción remunerada en el mercado y el trabajo que actualmente “no se paga”. Este último incluye la producción de bienes y servicios para el hogar y la familia. El trabajo en el hogar sigue siendo una actividad a la que las mujeres, en promedio, dedican la mayor parte de su vida conyugal. Es una ocupación exclusiva de muchas mujeres, y de una vasta mayoría cuando tienen niños pequeños. Por lo tanto, no es suficiente analizar el comportamiento de la fuerza de trabajo de las mujeres casadas en términos de la demanda de ocio. Como consecuencia, es necesario tener en cuenta también la demanda de horas de trabajo en el hogar. El reconocimiento del contexto familiar de las opciones de ocio y trabajo, y de la dicotomía hogar-mercado dentro del mundo laboral, es esencial para cualquier análisis del comportamiento de la fuerza de trabajo de las mujeres casadas, y por lo tanto muy importante para el análisis del comportamiento de otros miembros de la familia.

La sustituibilidad es, como afirma Mincer (1962) una cuestión de grado. Cuanto menor sea la sustituibilidad, menor será el efecto negativo de los ingresos sobre las horas de trabajo en el hogar y mayor será

el efecto de los ingresos sobre las horas de trabajo en el mercado. El cambio en este grado de sustituibilidad puede haber desempeñado un papel en el desarrollo histórico. En un momento dado, es probable que el grado de sustituibilidad difiera según el contenido de la producción doméstica. Así, los sustitutos para el cuidado de hijas e hijos pequeños por parte de la madre son mucho más difíciles de conseguir que los de la preparación de alimentos o la limpieza y mantenimiento del hogar. Es probable, por lo tanto, que el mismo cambio en los ingresos afecte más fuertemente a las horas de trabajo en el mercado de la madre cuando tiene hijas e hijos pequeños que en otros momentos del ciclo de vida. Mientras que los ingresos familiares afectan a la cantidad total de trabajo, la tasa de salario del mercado afecta a la asignación de horas entre el ocio, el hogar y el mercado. El ciclo de vida introduce cambios en la demanda y en los costos marginales del trabajo en el hogar y el ocio. Esos cambios se reflejan en la relación entre las tasas de fuerza de trabajo y la edad de la mujer, la presencia, el número y la edad de los hijos.

Muchos autores, consideran que, al enfoque neoclásico se le puede reprochar su excesiva parcialidad y que nos describe un mercado laboral que nunca ha existido ni existe (Martín et al., 2004; Monereo et al., 2011). El hecho de considerar que dicho mercado funciona como los demás es algo que no se corresponde con la realidad. El mercado de trabajo es una construcción social.

Esta concepción neoclásica ha sido criticada, por describir una situación de mercado de trabajo irreal, con ausencia de factores exógenos de todo tipo, con una información perfecta por parte de los agentes, plena disponibilidad a la movilidad, pleno empleo [...] y un nivel salarial de equilibrio, respecto del cual solo importa que se adapte al juego recíproco de las leyes de oferta y demanda. En este contexto se considera además que tanto personas trabajadoras como empresarias son plenamente soberanas y deciden de forma racional, aunque también esa soberanía se plantea en términos irrealistas. Así, los trabajadores supuestamente han de decidir sólo entre obtener más rentas y obtener más ocio, sin consideraciones de mayor complejidad relativas, por ejemplo, a las necesidades familiares, a las dificultades [...] para acceder a la contratación, a la duración de las jornadas, u otras condiciones laborales como niveles salariales inaceptables, precariedad en el empleo, o de carácter personal, [...] de salud, de formación etc. Asimismo, es criticable su excesiva parcialidad, por el individualismo metodológico y su consideración marcadamente materialista. (Monereo et al., 2011, p. 173)

En definitiva, es esa visión reduccionista del *homo economicus* la que ha prevalecido (más *economicus*, menos *homo*) en la concepción neoclásica del mercado de trabajo, impermeable a la idea real de justicia (Monereo et al., 2011). Esta visión es importante porque sigue plenamente vigente en la actualidad, debido en parte, como se expondrá, a los planteamientos defendidos por el grupo de economistas que forman la Escuela de Chicago.

La dificultad de la corriente neoclásica para explicar por qué las mujeres deciden aumentar su participación en el mercado laboral, muy condicionada por la división sexual del trabajo en el hogar, propició la aparición de la teoría de la economía de la familia cuyo máximo exponente fue Gary Becker, con su Tratado sobre la familia (1987). Becker sustituye el planteamiento fundamentado en la teoría de la oferta de trabajo, incluyendo una teoría genérica de la asignación del tiempo y las decisiones de fertilidad y matrimonio. La familia es considerada también como unidad de producción, no solo como unidad de consumo, en la que las actividades domésticas y de mercado se establecen conjuntamente y se dedica a la producción doméstica todo el tiempo de trabajo de no mercado, pero la dedicación del tiempo que realizan las esposas y los esposos es asimétrica (Castaño, 1999).

Becker aplicó la econometría, basada en la utilización de sofisticados modelos matemáticos y estadísticos, a las estructuras familiares y el comportamiento humano. En sus estudios postula que las decisiones que aparentemente son tomadas en base a los afectos según nuestra cultura obedecen realmente a una racionalidad económica, al perseguir maximizar las inversiones de dinero y tiempo de las personas. Estas decisiones han experimentado cambios drásticos a lo largo del siglo XX. Al aumentar la participación laboral de las mujeres casadas se han incrementado los ingresos económicos de las familias, pero se ha reducido el tiempo dedicado a los hijos, así como el número de estos. Debido a esta situación los hijos presentan más problemas conductuales o académicos al contar con menos tiempo de atención de los padres. Estos invierten cada vez menos tiempo en la producción de bienes humanos y cada vez más tiempo en la producción de bienes materiales (Florenzano, 2006).

Basándose en la labor de Becker, los economistas analizan la fecundidad en un marco de demanda: los niños se consideran un “producto” del que los individuos obtienen utilidad o satisfacción, y la demanda de niños depende de los precios, es decir, los costos de tener y criar hijos, y del nivel de ingresos de la fami-

lia. Cabe esperar que el aumento de los ingresos familiares incremente la demanda de hijos y, por lo tanto, aumente la fecundidad. Sin embargo, siguiendo a Becker, los economistas creen que los ingresos más altos aumentan la demanda de los padres por invertir más en la educación y la salud de cada uno de sus hijos en lugar de tener un mayor número de hijos (Blau & Winkler, 2018).

No fue hasta los años sesenta, con la labor pionera de Becker y Mincer, que los economistas de la corriente principal o neoclásica, dominante en la mayor parte del mundo hoy en día, comenzaron a preocuparse por los problemas que enfrentaban los hombres y las mujeres al asignar su tiempo e ingresos para maximizar el bienestar de la familia. Desde entonces, usando una teoría sofisticada y métodos econométricos avanzados, los economistas han desarrollado y probado modelos que han producido importantes conocimientos en esta área. Sin embargo, muchos de estos modelos no son satisfactorios en su conjunto porque la tendencia sigue siendo tratar a la familia multipersonal como una unidad de maximización de la utilidad, indivisible y de una sola mente (Blau & Winkler, 2018).

Desde la perspectiva feminista se ha criticado esta concepción de la familia sostenida por Becker y el paradigma neoclásico, según la cual “todo hogar diferente a la familia heterosexual patriarcal sería ineficiente” (Anzorena, 2009, p.5).

Investigaciones recientes también sugieren otros patrones interesantes en la asignación de las tareas domésticas. Por ejemplo, basándonos en la teoría de Becker, esperaríamos observar que las esposas que aportan a la casa la mayoría de los ingresos familiares dedicaran menos tiempo a las tareas domésticas que sus homólogas que ganan una parte menor de los ingresos familiares. Sin embargo, varios estudios encuentran pruebas de lo contrario, sugiriendo que las expectativas de género que durante mucho tiempo se mantuvieron sobre los roles apropiados de mujeres y hombres siguen teniendo influencia en la determinación de la asignación de tiempo para las tareas domésticas (Blau & Winkler, 2018).

Rodríguez (2008) en su investigación sobre mujeres trabajadoras concluye que con frecuencia:

El trabajo remunerado dignifica al margen de las condiciones laborales en las que se ejerza. Supone sacrificar el tiempo generacional⁶ pero permite invertir en el futuro de los hijos y [...] desarrolla un

⁶ En palabras de Rodríguez (2008) el tiempo generacional es “el tiempo dedicado a la socialización de los hijos, que, en las sociedades postmodernas, todavía sigue siendo asignado de manera coactiva a las mujeres. Tiempo que se da de una generación a otra, el tiempo de atención y de cuidados” (p. 232)

proyecto individual mediante el cual las mujeres cambian tiempo por dinero, por relaciones sociales personales y, sobre todo, por dignidad. (p. 244)

Mientras la inversión de tiempo en las hijas e hijos se considera un tiempo entregado la inversión de tiempo dedicada a las tareas domésticas se percibe como un tiempo perdido, “una carga”. El reparto de tareas entre hombres y mujeres no se ha producido (Rodríguez, 2008).

Como refiere Cecilia Castaño (1999) al existir funciones bastante intensivas en trabajo de no mercado de producción domésticas, como el cuidado de hijos/as menores que es sustituible con trabajo de mercado, pero con inconvenientes de calidad y de horario; la participación en el mercado de trabajo de las mujeres va a verse muy afectada por la tenencia de hijos/as pequeños/as en la casa, del potencial salario de cada mujer, y de los ingresos totales de la familia (rentas no salariales, salario de la pareja) que de manera conjunta establecen la capacidad familiar de consumo de servicios y bienes de mercado.

Por consiguiente, la incorporación de manera progresiva al empleo asalariado por parte de las mujeres está muy relacionada con la disminución de la fecundidad y el incremento de la oferta de servicios de cuidado infantil. Asimismo, también influye que las mujeres pueden aspirar a mejores salarios, en función de su mejor preparación profesional y educativa, lo que incita a las familias a tener un menor número de hijos/as e incrementa el coste de oportunidad de la maternidad (Torns, 2007).

La función de utilidad familiar se basa en una división del trabajo establecida por sexo: hombres y mujeres se especializan en base a sus respectivas ventajas comparativas. Se considera supuestamente que los hombres están mejor dotados para el mercado y las mujeres están mejor dotadas para el trabajo doméstico, además estas suelen obtener peores salarios que aquellos (Castaño, 1999).

En opinión de Anzorena (2009) para Becker, “indefectiblemente la biología es destino, y serán eficientes y beneficiosas para la sociedad, aquellas familias donde cada miembro se dedique a las actividades para las que es más productivo” (p.5), y proclama el regreso al hogar de las mujeres. Estas ideas, aunque parezcan inconcebibles hoy en día continúan arraigadas en muchos ámbitos de la vida, y en algunas políticas sociales.

Los planteamientos de la economía de la familia, especialmente su justificación y naturalización de la división del trabajo por género han sido criticados por el feminismo (Picchio, 1994; Humphries &

Rubery, 1994). Incluso economistas feministas cuyos postulados se enmarcan en la corriente neoclásica o principal, como Blau y Wringler (2018) consideran que se incurre en un razonamiento circular al afirmar que las mujeres se especializan en el trabajo doméstico porque lo hacen mejor, pero, de hecho, lo hacen mejor porque se especializan en ello. En la medida en que la ventaja comparativa de la mujer en las tareas domésticas está socialmente determinada y refleja un acceso desigual a las oportunidades del mercado, la división tradicional no es tan eficiente, y mucho menos deseable, sobre todo cuando entraña muchas desventajas para la mujer.

De manera similar, los teóricos del capital humano (Becker, 1983; Mincer & Polacheck, 1974; Schultz, 1961) concluyen que dicha especialización constituye la causa principal de que las mujeres cobren sueldos inferiores; su participación en el mercado de trabajo se ve interrumpida a raíz de la maternidad y al tener una expectativa más breve de vida laboral, su inversión en capital humano de mercado es menor. Asimismo, potencia la segregación ocupacional, ya que incita a las mujeres a escoger trabajos o empleos en los que la inversión en formación no es tan importante, y a prescindir de aquellos otros que precisan una gran inversión en capital humano de mercado (Castaño, 1999).

La teoría del capital humano constituye un desarrollo y una adaptación de la teoría neoclásica. Sus principales representantes, anteriormente citados, Gary Becker, Jacob Mincer y Theodore Schultz, parten del mismo supuesto de la actuación “soberana” y racional por parte de quienes trabajan, aunque para explicar la oferta de trabajo, no plantean la disyuntiva entre trabajar y mantenerse ocioso, sino entre acceder a un empleo e invertir en la propia formación que puede posibilitar el acceso a un trabajo con mayor cualificación y remuneración. Así, “la principal diferenciación respecto de la teoría neoclásica del mercado de trabajo consiste en la explicación de que este no funciona de forma unitaria, sino diferenciado en ocupaciones con niveles diversos de cualificación, y, consecuentemente, de remuneración” (Monereo et al., 2011, p. 175).

No obstante, Becker (1971) también afirma que existe discriminación en el mercado laboral cuando dos personas con igual cualificación son tratadas de manera distinta exclusivamente debido a su género, etnia, discapacidad, edad, etc. Por lo tanto, considera que las diferencias de salario entre sexos es posible que se deban a “gustos”, “preferencias” o prejuicios personales que influyen en la manera de actuar de em-

pleadores, trabajadores y clientes. Existiendo actividades para las mujeres que son consideradas adecuadas socialmente y otras que no. Siguiendo a Blau, Ferber y Winkler (1998) es inconsciente esta discriminación, e implica sutiles barreras “relacionadas con el acceso a la formación y a la educación, así como con la relación mentor-discípulo que constituye la base sobre la que se asientan las redes informales que tienden a establecerse entre colegas en los centros de trabajo” (p. 208). Según Becker (1971), las personas con ese “gusto por la discriminación” contra las mujeres actúan como si existiese un coste no pecuniario por la circunstancia de trabajar o tratar con ellas.

Esta corriente teórica deduce que los agentes económicos no consideran que las mujeres sean perfectas sustitutas de los hombres, creen que son menos estables y productivas que ellos. Según diversos autores (Phelps, 1972; Arrow, 1973) cuando estos estereotipos y prejuicios sociales calan de manera mayoritaria la opinión de las personas empleadoras, hablamos entonces de discriminación estadística.

Arrow (1973) puso de relieve las perniciosas consecuencias de la discriminación estadística cuando van unidas de efectos de retroalimentación. Por ejemplo, la opinión de las personas empleadoras acerca de que las trabajadoras son más inestables les puede condicionar a la hora de ofrecerles menor formación interna y a ubicarlas en puestos cuyos costes de rotación son menores. Por consiguiente, las empleadas tendrían menos incentivos a la hora de permanecer en esas empresas y, de esa manera, terminarían reproduciendo la conducta inestable que esperaban de ellas. Conforme a las investigaciones de Arrow (1973) cuando las mujeres desempeñan trabajos de igual calidad que los hombres, su conducta es igualmente productiva y estable. En investigaciones realizadas con población universitaria y joven no se observan diferencias entre la conducta de mujeres y hombres respecto a ese aspecto (Blau, Ferber & Winkler, 1998; Blau y Winkler, 2018). Becker también considera que en un contexto discriminatorio las mujeres estarán menos motivadas para invertir en capital humano.

Algunas investigaciones han evidenciado empíricamente las dificultades para distinguir entre la discriminación basada en el gusto o los prejuicios, y la discriminación estadística (Guryan & Charles, 2013; Blau & Kahn, 2003).

Las mujeres están desafiando los condicionantes explicativos de su situación desigual según la teoría del capital humano. Están aumentando su participación en el mercado laboral, desligando esta decisión

de circunstancias anteriores muy determinantes como el hecho de casarse, ser madre o la situación de desempleo de su pareja. De la misma forma, la inversión en educación es mayor en las jóvenes, que han incrementado considerablemente su stock de capital humano y puesto en entredicho la principal razón esgrimida a la hora de explicar la segregación ocupacional por sexo. La compatibilidad entre los trabajos de cuidados y el trabajo de mercado se ha visto favorecida por el incremento de la oferta de servicios sustitutos (Castaño, 1999). En definitiva, esta teoría no provee elementos suficientes para explicar las desigualdades laborales en toda su magnitud.

Según Benería (1995), el uso del género en la teoría del capital humano no transformó la disciplina: siguió lo que Harding (1998) había llamado el enfoque de “añadir mujeres y revolver” sin dar un nuevo énfasis a la peculiaridad del trabajo de las mujeres en el mercado y fuera de él.

Como refiere Monereo et al. (2011) la idea de “capital humano”, con una visión marcadamente instrumental al servicio de la producción, “no se conecta con una humanización del mercado de trabajo, sino, antes, al contrario, acentúa el enfoque materialista del factor trabajo, al considerarlo capitalizable por medio de la inversión” (p. 175).

2.3.3.1.2. Óptica keynesiana. Keynes se orientó a explicar y difundir las condiciones necesarias para la consecución del pleno empleo, propugnando para ello la intervención pública mediante políticas concretas. Su visión era estrictamente macroeconómica. De esta manera, el seguimiento que tuvieron sus propuestas permitió, desde el final de la segunda guerra mundial, y hasta la crisis de los años setenta, el disfrute de un largo período de bonanza económica, llamado “edad de oro capitalista”. La crisis de los años setenta hizo caer en descrédito el paradigma Keynesiano, al presentar conjuntamente desempleo e inflación, fenómeno conocido por “estanflación”, por el estancamiento de la producción y, simultáneamente, inflación, de forma mantenida. La teoría keynesiana solo poseía explicación, o para el desempleo- insuficiencia de demanda- o para la inflación- exceso de demanda-, por lo que surgieron críticas al modelo de Keynes, atribuyendo la responsabilidad de la crisis a la aplicación de este. Ello ha provocado una revisión teórica en profundidad por parte de los neokeynesianos (Carrasco, Castaño y Pardo, 2011; Monereo et al, 2011).

Los teóricos de la corriente principal han criticado durante años lo que ven como la falta de una base teórica adecuada, es decir, una base microeconómica para las ideas de Keynes. Esto ha llevado a los

esfuerzos de muchos economistas, como los llamados neokeynesianos entre los que destacan Franco Modigliani, John Hicks, Paul Samuelson y James Tobin, a fundamentar los conceptos keynesianos en un razonamiento firmemente microeconómico.

Lee B. Levin en su ensayo “Hacia una teoría feminista y post-keynesiana de la inversión” desafía la visión de que la racionalidad es la única motivación detrás del comportamiento económico. Su análisis de los fundamentos epistemológicos del feminismo frente a los enfoques cartesianos permite construir una teoría de la inversión que tiene en cuenta los aspectos sociales y emocionales del conocimiento de los agentes. Esta síntesis original e innovadora de la teoría feminista y post-keynesiana logra establecer algunas de las dinámicas de los mercados de capital que no son fácilmente comprensibles desde los enfoques convencionales. En opinión de Levin (1995) se podría establecer para las ideas de Keynes un fundamento teórico basado en la noción de que la subjetividad y el conocimiento están contruidos socialmente. La epistemología feminista puede representar válidamente dicho fundamento teórico, es decir, un enfoque de la teoría de la inversión que conciba el conocimiento, el pensamiento y la percepción del agente como algo social y emocionalmente contruido. La economía poskeynesiana constituye un punto de partida apropiado para esa teoría, ya que su noción antiobjetivista del conocimiento comparte algunas afinidades convincentes con la epistemología feminista.

Levin (1995) expone dos reflexiones sobre por qué se podría querer hacer una síntesis de la teoría de la inversión post-keynesiana y la epistemología feminista. En primer lugar, la epistemología feminista y otras similares representan un desafío convincente y poderoso para la teoría económica estándar en muchos niveles. Cuanto más ampliamente se despliegan esas ideas dentro del pensamiento económico, más probable es que transformen la disciplina. Una forma de trabajar para lograr este objetivo es incorporar las nociones feministas y otras nociones afines de conocimiento y comprensión en la teoría económica de tantas maneras diferentes como sea posible. Las afinidades entre la teoría poskeynesiana y determinada epistemología feminista hacen que el poskeynesianismo sea sólo uno de los muchos puntos de entrada fructíferos para los enfoques epistemológicos antiobjetivistas en la teoría económica, algunos de los cuales ya se han adoptado y otros todavía no se han roto.

2.3.3.1.3. Perspectiva crítica marxista. El marxismo considera que el sistema capitalista se caracteriza por una inestabilidad intrínseca basada, tanto en la tendencia del mercado hacia la anarquía como

en el irreductible conflicto generado por la distribución de la renta entre capitalistas, propietarios de los medios de producción y asalariados/as. La teoría crítica o 'neomarxista' ha mantenido la noción relacional marxiana del mercado. Los representantes de esta corriente, como Karl Polanyi (1975), Harry Braverman (1984), Max Horkheimer (1998), Theodor Adorno (1962), Michel Foucault (1988) o Claus Offe (1992) han constatado las asimetrías o desequilibrios estructurales del mercado de trabajo, junto a la necesidad de intervenir, a través del Estado, para su continua corrección. En este sentido, se coincide en señalar logros históricos concretos del llamado Estado social, como las limitaciones al mercado, las garantías legales de la libertad sindical y la negociación colectiva, la existencia de prestaciones y ayudas económicas para garantizar la subsistencia, asistencia sanitaria o acciones de formación con el fin de mejorar la empleabilidad y el reciclaje profesional.

También los neomarxistas tienen en común la importancia atribuida en general a las orientaciones éticas y de justicia. Karl Polanyi (1975), desde la óptica de la justicia social, ahonda en el contexto relacional interpersonal, considerando que el advenimiento de la sociedad de mercado ha supuesto un proceso de mercantilización forzada de toda la sociedad. Esta se ha visto sometida a la dinámica del mercado, haciendo desaparecer los vínculos sociales y destruyendo el tejido social en base a la institucionalización violenta del paradigma individualista del homo economicus. En su obra "La gran transformación" Polanyi (1944) propone como alternativa una acción política orientada a impulsar el cambio de las instituciones humanas para recuperar la preeminencia de la sociedad y de la política, ahora subyugadas por el mercado para, a través de esa desmercantilización, restablecer los ideales de justicia y libertad, recuperando una cultura política que permita establecer fines al margen del mercado (Block, 2003; Beckert, 2009; Monereo et al.2011).

La reflexión marxista referente a la desigual situación de las mujeres se ha centrado fundamentalmente en el análisis del trabajo doméstico, su naturaleza y vinculación con el capital, constituyendo el marxismo la primera teoría que reconoce a la producción doméstica un carácter económico, como un trabajo. Asimismo, considera su carácter económico al ser fundamental para las relaciones de producción capitalistas y la reproducción de la fuerza de trabajo. Esta interpretación fue bien acogida por la economía feminista, pero la relación entre feminismo y marxismo es compleja. El primero considera la subordinación de las mujeres bajo el patriarcado como una forma de explotación anterior al conflicto y explotación de clases. El segundo, por su parte, reconoce que la causa principal de la subordinación femenina es la división

sexual del trabajo, pero no considera que sea la fuente de explotación social y económica original. Motivado en gran parte por esta diferencia el feminismo radical se ha construido como una opción interpretativa independiente, aunque en las proximidades a las ideas marxistas (Castaño, 1999).

Silvia Federici (2018) revela la ausencia de un análisis por parte de Marx de las cuestiones de género que plantea y sostiene un límite decisivo en su teoría:

Una de las consecuencias de la incapacidad para ver más allá de la fábrica y entender la reproducción como un área de trabajo (y de trabajo sobre todo femenino) es que no se dio cuenta de que mientras escribía *El capital* se estaba desarrollando un proceso de reforma histórica que en pocos años llevó a la construcción de la familia proletaria nuclear. (p.12)

Las organizaciones del movimiento obrero y la izquierda necesitan darse cuenta de que el salario no constituye solo la herramienta mediante la cual el capitalismo ha explotado a la clase trabajadora obrera, sino también a las personas trabajadoras no asalariadas. Resultando ser este tipo de explotación aún más efectiva si cabe, al ocultarse por no ser remunerada (Federici, 2018).

Lo que se advierte desde finales del siglo XIX, al introducirse el salario masculino obrero, el salario familiar, es que las mujeres que con anterioridad trabajaban en las fábricas son rehusadas y enviadas a casa, de esta manera el trabajo doméstico se torna en su primer trabajo y ellas se transforman en dependientes. Esta situación de dependencia del salario masculino es lo que Federici (2018) define como “patriarcado del salario”, mediante el salario se produce una nueva organización de la desigualdad, una nueva jerarquía: el hombre posee el poder del salario, convirtiéndose en el supervisor del trabajo no remunerado de la mujer, “Y tiene también el poder de disciplinar. Esta organización del trabajo y del salario, que divide la familia en dos partes, una asalariada y otra no asalariada, crea una situación donde la violencia está siempre latente” (Federici, 2018, p.13).

Federici también señala una propensión histórica en la izquierda a relegar las reivindicaciones de otros grupos en pro de una “causa común”. Bajo este prisma masculinizado se dejan de lado las luchas feministas y las demandas de mujeres cuyo trabajo, para los flujos del capital, es invisible (Vicent, 2019).

Asimismo, Federici (2018) agrega que la principal causa de nuestra débil posición en el mercado laboral se debe a que carezcamos de salario por el trabajo desempeñado en los hogares.

Según Benería y Roldán (1992) el feminismo socialista o marxista pone en primera línea la lógica del capital y afirma que la división sexual del trabajo responde en dos aspectos muy precisos a las necesidades del capitalismo: por una parte, el trabajo doméstico producido por las mujeres realiza una función de abaratamiento de los costes de reproducción de la fuerza de trabajo; por otra parte, las mujeres forman una flexible reserva de mano de obra económica. Por consiguiente, la tasa de actividad femenina varía en respuesta a las necesidades del capital, y es la posición de las mujeres en la familia la que explica su discriminación en el mercado de trabajo.

Frente a esta postura, el feminismo radical sostiene que la lógica del patriarcado es previa y más importante que la lógica del capital. Aunque se ha producido un considerable incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo, la responsabilidad del trabajo doméstico sigue recayendo principalmente en las mujeres, todavía hoy en día. La división sexual del trabajo es resultado de la explotación femenina dentro de la familia y posee su reflejo en el mercado, constituyéndose un círculo vicioso. Tal y como refiere Hartmann (1981) “al ser responsables del trabajo doméstico, ocupan posiciones subsidiarias en el mercado de trabajo, y ello refuerza, a su vez, la dependencia de la familia. Por ello, la desaparición del capitalismo no garantizaría el fin de la opresión” (p. 366).

También ha sido objeto de críticas el concepto de “ejército de reserva” del capitalismo desarrollado por Marx, donde se supone que quedaban confinadas las mujeres, dando por hecho que estas tendrían los hijos que necesitaran los capitalistas. Como refiere Rodríguez (2002) la experiencia de tener hijos, desde un punto de vista marxista será vista como una manera de reproducir el sistema capitalista, sin tener en cuenta que puede ser una importante experiencia para muchas mujeres.

Algunas feministas críticas cercanas a los planteamientos marxistas consideran dichas relaciones de interdependencia entre las esferas reproductiva y productiva esencial para la continuidad del sistema capitalista (Humphries y Rubery, 1984; Rubery, 1993; Beechey, 1988; Picchio, 1994; Torns y Recio, 2012), además subrayan la importancia de la segmentación de ocupaciones y la división sexual del trabajo al generar disparidad de ingresos y desigualdades a la hora de acceder a empleos según sexo.

2.3.3.1.4. Enfoques institucionalistas. Resulta difícil establecer de forma sintetizada el conjunto de teorías institucionalistas debido a la abundancia de enfoques existentes. Comúnmente pueden considerarse

institucionalistas todos los que se oponen a la teoría neoclásica, también llamados “heterodoxos” por ese motivo. Rechazan el planteamiento de un mercado laboral que funciona sin necesidad de ningún tipo de normas e instituciones.

El institucionalismo en la esfera del mercado laboral se extiende a partir de mediados del siglo XX. Desde la perspectiva institucionalista el funcionamiento del mercado laboral no responde a las reglas del juego de la oferta y la demanda. El mercado de trabajo está limitado y definido por un conjunto de instituciones que son justamente las que posibilitan su funcionamiento. Son las organizaciones sindicales y las organizaciones patronales, así como las políticas públicas, las que completan y suplen al mercado.

Entre los primeros institucionalistas destacan Michael Piore y Clark Kerr, este último distinguió entre dos tipos de mercados de trabajo: los institucionales y los no estructurados. Los primeros, frecuentes en las economías avanzadas, se caracterizarían por estar regulados a través de normas relativas al ingreso, las distintas ocupaciones, los ascensos y el papel de sindicatos y la negociación colectiva, siendo además propio de este tipo de mercados el hecho de permanecer cerrados a todo un conjunto de trabajadores menos protegidos, obligados a trabajar en los mercados no estructurados (Kerr, 1955; 1985).

Con posterioridad se denunció la obsolescencia de las teorías neoclásicas de la libre competencia, como consecuencia del papel ejercido por los monopolios, la importancia de algunas instituciones, la discriminación sufrida por parte de la población en el mercado laboral, a lo que sumaban la ineficacia de las acciones de formación, conforme a la teoría del capital humano, para contrarrestar el paro (Piore et., 1975).

Aunque se aceptaba la existencia de un mercado de oferta y demanda, se afirmaba que el mismo estaba inmerso en un sistema institucional cuyo análisis de normas, valores, estrategias, resultaba indispensable para comprender el funcionamiento del llamado mercado de trabajo, como “institución social” (Monereo et al, 2011).

Una gran parte de la escuela poskeynesiana de Cambridge tuvo una fuerte orientación institucionalista. La economista Joan Robinson (1973) teorizó, en el contexto de la competencia imperfecta, acerca del monopolio característico del mercado de trabajo, considerando que ello provocaba explotación, por lo que defendía la necesidad reequilibradora de la acción sindical continua (Calle, 2010). Para Robinson “el ejercicio del poder de negociación contra la fuerza de los monopolios aumenta los salarios reales e incrementa la ocupación” (Robinson y Cárdenas, 1973, p.131).

La integración de estas cuestiones en el análisis de los mercados laborales constituye el punto de partida para el avance de las teorías de los mercados internos de trabajo, y del dualismo y la segmentación laboral.

2.3.3.2. Enfoques más recientes.

2.3.3.2.1. Mercados internos de trabajo. Una significativa aportación institucionalista para explicar la relación entre el mercado y diversas instituciones importantes para la dinámica laboral como son los sindicatos o el Estado. Es la idea de “mercado interno” (Doeringer y Piore, 1985; 1971). Para las personas trabajadoras, un mercado interno supone un ámbito laboral donde poder estar protegidos de la mecánica de puja continua del “mercado externo” o abierto, para la asignación de puestos y la determinación de salarios. En los mercados internos, representados muchas veces por grandes empresas, muchas decisiones como la contratación, las condiciones laborales, los salarios se llevan a cabo, no conforme a las reglas de la competencia y la maximización de las opciones, sino de una manera que podría calificarse como “administrada”. Es decir, por el efecto continuo de la acción sindical y de la negociación colectiva con los representantes empresariales. Los contratos suelen ser indefinidos, existiendo un conjunto de normas de régimen interno de carácter globalmente protector. Estas reglas y normas conceden ciertas prerrogativas y derechos a la población laboral interna que no poseen las personas trabajadoras del mercado externo de trabajo. En la configuración de mercados internos, además de la empresa, juega un papel importante el sindicato y también el Estado, en la medida en que permite o promueve la homogeneización de ámbitos laborales afectados por la negociación colectiva (Fernández-Huerga, 2010; Monereo et al., 2011).

Existen los mercados internos cuando en una organización o empresa la cobertura de puestos vacantes se realiza a través de la promoción de la plantilla existente. Las vías de acceso y los requisitos para la promoción profesional dentro de la organización, que configuran el mercado interno, se presentan como peldaños muy pautados.

Las innovaciones tecnológicas y los cambios técnicos requieren mano de obra más cualificada, lo que implica para la empresa mayores requerimientos de formación. Para amortizar esos costes, a la empresa le interesará que sus trabajadores/as continúen en ella, lo que influirá en la regulación de acceso a los puestos de trabajo, en los niveles salariales y en las condiciones de trabajo (De la Cal Barredo et al., 2018).

2.3.3.2.2. Dualismo y segmentación de los mercados de trabajo. Se muestra como una prolongación del análisis del mercado de trabajo institucional.

El análisis de la compleja situación actual de las relaciones laborales no es subsumible de forma adecuada en los modelos tradicionales ni en los enfoques teóricos anteriores, como señalan Monereo et al, (2011). La teoría de la segmentación surgió, a finales de los años sesenta, como respuesta a la constatación sobre la discriminación laboral de la población inmigrante, en su mayoría de origen hispano, en Estados Unidos en los años cuarenta y cincuenta del S.XX (Piore et., 1975). Dicha teoría explicaba que tal discriminación se materializaba en la división del mercado de trabajo en dos segmentos. De esta forma, la distinción entre un segmento primario y un segmento secundario tenía como fundamento principal la exclusión de determinados colectivos de trabajadores y trabajadoras bien por etnia, raza, sexo, edad, creencias, etc., y, en coherencia con ese carácter excluyente quedaba vedada la movilidad entre un segmento y otro, que funcionaban como dos mercados independientes y separados.

La teoría dual del mercado de trabajo concibe por tanto a este dividido en dos segmentos: primario y secundario. El segmento primario está compuesto por los mejores puestos de trabajo en cuanto a remuneración, estabilidad y posibilidades de promoción, frente al segmento secundario que oferta empleos en peores condiciones: bajos salarios, inestabilidad y escasas o nulas posibilidades de ascender.

Según las estimaciones de Piore, la migración laboral era la consecuencia de la necesidad permanente de las sociedades industriales avanzadas de mano de obra dispuesta a trabajar por salarios bajos con gran inestabilidad, pocas posibilidades de ascenso y a menudo en condiciones difíciles (Fine et al., 2016).

En la teoría del mercado dual de Piore (1979) la población inmigrante -hombres y mujeres- se sitúan en el mercado de trabajo secundario. Estos son vistos inicialmente como temporeros, “aves de paso” y con una visión instrumental del trabajo, al considerarlo meramente un medio para lograr un fin: conseguir ingresos. En opinión de Piore (1979, p. 28): Cuando los trabajadores son extranjeros, puede uno pensar en la nacionalidad, la cual confiere un tipo de poder monopolista a la fuerza de trabajo nativa. La nacionalidad es, en otras palabras, como la pertenencia a un sindicato, pero un grupo nacional es mucho más poderoso, cohesionado y unido que un sindicato. Por tanto, las restricciones nacionales son usadas para reservar los mejores trabajos para los nativos y para excluir a los extranjeros, incluso si los extranjeros están, de hecho, más cualificados y son más productivos.

Como consecuencia de lo anterior, las personas migrantes desarrollan sus trabajos fundamentalmente en el mercado secundario, llevando a cabo actividades que la fuerza de trabajo nativa rechaza. Como refiere Piore (1979), únicamente en el caso de que los inmigrantes se planteen permanecer en el país, querrán ser iguales que los nativos. En el proceso pueden surgir problemas y tensiones con la fuerza de trabajo nativa. Piore (1979) también explica cómo a medida que se va alargando la estancia crece la necesidad de la comunidad, para proporcionar ayuda en momentos de crisis o dificultades personales.

Rodríguez (2002) critica la visión androcentrista de Piore (1979) al considerar que la lectura de su investigación exige imaginar lo que les ocurre a las mujeres a partir de los datos disponibles sobre los varones. También se da por hecho que las mujeres son jóvenes y con hijos, destacando la ausencia de teoría para las mujeres mayores o las que no tienen hijos.

No obstante, destacan varios aspectos que resultan especialmente interesantes. Para Piore (1979) el mercado secundario se caracteriza porque emplea lo que designa como mano de obra “marginal”, compuesta principalmente por población migrante, campesinado que trabaja por temporadas en los centros industriales, mujeres y jóvenes. Estos grupos se pueden comparar a través de tres dimensiones principales: la plasticidad de la fuerza de trabajo, su durabilidad, y su susceptibilidad a la manipulación y control. La diferencia básica entre los migrantes y otros grupos con un compromiso marginal con el trabajo industrial es que los migrantes parecen ser, con diferencia, los que más plasticidad muestran, los más fácilmente adaptables a los requerimientos del mercado laboral. Para cada uno de los otros grupos, los roles sociales y los entornos comunitarios a los que deben lealtad primaria limitan significativamente su adaptabilidad a las necesidades del trabajo. La más general de las limitaciones es la movilidad geográfica. En casi todos los casos, excepto en el de los migrantes, la ubicación geográfica está determinada por factores externos al mercado laboral y no puede ser cambiada sin destruir la propia marginalidad del compromiso de los trabajadores, que los convierte en una atractiva fuente de trabajo en primer lugar.

Según Piore (1979) las mujeres trabajadoras nativas, al igual que otros grupos, tienen una concepción instrumental del trabajo, percibiendo a este como un medio para obtener ingresos, pero no como una vía de acceso para conseguir prestigio, reconocimiento e identidad social. Se trata de una fuerza de trabajo plástica al adaptarse a las necesidades del empresariado, siempre que no se traspasen los límites impues-

tos por sus roles familiares y lugar de residencia. En cuanto a su durabilidad, generalmente desarrollan su actividad laboral cuando los hijos están en horario escolar y no suelen trabajar por la noche. Y, por último, se trata de una fuerza laboral controlada y manipulada por las leyes tradicionalmente, que prohibían el desempeño de determinados trabajos, las tareas especialmente pesadas o el trabajo nocturno.

Si bien Piore (1979) no realizó un análisis específico sobre las mujeres migrantes, apunta que los capitalistas aprovechan en su caso una opresión de sexo presente en el contexto social. Es decir, que “el eje principal de la opresión de sexo-género que sufren las mujeres migrantes hay que buscarlo en un lugar diferente al del mercado de trabajo” (Rodríguez, 2002, p. 372)

Estas ideas y el marco conceptual que Piore ofreció en su citada y célebre obra “Birds of passage”, o sea “Aves de paso” son todavía relevantes para entender y analizar la migración laboral y los dilemas políticos que plantea hoy en día, tal como refieren Fine et al. (2016).

En un segundo momento según Alos Moner (2008) se ha analizado la segmentación laboral por causas distintas de la exclusión social deliberada, aunque se produzca exclusión igualmente, no como intención inicial, pero sí como consecuencia. Así puede hablarse de la distinción entre los trabajadores estables y los trabajadores precarios. También, en un contexto de mayor competitividad las empresas pueden tener necesidades de adaptación que las lleve a redimensionar su tamaño, subcontratar servicios y externalizar parte de su producción, reduciendo como consecuencia su plantilla.

Como refiere Celia Valiente (1997, p. 55) “El mercado de trabajo no es un espacio unitario sino un ámbito formado por varios segmentos compuestos por diferentes tipos de trabajadores y, donde imperan distintas reglas”. Las teorías de la segmentación del mercado de trabajo ofrecen una alternativa a las ideas defendidas por la teoría neoclásica, al centrarse en la comprensión de las diferencias salariales, la segregación o la discriminación laboral por razón de sexo o raza, debido a la existencia de un mercado segmentado (Dex, 1991). No obstante, también influyen poderosamente otras variables independientes en el complejo escenario laboral, como la edad, el nivel educativo o la clase social. Estas circunstancias no actúan aislada-mente, sino de manera interseccional, siendo su combinación continua. La interseccionalidad, según el Informe Genderace, realizado por Isabelle Carles y Olga Jubany-Baucells (2010), hace referencia a la situación en la cual dos o más motivos de discriminación interactúan y dan lugar a una discriminación única debido

a esta interacción. Los motivos interactúan y la discriminación que se produce no puede ser captada totalmente al examinar la discriminación por un motivo por separado. Asimismo, la interseccionalidad nació en el seno de la teoría feminista y como apunta Carmen Molina (2013) “desde la perspectiva de género ha ido cobrando protagonismo dentro del discurso académico como método de interpretación y abordaje de las desigualdades que afectan a las mujeres” (p. 204). Como consecuencia, es necesario tener en cuenta que el vínculo de una persona con el mercado laboral, además de por su género, puede estar muy influenciado por las circunstancias expuestas con anterioridad, las cuales pueden favorecer u obstaculizar las vivencias que en él desarrolle (García, 2005).

Como señalan Monereo et al. (2011) “La segmentación, ni en el primer momento de análisis ni en el segundo, ha resultado siempre reconducible a sólo dos segmentos. No obstante, la idea de la dualización posee una importante significación simbólica para la comprensión del fenómeno de la segmentación” (p. 181). Desde la teoría de la segmentación, podemos diferenciar dos tipos de interpretaciones: una descriptiva o comparativa y otra propositiva. Por un lado, desde un punto de vista comparativo, basado en un principio en juicios de valor discriminatorios, se distingue entre empleos buenos y malos. Las personas trabajadoras con empleos mejores pertenecientes a grandes empresas o sector público gozan de estabilidad y condiciones laborales superiores, estando protegidos por una gran capacidad de negociación colectiva e instrumentos de representación y participación. En cambio, los empleos peores, pertenecientes con frecuencia a pequeñas empresas, también a la economía sumergida y al subempleo en general, se caracterizan por la precariedad laboral, bajos ingresos, malas condiciones laborales y carencia de fuerza de negociación. También se debe destacar que la acción sindical, es muy débil en los llamados “empleos malos” con características muy específicas y con escasa o nula afiliación. La vinculación con la empresa pierde centralidad para la vida de la persona trabajadora. Produciéndose así una desmercantilización obligada, que crea la necesidad por parte de la administración pública de poner a disposición de la población servicios de orientación e inserción profesional y social.

Por otro lado, desde un punto de vista propositivo, adquiere significado la distinción dual entre personas trabajadoras internas y externas (*insiders* y *outsiders*) (Lindbeck & Snower, 1989). No es una diferenciación excluyente, sino que expresa su grado de cercanía respecto a la producción empresarial. Esta

interpretación, en la medida en que no predetermina la posibilidad de movilidad entre los dos ámbitos mencionados, sino que expresa la circunstancial relación personal del trabajador o trabajadora para con la empresa, queda abierta a posibles propuestas para incidir en esa relación (Monereo et al., 2011).

2.3.3.2.3. La Escuela de Chicago. Como continuadores y actualizadores de la teoría neoclásica estaría la escuela de Chicago, con autores renombrados como Milton Friedman, George J. Stigler, Merton H. Miller entre otros.

De acuerdo con De la Cal Barredo et al. (2018), la escuela de Chicago implica el resurgimiento de la teoría neoclásica competitiva y la extensión de su metodología al conjunto del mercado de trabajo.

Sus representantes aceptan manifiestamente la existencia de una gran variedad de imperfecciones en el mercado laboral, pero las consideran poco relevantes, de forma que sostienen que son competitivos los mercados de trabajo. Aducen que si se consideran individualmente las imperfecciones y se analizan de manera particularizada pueden resultar inmensas o decisivas. No obstante, su dimensión se reduce considerablemente cuando el análisis se lleva a cabo a nivel agregado de sectores o empresas.

Al realismo de los supuestos no le conceden relevancia. Su preocupación reside en si el mercado laboral se comporta de manera competitiva y, en dicho caso, si tienen capacidad para predecir o pronosticar, no para explicar la realidad. Cualquier imperfección o limitación la tratan como una actuación racional que pondera beneficios y costes.

En tanto la perspectiva institucionalista considera que la mayoría de las personas trabajadoras posee un conocimiento limitado sobre los posibles empleos a los que pueden optar y por dicho motivo aceptan en la práctica cualquier trabajo, la escuela de Chicago lo encara como un problema de falta de información. La información supondría un coste que el individuo compara con los beneficios que consigue, de manera similar a otro recurso limitado.

De la misma manera sucede con la determinación salarial. La perspectiva neoclásica muestra que la productividad marginal es igual al salario y, si es menor, las personas trabajadoras se marcharán de la empresa en busca de otra. El enfoque institucionalista sustenta que existen muchas limitaciones a esa movilidad. Sin embargo, la escuela de Chicago sostendrá que, si la persona trabajadora continúa en el trabajo, la empresa no está retribuyendo por debajo de su productividad, sino que está contemplando alguna manera

de incluir los costes a los que han tenido que hacer frente, tales como el coste formativo que ha invertido en la persona trabajadora en cuestión.

La escuela de Chicago ha sido objeto de críticas por su capacidad de predicción, al no tener en cuenta las implicaciones negativas de sus recetas de política laboral, salarial y social sobre los desequilibrios existentes en el mercado de trabajo y en el conjunto de la economía (De la Cal Barredo et al., 2018).

2.3.3.2.4. El nuevo institucionalismo. En contraposición a la escuela de Chicago y su ortodoxia característica, destaca un grupo heterogéneo de economistas que pueden considerarse como continuadores de los institucionalistas iniciales de la postguerra Clark Kerr (1954) y John Dunlop (1978). Los “nuevos institucionalistas” tienen en común su preocupación por las instituciones y la admisión de numerosas imperfecciones del mercado de trabajo, que impiden tratarlo como un mercado perfectamente competitivo.

Parten de la hipótesis de que el trabajo no constituye una mercancía y consideran clave sus dimensiones humana y psicosocial. Asimismo, el trabajo representa el medio de subsistencia de la mayoría de las personas, lo que impide desvincular el salario de consideraciones de equidad y justicia (De la Cal Barredo et al., 2018).

El nuevo institucionalismo engloba a autores como: Oliver Williamson (1975), Douglas North (1995) y Ronald Coase (1995). Estos autores reconocen la existencia de una teoría de las instituciones que podría constituir una alternativa o complemento a la teoría del mercado.

Como postula North (1995) el nuevo institucionalismo constituye un intento de incorporar una teoría de las instituciones en la economía. Sin embargo, en contraste con los muchos intentos anteriores de anular o sustituir la teoría neoclásica, la nueva economía institucional se basa en la teoría neoclásica, la modifica y la amplía para permitirle abordar toda una serie de cuestiones que con anterioridad no había sido posible tratar. Lo que mantiene y aprovecha es el supuesto fundamental de la escasez y, por tanto, de la competencia, que es la base del enfoque teórico de la elección que subyace a la microeconomía. Lo que abandona es la racionalidad instrumental, el supuesto de la economía neoclásica que la ha convertido en una teoría sin instituciones.

Desde un punto de vista más sociológico, resulta de gran interés el concepto y la teoría de mercados de trabajo transicionales creado por Günter Schmid (1998). Schmid parte de la observación de que

el pleno empleo, definido como el trabajo continuo a tiempo completo para el hombre como sostén de la familia a lo largo de su vida, no es un objetivo deseable ni realista en el futuro mundo del trabajo. En su lugar, aboga por la modernización de la política de pleno empleo en Europa mediante la adopción de una alternativa que tenga en cuenta el género: los “mercados de trabajo transicionales” (MTT), definidos como conjuntos legítimos y negociados de opciones de movilidad apoyados por “puentes sociales” institucionalizados entre las diversas situaciones de empleo o entre el empleo (trabajo en el mercado) y el trabajo no remunerado a lo largo de la vida (Schmid, 2008; Toharia & Schimid, 2006).

El desempleo de larga duración constituye una de las principales causas de la pobreza, la exclusión social y el aumento de las desigualdades. El riesgo de exclusión social es elevado, especialmente para determinados colectivos (personas desempleadas mayores de 45 años, madres solteras, minorías étnicas, migrantes, jóvenes con escasa cualificación, etc.) lo que acaba por socavar la confianza en las instituciones básicas de la democracia social. El concepto de mercado de trabajo transicional considera el mercado laboral no sólo como una institución económica dirigida a hacer coincidir de forma eficiente y equitativa la oferta y la demanda; el mercado laboral también se considera como una institución social que se supone que integra a las personas jóvenes y a las maduras, a las personas marginadas y altamente cualificadas, independientemente de su género, en carreras significativas de empleo remunerado a lo largo de su vida. Como refieren De Gier y Van den Berg (2006, p. 394) los mercados de trabajo transicionales proponen una respuesta institucional adaptada a las incertidumbres y dificultades que afectan o acechan a las personas trabajadoras actuales, basada en “transiciones integradoras, creíbles y accesibles”, para mejorar la integración social en el contexto socioeconómico europeo (Schmid, 2008).

Otro signo distintivo del mercado de trabajo transicional es la idea reguladora de la gestión de riesgos sociales, que se centra en los efectos adversos y las oportunidades relacionadas con las transiciones de riesgo durante el curso de la vida de una persona. Algunas de estas transiciones son las del sistema educativo al trabajo, del empleo remunerado al trabajo no remunerado en la familia o en la sociedad civil, del trabajo a tiempo parcial al trabajo a tiempo completo, del empleo a la educación o formación continua y del empleo dependiente al empleo autónomo y viceversa. La irrupción del término gestión de riesgos puede brindar una oportunidad moral para reconsiderar el equilibrio entre la responsabilidad individual

y la solidaridad, representando así una buena ocasión política para establecer un nuevo equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad. De esta manera se combatiría también la segmentación del mercado laboral entre “los que están dentro” (insider) y “los que están fuera” (outsider) (Schmid, 2008).

El concepto de mercado de trabajo transicional proporciona algunos elementos estratégicos para ese cambio de paradigma, que pueden resumirse en cuatro puntos (Schmid, 2015):

El primer elemento consiste en establecer una condición general de afiliación de la fuerza de trabajo mediante derechos y deberes sociales universales que incluyan todo tipo de trabajo, remunerado y no remunerado. Ejemplos de ello son el derecho a cambiar el tiempo de trabajo a lo largo de la vida, es decir, pasar de un tiempo completo a otro a tiempo parcial, y el derecho a una cierta sustitución de los ingresos perdidos debido a la reducción del tiempo de trabajo, especialmente en los casos en que la reducción de la capacidad de ingresos se debe a un trabajo de cuidado no remunerado. El segundo elemento es establecer una orientación profesional a lo largo de la vida, haciendo que las transiciones sean remuneradas y asegurando los riesgos del curso de la vida más allá del riesgo de desempleo. El ejemplo más clarificador es el apoyo público al aprendizaje permanente, especialmente (pero no exclusivamente) para las personas poco cualificadas. Otro ejemplo sería el seguro salarial, que ofrece cierta protección de los ingresos cuando es necesario cambiar de un puesto mejor remunerado a otro menos remunerado. El tercer elemento consiste en superar las desigualdades y la aversión al riesgo mediante el fomento de la capacidad y la mejora de la empleabilidad. Con esta perspectiva, las prestaciones de desempleo deben considerarse como seguridad “activa”⁷ y no “pasiva”: como una inversión en la capacidad de búsqueda de las personas y en la capacidad de adaptación al mercado laboral. El cuarto elemento consiste en transformar el peligro en confianza mediante la flexibilidad y la seguridad negociadas, en particular mediante el establecimiento de redes de cooperación y aprendizaje en las que no sólo los interlocutores sociales sino también otros agentes regionales clave se pongan de acuerdo sobre objetivos de empleo específicos, que incluyan no sólo la creación de empleo sino también cuestiones de formación permanente y la humanización de los lugares de trabajo (Schmid, 2015).

Según Bruni (2010), puede dejar de existir oposición entre mercado y sociedad. El mercado no tiene por qué ser un lugar que amenace por sí mismo, siempre y de forma absoluta, a la justicia social. Es cier-

⁷ Se entiende en este contexto por activa que mejore los incentivos para que compense trabajar, como refiere Domínguez (2015).

to que a menudo se propone la “desmercantilización” como sinónimo de socialización, de humanización, desde el intento de hacer prevalecer la lógica social sobre la lógica económica. Pero, además de proteger al ser humano “desmercantilizándolo”, es también transitable la opción de humanizar las relaciones de mercado (Bruni, 2010).

Bruni es uno de los creadores del enfoque de “economía civil”, una propuesta económica alternativa que trata de incidir fundamentalmente en la necesidad de paliar el déficit de fraternidad existente en las sociedades postindustriales actuales (Calvo, 2013).

2.3.3.2.5. Nuevos aportes del enfoque marxista. La perspectiva neomarxista, tuvo un gran apogeo a partir de los años setenta del siglo XX. Engloba científicos sociales como Richard Edwards, Michael Burawoy y Richard Hyman, entre otros. Aunque cada uno de ellos tiene su propia mirada al analizar el mercado laboral, “existe una coincidencia generalizada en denunciar la degradación de la fuerza de trabajo y la represión de los derechos humanos y civiles” (Köhler y Martín, 2005, p.132). Estos teóricos se separan de la visión institucionalista, abordan el conflicto y las relaciones laborales en el proceso de trabajo.

Sitúan las relaciones laborales en el contexto de la estructura social, al considerar: las relaciones de clase, la propiedad del capital y su poder y las relaciones de dominación y subordinación. El conflicto tiene su origen en la desigualdad de posiciones en la estructura social.

La corriente marxista parte del conflicto inevitable entre trabajadores/as y propietarios de los medios de producción capitalista, por lo que las relaciones de poder entre las instituciones y los agentes sociales constituyen las claves del proceso económico. Tales instituciones son producto del cambio social y del desarrollo histórico.

A tal efecto, la empresa se muestra como una estructura jerarquizada dominada por los propietarios del capital que emplean su poder para aumentar la productividad del personal y aumentar su beneficio.

Las dimensiones de interés para el análisis neomarxista serán: la estructura de clases, el control del trabajo, la alienación y la subjetividad.

Desde el punto de vista de esta corriente, el desempleo se transforma en una herramienta de gestión del trabajo, de manera que se sube el desempleo para disminuir los salarios. De igual manera, la segmentación laboral ejerce la función de dividir la fuerza de trabajo para aminorar las presiones salariales al alza

de los trabajadores/as. Asimismo, la segmentación es una herramienta para inculcar los valores, que sirven para reproducir las características de los trabajadores de segmento primario o del secundario (De la Cal Barredo et al., 2018).

En relación con el capital humano, su oferta va a depender del conjunto de instituciones que inciden y condicionan su adquisición y posterior uso (entorno familiar, posibilidades de discriminación, vías de acceso a la formación...). Igualmente, no existe relación clara entre el capital humano y los salarios, dado que estos dependen de las relaciones de poder existentes entre las dos partes contrapuestas, persona trabajadora y empresa.

2.3.3.3. Explicaciones teóricas sobre la segregación ocupacional. Maté García et al. (2002) presentan una descripción muy útil y sintética de cómo los tres principales modelos teóricos -la teoría neoclásica del capital humano, las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo y teorías no económicas o feministas- explican el fenómeno de la segregación ocupacional por sexo; aunque estas teorías puedan coincidir en ciertos aspectos en las explicaciones que ofrecen, cada una de ellas enfatiza en factores específicos. Nicolás et al (2010) consideran acertadamente, que las terceras teorías deberían denominarse sociales en lugar de “no económicas” y se abordarán detenidamente en el próximo apartado.

En el Cuadro 4 se muestran los principales aspectos diferenciadores entre la teoría neoclásica del capital humano y las teorías de la segmentación del mercado laboral, realizado a partir de la descripción realizada por Maté García et al. (2002).

Como refieren Catalina Nicolás et al. (2010) y María López et al. (2019) la teoría del capital humano explica tanto las diferencias salariales como la segregación ocupacional utilizando el mismo argumento: la inferior inversión en educación por parte de las mujeres, debido a que estas esperan que su participación en el mercado laboral sea discontinua, optando por las ocupaciones y titulaciones en las que se deprecie menos el capital humano. Este hecho explicaría la concentración femenina en determinadas ocupaciones y actividades, y que dicha concentración de la demanda y exceso de oferta origine salarios bajos. De manera contraria, los modelos o teorías de la discriminación consideran que las diferencias salariales por motivo de sexo, desde la perspectiva de la demanda de trabajo, significan un tratamiento injusto, desigual para personas iguales o potencialmente iguales.

Cuadro 4*Principales aspectos de las explicaciones teóricas sobre la segregación ocupacional*

Énfasis en las diferencias de capital humano acumulado por hombres y mujeres	
Tª neoclásica del capital humano	El menor capital humano de las mujeres explica la segregación ocupacional y la disparidad de salarios
	El menor capital humano es debido a la división sexual del trabajo que produce una mayor dedicación de las mujeres a la familia y el hogar.
	Como consecuencia de dicha división del trabajo las mujeres presentan una vida laboral más corta, discontinua y con una menor inversión en formación orientada al mercado de trabajo.
	Las mujeres elegirán ocupaciones que no requieran mucha inversión en capital humano y en las que el coste que se deriva de una interrupción temporal no sea elevado.
	Los anteriores factores condicionan las preferencias de las empresas a la hora de contratar trabajadores o trabajadoras. Prefiriendo a los primeros si los puestos requieren una mayor cualificación y experiencia.
Otros factores influyentes son:	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. La percepción de que el trabajo femenino resulta más caro por implicar más costes laborales indirectos (mayores índices de absentismo y rotación por recaer sobre las mujeres mayores responsabilidades familiares). 2. Predisposición de los empresarios a discriminar, por tener prejuicios sociales comunes (Becker, 1971) respecto a ciertas personas trabajadoras que se diferencian por características visibles como el sexo, la edad, la etnia o la discapacidad; como consecuencia de ese prejuicio las personas empleadoras soportarán un “gasto” si contratan a una persona del colectivo discriminado.
Énfasis en aspectos no competitivos del mercado laboral	
Tª de la segmentación del mercado laboral	Los mercados de trabajo están segmentados de diferentes formas y resulta complicado cambiar de una a otra.
	Doeringer y Piore (1975, 1983, 1985) proponen el popular modelo de mercado de trabajo dual diferenciando entre mercado “primario” y “secundario”.
	Las empresas que ofrecen los empleos del segmento primario apreciarán mucho la experiencia dentro de la propia empresa y los hombres, al tener generalmente menos interrupciones en su carrera laboral, contarán con ventaja respecto a las mujeres.
	Las empresas del segmento primario al ofrecer mejores salarios querrán tener personal con mayor cualificación y escogerán a los hombres por tener generalmente mayor capital humano que las mujeres.
	Así las mujeres tenderán a concentrarse en el segmento secundario y a ser excluidas del segmento primario del mercado de trabajo.
	El modelo de mercado dual es fácilmente adaptable a la segregación ocupacional entre sexos al dividir el mercado de trabajo en ocupaciones femeninas y masculinas.

Fuente: Maté, Nava y Rodríguez (2002). Elaboración propia.

Aunque desde el pensamiento feminista la concepción neoclásica ha sido muy criticada, bajo su orientación se ha realizado un profuso trabajo empírico que ha permitido profundizar en el conocimiento y

la constatación de importantes características de la discriminación salarial contra las mujeres. También ha puesto de manifiesto la interdependencia entre las actividades del ámbito doméstico y las actividades del ámbito laboral a la hora de determinar la discriminada posición de las mujeres en el mercado de trabajo y la relevancia de la segregación ocupacional. Concluyendo y coincidiendo ambos enfoques en que mujeres y hombres no deberían recibir salarios desiguales al ser igualmente productivos o potencialmente productivos (Blau, Ferber & Wrinkler, 1998).

Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo y las teorías de los mercados internos tienen como punto de partida que las apreciables diferencias salariales y de condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, y entre otros grupos sociales, son el reflejo de aspectos no competitivos del mercado laboral, resultado de la segmentación de los mercados de empleo (Castaño, 1999; Moner, 2008).

Según Piore y Doeringer (1971,1985), el recurso al empleo temporal y la externalización de actividades por parte de la empresa influyen en la segmentación del mercado laboral en los siguientes tres estratos o submercados: mercado primario superior (compuesto por directivos, profesionales y personal técnico de elevada categoría profesional, con altas tasas de rotación debido a sus altas oportunidades de promocionar profesionalmente); mercado primario inferior (formado por el resto de empleos estables caracterizados por una menor tasa de rotación) y mercado secundario (constituido por empleos precarios).

Una investigación realizada por Alós Moner (2008) distingue hasta seis segmentos, avanzando hacia una mayor precarización (segmento *primario independiente*, segmento *primario integrado*, segmento *primario tradicional*, segmento *secundario incierto*, segmento *secundario cierto* y segmento *secundario débil*). Dicha segmentación o estratificación del mercado laboral es consecuencia de las diferentes respuestas o estrategias de las empresas a problemáticas de diverso tipo, principalmente iniciativas de externalización con el fin de lograr mayor competitividad.

Las mujeres tienden a estar infrarrepresentadas en el mercado de trabajo primario que cuenta con salarios altos, formación interna, posibilidades de promoción y carrera profesional y suelen concentrarse en el mercado *secundario débil*, el más precario de todos, formado por trabajos con escasa cualificación, inestables, mal remunerados y a tiempo parcial (Moner, 2008).

Verónica Beechey (1988), economista feminista, no considera que las mujeres se concentren en el mercado secundario debido a rasgos como la escasa cualificación, baja formación y rotación alta en el

empleo, ya que hay profesiones típicamente femeninas (maestra, enfermera) que justamente se caracterizan, por lo contrario. Las mujeres son preferidas para el desempeño de estas ocupaciones por reunir cualidades que se consideran típicamente femeninas (entrega, generosidad), relacionadas a su vez con la maternidad y el trabajo de cuidados familiares. Beechey, en consecuencia, considera el mercado secundario y la segmentación como producto de una “estrategia activa de organización de los procesos de trabajo en peores condiciones cuando son ocupados mayoritariamente con mujeres” (Beechey, 1988, cfr. Castaño, 1999, p. 23). El trabajo parcial, se utiliza, por ejemplo, de forma claramente predominante en actividades feminizadas.

La mayoría de las ocupaciones se encuentran estereotipadas como femeninas o masculinas. Esto sucede cuando no hay ninguna mujer u hombre en una ocupación: cuando la proporción de hombres, o de mujeres, es mayor que su peso en el empleo total; o cuando hay típicas ocupaciones masculinas o femeninas (Hakim, 1979).

La concentración femenina en los trabajos secundarios y mal remunerados, su posición subordinada en el mercado laboral se puede comprender como efecto de la segmentación del mercado de trabajo y el dualismo, o en sentido contrario como sistema de estratificación de sexo conscientemente pretendido (Castaño, 1999, p. 25).

En síntesis, se observa también como el mercado de trabajo paulatinamente se ha ido llenando de conceptos sociales. Como indican Prior y Martínez (2013):

Las teorías que han ido surgiendo han incorporado conceptos más cercanos a la sociología que a la economía. Primero la Teoría del Capital humano introdujo en el análisis el nivel educativo de las personas que acceden al mercado, la familia, y el concepto de expectativas. La Teoría Credencialista y la Teoría de las Señales introducen como factores explicativos importantes la educación, y las Teorías institucionalistas introducen la cultura, los valores, las organizaciones sindicales, al Estado, y los conceptos de poder y negociación. (p. 39)

2.3.3.4. Críticas feministas y su perspectiva económica. Desde los años ochenta se ha producido un enorme aumento de la labor centrada en la relación entre el género y la economía. Las feministas han encontrado mucha preocupación en la forma en que esta disciplina ha descrito a las mujeres de su historia,

ha construido sus teorías en torno a valores masculinos, no ha tenido en cuenta adecuadamente a las mujeres y su trabajo al medir la economía, y ha ignorado la mayoría de las cuestiones políticas que más las presionan (Kuiper et al., 1995). Ahora las economistas feministas están rechazando esta posición de marginación y ofrecen una nueva riqueza de ideas para abordar:

- la ausencia de la mujer, tanto como sujeto como objeto, en la historia del pensamiento económico.
- las raíces filosóficas del hombre económico racional.
- las relaciones de poder y los conflictos dentro de la familia.
- las limitaciones de depender de datos secundarios y la necesidad de nuevos datos e investigaciones.
- las implicaciones políticas de los modelos neoclásicos y la necesidad de investigación fundamental en la formulación de políticas.

Las críticas que realiza el feminismo a la visión económica convencional son múltiples; la primera es que se centra exclusivamente en una visión masculina, protagonizada como refiere Vandelac (1994):

Por un homo economicus [...] que sacraliza el dinero y representa la misma esencia de la racionalidad, [...] confunde las leyes del mercado con las de la naturaleza humana y prescinde de las cuestiones no relacionadas con la producción mercantil. En el contexto de esa visión del mundo las mujeres aparecen como un anacronismo y encarnan una curiosa inversión de la normalidad. No transforman la energía humana en mercancía, sino que crean la vida, [...] y se las define socialmente por sus relaciones con el padre, el marido o los hijos. (p. 184)

La segunda crítica que proyecta, difiriendo de las conjeturas de la teoría económica, es que no es aplicable un tipo universal o genérico de comportamiento económico, debido a que este varía en función del tiempo y de espacios geográficos. Desde un punto de vista microeconómico, definir a un modelo de mujer que represente en su conjunto al sexo femenino es difícil. Las variables de sexo se combinan con la clase social, la etnia y el lugar de nacimiento y residencia para definir situaciones sociolaborales y condiciones económicas completamente distintas. Las diferencias sociales, culturales e institucionales influyen sobre el funcionamiento de los mercados. La edad, el nivel de estudios y el estado civil conllevan por parte

de las mujeres comportamientos económicos diferentes. Estos elementos no constituyen “imperfecciones del mercado” sino que forman la propia estructura del sistema social y económico como acertadamente señalan Castaño et al, (1999).

Los postulados sostenidos por la economía de la familia, sobre la base de la división del trabajo y la especialización, no maximizan la utilidad de la familia ni son eficientes, al ser claramente desventajosos para las mujeres, que se vuelven más dependientes económicamente de los hombres y a su vez, tienen menos poder de negociación en la toma de decisiones (Blau et al., 1998). “En realidad, hay que preguntarse si la ventaja comparativa de las mujeres frente a los hombres para dedicarse al hogar no se sustenta, precisamente, en el hecho de que el mercado retribuye su trabajo menos que el de su marido” (Castaño, 1999, p. 29).

En la década de 1980, la socióloga Paula England centró su atención en la segregación por sexo en el mercado laboral. Según England et al. (1994) la segregación por sexo en la economía no debe entenderse simplemente como una forma de brecha salarial entre los sexos o de discriminación por razón de género durante el proceso de contratación, sino principalmente como una devaluación cultural general de la mujer y de los roles sociales asociados a ella. De hecho, en los sectores en los que las ocupaciones se feminizaron y el número de mujeres empleadas aumentó, los salarios del conjunto de los trabajadores generalmente disminuyeron. La doble razón de este fenómeno fue: por una parte, la composición más equilibrada de los empleos en función del sexo influía en la visión de los empleadores sobre la calidad del sector, como si la calidad de un sector dominado por los hombres fuera mayor que la de un sector mixto; por otra parte, la inercia institucional reforzaba este sesgo, que llegó a ser comúnmente aceptado (England et al., 1988).

Aglutinando tanto las aportaciones neoclásicas como los análisis de la segmentación del mercado de trabajo y la segregación ocupacional, Blau et al. (1998) extraen una importante conclusión para las mujeres: su situación laboral también afecta a los estímulos para invertir en formación y capital humano, así como en su participación laboral continuada. El origen de la discriminación laboral de sexo no solo se encuentra en los roles familiares tradicionales y los efectos que de ellos se derivan en el mercado de trabajo. La discriminación en el mercado de trabajo puede favorecer en la institución familiar la reproducción de la

división tradicional del trabajo. Y, a la inversa, como refiere Castaño (1999) “mayores oportunidades laborales para las mujeres pueden generar importantes incentivos para reducir las diferencias de sexo tanto en los roles familiares como en el mercado laboral” (p. 30).

En este sentido, Claudia Goldin (1992) demuestra en su ingente investigación que las responsabilidades familiares han sido un factor importante en la ralentización del avance profesional de la mujer y que la fórmula más efectiva de reducir las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres consiste en que los primeros se impliquen más en las tareas familiares y demanden a las empresas más tiempo para pasar con sus hijos. El hecho de que las organizaciones valoren más al personal que mayor disponibilidad horaria tiene ha penalizado a las mujeres con hijos. Considera que no existen diferencias significativas de salario cuando las mujeres no tienen menores a su cargo o no recaen sobre ellas las responsabilidades del hogar.

Antes de indicar sucintamente las principales aportaciones realizadas desde la perspectiva económica feminista conviene empezar primero definiendo qué se entiende por dicho concepto. En opinión de Corina Rodríguez (2015), se trata de una corriente heterodoxa de pensamiento encargada de hacer visibles las dimensiones de género en la dinámica económica, y sus repercusiones en la vida de las mujeres. Según esta investigadora, ha contribuido “con su noción de economía del cuidado [...] a actualizar el debate feminista sobre las formas de organización de la reproducción social y a reconocer el impacto de estas en la reproducción de la desigualdad” (Rodríguez Enríquez, 2015, p. 30).

Durán también ha sido pionera en la aplicación de la perspectiva de género en las investigaciones socioeconómicas. En su última obra *“La riqueza invisible de los cuidados: innovaciones necesarias para el análisis económico y sociológico”* (2018), en su primer capítulo presenta una nueva clase social emergente: el ‘cuidatoriado’, formado por quienes trabajan, de manera remunerada o no, en el cuidado, compuesto en un 90% por mujeres. Esta clase social como refiere García (2019) “no es nueva porque antes no existiera, sino que lo es porque, a partir del trabajo de Durán, puede ser reconocida en términos objetivos”. Comparete con el proletariado de antaño ciertas características importantes: desprotección social, subordinación, elevado riesgo de pobreza, marginación e invisibilidad, pero a diferencia de él, el cuidatoriado carece de conciencia de clase y de capacidad de reivindicación, no siendo consciente aún del papel tan importante que desempeña en la estructura social.

La expresión “economía feminista” se empezó a utilizar a principios de los años noventa, momento en el cual se afianzó la expresión, principalmente con la puesta en marcha de la Asociación Internacional de Economía Feminista (IAFFE⁸) en EE. UU. en 1992. A partir de ese momento, se expandió en todas direcciones, incluida España (Benería, 2018). Su creación representó un avance fundamental “en el cuestionamiento de los modelos convencionales, rechazando algunos de sus supuestos básicos e introduciendo las desigualdades de género como una cuestión central en el análisis económico” (Benería, 1999, p. 60).

No obstante, la economía feminista contemporánea comenzó en la década de los sesenta con una reevaluación de las opiniones neoclásicas y marxistas sobre los papeles sociales de la mujer. Las economistas feministas que respondieron a los análisis neoclásicos de las mujeres mostraron cómo las nociones de los hombres como sostén de la familia y de las mujeres como asalariadas secundarias, impregnaban la comprensión general del empleo de la mujer. Argumentaron que este panorama está muy lejos de la realidad de muchas mujeres cuyos ingresos son esenciales para el mantenimiento de sus familias. Cuando se considera el trabajo de la mujer como “ayuda” (Narotzky, 1988), su concentración en ocupaciones de baja remuneración puede verse como resultado de sus propias elecciones. Si, por el contrario, se reconoce la centralidad del trabajo y los ingresos en la vida de las mujeres, esa concentración ocupacional puede considerarse una forma de discriminación (Kuiper et al., 1995).

Otras economistas feministas cuestionaron las conclusiones de la nueva economía doméstica que considera que las mujeres tienen una superioridad natural en la crianza y el mantenimiento del hogar. Desde este punto de vista, la división tradicional del trabajo dentro de la familia parece ser eficiente y mutuamente beneficiosa. Sin embargo, si se reconoce que los roles de género se construyen socialmente, la división sexual del trabajo dentro de la familia ya no aparece como natural, y la supuesta armonía de intereses entre los cónyuges puede reinterpretarse en términos de desigualdades de poder y conflictos de intereses. Algunas economistas feministas también respondieron y se opusieron a la visión marxista tradicional de que el capitalismo allanaría el camino para la liberación de la mujer, haría innecesario el trabajo doméstico y atraería a todas las mujeres al mercado laboral. En el debate sobre el trabajo doméstico las

⁸ La Asociación Internacional para la Economía Feminista (IAFFE) “es una organización sin fines de lucro dedicada a ampliar la comprensión de problemas económicos importantes para el bienestar y el empoderamiento de mujeres y hombres, niñas y niños en todo el mundo”. Más información disponible en <http://www.iaffe.org>

feministas mostraron la importancia tanto de la propiedad privada como de la división sexual del trabajo para mantener el estatus económico subordinado de la mujer. Argumentaron que los hogares patriarcales no se marchitarían simplemente porque desempeñaran papeles esenciales en la acumulación de capital, la reproducción de la fuerza de trabajo y la lucha de clases.

Las feministas desafiaron las nociones sin género del proletariado, la explotación, la producción y la reproducción, para mostrar la relación dialéctica entre género y clase. Basándose en una lectura feminista de la división sexual del trabajo, criticaron la visión de que había una congruencia natural de interés económico entre hombres y mujeres en la clase trabajadora. Aunque las premisas y los métodos de las tradiciones marxistas y neoclásicas son muy diferentes, las economistas feministas descubrieron que ambas escuelas están conformadas por un descuido común de las condiciones adversas que enfrentan las mujeres como trabajadoras remuneradas y no remuneradas. Demostraron que históricamente estas escuelas trataban la división sexual del trabajo en la familia y la sociedad como si estuviera dada biológicamente. En esto, ambas corrientes fueron moldeadas por la ideología victoriana (Kuiper et al., 1995). Como refieren estas investigadoras, las preguntas sobre las desigualdades sexuales en el mercado laboral o la familia fueron empujadas al margen por la conceptualización de los roles sexuales como complementarios y naturales (Pujol 1992; Folbre 1991).

En el Cuadro 5 se ofrece información resumida sobre las cinco áreas principales en torno a las cuáles se ha ido expandiendo la corriente económica feminista y cuya contribución ha sido más notoria: en primer lugar, su preocupación por visibilizar las desigualdades de género en la dinámica económica; segundo, su cuestionamiento crítico de la economía ortodoxa y el capitalismo neoliberal; tercero, su perspectiva alternativa y más humanizada de la economía; cuarto, su análisis de la globalización desde una perspectiva de género; y, en quinto y último lugar, su vinculación con el ecologismo y desarrollo sostenible (Benería, 2018).

Cuadro 5

Cinco áreas en torno a las cuáles se ha ido expandiendo la economía feminista

N.º	Área de expansión
1	<p>“Visibilización y denuncia de las desigualdades de género en sus múltiples aspectos socioeconómicos”</p> <p>Muchos de ellos relacionados con la economía del cuidado y la tradicional división sexual del trabajo. La economía feminista también ha contribuido a visibilizar la infravaloración del trabajo de las mujeres en las estadísticas laborales, expresado tanto en términos monetarios de contribución al PIB como en tiempo trabajado. Consiguiendo mejorar la recogida de datos a nivel mundial y que instituciones internacionales (como la ONU) y muchos gobiernos incluyan dichos objetivos en sus programas. Asimismo, han mejorado los análisis sobre uso del tiempo entre ambos sexos.</p>
2	<p>“Crítica de la economía ortodoxa y el capitalismo neoliberal”</p> <p>Conceptos básicos de la Teoría económica clásica tales como “racionalidad económica” y “homo economicus” sobre los que se ha fundamentado el capitalismo, son criticados y cuestionados. Para la economía feminista es esencial y necesario trascender el androcentrismo económico y su perspectiva economicista de lo político y lo social.</p>
3	<p>“Construcción de una visión alternativa de la economía”</p> <p>La economía tiene como objetivo la construcción del bienestar social para todas las personas, no se trata de la maximización del beneficio personal, el consumismo o el crecimiento económico, sino de construir el bien común. Hay autoras que consideran que el fin último de la economía es satisfacer las necesidades básicas y para ello emplean el concepto de <i>provisioning</i> (Neysmith y Reitsma-Street, 2005). En la misma línea, economistas feministas de gran relevancia, como Benería, Berik & Floro (2018) aportan las evidencias empíricas y las claves interpretativas para comprender la economía “como si todas las personas importaran” (Casellas, 2018, p. 78)</p>
4	<p>“Trabajo de múltiples cuestiones de género conectadas con el desarrollo y la globalización”</p> <p>Se analiza el impacto que la globalización tiene sobre los cambios relativos a las desigualdades de género en diferentes territorios del mundo. Defienden los esfuerzos realizados en la dirección de crear un orden global sostenible, que debe combinarse con la distribución. Reprueban las políticas neoliberales asignadas por el mercado que han dominado la agenda sobre el desarrollo y defienden alternativas que suscitan el bienestar económico, la democracia y el desarrollo sostenible ecológicamente. Evidencian los fracasos de las reformas neoliberales para lograr el desarrollo sostenible, la reducción de la pobreza, la desigualdad y la vulnerabilidad a la crisis económica.</p>
5	<p>“Participación en la perentoria tarea de analizar y construir alternativas al sistema económico dominante desde el ecologismo”</p> <p>La economía feminista se adentra cada vez más en el ecologismo y postula un desarrollo ecológicamente sostenible.</p>

Fuente: Benería, 2018, p. 51. Elaboración propia.

Magdalena León T coordinadora de REMTE⁹ (Red de Mujeres Transformando la Economía), en una entrevista (Confluencia feminista, 2020), analiza la crisis, en clave feminista, recomponiendo la importancia

⁹ La Red Latinoamericana Mujeres Transformando la Economía (REMTE) se constituyó en 1997, con el objetivo de contribuir a la apropiación crítica de la economía por parte de las mujeres, a través de la generación de ideas, debates, acciones e iniciativas políticas. Actualmente aglutina a ocho colectivos de los países de Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, México, Perú, Venezuela. Información disponible en su web <http://redeconomiafeminista.net/portfolio/red-latinoamericana-de-mujeres-transformando-la-economia/>

de las tareas de cuidado que abarcan “todas las actividades y relaciones económicas que permiten sostener la vida de los seres humanos y cuidar de la naturaleza. Se trata de actividades que han sido tradicionalmente protagonizadas por las mujeres, aunque en situaciones de injusticia y desventaja”.

El análisis económico feminista de la crisis, no se hace desde el discurso tipo ¡mucho peor están las mujeres! sino se realiza desde una doble óptica muy potente: en primer lugar, analiza la crisis comprendiendo el impacto que esta tiene en las condiciones de vida de personas posicionadas de manera muy diferente en el sistema socioeconómico, no limitándose a realizar un análisis meramente macroeconómico. Y, en segundo lugar, pone el foco de atención en su variado impacto en función de dicho posicionamiento social y cómo, debido a la falta de mecanismos eficaces para evitarlo, la tendencia es ir hacia el incremento considerable de las desigualdades (Orozco, 2010). Actualmente también urge analizar el impacto y las consecuencias de la crisis sanitaria, económica y social generada por el covid-19 en los mismos términos y bajo la misma óptica.

Siguiendo el análisis realizado por Orozco (2010), las principales aportaciones de la corriente económica feminista que resultan cruciales en la actualidad son: la aprehensión del sistema económico desde un punto de vista integral, y la visibilización del conflicto entre la vida y el capital. El primer aporte lo constituye la proposición de ampliar las nociones de trabajo y economía utilizadas. El entendimiento de lo económico no debe reducirse al análisis de los procesos de distribución y producción mercantil. Como bien refiere Durán (2012):

Un hogar es un taller que produce servicios ininterrumpidamente; servicios de protección y seguridad, de compañía, de educación, sexuales, de representación social, de descanso, de alimentación, de cuidado de la salud y de atención en la enfermedad. Una larga lista de servicios no monetarizados que se prolonga incluso cuando sus miembros duermen o se encuentran fuera de la vivienda.

Los hogares son talleres de servicios y ningún otro sector productivo les iguala en volumen y en importancia económica. El resto de las instituciones económicas se han inventado para satisfacer las necesidades de las personas y de los pequeños núcleos en que estas se organizan; y la economía y sus entidades debieran ser para las personas, no a la inversa. (p. 91)

Por tanto, el hogar debe ser la unidad de análisis básica para la economía: porque en su seno se adoptan de manera primaria las decisiones económicas y en él se ajustan todos los procesos de manera que

cobran sentido económico, o sea, que generan bienestar. Los hogares no constituyen armoniosas unidades ni son sinónimo de familia arquetípica, sino esferas marcadas por el conflicto, de manera esencial, atravesadas por las relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres (Orozco, 2010).

El segundo aporte sería la reformulación del conflicto capital-trabajo para dejar de entenderlo superficialmente e ir más allá, considerándolo en realidad un conflicto profundo entre la vida y el capital. Se entiende que la lógica del capital es patriarcal, centrándose únicamente en los trabajos productivos e invisibilizando los trabajos de cuidados; en el esquema capitalista, las mujeres son naturaleza (emoción, cuerpo) y los varones son civilización (racionalidad, mente) (Orozco, 2010). La economía feminista criticó y rechazó el paradigma estándar de la racionalidad aceptado por la economía neoclásica al considerar que estaba orientado al hombre, ya que se basaba en un concepto de racionalidad configurado en torno a un estereotipo masculino, fundado en un tipo de racionalidad capaz de prometer eficacia a través de un simple mecanismo de maximización (Becchio, 2019). Como sostiene Rodríguez Enríquez (2015) la lógica racional del homo economicus, fundamental para las decisiones económicas que adopta (como incorporarse en el mercado de trabajo o no hacerlo), no se encara con las limitaciones y condicionantes que implica vivir en una sociedad xenófoba, racista, sexista y homofóbica. En la misma dirección Harding (1987) opina que, de hecho, las soluciones más adaptables a muchas situaciones no siempre son lógicas, porque las personas son mucho más complejas que los agentes racionales, y el acto de elegir a menudo requiere creatividad junto con lógica (Becchio, 2019).

Como indica Enguita (1998) en la perspectiva de la sociología, la acción puede producirse por un abanico más amplio y diverso de motivos, pudiendo ser o no racional o deberse a otro tipo de fines, por ejemplo, a la moralidad.

La economía feminista, unificando ambas aportaciones, propone “la metáfora del iceberg” para representar visualmente el sistema socioeconómico. Dado que el conflicto capital-vida se oculta y se invisibiliza, desaparece en términos políticos y sociales. De ahí el “iceberg” debido a que existen dos partes diferenciadas de manera nítida y una debe permanecer oculta necesariamente para sostener el sistema. La escasez de poder de sus agentes para convertir el conflicto que absorben en político y colectivo constituye el signo distintivo de las esferas invisibles económicamente (Durán, 2012; Orozco, 2010).

Una función esencial que cumple los trabajos de cuidados en las economías capitalistas es la reproducción de la fuerza de trabajo (Rodríguez Enríquez, 2015). No obstante, el modelo clásico en el capitalismo fordista de afrontamiento de los cuidados está en crisis, por múltiples factores: cambio en los roles y expectativas de las mujeres, envejecimiento demográfico de la población, precariedad laboral y vital, merma de redes sociales y modelos de crecimiento urbano. Esta fractura posibilita que afloren las tensiones de carácter estructural del sistema, como los problemas para conciliar las necesidades del capital y las de los cuidados; y los relacionados con atención a las personas en situación de dependencia, que reflejan que, cuando los hogares no se las arreglan para encargarse de necesidades relacionadas con los cuidados, socialmente no existen medios para garantizarlas. Pero dichas tensiones se siguen vivenciando de forma particularizada a nivel individual y no politizada (Durán, 2018E; Orozco, 2010).

Afrontar la problemática de la organización del cuidado resulta esencial si se desea vivir en sociedades más justas e igualitarias al constituir en sí misma un mecanismo de reproducción y profundización de las desigualdades (Durán, 2012; Rodríguez Enríquez, 2015).

En la actualidad, muchas mujeres migrantes realizan actividades relacionadas con los cuidados, dejando en sus países de procedencia hijas e hijos que son cuidados y atendidos generalmente por sus familiares o personas más próximas. De esta forma se producen las denominadas “cadenas globales de cuidados” (Rodríguez Enríquez, 2015, p. 43), esto es, relaciones y vínculos mediante los cuales se transfieren cuidados de la persona empleadora en el país de destino hacia la migrante trabajadora, y desde esta hacia su familia o personas de su confianza en el país de nacimiento. En su dimensión transnacional “los eslabones de la cadena tienen distinto grado de fortaleza y la experiencia de cuidado [...] se ve [...] determinada y atravesada por condiciones de vida desiguales. [...] la organización social del cuidado agudiza su rol como vector de desigualdad” (Rodríguez Enríquez, 2015, p. 43).

Respecto al estudio y análisis de la participación laboral de las mujeres, la corriente socioeconómica feminista hace una extensa contribución, en especial desvelando los mecanismos de discriminación en el mercado de trabajo. Explicando los factores que influyen en que la participación laboral de las mujeres sea inferior, la brecha salarial de género, la acusada segregación tanto horizontal como vertical existente, la concentración de mayor porcentaje de mujeres en contextos de desprotección social y precariedad laboral (Rodríguez Enríquez, 2015).

En definitiva, ponerse las gafas feministas posibilita ver las relaciones simbólicas y materiales de poder, problematizar sobre cómo se construyen las diferencias y las desigualdades sociales, y comprobar cómo las relaciones sociales jerárquicas entre los sexos se relacionan con otras relaciones de poder, específicamente, de clase, de raza y de edad (Confluencia feminista, 2020).

A modo de síntesis final, los cuatro movimientos estratégicos propuestos por la corriente feminista para cambiar el sistema, como apunta Orozco (2010, pp. 140-141), son los siguientes:

- 1) **Contra el capitalismo incrustado:** redefinir el vivir-bien como objetivo socioeconómico. El replanteamiento del buen vivir se liga claramente a la idea de vivir “mejor con menos” y a las propuestas de decrecimiento, a su vez implica revalorizar la reproducción cotidiana de la vida y los cuidados.
- 2) **Hacer del conflicto capital-vida una lucha política:** reinventar la idea de buen vivir en términos no consumistas y no mercantilizados, abordándola socialmente, para mostrar que ese vivir-bien no debe supeditarse a la lógica del capital. Los problemas de “conciliación” implican vivir cotidianamente las dificultades de intentar compaginar las necesidades y ritmos del capital con las necesidades y ritmos de la vida, encarnando un conflicto profundo y un malestar generalizado en las mujeres. Dicho malestar podría desembocar, si se consiguiera su identificación en términos colectivos y estructurales, en una potente fuerza política para cuestionar el sistema.
- 3) **Construir otra lógica económica:** incrementar el gasto social destinado hacia la reducción del trabajo invisible de las mujeres en los hogares (mal pagado o no pagado) y la reproducción social. Revertir el proceso de privatización de los sistemas sanitario y educativo, recobrando estándares de calidad, gratuidad y universalidad. Realizar una reforma impositiva necesaria para garantizar y financiar el proceso de reproducción social públicamente. Para evitar que las mujeres realicen tantos cuidados (semi)gratuitos en el hogar, se propone empezar con que los hombres se cuiden a sí mismos, reduciendo la sobrecarga de manera considerable. Reflexionar sobre qué hacer con el empleo de hogar y la gratuidad de los cuidados nos posibilita ir adoptando numerosas decisiones que sitúan nuestra vida en la centralidad del debate económico.

- 4) **Apostar por la redistribución:** redistribuir los cuidados y los trabajos, distinguiendo entre los socialmente necesarios para conseguir ese vivir-bien y los que básicamente solo producen alienación. Una de las reivindicaciones clave en la redistribución de los trabajos es la demanda de la reducción de la jornada laboral sin que conlleve pérdida salarial.

2.4. Teorías sobre la pérdida de empleo y búsqueda de trabajo desde la perspectiva sociocognitiva

Durante los últimos decenios, una oleada de desempleo ha asolado el mundo desarrollado. Aunque resulta difícil establecer una relación completa de las razones de este aumento del desempleo a gran escala, es importante señalar la multiplicidad de factores que han contribuido a dicho aumento: la turbulenta crisis económica a principios del nuevo milenio, la globalización, la rápida introducción de nuevas tecnologías en el lugar de trabajo y el creciente impacto de las realidades demográficas en el mercado laboral (Kanfer & Bufton, 2018; Rifkin, 1997).

A los citados factores debemos sumarle las graves consecuencias generadas por la actual crisis sanitaria del covid-19 sobre la economía y el mercado de trabajo. Como sostiene la Fundación FOESSA (Fomento de Estudios Sociales y Sociología Aplicada) (2020) en su informe “Distancia social y Derecho al Cuidado”, la pandemia en España ha anulado el efecto de la recuperación y hemos vuelto al peor momento de la Gran Recesión en el 2013. La subida del paro tiene una especial incidencia en grupos poblacionales en riesgo o con situación laboral más vulnerable: mujeres ocupadas en los sectores de Comercio, Hostelería y Turismo, mayores de 45 años —colectivo que ya resultó perjudicado en la última crisis de empleo—, jóvenes, inmigrantes, temporales y personal que desempeña ocupaciones elementales o con menor cualificación, no susceptibles de teletrabajo (Heras, 2020).

Desde hace ya tiempo, se observa cómo las personas desempleadas de más edad se enfrentan a búsquedas de trabajo sustancialmente más largas y las más jóvenes tienen más probabilidades de dejar de buscar trabajo que otros grupos de edad (Rife & Belcher, 1994; Ilg, 2010). Durante el desempleo a medida que aumenta el tramo etario se tienen potencialmente muchos obstáculos que superar en la recuperación del empleo, incluida la discriminación por edad y los estereotipos negativos asociados a la misma, como, por ejemplo, la consideración de menor productividad y rendimiento (Atchley, 1985). Algunas personas

desempleadas incluso recurren a medidas radicales como la cirugía plástica para aparentar ser más jóvenes y mantenerse competitivos en el mercado laboral (Rubin, 2011).

Las consecuencias negativas de los acontecimientos económicos en los segmentos más vulnerables de la fuerza laboral han despertado el interés público y científico en la identificación de los principales factores determinantes del desempleo y la búsqueda de trabajo. Hoy en día la pérdida y la búsqueda de empleo se han convertido en una parte integral de la experiencia laboral moderna. La frecuencia de la pérdida de empleo y la duración de la búsqueda de trabajo a lo largo de la vida laboral están determinadas de manera compleja por un entramado de factores, tales como: las condiciones socioeconómicas, el sector productivo y las características de las personas trabajadoras (edad, género, nivel formativo, habilidades, competencias...). La frecuencia de los períodos de desempleo es coherente con la noción de que el ajuste laboral a lo largo de la vida requiere competencias en búsqueda de empleo (Kanfer & Bufton, 2018).

De acuerdo con los cambios que se están produciendo en el mundo laboral, la investigación sobre la pérdida de empleo y la búsqueda de trabajo también ha evolucionado. Como plantean Kanfer y Butfon (2018) a medida que ha aumentado el número y la duración de los períodos de desempleo, las investigaciones han examinado los efectos que el desempleo tiene en la salud mental y física de las personas trabajadoras (Paul, Hassel & Moser, 2018; Wanberg, 2012; Paul & Moser, 2009; McKee-Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005). La investigación también se ha ampliado, pasando de medir simplemente el éxito de la inserción laboral a examinar aspectos relacionados con la calidad de dicha inserción.

La pérdida de empleo puede ocurrir al principio o al final de la trayectoria laboral de una persona, en un sector de la economía que está creciendo o decayendo, en momentos en que las preocupaciones financieras son más o menos importantes, y en diversos puntos de la empleabilidad, en términos de salud, motivación, conjunto de habilidades laborales y competencias de aprendizaje.

Hasta la fecha, la mayoría de los estudios que tratan de examinar la repercusión del contexto en las actividades de búsqueda de empleo utilizan variables sociodemográficas, como la edad y el género. Aunque estos estudios permiten un examen detallado de los procesos psicológicos asociados con la conducta de búsqueda de empleo, a menudo no permiten un análisis de la influencia de las circunstancias ambientales o individuales. Por otra parte, la investigación de economistas laborales sobre los resultados de la inserción

laboral a menudo utiliza muestras grandes y diversas que permiten evaluar la edad, el sexo, la salud y el historial laboral de una persona en cuanto a la probabilidad de inserción y las características de esta. Sin embargo, los datos de estos estudios más amplios a menudo son insuficientes para examinar los procesos a nivel micro mediante los cuales las personas forman y cambian los objetivos de inserción y las estrategias de búsqueda de empleo a lo largo del tiempo (Wanberg, Kanfer, Hamann, & Zhang, 2016).

El mayor reconocimiento de la interacción entre las características de la persona y el entorno externo en el que se producen la pérdida y la búsqueda de empleo ha fomentado paulatinamente el intercambio interdisciplinario entre personal investigador perteneciente al ámbito de la sociología, la psicología y la economía. Conforme a esta tendencia, seguidamente se expondrán de manera sintética las contribuciones que las perspectivas sociocognitivas y de autorregulación, han hecho a la comprensión del comportamiento de las personas en el contexto de la búsqueda de empleo tras la pérdida involuntaria de este, tomando como referencia la exhaustiva síntesis realizada por Ruth Kanfer y Gina Bufton (2018).

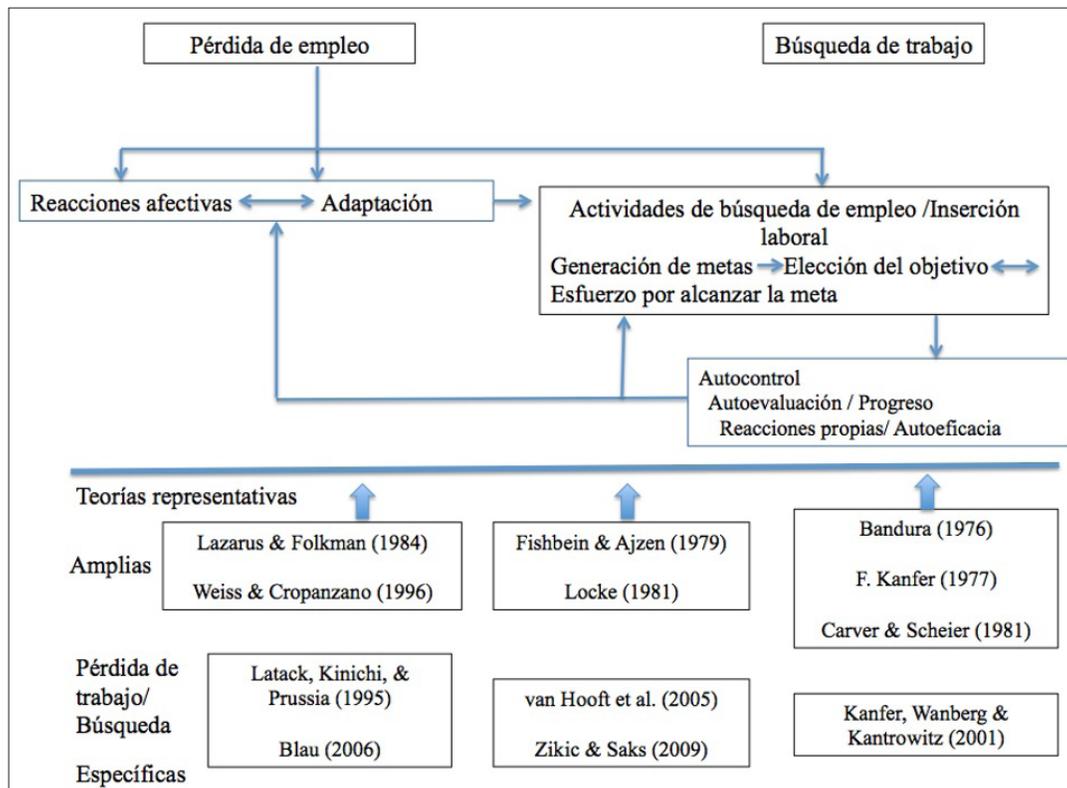
Las teorías sociocognitivas y autorreguladoras del comportamiento humano plantean que este puede entenderse como el resultado de interacciones continuas y recíprocas entre tres clases de factores: ambientales, personales y genéticos/biológicos (Kanfer & Schefft, 1988). Las teorías de Fishbein y Ajzen (1975), Bandura (1977, 1986), Kanfer (1977), Lazarus y Folkman (1984), Locke y Latham (1990), y Weiss y Cropanzano (1996) proporcionan amplias bases para una perspectiva sociocognitiva común sobre la pérdida y la búsqueda de empleo. Estas teorías motivacionales enfatizan los mecanismos y procesos psicológicos por los cuales una persona responde a su entorno y maneja sus cogniciones, afectos y conductas con el propósito de enfrentar la pérdida del empleo y obtener un trabajo, pero cada una de ellas se enfoca en diferentes aspectos del proceso.

En la Figura 1, se presenta un modelo heurístico de dicho proceso y teorías conexas que se han utilizado para investigarlo. Como se muestra en la Figura 1, las reacciones afectivas al evento de despido y las estrategias de afrontamiento para hacer frente a la pérdida de empleo se distinguen de las actividades de búsqueda de trabajo dirigidas a la inserción laboral. Aunque los dos sistemas están relacionados, difieren en cuanto a la parte del proceso en la que se hace hincapié. Por ejemplo, la Teoría de Eventos Afectivos (Weiss y Cropanzano, 1996) se centra en las reacciones afectivas, cognitivas y conductuales de la persona

ante un evento específico como ser despedida. Por el contrario, Fishbein y Ajzen (1975) y Locke y Latham (1990) se centran en los factores personales, sociales y contextuales que influyen en las intenciones de comportamiento y la elección de objetivos, respectivamente. De manera similar, Bandura (1977, 1986) y Kanfer (1977) se centran en los procesos de autorregulación (la autoobservación, la autoevaluación y el autoreforzo) que se derivan de la adopción de metas con propósito. En la Figura 1, se puede apreciar cómo los procesos de autorregulación instigados para hacer frente al estrés tras un acontecimiento negativo como la pérdida de empleo y los procesos dirigidos a la inserción son distinguibles, pero están estrechamente relacionados. Se supone que la reacción de una persona ante la pérdida de un empleo y las estrategias de afrontamiento subsiguientes influyen en el desarrollo de los objetivos iniciales de inserción y afectan a las actividades de búsqueda de empleo. Sin embargo, con el tiempo, las percepciones de un progreso deficiente en la obtención de resultados de inserción y la disminución de la autoeficacia durante el desempleo pueden conducir al estrés y a la necesidad de activar estrategias de afrontamiento centradas en las emociones, así como a la reconsideración de las oportunidades de empleo y la revisión del objetivo de búsqueda laboral (Kanfer & Butfon, 2018).

Figura 1

Un modelo de proceso sociocognitivo de pérdida de empleo y búsqueda de trabajo y teorías representativas asociadas



Nota. Figura realizada por Kanfer, R., & Bufton, G. M. (2015). Job Loss and Job Search: A Social-Cognitive and Self-Regulation Perspective. In U.-C. Klehe & E. van Hooft (Eds.) The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.002>. Traducción propia.

Los factores personales y de situación, aunque no se muestran en la Figura 1, ejercen influencia a lo largo del proceso de pérdida de empleo y búsqueda de trabajo. En este sentido, los resultados metaanalíticos de Kanfer et al., (2001) indicaron una relación significativa entre los rasgos de personalidad y otras variables no cognitivas en el comportamiento de búsqueda de empleo y la inserción laboral.

Para la mayoría de las personas, la pérdida involuntaria de empleo representa un acontecimiento vital, importante y negativo. El modelo transaccional de estrés y afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984) y la teoría de los eventos afectivos de Weiss y Cropanzano (1996) proporcionan dos marcos com-

plementarios para comprender el proceso mediante el cual las personas hacen frente a los acontecimientos estresantes.

El modelo de Lazarus y Folkman (1984) se basa en una conceptualización de la autorregulación del proceso de afrontamiento.

Las estrategias de afrontamiento pueden organizarse de manera amplia en una de las dos categorías principales: estrategias centradas en el problema y estrategias centradas en la emoción (Hanisch, 1999). Por un lado, las estrategias de afrontamiento centradas en el problema tienen por objeto gestionar el suceso que está causando el problema (por ejemplo, aumentar los esfuerzos de búsqueda de empleo). Por otro lado, las estrategias centradas en las emociones están dirigidas a manejar la angustia emocional que se deriva de la situación (por ejemplo, reducir el sentimiento negativo mediante el ejercicio). Las investigaciones que se centran en las diferentes estrategias empleadas por las personas que experimentan la pérdida del empleo sugieren que estas a menudo utilizan ambos tipos de estrategias durante el desempleo (Kanfer y Butfon, 2018).

La teoría de los eventos afectivos de Weiss y Cropanzano (1996) es similar al modelo de Lázaro y Folkman (1984) en su enfoque de las reacciones afectivas a eventos pasados, pero su teoría está más enfocada en el proceso por el cual dichas reacciones pueden producir conductas no conscientes, impulsadas por los efectos, que son independientes de las actitudes laborales.

En contraste con los procesos reactivos asociados a la pérdida de empleo, varias teorías motivacionales abordan los determinantes y mecanismos mediante los cuales las personas desarrollan objetivos proactivos de inserción y búsqueda de empleo. La teoría de la acción razonada de Fishbein y Ajzen (1975) especifica los determinantes sociales, cognitivos y afectivos de una intención de comportamiento. Aunque las intenciones y objetivos conductuales no son conceptualmente idénticos, están estrechamente relacionados. Las intenciones conductuales se refieren a acciones, como rellenar una solicitud de empleo. Según esta teoría, las personas desarrollan una intención conductual basada en una integración de creencias sobre el valor de la conducta, las expectativas sobre su capacidad para llevarla a cabo con éxito y las creencias sobre si otras personas que son importantes para ella piensan que debe llevarla a cabo. Un aspecto único de este modelo comparado con otras formulaciones es su énfasis en el contexto interpersonal. En el ámbito

de la búsqueda de empleo, estas creencias de origen social pueden promover la realización de actividades incluso cuando la persona piensa que el comportamiento es poco probable que produzca beneficios (Kanfer y Butfon, 2018).

Lent, Brown y Hackett (1994) proporcionan la teoría cognitivo social de desarrollo de la carrera. Según esta teoría, los objetivos y comportamientos profesionales de una persona están determinados por las creencias de autoeficacia, las expectativas de resultado, las barreras percibidas (por ejemplo, la discriminación por edad o las limitaciones financieras) y los apoyos percibidos (por ejemplo, la familia o la red social). Este modelo, a diferencia del resto, hace hincapié en cómo los factores contextuales (barreras y apoyos percibidos) desempeñan un papel en la generación de objetivos. Las variables, como el apoyo social y los recursos financieros, también desempeñan una función importante en la decisión de los objetivos y el compromiso con los mismos durante una búsqueda de empleo prolongada (Kanfer & Butfon, 2018).

Locke, Shaw, Saari y Latham (1981) son los autores de otra teoría destacada, la teoría de la fijación de metas. Según estos investigadores las metas afectan al rendimiento dirigiendo la atención, movilizando el esfuerzo, aumentando la persistencia y motivando el desarrollo de estrategias. Es más probable que el establecimiento de metas mejore el desempeño de la tarea cuando son específicas y lo suficientemente desafiantes, los sujetos tienen suficiente capacidad, se proporciona retroalimentación para mostrar el progreso en relación con la meta, se otorgan recompensas por lograrla y se aceptan las metas asignadas.

Como refieren Kanfer y Butfon (2018) los resultados de las investigaciones en esta esfera también indican que los objetivos son menos eficaces para promover el rendimiento cuando es baja la autoeficacia para lograrlos (Locke y Latham, 1990), cuando los objetivos activan un proceso emocional perturbador y fuera de la tarea (Kanfer y Ackerman, 1989; Wanberg, Zhu, Kanfer y Zhang, 2012), cuando las personas no se comprometen a alcanzar los objetivos (Locke, Latham y Erez, 1988), y cuando los objetivos se centran en resultados lejanos en lugar de cercanos (Latham y Seijts, 1999).

Las teorías y la investigación sobre la fijación de metas han dominado las publicaciones sobre búsqueda de empleo en los últimos decenios. El enfoque de estas teorías se basa en gran medida en los mecanismos mediante los cuales las personas logran objetivos intencionales y en el impacto que los atributos de los objetivos tienen en los procesos de autorregulación para su logro.

Las teorías de la autoeficacia de Bandura (1977) y de la autorregulación de F. Kanfer (1977) se centran directamente en los determinantes, mecanismos y consecuencias de los objetivos intencionales que activan y mantienen los procesos de autorregulación para su logro.

El modelo de autorregulación de F. Kanfer (1977) describe los procesos de autorregulación intermedios mediante los cuales las personas se esfuerzan por alcanzar sus objetivos. Según este modelo, la autorregulación implica tres conjuntos de actividades interrelacionadas: la autoobservación, la autoevaluación y la autoreacción (ver Figura 1). En el contexto de la búsqueda de empleo, la autoobservación se refiere típicamente al seguimiento por parte de la persona desempleada de sus propias actividades de búsqueda de empleo. La autoevaluación se refiere a la evaluación comparativa del estado de la meta con el estado actual. Se puede esperar que las personas que se fijan metas vagas de búsqueda de empleo o que no supervisan sus actividades relacionadas con dicha búsqueda tengan dificultades para juzgar el progreso de sus objetivos. La autoreacción o las reacciones propias son la consecuencia natural de las autoevaluaciones y normalmente se refieren a las respuestas afectivas/motivacionales que tiene una persona ante la discrepancia entre el objetivo deseado y el progreso actual. En contraste con las expectativas de autoeficacia que se refieren a juicios sobre las capacidades futuras para alcanzar una meta (Bandura, 1977), las reacciones propias se refieren a la satisfacción o insatisfacción con los logros obtenidos.

La insatisfacción con el progreso de la meta puede ejercer un efecto positivo inicial en la asignación de esfuerzos a medida que las personas buscan reducir la discrepancia entre los estados actuales y los deseados. Sin embargo, con el tiempo, la insatisfacción sostenida con el progreso de los objetivos es probable que ejerza un efecto negativo en la autoeficacia para el logro de los objetivos futuros. El progreso negativo de la meta durante un período prolongado de tiempo también puede debilitar la autoeficacia hasta un punto en el que la persona abandona la búsqueda de empleo y/o las metas de inserción. Las reacciones propias ante el progreso de las metas cumplen una función informativa y motivadora en el ciclo de autorregulación. Según el contexto y el nivel de autoeficacia, las personas que no están satisfechas con el progreso hacia sus objetivos pueden alterar sus metas de búsqueda de empleo, la estrategia y/o la cantidad de esfuerzo que dedican al logro del objetivo (Kanfer & Butfon, 2018).

La teoría de la autoeficacia de Bandura (1977) se basa en la formulación de la autorregulación y la amplía al delinear el papel de la autoeficacia en dicho proceso. Según Bandura (1977), las personas hacen

juicios de autoeficacia sobre su capacidad futura para organizar y ejecutar un comportamiento que requiere el logro de un objetivo. Los juicios de autoeficacia son particularmente importantes para la iniciación de la conducta. Asimismo, se ha demostrado que la autoeficacia está positivamente relacionada con las actividades de búsqueda de empleo y los resultados de inserción (Kanfer et al., 2001).

Una tercera formulación influyente de la dinámica de la autorregulación es la teoría del control cibernético de Carver y Scheier (1981). A diferencia de otras formulaciones sociocognitivas, las teorías de control ponen de relieve el proceso de autoevaluación mediante el cual las personas modifican sus objetivos y/o esfuerzos a lo largo del tiempo y en respuesta a la retroalimentación. Aunque las teorías de control no han sido frecuentemente utilizadas como base para estudios de búsqueda de empleo, los resultados desde esta perspectiva pueden ayudar a explicar las condiciones que afectan a la revisión y/o retirada de los objetivos de inserción.

Las formulaciones sociocognitivas de la búsqueda de empleo se centran en los mecanismos psicológicos mediante los cuales las personas hacen frente a la adversidad y logran los objetivos deseados en entornos que proporcionan poco o ningún apoyo directo. Las teorías sociocognitivas otorgan un papel central a las metas, la autoeficacia y la autorregulación en la modulación de los pensamientos, los sentimientos y el comportamiento durante el proceso de búsqueda de empleo. Los enfoques sociocognitivos también se consideran a menudo como teorías de motivación (Kanfer Butfon, 2015).

El proceso sociocognitivo propuesto de pérdida de empleo y búsqueda de trabajo abarca tanto reacciones al evento de pérdida como procesos proactivos dirigidos a encontrar empleo (ver Figura 1). Aunque la autorregulación está implicada en las reacciones tanto a la pérdida de empleo como a la búsqueda de trabajo, los objetivos y estrategias utilizados para una modulación satisfactoria del afecto y el comportamiento difieren entre los dos procesos.

Las teorías representativas que conforman la perspectiva sociocognitiva más amplia tienden a centrarse, como se ha puesto de manifiesto con anterioridad, en diferentes aspectos del proceso de búsqueda de empleo, aunque muchas de ellas se ocupan de la construcción de objetivos. A continuación, se expondrán las teorías y los resultados de la investigación sobre la pérdida de empleo y la búsqueda de trabajo desde una perspectiva más específica.

La pérdida involuntaria de empleo suele ser un acontecimiento negativo y estresante. La incredulidad, la ira, la decepción, el miedo y la ansiedad son reacciones emocionales frecuentes, inmediatas y comunes ante la noticia de la pérdida del empleo (Kanfer & Bufton, 2018). Latack, Kinicki y Prusia (1995) consideraban que, aunque el estrés de la pérdida involuntaria del trabajo está bien documentado, el proceso a través del cual las personas enfrentan la pérdida del empleo y se adaptan después de este evento estresante necesitaba mayor explicación. Estos autores proponen una nueva teoría para explicar cómo las personas enfrentan la pérdida del empleo. El modelo de proceso desarrollado incorpora constructos de la teoría del afrontamiento, la teoría del control y la autoeficacia. De acuerdo con el modelo, la pérdida del empleo pone en marcha un proceso de afrontamiento cibernético. La persona compara su estado en cuatro facetas de la vida (económica, psicológica, fisiológica y social) y realiza una evaluación que influirá en los objetivos y estrategias de supervivencia. Los recursos para hacer frente a la situación, tanto personales como ambientales, también afectan a las estrategias. El afrontamiento se desarrolla a lo largo del tiempo, y la duración de la situación de desempleo tiene un impacto significativo en el proceso.

Los estudios sobre la organización de la búsqueda de empleo han tendido a diferenciar las estrategias de afrontamiento en dos categorías amplias, la búsqueda de empleo centrada en los problemas y la búsqueda de empleo centrada en las emociones. Leana, Feldman y Tan (1998) descubrieron que ambos tipos de estrategias de afrontamiento se relacionaban positivamente con la inserción laboral.

Las respuestas emocionales y los problemas económicos que se experimentan como consecuencias directas de la pérdida de un empleo pueden cambiar con el tiempo y pueden afectar a la capacidad de establecer objetivos eficaces de inserción y de gestionar por cuenta propia las actividades de búsqueda de empleo. Aunque obviamente no hay una línea clara entre la reacción a la pérdida del empleo y el inicio de la búsqueda de trabajo, sería útil comprender mejor los factores que afectan a esta transición. En este sentido, resultan escasos los estudios que han examinado la forma en que las personas hacen frente al cambio en las rutinas diarias y las pautas de intercambio social causado por el desempleo (Kanfer & Bufton, 2018).

La salida del empleo suele situar a las personas un entorno mal definido, menos ordenado y rico en información que el lugar de trabajo, en el que a menudo hay pocas consecuencias explícitas para el comportamiento diario, pocas oportunidades de trabajo en equipo y menos fuentes disponibles para obtener

retroalimentación sobre la conducta. No obstante, a menudo se espera que las personas en este nuevo entorno desarrollen nuevas jerarquías de objetivos, rutinas de comportamiento y redes sociales e informativas (Kanfer & Bufton, 2018). Los resultados de las investigaciones sobre el uso del tiempo muestran además diferencias en función de la edad, el género y la situación laboral (Krantz-Kent & Stewart, 2007). Según estos autores, es la menor tasa de empleo a edades más avanzadas, en vez de la edad misma, el factor que más influye en el uso del tiempo.

Aunque se reconocen ampliamente los efectos negativos inmediatos de la pérdida de empleo, algunas investigaciones sugieren que también puede tener un efecto positivo a más largo plazo en algunas personas que pueden explorar opciones de carrera y orientar su búsqueda hacia empleos que ofrezcan una mejor adecuación persona/trabajo (Eby y Buch, 1995; Zikic y Klehe, 2006).

De acuerdo con Kanfer y Butfon (2018), sobre la base del modelo de Lazarus y Folkman (1984), estas teorías sobre el impacto de la pérdida de empleo pueden conciliarse distinguiendo entre evaluaciones primarias y secundarias. Concretamente, aunque la evaluación primaria del acontecimiento de pérdida de empleo sea negativa, la evaluación secundaria del acontecimiento como una oportunidad de crecimiento (es decir, la reevaluación cognitiva) puede ser una estrategia útil para promover la búsqueda de empleo.

Blau (2006, 2008) propuso otro enfoque para comprender el impacto de la pérdida de empleo en la búsqueda y la inserción laboral basado en la aplicación de un modelo de duelo por etapas. Propuso que la pérdida de un empleo activa un proceso de duelo caracterizado por sentimientos tempranos de negación, seguidos por la ira, la negociación, la depresión, la voluntad de explorar y, por último, la aceptación. Blau (2008) sugirió que una búsqueda de empleo efectiva sería menos probable durante las primeras etapas del duelo y más probable durante las últimas etapas, cuando la persona ha logrado la aceptación de su pérdida de empleo.

Como señalan Kanfer y Butfon (2018) desde principios de la década de 1980, muchas organizaciones y países han establecido programas destinados a ayudar a las personas desempleadas. Una de las primeras demostraciones de cómo las intervenciones sociocognitivas podían resultar útiles a las mismas, apareció en una serie de estudios realizados por Vinokur, Caplan, Price, van Ryn y sus colegas de la Universidad de Michigan (Vinokur & Caplan, 1987; Caplan, Vinokur, Price & van Ryn, 1989; van Ryn & Vinokur,

1992; Vinokur & Schul, 2002; Vinokur & Price, 2015). Estos investigadores, trabajando a partir del marco de Lazarus y Folkman (1984), llevaron a cabo una serie de experimentos de campo entre personas desempleadas que mostraron que la capacitación en estrategias de afrontamiento y búsqueda de empleo tenía un efecto positivo en el éxito de la inserción laboral y la salud mental de las mismas. Estos estudios respaldan la relación positiva entre la autoeficacia y las conductas de búsqueda de empleo (Kanfer & Hulin, 1985), la salud mental (Caplan et al., 1989) y los resultados de inserción (Kanfer et al., 2001).

Diversos estudios también han examinado la claridad en la búsqueda de empleo, evaluando la importancia de tener “claros” los objetivos de búsqueda (Wanberg, Hough & Song, 2002; Cote, Saks & Zikic; 2006). Los resultados sugieren que las personas buscadoras de empleo es más probable que encuentren un trabajo si logran claridad en la búsqueda y, a su vez, buscan intensamente trabajo. Según Wanberg et al. (2002) los factores que se ha demostrado que predicen las variaciones en la negatividad de la experiencia de desempleo incluyen los niveles de dificultades financieras de las personas, el compromiso con el empleo, la capacidad de estructurar el tiempo, el apoyo social y la capacidad de hacer frente a la situación.

La búsqueda de empleo se produce a lo largo del tiempo y fluctúa en función de factores personales y situacionales. De una semana a otra, la intensidad de la actividad de búsqueda de empleo de una persona puede variar como resultado de una enfermedad, responsabilidades familiares, ofertas de trabajo o la propia motivación, entre otros factores. Sin embargo, con el tiempo y en promedio, la intensidad de la búsqueda de empleo y la salud mental tienden a disminuir durante el desempleo (McKee-Ryan et. al., 2005; Krueger y Mueller, 2010).

Una perspectiva temporal que desde hace unas décadas ha recibido más atención se refiere a la etapa de la vida de la persona, a los efectos de la edad y el estado de la trayectoria profesional en que se producen la pérdida de empleo y la búsqueda de trabajo (Adams y Rau, 2004). Las conclusiones de dicho estudio indican una pauta según la cual las personas trabajadoras más jóvenes cambian de trabajo con más frecuencia que las de más edad. La pérdida involuntaria de empleo entre las personas más jóvenes puede considerarse un acontecimiento menos estresante que entre las de mediana edad o de edad avanzada, que tienen mayores cargas financieras y menores expectativas de éxito en la inserción. Las circunstancias ajenas

al trabajo, como el cuidado de personas, también tienden a aumentar con la edad, y también pueden interferir con las actividades de búsqueda de empleo y limitar el rango de opciones de inserción.

Está bien documentado desde los años 80 que las personas trabajadoras de más edad experimentan períodos de desempleo más largos, tienen menos probabilidades de ser recicladas profesionalmente en otro trabajo y enfrentan la posibilidad muy real de discriminación por edad (Hepworth, 1980; Warr & Jackson, 1984).

En el contexto de la búsqueda de empleo, las diferencias relacionadas con la edad también pueden afectar al uso de diferentes estrategias de búsqueda de empleo. Por ejemplo, a medida que las entidades empleadoras recurren cada vez más a Internet para anunciar puestos de trabajo, las personas de más edad menos familiarizadas con la búsqueda de empleo online pueden perder oportunidades de trabajo.

De acuerdo con Kanfer y Butfon (2018), otro ámbito de creciente actividad de investigación se refiere al papel que desempeñan los factores interpersonales en la búsqueda de empleo y los resultados de inserción. Van Hooft y sus colegas (Van Hooft, Born, Taris, Van der Flier, & Blonk, 2005; Van Hooft, Born, Taris, & Van der Flier, 2006) han demostrado que los factores interpersonales tienen un efecto significativo en el comportamiento de búsqueda de empleo. En líneas similares, otros estudios (van Hooft, van Hooft, & Lievens, 2009; Wanberg, Kanfer, & Banas, 2000) sugieren que un examen más profundo de los rasgos característicos de las redes sociales (por ejemplo, el tamaño, la densidad, la composición, el uso y el tipo de red) puede aportar una importante visión de la dinámica del cambio de revisión de los objetivos de inserción y los patrones de comportamiento de búsqueda de empleo.

Kanfer et al. (2001) descubrieron que el índice de búsqueda de empleo evaluado con mayor frecuencia era la intensidad de dicha búsqueda, o la frecuencia con la que las personas desempleadas se involucran en un conjunto específico de conductas o actividades de búsqueda durante un periodo de tiempo determinado (por ejemplo, la inscripción en portales de empleo, la visita a empresas o la confección de un currículum vitae). En realidad, las actividades de búsqueda de empleo difieren entre sí en cuanto al grado de esfuerzo, habilidad y funcionalidad en los diferentes sectores ocupacionales. Otro método frecuente para evaluar la actividad de búsqueda de empleo ha sido la medición del esfuerzo subjetivo. A diferencia de las medidas de intensidad, las medidas de esfuerzo en la búsqueda de empleo suelen pedir

a la persona que indique el tiempo o el esfuerzo mental que dedica a la búsqueda de trabajo mediante una escala graduada.

Desde una perspectiva sociocognitiva, los cambios en la intensidad de la búsqueda de empleo pueden surgir de un cambio en el objetivo de búsqueda y/o de un problema en la implementación del objetivo o la intención. Como tal, las diferencias en las medidas de intensidad de la búsqueda de empleo entre las personas a menudo se interpretan en términos de rasgos de personalidad, cuando en realidad pueden deberse a factores más maleables, como la enfermedad, la escasa capacidad de autogestión o el desánimo (Kanfer & Bufton, 2018).

Escasos acontecimientos de la vida plantean tantas exigencias como la pérdida de empleo y la búsqueda de trabajo. Las personas deben hacer frente al aguijón emocional de ser despedidas involuntariamente de sus empleos y a la angustia que a menudo acompaña a los efectos de la pérdida en las finanzas, la identidad profesional, la eliminación de las rutinas organizadas en torno al trabajo, las demandas asociadas a la identificación de un objetivo viable de inserción, el desarrollo de una estrategia de búsqueda de empleo y la asignación de recursos para mantener la motivación de dicha búsqueda ante los obstáculos y la escasa retroalimentación de información. Durante las crisis económicas, la motivación sostenida para la búsqueda de empleo durante el período de un año o más es agotadora e insostenible para la mayoría de las personas. El agotamiento de los recursos personales exige que las personas revisen sus objetivos de empleo y/o reduzcan su esfuerzo de búsqueda de trabajo. La revisión o el abandono de los objetivos de empleo a menudo tiene un alto costo para el autoconcepto y la autoestima (Kanfer & Bufton, 2018).

Una esfera en la que se necesita más investigación, como plantean Kanfer y Bufton, (2018), es la relativa a las diferencias relacionadas con la edad en el proceso de búsqueda de empleo. Entre las personas trabajadoras más jóvenes, los períodos prolongados de desempleo involuntario pueden impedir el desarrollo de competencias laborales generales, lo que puede tener efectos negativos a largo plazo en el ajuste y el éxito de su trayectoria laboral. En este grupo, se necesitan investigaciones e intervenciones para promover el desarrollo de competencias de autogestión eficaces. En cambio, entre las personas trabajadoras de más edad, los períodos prolongados de desempleo pueden poner a prueba los recursos financieros y perjudicar la salud mental y física. En este grupo, la investigación y las intervenciones son necesarias para ayudarles a mantener la empleabilidad.

También es necesario combatir el uso de estereotipos erróneos en la toma de decisiones sobre el empleo. En épocas de crisis económica, el éxito en la inserción suele ser particularmente difícil para las personas trabajadoras de más edad y las que poseen niveles más bajos de educación formal en los sectores económicos en declive. Esto no hace que la búsqueda de empleo sea menos importante para estas personas, pero sí aumenta la probabilidad de que dure más tiempo. No obstante, es importante que tanto personal investigador como entidades empleadoras reconozcan que las medidas de capital humano (como el nivel de educación, el historial de empleo y la duración del desempleo) no están determinadas de manera unívoca por la persona, sino que representan características históricas de la misma que sólo captan parcialmente las diferencias individuales en cuanto a conocimientos, capacidades, regulación de las emociones y motivación en el momento de solicitar un empleo. Las investigaciones sobre la discriminación por motivos de edad indican que las personas empleadoras a veces toman decisiones de empleo basadas en estereotipos negativos sobre las competencias de aprendizaje y rendimiento de las personas desempleadas basadas exclusivamente en su edad. Se necesitan investigaciones para identificar el uso de estereotipos latentes, erróneos o incorrectos en las decisiones sobre el empleo, y para elaborar índices fiables y válidos para la evaluación del capital personal y social en el momento de la solicitud de empleo (Kanfer & Butfon, 2018).

2.5. Discriminación laboral por razón de edad

2.5.1. Sobre el concepto de “ageism” o su equivalente en español “edadismo”, y su casuística

El psiquiatra y gerontólogo estadounidense Robert Butler fue el primero en acuñar el término en su artículo “*Age-ism - Another form of Bigotry*” (“Edadismo- Otra forma de intolerancia”), en 1969.

Edadismo, y no *edaísmo*, ni el préstamo del inglés *ageísmo*, es la alternativa válida en español para expresar la discriminación por razón de edad. Se forma por analogía con palabras como *sexismo* o *racismo*, y conserva la segunda d para mantener la referencia a la palabra edad, lo que no ocurre en la forma *edaísmo* (FundéuRAE, 15 de enero del 2014).

Aunque la discriminación por motivos de edad ha variado a lo largo del tiempo, países, contextos y culturas, el concepto es relativamente nuevo y no existe todavía en todos los idiomas. Esto puede dificultar la concienciación sobre este fenómeno social y la defensa del cambio, según la OMS (2021).

Como se verá a continuación, las definiciones sobre la discriminación por razón de edad también han cambiado a lo largo del tiempo.

En 1969 (p.243), Butler asevera que es necesario considerar muy seriamente una forma de intolerancia que se tiende a pasar por alto: la discriminación por edad o edadismo, “el prejuicio de un grupo de edad hacia otros grupos de edad”. El edadismo, en su opinión, describe los prejuicios de la mediana edad contra los grupos más mayores y jóvenes de la sociedad, que son percibidos como dependientes. Esto es debido a que es la mediana edad sobre la que recaen necesariamente las “cargas impuestas” por ambos extremos del ciclo de vida. La vida media como consecuencia ha sido etiquetada como el periodo de “gravidad” debido a sus múltiples responsabilidades (p.244). Por su parte, el envejecimiento refleja un profundo malestar social, una repulsión personal y un disgusto por la vejez, la enfermedad, la discapacidad y el miedo a la impotencia, la “inutilidad” y la muerte. Butler (1969), también comparó los efectos negativos del edadismo con los del clasismo o racismo y discutió las intersecciones entre el mismo y otras formas de desempoderamiento y discriminación.

Seis años más tarde, Butler (1975) definió el edadismo como un proceso de estereotipificación y discriminación sistemáticos contra las personas por ser mayores, al igual que el racismo y el sexismo lo hacen con el color de la piel y el género. Desde entonces, ésta se ha convertido en la definición clásica que se sigue utilizando en gran medida en la actualidad (Iversen et al.,2009).

Como refiere Molly Andrews (1999) si bien es cierto que el edadismo, el sexismo y el racismo son distintos, también hay similitudes entre ellos, la más importante, aunque no la única, es la dinámica de poder que identifica Butler. El edadismo es único en el sentido de que quienes lo practican se unirán algún día al grupo que actualmente discriminan, si se les concede la longevidad. La lucha contra la discriminación por motivos de edad parecería, a primera vista, ser del interés de toda persona ¿Por qué no es así? La clave reside en la capacidad de las personas más jóvenes y de mediana edad para ver a las más mayores, no como una extensión de su yo, futuro o presente, sino como algo totalmente distinto a ellas mismas (Andrews, 1999, p.303).

Bytheway y Johnson (1990), se opusieron a la definición de edadismo de Butler (1975), argumentaron que una crítica radical que sólo concibe el edadismo como un conflicto entre la “sociedad” y las “personas mayores” es inadecuada, y que puede ser más apropiado pensar en el edadismo como cualquier res-

puesta injustificada a cualquier edad (Snellman, 2016). En la misma línea, tres años después, como refiere Iversen et al. (2009), en una discusión conceptual Johnson y Bytheway (1993), realizaron un análisis crítico de las palabras clave de la definición de Butler (1975) partiendo de la base de que la propia definición era problemática y edadista. Sostienen que se debe entender el edadismo como un problema que concierne y afecta a personas de todas las edades y se oponen a esa conceptualización de este que mantiene una peligrosa distinción entre personas mayores y resto de la sociedad.

La definición de Butler también ha sido rebatida por Iversen et al. (2009), argumentando varias razones. En primer lugar, no cuestiona el envejecimiento como construcción social, sino que asume su existencia de forma bastante acrítica. En segundo lugar, no resuelve la distinción “nosotros y ellos”. En tercer lugar, se basa en una comparación errónea con el racismo y el sexismo. En cuarto lugar, puede invitar a la creación de estereotipos al referirse únicamente a la edad mediante la palabra “viejo” y al utilizar el término “anciano”, sugiriendo que las personas mayores son diferentes al resto. Por último, para estos autores, la definición no capta la complejidad del concepto.

Iversen et al. (2009, p.15), tras identificar y analizar veintisiete definiciones diferentes sobre edadismo, con el objetivo de realizar una aclaración conceptual del mismo, ofrecen su propia definición alternativa: La discriminación por razón de edad se define como los estereotipos negativos o positivos, los prejuicios y/o la discriminación contra (o a favor de) las personas mayores por su edad cronológica o por la percepción de que son “viejas” o “mayores”. La discriminación por razón de edad puede ser implícita o explícita y puede expresarse a nivel micro, meso o macro.

El concepto incluye por tanto los tres componentes psicológicos sociales clásicos: cognitivos (estereotipos), afectivos (prejuicios) y conductuales (discriminación), dicho de otra manera, cómo, erróneamente pensamos, sentimos y actuamos sobre el ser humano que envejece. Además, la discriminación por razón de edad puede actuar tanto de forma consciente (explícita) como inconsciente (implícita) y puede manifestarse en tres niveles diferentes: en el individual (nivel micro), en las redes sociales (nivel meso) y en el institucional y cultural (nivel macro) (Iversen et al., 2009, p.15).

Según Snellman (2016), esta definición exhaustiva y alternativa de edadismo de Iversen et al. (2009), al igual que otras definiciones relativamente recientes, continua sin resolver la distinción entre “no-

sotros-ellos”, a pesar de las intenciones explícitas de evitar dicha distinción. Las palabras no son inocentes, señalan claramente valores subyacentes y significativos. Probablemente, en opinión de Snellman, se deba a una utilización poco reflexiva del lenguaje.

En base a lo expuesto y de acuerdo con Snellman (2016), se pueden identificar dos corrientes a la hora de entender la discriminación por edad. Por un lado, la que sugiere que el edadismo debe entenderse como una cuestión que concierne y afecta únicamente a las personas mayores. Por otro lado, la que sostiene que debemos entenderlo como una cuestión que afecta y concierne a personas de todas las edades. En la presente investigación, se sigue este último argumento. Definir y entender el edadismo en su esencia como una preocupación para las personas de todas las edades -para nosotros/as- no constituye un impedimento para realizar posteriormente estudios empíricos útiles limitados a un determinado grupo de personas (Snellman, 2016).

Como ponen de manifiesto Krekula et al. (2018), cuando Butler introdujo el concepto de edadismo en 1969, su objetivo principal eran las formas de marginación y discriminación más corrientes a las que están expuestas las personas mayores. Esto estaba en línea con el discurso científico más amplio de la época que se centraba en revelar las desigualdades categóricas que experimentaban los diferentes grupos sociales en función de la edad, el género, la raza/etnia, etc. Arraigado en los movimientos sociales, el debate giró en torno a las políticas de identidad con la ambición de exponer formas únicas de discriminación que enfrentan diversos grupos sociales que, sin embargo, fueron abordadas desde la perspectiva de un colectivo homogéneo (Addelson y Potter, 1991; Mirza, 1997).

Los cambios posteriores en la problematización de la discriminación por motivos de edad se debieron no sólo a los cambios en las realidades sociales, sino también a los avances teóricos en la comprensión más amplia de las desigualdades. Donde antes existía un enfoque en categorías homogéneas, la investigación contemporánea enfatiza las diferencias dentro de categorías como la edad, revelando también su naturaleza relacional (Krekula et al., 2018).

El edadismo ha hecho un viaje conceptual desde su inicio en la década de 1960. Una de las características de ese viaje fue el paso gradual de entenderlo en términos de actitudes a conceptualizarse como una forma de opresión profundamente arraigada en las estructuras sociales (Snellman, 2018). En este sen-

tido, Glenda Laws (1995) sostiene que el edadismo es un conjunto de relaciones sociales opresivas; afirma que, en la vejez, es muy probable que una persona pierda autoridad y estatus y probablemente ingresos. Muchas personas mayores están marginadas y son vulnerables a la violencia, la explotación y al imperialismo cultural. En la misma línea, Calasanti et al. (2006, p. 18) refieren que las personas mayores están sujetas a políticas corporativas que las alejan de la fuerza laboral y las hacen dependientes de otras y /o del Estado. Con frecuencia se les niega su autonomía y pueden ser explotadas por su trabajo no remunerado (a menudo por sus familias), y sus contribuciones positivas se ven socavadas por una forma de imperialismo cultural que enfatiza la juventud y la vitalidad.

Como se ha podido comprobar es complicado ponerse de acuerdo sobre que definición de edadismo es la correcta y, además, es poco probable que exista una única definición verdadera, como bien refiere Snellman (2016). En cambio, si es necesario delimitar la investigación y aclarar qué aspectos del edadismo se están estudiando. En este caso, como ya se mencionó con anterioridad, el foco está puesto sobre cómo interseccionan el edadismo y el género en el mercado laboral.

La presente investigación comparte la reciente definición de edadismo de la OMS (2021, p.14), según la cual: se refiere a los estereotipos, los prejuicios y la discriminación dirigidos a personas por razón de su edad. Puede ser institucional, interpersonal o autodirigido. La discriminación institucional por razón de edad se refiere a las leyes, reglas, normas sociales, políticas y prácticas de las instituciones que restringen injustamente las oportunidades y perjudican sistemáticamente a las personas por razón de su edad. El edadismo interpersonal surge en las interacciones entre dos o más personas, mientras que el edadismo autodirigido se produce cuando este se interioriza y se vuelve contra uno mismo o una misma.

No obstante, también se considera necesario complementar la definición anterior desde la perspectiva crítica sociológica, teniendo en cuenta los planteamientos de Krekula et al. (2018). Como sostienen estas investigadoras, la edad es vista cada vez más como una categoría construida socialmente que no es equivalente a una característica personal (Calasanti, 2003; Krekula, 2009; Nikander, 2009). La edad se ha ido reconociendo como productora de división social, con un papel como marcador social e identitario, pero también subrayando su poder en la definición de las relaciones sociales, la creación de instituciones y la creación de desigualdades (Gullette, 2004; Hockey y James, 1993; Krekula, 2007; Nikander, 2009).

Como refiere Schwalbe (2008) al igual que otras desigualdades, el edadismo, se realiza de manera situacional e interactiva en lugar de ser una categoría natural. Esta perspectiva interactiva de la edad ofrece un paso más allá de la simple comprensión de la marginación o el envejecimiento como cosas que los miembros de otro grupo hacen a un grupo. En realidad, se observa un proceso social colaborativo que involucra a todos (Krekula et al., 2018).

Como categoría ordenada cronológicamente, la edad, en otras palabras, nos permite claramente marcar e indexar situacionalmente las normas, preferencias y actividades de la vida cultural (Nikander, 2002). Krekula y Johansson (2016) han señalado que hay diferentes aspectos de los contextos de creación de significado en los que se hace la edad. Sostienen que, aunque no estén separados entre sí, puede ser fructífero distinguir entre, por ejemplo, la edad como norma, la edad como recurso (discursivo) y la edad como marginación. Estos diferentes tipos de “hacer la edad” están íntimamente conectados con la edad como una relación de poder.

De acuerdo con Krekula et al. (2018), independientemente de los conceptos aplicados, la edad se entiende como una especie de lugar político y discursivo, como ya se reflejó en la introducción del presente trabajo. Por lo tanto, la perspectiva de la edad como hecho es sólo uno de los varios pasos que hay que dar para tener una comprensión más amplia y dinámica del edadismo. Cada acto de hacer, negociar e interactuar está profundamente situado en estructuras de poder que se recrean constantemente. Por lo tanto, la edad debe ser entendida como una importante estructura de poder que tiene un papel clave en la organización de la sociedad, informando las identidades de los grupos y su acceso al poder, e interrelacionándose con otras relaciones de poder (Calasanti et al., 2006; Krekula, 2009). Es sólo a través de esta conceptualización de la edad que nos acercamos a comprender la diversidad y complejidad del envejecimiento y, por extensión, el edadismo (McMullin, 2000).

El poder según Schwalbe (2008, p.201) hace referencia a la capacidad de hacer que las cosas sucedan, pero exactamente lo que se puede hacer que suceda siempre depende del contexto en el que los recursos que poseemos son o no utilizables.

De acuerdo con Krekula y Johansson (2016) y Krekula et al. (2018), a la hora de entender el envejecimiento y, por tanto, el edadismo, hay tres dimensiones del poder que son particularmente relevantes:

- 1) Primera: la desigualdad categórica. En este sentido, el significado de la edad para el sistema de desigualdad no puede comprenderse plenamente sin la dinámica que existe entre la edad “vieja” y la “joven”. Estas dos categorías opuestas no sólo delimitan las posibilidades discursivas, sino que también indican el sistema de valores, actividades y normas. Ser joven es ser activo y lleno de vida; ser viejo es ser pasivo y vacío de vida. La categorización es, por lo tanto, considerada como la causa fundamental detrás de la desigualdad y la marginación.
- 2) Segunda: la normalidad que aparece en la edad “no” marcada, equivalente a no problematizada. Krekula y Johanson (2016) utilizan el par de conceptos edad marcada/ no marcada para problematizar el tipo de normalidad basada en la edad. Cuando la edad se hace como una jerarquía de edad, discursiva y materialmente, la edad sin marcar es tanto la base para hacerla como la principal beneficiaria de ella. Varían en diferentes contextos y situaciones. Por lo tanto, es esencial centrarse en la norma tácita que organiza un contexto determinado. Por ejemplo, alguien con 62 años puede considerarse “demasiado mayor” para trabajar y “demasiado joven” para jubilarse o ser considerada de la mejor edad para ocupar un alto cargo académico u honorífico. La edad sin marcar constituye la norma con la que se relacionan otras edades (Brekhus, 1998).
- 3) Tercera: la estructuración a través de la temporalidad. Esta existe, por ejemplo, en los cursos de vida institucionalizados y en varios códigos temporales. Según Krekula y Johanson (2016) este tipo de poder-norma-temporalidad se practica a través de nociones de cómo se debe vivir la vida y a través de normas de lo que se considera una consecuencia natural y de tiempo para diferentes fases de la vida.

Etiología del edadismo

A continuación, tomando como referencia la recopilación realizada por Ayalon y Tesch-Römer (2018, pp. 4 y 5), se ofrecerá una síntesis de las diferentes teorías que durante las últimas décadas han intentado explicar las causas o el origen del edadismo. Las teorías son clasificadas teniendo en cuenta los tres niveles en los que opera la discriminación por edad: el nivel micro, referente a la persona (emociones, pensamientos, acciones); el nivel meso, que se refiere a grupos, organizaciones y otras entidades sociales

(por ejemplo, en el ámbito del trabajo); y el nivel macro, que hace referencia a los valores sociales o culturales en su conjunto (por ejemplo, las normas políticas), como se muestra en el Cuadro 6. No obstante, esta clasificación, como bien advierten Ayalon y Tesch-Römer (2018), puede resultar algo arbitraria, teniendo en cuenta que las teorías pueden referirse a varios niveles al mismo tiempo. Como consecuencia, también son posibles otras clasificaciones.

Cuadro 6

Teorías explicativas sobre las causas del edadismo

Nivel	Teorías y autores citados
Micro	<p>Procedentes de la psicología social:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teoría de la gestión del terror. Greenberg, Solomon y Pyszczynski (1997) • Teoría de la identidad social. Kite, Wagner y Nelson (2002); Lev, Wurm y Ayalon (2018) • Modelo de contenido de los estereotipos. Fiske, Cuddy, Glick y Xu (2002)
	<p>Procedentes de la psicología del desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva del desarrollo social. Montepare y Zebrowit (2002) • Teoría de la incorporación de estereotipos. Levy, Slade y Kasl (2002); Wurm y Benyamini (2014) • Envejecimiento satisfactorio o envejecimiento activo. Liang y Luo (2012)
Meso	<ul style="list-style-type: none"> • Teorías evolutivas sobre la pertenencia a un grupo. Burnstein, Crandall y Kitayama (1994) • La segregación por edades. Riley y Riley (1994); Hagestad y Uhlenberg (2005) • Teoría de la amenaza intergrupala. Stephan y Mealy (2011) • Teoría del conflicto intergeneracional. North y Fiske (2013)
Macro	<ul style="list-style-type: none"> • Teoría de la modernización. Burgess, 1960; Cowgill y Holmes (1972) • Perspectiva de la interseccionalidad. Krekula, Nikander y Wilinska (2018)

Fuente: Ayalon y Tesch-Römer (2018, pp. 4-7). Elaboración propia.

En el nivel micro, los enfoques teóricos sobre el edadismo proceden de dos tradiciones de investigación psicológica: la psicología social (teoría de la gestión del terror, teoría de la identidad social y el modelo del contenido de los estereotipos, entre otros) y la psicología del desarrollo humano (teorías basadas en la perspectiva del desarrollo social, la teoría de la incorporación de los estereotipos y conceptos como envejecimiento satisfactorio o envejecimiento activo). Según este grupo de teorías, la discriminación por motivos de edad tiene su origen en la infancia y su enfoque y resultados pueden cambiar a lo largo de la vida (Ayalon y Tesch-Römer, 2018, pp. 4-5).

**La teoría de la gestión del terror.* Brinda una explicación destacada. Según esta teoría las personas adultas mayores sirven de recordatorio constante de la propia vulnerabilidad y mortalidad. Los individuos

mantienen inconscientemente la fe en las visiones culturales del mundo que ofrecen una inmortalidad simbólica, para gestionar la ansiedad que produce su presencia. Al abrazar dichas visiones las personas intentan aumentar su autoestima, lo que a su vez proporciona un amortiguador contra la ansiedad relacionada con la muerte. Según Greenberg et al. (1997), estos esfuerzos permiten a la persona mantener una relativa serenidad a pesar de ser consciente de su vulnerabilidad y mortalidad.

**La teoría de la identidad social.* Defiende que las personas quieren tener una identidad propia positiva. Consiguen este objetivo demostrando prejuicios que crean distinciones positivas entre su grupo (dentro del grupo) y otros grupos (fuera del grupo), y elevando su estatus dentro del grupo por encima del de otros grupos (Kite et al.,2002). Puesto que la edad puede constituir un criterio para la identificación del grupo, la teoría es utilizable para explicar el edadismo (Lev et al.,2018).

**El modelo del contenido de los estereotipos.* Propone que los grupos de personas se suelen clasificar por sus distintos niveles de competencia y calidez. Por ejemplo, las personas adultas mayores suelen ser percibidas como cálidas pero incompetentes. Estas percepciones suelen provocar sentimientos de lástima y simpatía (Fiske et al.,2002).

**La perspectiva del desarrollo social.* Indica que la discriminación por motivos de edad se desarrolla a lo largo de la vida y que el prejuicio de la edad se aprende a una edad muy temprana. Los mecanismos afectivos, perceptivos y socioculturales son responsables del edadismo. Se cree que las categorías basadas en la edad son universales. Sin embargo, según Montepare y Zebrowit (2002), las actitudes negativas hacia el envejecimiento parecen variar según las edades de la niñez, la clase social y el género de las personas adultas mayores.

**La teoría de la incorporación de estereotipos.* Sostiene que la exposición a lo largo de la vida a estereotipos negativos conduce a una internalización del edadismo por parte de las personas adultas mayores. A lo largo de su vida, estas han interiorizado actitudes negativas hacia su propio grupo de edad, con frecuencia de manera implícita. Varios estudios longitudinales han demostrado que los estereotipos negativos sobre la edad y las autopercepciones del envejecimiento tienen una influencia adversa en la salud, el rendimiento cognitivo y la longevidad entre las personas adultas mayores (Levy et al., 2002; Wurm y Benyamini, 2014).

**Envejecimiento satisfactorio o envejecimiento activo.* Estos conceptos pretenden diferenciar entre los procesos patológicos que se producen en la vejez, los aspectos normales del envejecimiento y el envejecimiento “excepcional” o satisfactorio o, dicho con otras palabras, envejecimiento con buen funcionamiento, poca carga de enfermedad y gran compromiso social. Se puede pensar que estos conceptos combaten ciertos estereotipos negativos del envejecimiento; sin embargo, también se pueden considerar edadistas, porque hacen recaer en la persona la responsabilidad de no haber “envejecido con éxito”, lo que incluye a una gran proporción de personas adultas mayores (Liang y Luo, 2012). Estas investigadoras también critican el concepto de envejecimiento exitoso por producir una desarmonía entre el cuerpo y la mente, no tener en cuenta los componentes capitalistas y consumistas y ser un discurso desarrollado sobre valores occidentales, por lo tanto, difícilmente aplicables a otras culturas; abogan por un cambio hacia el envejecimiento armonioso.

En el nivel meso se pone de manifiesto como la discriminación por razón de edad no siempre comienza a nivel individual. Pueden ser también los precipitadores del edadismo los grupos, las organizaciones y otras entidades sociales. Las normas que rigen la entrada y la salida de una organización constituyen un ejemplo importante. En el mercado de trabajo, la edad puede resultar decisiva para incorporarse a una empresa o para salir de ella (Ayalon y Tesch-Römer, 2018, p. 6).

**Las teorías evolutivas sobre la pertenencia a un grupo.* Mantienen que las personas se ven obligadas a formar parte de un grupo y que aprenden que su bienestar propio es interdependiente del de los demás miembros del grupo. La vida en pequeños grupos da lugar a cooperación, transacciones sociales y reciprocidad entre sus miembros, y los criterios para determinar el intercambio de ayuda suelen ser implícitos, más que explícitos. En esta teoría, la edad, la reputación, la riqueza y la salud de una persona desempeñan un papel a la hora de determinar si se le prestará o no asistencia, ya que las personas que se perciben con mayor potencial reproductivo tienen más probabilidades de recibir ayuda. Constituye también un factor importante para determinar la disposición de la gente a ayudar el grado de amenaza que plantea una situación. Burnstein et al. (1994) reflejan como en situaciones de vida o muerte, las personas eligieron ayudar a los parientes cercanos, a los jóvenes, a los sanos, a los ricos y a las mujeres premenopáusicas; mientras que cuando se trata de un favor cotidiano, dieron menos importancia al parentesco y optaron por ayudar a los muy jóvenes o a los muy ancianos, a los enfermos y a los pobres.

**La segregación por edades.* Constituye una destacada explicación. Como sostiene Riley y Riley (1994) en la mayoría de las sociedades occidentales modernas, existe una clara segregación entre las personas jóvenes y las personas mayores, basada en guiones de vida planificados previamente, que incluyen: la educación, la creación de una familia y el trabajo, y la jubilación. Hagestad y Uhlenberg (2005) consideran que es probable que florezca el edadismo, cuando las generaciones mayores y jóvenes no se relacionan socialmente.

**La teoría de la amenaza intergrupala.* Plantea que los individuos reaccionan de forma hostil hacia los grupos externos, especialmente cuando estos son percibidos como potencialmente dañinos. La teoría identifica dos grandes tipos de amenazas, realistas y simbólicas, que sirven para aumentar el conflicto intergrupala y la hostilidad. Las realistas se refieren a las amenazas al poder, los recursos y el bienestar del grupo; las simbólicas son las amenazas a la propia visión del mundo, el sistema de creencias y valores (Stephan y Mealy, 2011). Esta teoría es utilizable también para explicar en la sociedad las divisiones por edad.

**La teoría del conflicto intergeneracional.* Sugiere tres bases para el conflicto intergeneracional, que se ven exacerbadas por las expectativas que las generaciones más jóvenes tienen de las mayores. Entre ellas se encuentran las expectativas de sucesión de recursos de las generaciones mayores a las más jóvenes; el consumo mínimo de los recursos compartidos por las generaciones mayores; y el mantenimiento de la identidad simbólica adecuada a la edad, lo que implica que la generación mayor no debe intentar “traspasar la línea” y convertirse en indistinguible de la generación más joven (North y Fiske, 2013). El edadismo podría florecer, cuando estas expectativas no se cumplen.

En el nivel macro se revela como el edadismo puede localizarse en los valores culturales que menosprecian a las personas mayores, y en las instituciones sociales, como por ejemplo las normas laborales relacionadas con la edad (Ayalon y Tesch-Römer, 2018, p. 7).

**La teoría de la modernización.* Sostiene que, a través del proceso de modernización de la sociedad, que incluye los avances en medicina y tecnología, las personas adultas mayores han perdido su estatus social en comparación con épocas anteriores. Los avances médicos y tecnológicos han propiciado un mayor número de personas mayores. Como consecuencia, la vejez ya no constituye una excepción que representa la “supervivencia del más fuerte”, sino un hecho corriente asociado generalmente a la fragilidad, la morbilidad y la discapacidad. Los conocimientos acumulados por las personas mayores, en las sociedades más moder-

nas, suelen considerarse obsoletos como consecuencia de los avances tecnológicos. Otro factor que contribuye al bajo estatus de las personas mayores en la sociedad moderna es el hecho de que las generaciones más jóvenes suelen tener niveles de educación más altos. Asimismo, con el aumento de la urbanización, las generaciones jóvenes tienden a trasladarse a la ciudad, de modo que el grado de contacto intergeneracional disminuye (Cowgill y Holmes, 1972). Según Burgess (1960), el avance de la secularización está relacionado con la adopción del individualismo y la reducción de los niveles de familismo. En suma, esta teoría predice un aumento del estatus y del poder de las generaciones más jóvenes, que se consideran poseedoras de las habilidades y los conocimientos valorados por la sociedad moderna (Cowgill y Holmes, 1972).

**Perspectiva de la interseccionalidad.* El edadismo puede considerarse un mecanismo que genera desigualdades sociales, similar a las desigualdades derivadas del género, la raza, la clase social y la orientación sexual. Para obtener una imagen del edadismo más diversa y matizada es necesario examinar varios mecanismos de desigualdad que interactúan a la vez. Esta teoría sugiere que es la intersección de la edad y el género, la raza, el nivel socioeconómico, la orientación sexual y/u otros factores lo que da lugar a la discriminación. Desde una vertiente más sociológica, investigadoras como Krekula et al. (2018) abordan el edadismo dentro de un contexto más amplio de múltiples marginalizaciones. Esta perspectiva interseccional, dada su relevancia en la presente investigación, se abordará con mayor profundidad más adelante.

Mecanismos a través de los cuáles opera el edadismo

1. La cruzada de juvenilización obligatoria y la seducción de la falta de edad

A juicio de Andrews (1999, p. 301), uno de los mecanismos más exitosos y sutiles a través de los cuales opera el edadismo en nuestra cultura es nuestra redefinición de ciertos tipos de vejez –deseables como “jóvenes”. Las personas, en lugar de considerar nuestros aspectos internos y externos como inextricablemente unidos, parte de un todo integrado que comprende nuestro ser, los compartimentamos, imponiéndoles un falso dualismo. Concebimos el proceso de envejecimiento como un conflicto creciente entre dos terrenos: por un lado, nuestro cuerpo, que nos arrastra inevitablemente hacia la temida vejez, y por otro, nuestro espíritu, que permanece siempre joven. Nos decimos entonces que si nuestro cuerpo debe envejecer -cuestión a la que la ciencia está prestando atención- al menos podemos conservar nuestro espíritu joven. Así, la vejez desaparece. Pero se trata de una disección artificial, que nos lleva a las perso-

nas a aislarnos de nosotras mismas. Nos permite creer que podemos trascender la edad; de hecho, es el producto de una sociedad que nos dice que la edad -la vejez- es algo que hay que trascender, si es posible.

Desde los años ochenta, como señala Andrews (1999, p.301), ha tenido lugar un espectacular aumento de la investigación sobre el envejecimiento. Se han ofrecido muchas explicaciones diferentes para este renovado interés, la mayoría de ellas relacionadas con la creación de necesidades provocada por los cambios demográficos. La población del mundo está envejeciendo, aunque a ritmos diferentes. La cuestión de cómo apoyar a esta población que envejece es un tema crucial en el presente siglo. Una respuesta al envejecimiento demográfico de la población ha sido un movimiento en los estudios hacia la “falta de edad”. La edad como categoría en sí misma, se argumenta, está obsoleta; la vejez es, por tanto, un mero estado psicológico.

Andrews (1999, p.302) refiere como Bytheway (1995) en su clásico estudio sobre “Ageism” aboga por la eliminación de la categoría de vejez, concluyendo con un capítulo titulado “No más ‘ancianos’, no más vejez”. Bytheway afirma que “es indiscutible que un replanteamiento del edadismo no puede basarse en la presunción de que la vejez existe” (p. 115). La misma es “un concepto cultural, una construcción que tiene cierta utilidad popular para sostener el edadismo en sociedades que necesitan chivos expiatorios” (p. 119). Andrews sostiene que la vejez no es solo eso, sin duda (aunque también lo sea). Y plantea que mientras que todas las etapas del ciclo vital se construyen social y culturalmente, no se discute mucho sobre la eliminación de la infancia, la adolescencia o la edad adulta del paisaje del desarrollo. Sólo la vejez se somete al bisturí. ¿Por qué razón?, ¿eliminar la categoría eliminará simultáneamente la dinámica de la opresión? No se lucha contra el sexismo o el racismo únicamente desafiando la existencia de las categorías de sexo y raza (aunque éstas también son construcciones sociales y, como tales, siguen siendo territorio disputado).

Desde la perspectiva de Beauvoir (1970, p. 11), cuando miramos la imagen de nuestro propio futuro que nos proporciona lo viejo no nos lo creemos: una absurda voz interior nos susurra que eso nunca nos ocurrirá - cuando eso ocurra ya no seremos nosotros mismos a los que nos ocurra. Debemos dejar de engañarnos: todo el sentido de nuestra vida está en cuestión en el futuro que nos espera. Si no sabemos lo que vamos a ser, no podemos saber lo que somos: reconozcámonos en este anciano o en aquella anciana. Tenemos que hacerlo si queremos asumir plenamente nuestra condición humana.

Como plantea Andrews (1999, p.12), Beauvoir (1970) realiza un importante alegato contra las arraigadas distinciones de edad entre “nosotros/as” y “ellos/as”. No defiende que la vejez no existe, como hace Bytheway (1994), sino que hay una continuidad del ser entre las edades. Bytheway afirma que la vejez no existe más que como parte de una sola edad de toda la vida, porque carece de un principio y un final claramente identificables. Sin embargo, esta distinción como sostiene Andrews (1999), parece arbitraria e inapropiada. Cualquier proceso que implique una transformación no tiene, por definición, que tener un principio y un fin claramente diferenciados. Bytheway argumenta contra la existencia de la vejez porque cree que es la piedra angular sobre la que se apunala el edadismo, pero esto es confundir el objetivo de la discriminación con la propia discriminación. La pretensión de que la vejez no existe, la creencia de que de alguna manera podemos desear que desaparezca, es la máxima seducción de la falta de edad, pero tiene un gran coste, como nos recuerda De Beauvoir, ya que nos despoja de nuestro propio futuro.

2. El “envejecimiento exitoso” y la “máscara del envejecimiento”

Hoy en día, gran parte de la cobertura escrita sobre el envejecimiento trata sobre cómo no parecer mayor. En la opinión de Andrews (1999, p.305) el “envejecimiento exitoso” se basa en el concepto de adaptación, según el cual el progreso de una persona se mide por la medida en que se ajusta a las necesidades de la sociedad existente. Por lo tanto, este concepto carece por completo de crítica estructural social. Claramente ignora la clase, la raza y otras diferencias sociales que pueden afectar la capacidad de una persona para “tener éxito” en el envejecimiento. Hazan (1994) argumenta que es esta medida de adaptación la que se encuentra en el núcleo de las construcciones de “satisfacción vital”.

En la misma dirección, Calasanti et al. (2006, p.15) señalan que el envejecimiento exitoso, con su énfasis en la capacidad, tiende a significar “no envejecer, no ser ‘viejo/a’ o, al menos, no parecerlo”. Efectivamente, el método no especificado, pero claramente preferido para envejecer con éxito es, según la mayoría de las opiniones, no envejecer en absoluto o, al menos, minimizar el grado en que es aparente que uno está envejeciendo, tanto interna como externamente. La teoría de la “máscara del envejecimiento” se basa en la suposición de que existe una distancia o tensión, entre la apariencia externa de la cara y el cuerpo y sus capacidades funcionales, y el sentido o la experiencia interna o subjetiva de la identidad personal que probablemente se haga más prominente en nuestra conciencia a medida que envejecemos (Featherstone &

Hepworth, 1989, p. 151). La “máscara” a la que se hace referencia es, evidentemente, la que nos da la vida a medida que nos hacemos mayores, los signos materiales de nuestro envejecimiento físico. El concepto de la máscara sólo funciona si se presupone una dicotomía entre lo que se muestra y lo que hay debajo de la piel. Hepworth (2003) se refiere a “una diferencia experiencial entre los procesos físicos del envejecimiento, tal y como se reflejan en la apariencia externa, y el ‘yo real’ interno o subjetivo que, paradójicamente, sigue siendo joven” (p. 93). Como afirma Andrews (1999) lo que se argumenta aquí es implícitamente una defensa de la división cartesiana mente/cuerpo, una construcción que ha sido objeto de duros ataques en muchas áreas de estudio, pero no en la de la vejez. A pesar de estar envuelta en la jerga del posmodernismo, esta teoría apela a la noción de sentido común de que muchas personas mayores afirman sentirse jóvenes por dentro. Pero si dicen esto, ¿qué significa exactamente? Sostener que hay un “yo juvenil atrapado bajo una máscara de envejecimiento” (Biggs, 1997, p. 566) es una manifestación de la misma escisión que identificó Simone de Beauvoir (1970, p.11) al sugerir que “*eso nunca nos ocurrirá-cuando eso ocurra- ya no seremos nosotros mismos a los que les ocurra*”. Actualmente hay personas que “sufren el dolor de esta esquizofrenia socialmente inducida” (Andrews, 2018, p.81). Esta división opera en dos ejes: entre las personas, separando a las que son realmente mayores de las que simplemente lo parecen, y dentro de las personas, imponiendo un cisma entre el yo interior y el exterior. Esta segunda división, entre la edad externa y la interna, es la base de la teoría de la máscara del envejecimiento (Andrews, 1999, p.14).

3. La estrategia “pasar por joven”

Hacerse pasar por joven es especialmente tentador en una cultura como la nuestra, en la que la propia juventud parece estar a la venta (Andrews, 1999). De hecho, toda la multimillonaria “industria de la belleza” se basa en este principio, como bien describe Naomi Wolf (1990). Para Wolf, cuanto más obstáculos legales y materiales tienen que superar las mujeres en su camino hacia la liberación, más se ven presionadas por la noción ideal de belleza. Muchas mujeres se avergüenzan de admitir, incluso ante sí mismas, que los problemas triviales de su aspecto, su cuerpo, su cara, su pelo o su ropa son tan importantes para ellas. Sin embargo, a pesar de la vergüenza, la culpa o la negación, cada vez son más las mujeres que se preguntan si lo que está en juego es realmente una elección entre la libertad de ser ellas mismas y los estándares de belleza que impone la sociedad (p.22). Wolf asimismo opina que estamos en medio de una

lucha feroz contra el feminismo y la promoción de la mujer, una lucha en la que la principal arma política son las imágenes de la belleza femenina, es decir, el mito de la belleza (p.23).

La embestida sin precedentes de dicho mito se debe a que es la última de las viejas ideologías que aún pueden mantener a las mujeres a raya. El mito de la belleza se ha convertido en un medio de presión y coacción, sustituyendo a los mitos de la maternidad, la domesticidad, la pureza y la pasividad que han perdido relevancia. Y ahora pretende deshacer lo que las mujeres han conseguido a través del movimiento feminista (Wolf, 1990, p.23).

Friedan, audazmente plantea en *“La fuente de la edad”* (1993):

¿Cuánto tiempo y cuánto bien podemos vivir realmente intentando pasar por jóvenes? Al cuarto estiramiento (¿o al tercero?) empezamos a parecer grotescos, ya no somos humanos. Estamos obsesionados con detener la edad, pasar por jóvenes [...] Al ver la edad sólo como un declive de la juventud, convertimos la edad en sí misma en el problema, y nunca nos enfrentamos a los verdaderos problemas que nos impiden evolucionar y llevar una vida continuamente útil, vital y productiva. Aceptando esa mística nefasta de la edad para los demás, aunque la neguemos para nosotros mismos, en última instancia creamos o reforzamos las condiciones de nuestra propia dependencia, impotencia y aislamiento. (pp. 25-26)

Shevy Healey (1994, p. 83), relató que “pasar” es, en última instancia, “participar en tu propio ‘borrado’”. En el intento de “pasar” no es la existencia de la categoría lo que se cuestiona, sino la inclusión en ella. Una persona abraza al grupo dominante con la esperanza desesperada, y normalmente inútil, de poder ser considerada entre sus filas. Pero nunca pertenecerá a él. También considera que la autodignidad es sustituida por un autodesprecio secreto.

Contra la falta de edad

Betty Friedan (1993), describe el dolor del viaje que emprendió para aceptar su propio envejecimiento. Comenzó, como mucha gente, profundamente arraigada en una ideología antienvjecimiento, pero finalmente pasó a una posición muy diferente. “Ahora que podía pensar honestamente en ‘ellas’ como ‘nosotras’ me di cuenta de que la fuente de la edad no significaba, ni puede significar, la ausencia de cambios fisiológicos, emocionales o situacionales” (p. 28). A lo largo del ciclo vital, el cambio y la continuidad

tejen una intrincada red. A medida que afrontamos los nuevos retos, tanto físicos como psicológicos, a los que nos enfrenta la vida cotidiana, también cambiamos, aunque sigamos siendo los mismos. Los cambios son muchos y reales; negarlos, como hacen algunos en un intento de contrarrestar la discriminación por edad, es una locura (Andrews, 1999).

Gullette (2011) investiga la discriminación por edad que genera descontento con nuestro cuerpo y con nuestros logros, y nos convierte en presa fácil de los especialistas en marketing que quieren vendernos una visión ilusoria de la perfección juvenil. Peor aún, la discriminación por edad desenfrenada hace que la sociedad descarte, y en ocasiones descarte por completo, la sabiduría y la experiencia adquiridas por las personas en el transcurso de la edad adulta. Los costos, tanto colectivos como personales, de esta cultura de declive son casi incalculables, disminuyen nuestra fuerza laboral, roban a las generaciones jóvenes la esperanza de una vida posterior decente y erosionan las satisfacciones y el sentido de productividad que deberían animarnos cuando nos hacemos mayores.

Andrews (1999, p.19) acertadamente se cuestiona ¿por qué los intentos de hablar del envejecimiento de forma positiva suelen desembocar en una negación de este? Sostiene que mientras que se celebra la diferencia en ejes como la raza, el género, la religión y la nacionalidad, no ocurre lo mismo con la edad. Los años no son contenedores vacíos: en ese tiempo suceden cosas importantes. ¿Por qué hay que trivializar esos años? Son la materia de la que está hecha la vida de las personas.

Las personas se desarrollan como respuesta a los nuevos retos a los que se enfrentan en su vida diaria. Es evidente que algunos de los retos más fundamentales se presentan en la edad adulta. El hecho de que el cambio y el crecimiento durante esta etapa no se tengan apenas en cuenta en la producción bibliográfica de la psicología del desarrollo es un reflejo de que esa literatura es un producto de la sociedad, sencillamente (Andrews, 1999). “Quizás cuando dejemos de abrazar la falta de edad excluyendo la vejez, cuando celebremos la edad por lo que es, podremos ver en este tiempo oportunidades para el desarrollo humano continuado” Friedan (1993, p. 51).

Ante la pregunta que se plantea Friedan (1993) sobre si existen capacidades que realmente mejoren o surjan con la edad, Andrews (1999) considera que quizá sea esa profundización del yo (o una profundidad de perspectiva) el verdadero regalo de la edad. En otras palabras, es posible que una nueva capacidad de ver y comprender mejore o surja con la edad.

Desplazamiento del centro

Andersen y Collins (2001) abogan por lo que llaman “desplazar el centro” o poner en el centro de nuestro pensamiento las experiencias de los grupos que anteriormente han sido excluidos. Los grupos de personas oprimidas o marginadas suelen ser juzgados por las experiencias de su opresor, en lugar de ser comprendidos en sus propios términos; esto establece una falsa norma a través de la cual se juzga a todos los grupos. Desplazar el centro es un cambio de postura que ilumina las experiencias no sólo de los grupos oprimidos, sino también las de la cultura dominante.

¿Por qué esta metáfora en particular? cambiar el centro del pensamiento requiere comenzar el estudio desde las experiencias y puntos de vista de aquellos grupos que han sido definidos como marginales en la sociedad. De hecho, la metáfora de los márgenes y el centro se refleja en gran parte de los escritos sobre raza, clase y género, como ilustran los títulos *Teoría feminista: Del margen al centro* (Hooks, 2000) o *Borderlands* (Anzaldúa, 1987). Se trata de algo más que una cuestión semántica. Refleja un cambio fundamental de perspectiva y análisis. A medida que el ángulo de visión se desplaza hacia los llamados márgenes de la sociedad, aparecen nuevos sujetos, lo que significa ver las cosas de forma diferente. Tal vez incluso de cambiar la lente por la que miramos, eliminando así los filtros que los grupos dominantes aportan a sus observaciones. “Estos filtros están arraigados en estereotipos, ideas erróneas y conclusiones inexactas” (Andersen, 2006, p.72). Lo que conocemos está distorsionado e incompleto porque los sistemas de dominación han silenciado a los grupos subordinados.

Necesidad de cambio de paradigma

La orientación juvenil de nuestra cultura nos impide percibir el valor de la edad; envejecer tiene éxito en la medida en que se aparenta ser “juvenil”. La petición de Friedan de un “cambio de paradigma revolucionario” (1993, p. 51) parece bien fundada. Una comprensión profunda del proceso de envejecimiento sólo será posible cuando empecemos y terminemos nuestras investigaciones con una aceptación de la edad. Mientras las investigaciones construyan sus vallas de seguridad entre “nosotros/as” y “ellos/as”, nuestra comprensión del yo en el que nos estamos convirtiendo será siempre limitada. Una y otra vez, las personas mayores dicen que experimentan el proceso de envejecimiento como una continuación de su ser: sus vidas son continuas. Pero esto no significa “no tener edad”. Las personas ven el valor de los años que han vivido; sin ellos no tienen historia, no tienen un yo genuino (Andrews, 1999, p.28).

Andrews (2018) argumenta que debemos adoptar una nueva forma de pensar y aprender sobre el envejecimiento, que se base en la premisa de un cuerpo y una mente integrados que coexisten en un mismo ser. No hay división entre la mente y el cuerpo; ambos van juntos. Debemos de cuidar de uno para proteger al otro, porque somos seres encarnados. También se plantea si es posible ir más allá de la distinción “nosotros/as y ellos/as”, o nuestra capacidad de conocimiento se limita invariablemente a lo que hemos experimentado. ¿Cómo podemos aprender sobre los seres en los que nos convertiremos? Debemos escuchar lo que las personas mayores tienen que decir sobre ser ellas mismas, en toda su complejidad (p. 87).

Con el predominio de la visión segmentada del curso de la vida, el yo tiene el hábito de alterar los yos pasados como extraños (Gullette, 2011). No obstante, como bien expresa Martha Holstein (2015) somos simultáneamente todas las edades que hemos tenido. Y aunque solemos utilizar el término “envejecimiento” cuando nos referimos a las últimas etapas de la vida, es algo que hacemos desde el momento en que nacemos.

Gullette (2011), enfatiza que, siendo realistas, casi todo el mundo teme envejecer. Preocupa perder la apariencia, la salud, el trabajo, la autoestima, y ser suplantados en lo laboral y el amor por personas más jóvenes. Se siente como la consecuencia natural e inevitable del paso de los años, pero ¿y si no lo es?, Gullette revela que gran parte de lo que se teme del envejecimiento es en realidad el resultado de la discriminación por edad, que se puede y debe combatir con tanta fuerza como se hace contra el racismo, el sexismo y otras formas de intolerancia.

Una vez que abramos los ojos a la omnipresencia de la discriminación por edad, se podrá comenzar a combatirla, y Gullette (2011) presenta planes ambiciosos para todo el ciclo de vida, desde enseñar en la infancia la lucha contra la discriminación por edad hasta fortalecer las redes de seguridad social y, finalmente, hacer posible los placeres y oportunidades reales prometidos por la nueva longevidad.

Como acertadamente también plantea Gullette (2004, p.20) solo podemos resistir más eficazmente si cambiamos la cultura de la edad. Se formulan mejores argumentos, basados en una forma más sabia y progresiva de conciencia de la edad, para evitar que el concepto de declive se convierta en una realidad para más personas. Existen contextos socioeconómicos y opciones políticas que podrían permitir alcanzar una mayor seguridad durante periodos de vida más largos y otras narrativas alternativas más honestas. Es

necesario plantear cómo se puede desarrollar una identificación colectiva con el mundo de la vida en su totalidad, especialmente con las edades de la vida futura, por parte de mayor número de personas de todas las edades. Solo a través de esa solidaridad imaginativa podremos mantener nuestro precioso sentido de autocontinuidad y posibilidad dentro de la peligrosa ideología de la edad a la que nos enfrentamos en el siglo XXI. “¿Es demasiado dichoso imaginar, como nuestra meta, ser capaces de sentirnos en casa en el curso de la vida en cada edad?” (p.20) ¿o imaginar una sociedad para todas las edades?

2.5.2. El alcance global de la discriminación por edad

En el reciente *Informe mundial sobre la discriminación por motivos de edad* de la OMS (2021), el secretario general de las Naciones Unidas declara que el edadismo está muy extendido en instituciones, leyes y políticas de todo el mundo. Perjudica la salud y la dignidad de las personas, así como las economías y las sociedades en general. Niega a las personas sus derechos humanos y su capacidad para alcanzar su pleno potencial.

Subraya la necesidad de adoptar un enfoque progresista, basado en los derechos, que aborde las estructuras sociales, legislativas y políticas subyacentes que sustentan las antiguas suposiciones sobre la “edad” a lo largo de la vida.

Abordar el edadismo es fundamental para crear un mundo más igualitario en el que se respeten y protejan la dignidad y los derechos de todos los seres humanos. Forma parte importante de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

El envejecimiento es un proceso natural que dura toda la vida y que, aunque es universal, no es uniforme. La forma en que envejecemos viene determinada por las relaciones que mantenemos con los entornos físicos y sociales en los que hemos vivido a lo largo de nuestra vida. También varía según las características personales, como el sexo o la familia en la que hemos nacido. Cuanto más vivimos más nos diferenciamos unas personas de otras, lo que hace que la diversidad sea un rasgo distintivo a medida que nos hacemos mayores.

Un ejemplo de alcance global: el impacto del covid-19

Con la mirada puesta hacia la recuperación de la pandemia de covid-19, Morrow-Howell et al. (2020) describen los desafíos que hay que enfrentar y mitigar, incluyendo los efectos adversos sobre la salud y el bienestar, las adversidades económicas, y la discriminación por edad, el clasismo y el racismo. Esta

crisis ha puesto de manifiesto lo arraigadas que se encuentran dichas discriminaciones. También exponen las oportunidades que hay que aprovechar, entre ellas la extensión del uso de las tecnologías y las plataformas en línea y el aumento del interés de muchas disciplinas por trabajar cuestiones relacionadas con el envejecimiento de la sociedad.

La pandemia del covid-19 ha tenido un devastador impacto en las personas mayores, aunque ha afectado a personas de todas las edades, de diversas maneras. De acuerdo con Morrow-Howell et al. (2020) los países fueron lentos en responder porque “solo” las personas mayores estaban en riesgo y salvar la economía puede ser más importante que salvar dichas vidas mayores.

Como bien expresa Margaret Gullette (2020), una sociedad enferma moralmente cuando piensa que algunos de sus miembros están condenados a morir. La desesperanza acerca de las víctimas del prejuicio disminuye la voluntad humana de rescatarlas. Asimismo, explica que la discriminación por edad desmoraliza a los propios objetivos del prejuicio.

No obstante, más allá de los impactos de la propia pandemia, algunas de las narrativas sobre los diferentes grupos de edad han manifestado un profundo edadismo. Las personas mayores han sido retratadas a menudo de manera homogénea como vulnerables y frágiles, mientras que las personas jóvenes han sido vistas como no vulnerables, irresponsables o imprudentes. Este retrato ignora la gran diversidad existente y que aumenta conforme a la edad. El edadismo revelado no es nuevo pero el covid-19 lo ha amplificado (OMS,2021).

El informe de la OMS (2021) muestra que la discriminación por motivos de edad es frecuente, omnipresente e insidiosa, ya que pasa desapercibida y no se cuestiona. A lo largo de la vida, el edadismo interactúa con otros ejes de desigualdad tales como el sexismo, el racismo y la discapacidad, agravando las desventajas.

Para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible, es necesario cambiar la narrativa en torno a la edad y el envejecimiento; aumentar la visibilidad y prestar más atención a las actitudes y comportamientos edadistas, adoptar estrategias para contrarrestarlos y crear respuestas políticas integrales que apoyen todas las etapas de la vida.

La edad es uno de los primeros aspectos en los que nos fijamos en otras personas. El edadismo surge cuando se utiliza la edad para categorizar y dividir a las personas de forma que se producen daños,

injusticias, desventajas y se erosiona la solidaridad intergeneracional. La discriminación por motivos de edad adopta diferentes formas a lo largo de la vida.

¿Cuáles son los determinantes de la discriminación por edad? según la OMS (2021) ser más joven, ser hombre, tener menos estudios y poseer ansiedad ante la muerte son algunos de los factores que aumentan el riesgo de perpetrar el edadismo contra las personas mayores. Tener ciertos rasgos de personalidad y un mayor contacto intergeneracional son factores que reducen el riesgo de tener actitudes edadistas contra personas tanto mayores como jóvenes.

Los factores que aumentan el riesgo de ser objeto de edadismo son ser mayor, ser dependiente de cuidados, tener una menor esperanza de vida saludable en el país y trabajar en determinadas profesiones o sectores laborales, como la hostelería o la alta tecnología. Un factor de riesgo de ser objeto de edadismo contra las personas más jóvenes es ser mujer.

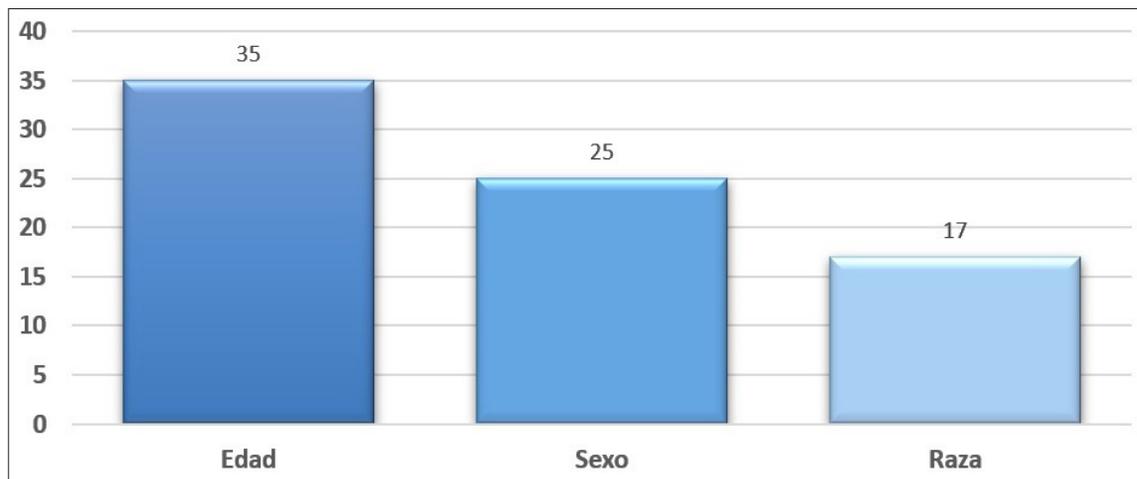
¿Cuáles son las principales estrategias para reducir el edadismo? Según el citado Informe mundial de la OMS (2021), se ha demostrado que hay tres estrategias eficaces para reducir el edadismo: la política y la legislación, las actividades educativas, en todos los niveles y tipos de educación, y en contextos educativos formales y no formales, y las intervenciones que favorecen el contacto intergeneracional.

Discriminación por edad en Europa

Una década antes del informe de la OMS (2021), Abrams et al. (2011) ofrecieron un interesante informe sobre la situación del edadismo en Europa. Según los datos aportados este constituye un tipo de discriminación superior a la que se sufre por sexo o raza. Un 35% de las 55.000 personas encuestadas de la Encuesta Social Europea de 2008 afirman haberse sentido discriminadas por edad, frente al 25% de las que han sufrido discriminación por sexo o 17% por raza, según los resultados de dicha investigación (p.4).

Gráfico 1

Porcentaje de europeos que han sufrido discriminación por motivo de edad, sexo y raza



Fuente: Abrams, D., Russell, P. S., Vauclair, M., & Swift, H. J. (2011, p.4). A snapshot of Ageism in the UK and across Europe [Una instantánea de la discriminación por razón de edad en el Reino Unido y en toda Europa] University of Kent. Traducción y edición propia.

Las actitudes discriminatorias por motivos de edad se dan de forma generalizada en todas las sociedades, y no se limitan a un grupo social o un grupo étnico. El edadismo tiene graves repercusiones tanto para las personas que la padecen como para la sociedad en general. Por ejemplo, influye en la forma en que se conceptualizan los problemas y puede constituir un gran obstáculo a la hora de formular políticas adecuadas.

De manera sintética, las principales conclusiones que exponen en su informe Abrams et al. (2011), con el objetivo de captar una instantánea de la discriminación por edad en Europa, son las siguientes:

Relacionadas con el aumento del edadismo

Parece que el aumento del número de personas mayores como consecuencia del crecimiento de la esperanza de vida se ha visto acompañado por un incremento en la discriminación por edad.

Mientras que la raza y el género han sido variables influyentes en la desigualdad prevalecientes en Europa durante algún tiempo, recientemente ha surgido una nueva jugadora: la discriminación por edad. Esta es y será un problema de primer orden en el siglo XXI, de hecho, constituye la forma de discriminación más extendida en toda Europa.

Relacionadas con sus perniciosos efectos

Las percepciones de uno mismo como joven o mayor pueden llevar a un comportamiento auto-limitante. También puede respaldar los prejuicios sobre las habilidades y las competencias de los demás. Además, el edadismo tiene efectos nocivos sobre la salud. En un estudio realizado por Levy et al (2002), las personas con niveles más bajos de actitudes edadistas hacia el envejecimiento y la vejez viven una media de 7,5 años más en comparación con las que tienen niveles altos de actitudes edadistas. Percibir la edad, joven o mayor, como una amenaza constituye un componente importante del prejuicio.

Relacionadas con los cambios sociales y culturales necesarios

Una forma muy poderosa de superar los prejuicios es fomentar relaciones cercanas, honestas y personales con otras personas que se consideran pertenecientes a un grupo diferente. Crear la oportunidad de construir estas relaciones es clave. Es necesario prestar atención a las tendencias que parecen apoyar la segregación por edad y buscar iniciativas que puedan unir a las diferentes generaciones en torno a cuestiones de interés e importancia compartidos.

Asimismo, es necesario mirar la imagen más amplia que muestra las percepciones, y autopercepciones, algo negativas de las personas de mediana edad y mayores. Estas percepciones fluyen de un mundo mediático y publicitario obsesionado con la juventud y determinados cánones de belleza. Se demuestra que la discriminación por edad es un problema importante si se desean eliminar las barreras que limitan a las personas de determinados grupos de edad.

Relacionadas con el papel que debe asumir el sector público

Aunque se permiten exenciones justificables, no debería haber una exención generalizada como la que hay actualmente. La legislación tiene un papel importante que desempeñar, pero no es la única vía o solución. El liderazgo debe venir y los estándares deben ser establecidos por referentes en los ámbitos político, cívico y de los medios, abogando por una visión constructiva de la edad y el envejecimiento. Y el deber de igualdad del sector público, constituye potencialmente una palanca muy poderosa que debe usarse imaginativa y positivamente. Cualquiera que sea el propósito de la acción pública, debe tener como objetivo maximizar la oportunidad para que las personas, independientemente de su edad, mayores, medianas y jóvenes se sientan activamente involucradas.

Por último, relacionadas con la discriminación laboral

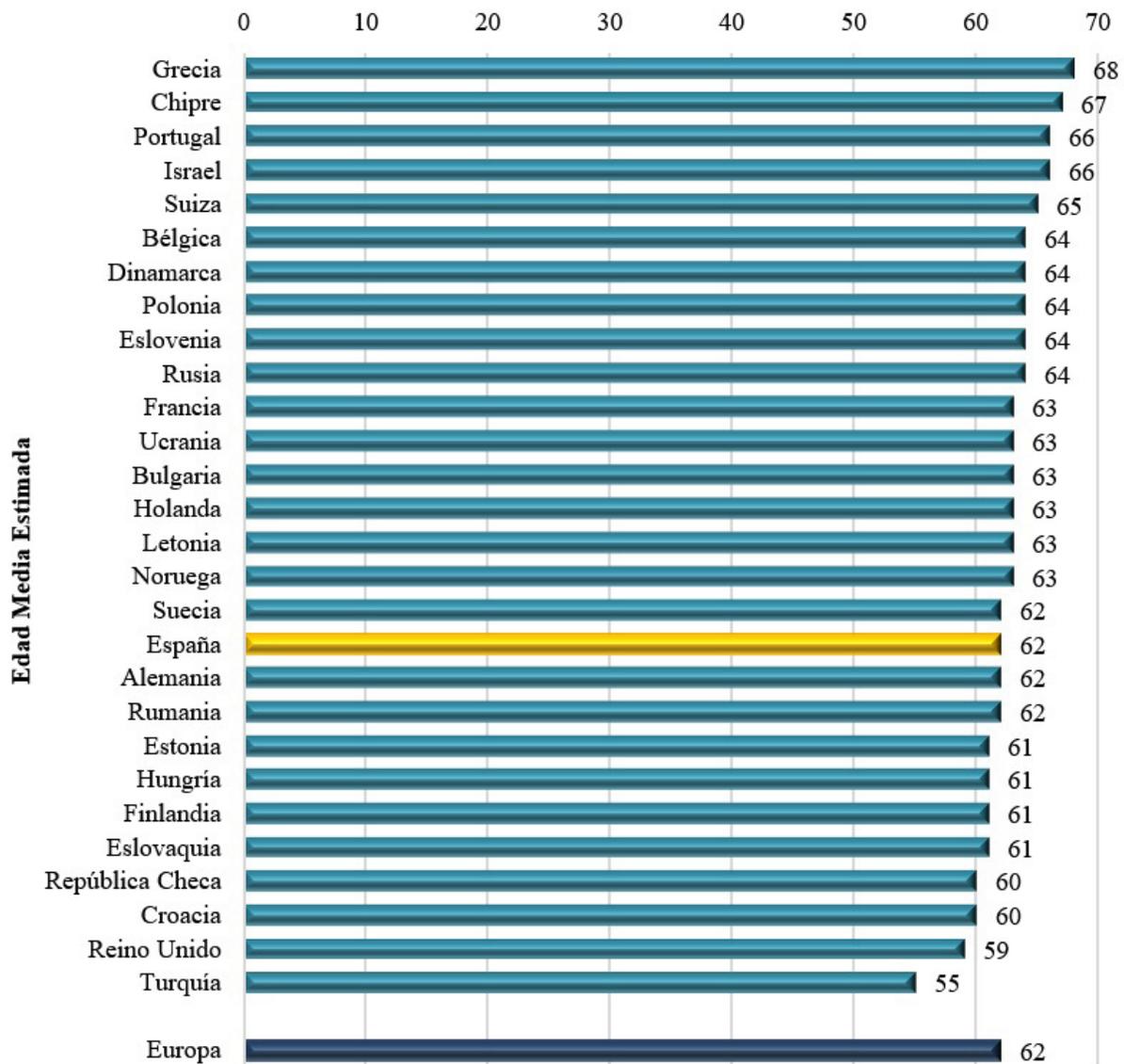
La encuesta observó particularmente las amenazas percibidas en relación con el empleo. Las personas encuestadas de mayor edad laboral son las más preocupadas por las políticas de contratación en las empresas que favorecen a las personas trabajadoras más jóvenes.

La negatividad sobre las personas trabajadoras de más edad es un tema importante en el mercado laboral, máxime cuando es necesario trabajar más tiempo para poder jubilarse, actualmente hasta 67 años en España. Como consecuencia, las actitudes hacia el empleo tienen algunas de las implicaciones más graves porque la prolongación de la vida laboral se ha convertido en un imperativo para abordar los desequilibrios en los actuales modelos económicos, al no contemplarse otras vías alternativas.

Por último, subraya una cifra preocupante, como se muestra en el Gráfico 2: la percepción social sobre cuando se produce el inicio de la vejez se sitúa en Europa y en España en los 62 años, variando de un país a otro, a la vez que aumenta la esperanza de vida y se alarga la edad necesaria para jubilarse. Esta percepción social amplifica el problema de las personas consideradas demasiado jóvenes para jubilarse y demasiado mayores para trabajar.

Gráfico 2

Edad de inicio percibido de la vejez en los países de la Encuesta Social Europea (edad estimada)



Fuente: Abrams, D., Russell, P. S., Vauclair, M., & Swift, H. J. (2011, p.2). A snapshot of Ageism in the UK and across Europe [Una instantánea de la discriminación por razón de edad en el Reino Unido y en toda Europa] University of Kent. Traducción y edición propia.

España es uno de los países más envejecidos del mundo. Sin embargo, la población española tiene uno de los niveles más bajos de empleo de Europa entre las personas mayores de 50 años.

En opinión de Spijker et al. (2020) el debate sobre la discriminación por edad no ha hecho más que empezar. El edadismo que afecta a las personas trabajadoras de más edad es elevado y, además, de manera

sorprendente puede comenzar a una edad temprana, es posible que a finales de la década de los treinta (Albert et al., 2011).

A pesar de la envergadura del problema, España continúa sin tener políticas específicas contra el edadismo (Spijker et al., 2020).

Las políticas de prolongación de la vida laboral se basan en un conjunto de supuestos que con frecuencia ignoran las realidades del envejecimiento de la población y, en consecuencia, es probable que refuercen las pautas de precariedad e inseguridad en la sociedad en general (Krekula y Vickerstaff, 2020). El objetivo político de estos cambios económicos y políticos a nivel macro es un agente económico idealizado basado en un “curso de vida ocupacional masculinizado” (Grady, 2015).

En definitiva, como bien refiere Krekula y Vickerstaff (2020) de manera concreta se pone de manifiesto la visión neoliberal de que no podemos permitirnos el envejecimiento, y que una población que envejece se percibe como una carga económica en lugar de una oportunidad y un resultado del desarrollo sanitario, social y democrático.

2.5.3. Edadismo, género y mercado laboral

Itzin y Phillipson (1993, 1995), en sus estudios sobre las barreras de edad en el trabajo en los sectores público y privado, lograron mostrar que el edadismo no opera en forma aislada de otras categorías y, junto con otras, afirmaron que la sexualización del valor de la mujer en la juventud era una prueba clara de ello. Concluyeron que “el género por sí solo es una explicación insuficiente de la discriminación experimentada por las mujeres en las organizaciones” (Itzin y Phillipson, 1995, p. 91) y afirmaron que el “edadismo de género” formaba una parte central de las culturas organizativas. Descubrieron discriminación en relación con la contratación, la carrera profesional y la pensión, y observaron que se definía a las mujeres como las que envejecen a una edad cronológica más temprana, alcanzando su punto máximo a los treinta y cinco años, mientras que se consideraba que los hombres alcanzaban su punto máximo mucho más tarde. Su argumento indicaba que el edadismo de género también significaba límites máximos de edad para las mujeres, tanto en lo que respecta al empleo como a la promoción (Krekula et al., 2018).

Handy y Davy (2007) investigaron la relación entre las mujeres maduras que buscan trabajo y las agencias de empleo privadas en la región de Auckland, Nueva Zelanda, percibiéndose el problema de la

apariciencia, como una de las principales barreras para la reinserción laboral. Sin embargo, la ideología de la juventud como punto de partida no es suficiente para explicar la marginación basada en la edad, ya que también afecta a los grupos más jóvenes. Por ejemplo, tanto la entrada como la salida del mercado laboral pueden verse afectadas por la discriminación por motivos de edad, afectando la primera también en gran medida a los jóvenes (Krekula et al., 2018).

Se ha hecho ya referencia a la pérdida de autoridad y estatus que se acumula para las mujeres cuando pierden su fuente de ingresos (Laws, 1995). Las estadísticas presentadas en muchas fuentes (OIT, Eurostat, Sepe, INE) proporcionan abundantes pruebas de que la situación de las mujeres con respecto a la discriminación por edad en el mercado de trabajo es peor que la de los hombres.

Como señalan Krekula et al. (2018) la definición del edadismo de género como un doble peligro ha sido aplicada, con algunas modificaciones, por diferentes investigadoras feministas (Arber y Ginn, 1991; Duncan y Loretto, 2004). Sus investigaciones han demostrado que las mujeres de diferentes edades, más que los hombres, experimentan el envejecimiento basado en la apariencia y la sexualidad en el mercado laboral, entre otros contextos (Clarke y Griffin, 2008; Duncan y Loretto, 2004; Granleese y Sayer, 2006).

Radl (2018, 25 de septiembre) aborda la cuestión ¿A qué edad somos demasiado mayores para trabajar? Radl junto a sus colegas, Fernández, García-Albacete y Jaime-Castillo realizan la encuesta online DEMLIT, en abril de 2018, en EE. UU, Alemania y España, a personas de edades comprendidas entre los 14 y 70 años. De sus resultados obtienen las siguientes conclusiones: “las actitudes dominantes sobre la edad de jubilación reflejan un bagaje socio-cultural que sigue empapado de edadismo y sexismo”; “la opinión mayoritaria es que las mujeres deberían jubilarse bastante antes que los hombres”, resultando la brecha de género especialmente pronunciada en EE. UU; “las mujeres creen que envejecen más que los hombres” probablemente producto de una “internalización de normas sociales”; y, por último, “habría que erradicar el edadismo sin que aumente la presión social para seguir trabajando más allá del momento que cada persona vea como el óptimo para jubilarse” .

En España, las mujeres se jubilan más tarde que los hombres, básicamente porque no pueden hacerlo antes. Las mujeres tienen una menor probabilidad de cumplir los requisitos necesarios de cotización que les confieren derecho a recibir una pensión. Asimismo, las trabajadoras de más edad tienen más proba-

bilidades de tener contratos temporales y, por lo tanto, mayor inseguridad laboral y una mayor exposición a la presión emocional (Spijker et al., 2020, p.427).

En la misma dirección, Nancy Collamer (2015) analiza pruebas sólidas de discriminación por edad en la “no contratación” de las mujeres mayores, manifestando que dicha discriminación se intensifica a medida que aumenta la edad. Las causas citadas incluyen la apariencia física y también importante, el hecho de que muchas mujeres tienen currículos que las hacen más vulnerables a un trato perjudicial. Al poder presentar brechas o lagunas en su vida laboral debido a periodos de “inactividad” como consecuencia del tiempo dedicado al cuidado y crianza de los hijos. En suma, se puede deducir que la discriminación por edad y sexo está muy arraigada en el mercado laboral.

Posthuma y Campion (2009) realizaron una revisión de 117 artículos de investigación y libros que tratan sobre los estereotipos de edad en el lugar de trabajo. Sus conclusiones indican que los estereotipos sobre las personas trabajadoras de más edad siguen operando como barreras a sus oportunidades de empleo. Señalan la necesidad de diferenciar los estereotipos (opiniones) de los prejuicios (más afectivos, es decir, relacionados con los sentimientos) y la discriminación (más conductual).

Los estereotipos de edad se refieren a las expectativas y creencias excesivamente generalizadas sobre las características y rasgos de los individuos en función de la edad. En el lugar de trabajo, suelen adoptar la forma de percepciones distorsionadas y generalmente inexactas de las características de las personas trabajadoras en función de la edad (Toomey y Rudolph, 2017).

Como refieren Parry y Smeaton (2018) aunque muchas actitudes hacia las personas trabajadoras mayores son positivas, la mayoría de los estereotipos les atribuyen características negativas en relación a las personas trabajadoras jóvenes: menos capacidad y motivación, y menor productividad; resistencia al cambio, dificultades de formación, menor adaptabilidad y flexibilidad; menor capacidad de aprendizaje y, por tanto, menor potencial de desarrollo; menor permanencia en el puesto de trabajo y, como consecuencia, menos años en los que rentabilizar las inversiones en formación; mayores costes porque suelen tener salarios más altos, hacen más uso de las prestaciones y están más cerca de la jubilación.

Fasbender y Wang (2017) demuestran que las actitudes negativas hacia las personas solicitantes de empleo de mayor edad conducen efectivamente a la decisión de no contratar.

A pesar de su prevalencia y ubicuidad, numerosas pruebas sugieren que los estereotipos de edad en el lugar de trabajo constituyen percepciones erróneas generalizadas (Toomey y Rudolph, 2017). Posthuma y Campion (2009) han revisado los estereotipos de edad más comunes contra las personas trabajadoras mayores en relación con las más jóvenes, y han presentado pruebas que refutan algunas de estas creencias como caracterizaciones erróneas. Por ejemplo, han aportado muchas evidencias que niegan la noción de que el rendimiento disminuye con la edad. Por el contrario, las pruebas empíricas sugieren que los índices de rendimiento laboral aumentan con la edad, y que el bienestar y la salud son indicadores más importantes del rendimiento que la edad cronológica.

Tampoco hay pruebas empíricas que apoyen la idea de que las personas trabajadoras de más edad son más resistentes al cambio (Ng y Felman, 2012). Asimismo, las pruebas sobre la menor capacidad para aprender, desarrollarse y dominar las nuevas habilidades que exige su trabajo también resultan inconsistentes (Posthuma y Campion, 2009).

Hedge et al. (2006) ofrecen datos que indican que las personas trabajadoras de más edad tienen menos probabilidades de cambiar de empleo que las más jóvenes, lo que refuta la idea de que representan un menor rendimiento de la inversión.

Como bien refieren Toomey y Rudolph (2017) es importante también destacar que no todos los estereotipos sobre la edad de las personas trabajadoras mayores son inherentemente negativos. Estas suelen ser percibidas como más fiables, honestas, leales, dignas de confianza y comprometidas con el trabajo y la organización (Posthuma y Campion, 2009). Además, se caracterizan a menudo por poseer mayores niveles de conocimiento institucional y sabiduría acumulada asociados a una mayor permanencia y experiencia laboral (Toomey y Rudolph, 2017).

Según una investigación realizada por Abrams et al. (2016, p.104), sobre las dificultades de contratación que sufren las personas consideradas mayores, en primer lugar, las características positivas del estereotipo de la edad se consideran menos favorables como criterio para la contratación. En segundo lugar, incluso cuando el papel del trabajo es de bajo estatus, se tiende a preferir un perfil estereotipado más joven. En tercer y último lugar, un perfil estereotipado de la edad sólo se considera deseable cuando el papel a desempeñar se presenta explícitamente como subordinado al de una persona candidata con un perfil de edad más joven.

Incluso para las personas objetiva o estereotípicamente más jóvenes, estos resultados son preocupantes. Estas también acaban por envejecer, por lo que la aplicación perpetua de los supuestos de contratación edadistas significa que las personas pueden abordar el envejecimiento con una ansiedad y un temor crecientes a la discriminación por edad.

Una de las implicaciones de estos resultados es que el sesgo implícito de la edad podría llevar a las organizaciones a no seleccionar a las mejores candidaturas debido a suposiciones no reconocidas sobre la edad de estas. Así, las organizaciones pueden obtener resultados inferiores a los esperados porque las diferencias de edad restan importancia a los puntos fuertes de las personas candidatas más “mayores” (Abrams et al., 2016).

Los datos sugieren que el apoyo a los estereotipos se reduce cuando se utiliza información sobre el puesto de trabajo para evaluar a las personas candidatas durante las entrevistas laborales (Kite et al. 2005). Cuando se dispone de información específica de las cualificaciones y habilidades de la persona solicitante y de los aspectos del puesto de trabajo, y se utilizan durante los procesos de selección, es menos probable que los efectos de los estereotipos de edad hacia las personas trabajadoras mayores afecten a las decisiones de empleo (Toomey y Rudolph, 2017).

Como refieren Toomey y Rudolph (2017), la investigación sugiere que los efectos de los estereotipos de edad son más fuertes cuando se percibe la “edad correcta” que debe tener una persona solicitante para un puesto de trabajo. Así, las personas candidatas son vistas negativamente si hay una discrepancia entre su edad y la “edad correcta” del puesto de trabajo (Finkelstein et al. 1995; Posthuma y Campion 2009). Además, los datos sugieren que hay determinados empleos, profesiones e industrias que parecen más apropiados para diferentes grupos de edad (Finkelstein et al. 1995; Posthuma y Campion 2009).

El metaanálisis realizado por Wanberg et al. (2016) sobre la edad y la inserción laboral tras la pérdida de un puesto de trabajo, reveló que las personas de más edad reciben menos ofertas, tienen menos probabilidades de obtener un nuevo empleo tras la pérdida de este y tardan más en encontrar un nuevo trabajo.

A nivel social, la necesidad de mantener a las personas en la fuerza de trabajo durante más tiempo y de mantener los ingresos y los recursos hasta una edad avanzada significa que los prejuicios contra las capacidades y habilidades de las personas trabajadoras “mayores”, además de resultar profundamente injus-

tos, conducirán a una reducción de las oportunidades, a un mayor empobrecimiento y, en última instancia, a una mayor dependencia entre los miembros más mayores de la sociedad (Abrams et al., 2016, p.129).

Finkelstein et al. (2013) consideran que es necesario también tener en cuenta los meta-estereotipos de edad, que hacen referencia a las expectativas que los individuos consideran que otros grupos de edad tienen sobre las personas de su misma edad. Como seres humanos, tendemos a pensar más en nuestra reputación social y en nuestro comportamiento desde el punto de vista de los demás que desde el nuestro. Al igual que las investigaciones sugieren la inexactitud de los estereotipos de la edad en general, las investigaciones indican que los meta-estereotipos son probablemente bastante inexactos, al no ser indicativos de lo que los individuos del grupo externo de referencia piensan realmente sobre los individuos del grupo interno. A medida que la composición de edad de la fuerza laboral sigue diversificándose, es necesario comprender mejor la naturaleza tanto de los estereotipos de edad como de los meta-estereotipos en un esfuerzo por facilitar las interacciones interpersonales eficaces (Finkelstein et al., 2013).

Por último, una línea emergente de investigación examina la influencia de los estereotipos referidos a otros grupos generacionales que componen la fuerza de trabajo actual (Toomey y Rudolph, 2017). Según Kopperschmidt (2000, p.6) una generación se refiere a un grupo de personas que tienen “años de nacimiento, edad, ubicación y acontecimientos vitales significativos similares en etapas críticas del desarrollo”. Por su parte, las cohortes de edad se refieren a generaciones en las que los miembros nacieron dentro de un mismo intervalo o rango de fechas. Las principales cohortes identificadas en las investigaciones son tres: Baby Boomer (1943-1960), Generación-X (1961-1981), y Generación-Y/Millennials (1982-presente). Rudolph y Zacher (2015) revelan que hay muy pocas pruebas convincentes que apoyen la noción de las diferencias generacionales en una variedad de resultados laborales y la investigación indica que las diferencias percibidas entre las cohortes probablemente surgen de los estereotipos que sobregeneralizan las características de los diferentes grupos generacionales.

Igual que en la tercera ola de feminismo floreció la conciencia de la diversidad, como expresa Freixas (2008, p.46):

Esta investigación deberá *evitar elaborar tipologías simplificadoras*, porque cuando se homogeniza a la gente en función de su edad se ignora la enorme diversidad que existe entre las personas. Reconocer la diversidad y la pluralidad permite reflejar el hecho real de que las mujeres mayores han

tenido experiencias vitales y profesionales diferentes y enriquecedoras, que ofrecen una notable variedad de modelos para las mujeres de todas las edades; mientras que igualar a las personas por el mero hecho de ser mayores supone no reconocer que las diferentes trayectorias de vida significan diferencias radicales en el envejecer.

Por tanto, es necesario adoptar un enfoque menos unificador, que capte la heterogeneidad de las situaciones profesionales, emocionales y personales de las mujeres desempleadas mayores de 45 años. Como acertadamente refiere Freixas (2008, p.47), “la investigación debe tener en cuenta la diversidad de coyunturas vitales de las mujeres con sus puntos débiles —comprensiones imprescindibles— y también con sus evidentes fortalezas- recursos exclusivos”.

2.5.4. *El debate sobre la discriminación laboral por edad: punto de vista económico versus punto de vista de derechos humanos*

¿La discriminación por edad es diferente o debe ser tratada de manera diferente que otras formas de discriminación? El enfoque parece ser distinto.

Como sostiene Sargeant (2011) es posible que coexistan dos argumentos principales a la hora de introducir medidas para combatir la discriminación por edad en el empleo: el argumento demográfico-económico y el argumento del tratamiento equitativo, correspondientes a dos enfoques distintos. Es la interacción de estos dos enfoques, el económico y el de los derechos humanos, lo que causa confusión cuando se consideran las medidas prácticas que deben tomarse.

El debate demográfico-económico ha preocupado tradicionalmente a la Comisión Europea. La población de los estados miembros de la UE está envejeciendo, aunque a ritmos diferentes. Este proceso de envejecimiento es el resultado de una combinación de personas que viven más tiempo y reducen la tasa de natalidad. Simultáneamente con este proceso de envejecimiento de la población, se ha producido un aumento en el número de personas mayores que abandonan la fuerza de trabajo. Por lo tanto, parece coexistir la posibilidad de una fuerza de trabajo en declive con la necesidad de mantener una mayor proporción de población jubilada y desempleada (Sargeant, 2011).

Los objetivos del gobierno que resultan de este proceso demográfico-económico son, en primer lugar, “cambiar la cultura” y aumentar las expectativas sobre las personas mayores; en segundo lugar, permitir

y alentar a las personas de más de cincuenta años a permanecer en el mercado de trabajo; tercero, ayudar y animar a las personas trabajadoras mayores desplazadas a reincorporarse al trabajo; y finalmente, ayudar a las personas mayores a utilizar sus habilidades y experiencia en beneficio de la comunidad en general. Además de este último objetivo, las medidas están encaminadas a alentar a las personas mayores a seguir trabajando y, como parte de este objetivo, protegerlas del trato injusto basado en la edad cuando están en el trabajo o en desempleo. El Preámbulo de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, reconoce que la prohibición de la discriminación por razones de edad “constituye un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos por las directrices sobre el empleo y para fomentar la diversidad en el mismo” (p.17). Pero seguidamente establece en párrafo 25, que las diferencias de trato pueden estar justificadas en determinadas circunstancias. La discriminación directa e indirecta en el trabajo debe ser ilegal, salvo que: “dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios” (p. 18). El artículo 6 de la Directiva incluye tres diferencias de trato por motivos de edad que pueden justificarse por una finalidad legítima, “incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional” (pp. 19-20): La primera diferencia permite el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas. La segunda permite en gran medida la fijación de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo. La tercera, permite una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación. Estas excepciones parecen estar en oposición a cualquier principio de igualdad y sugieren una contradicción entre el enfoque de igualdad de trato y el último acercamiento que quizás sea más funcional. El hecho de que exista una posibilidad es motivo de preocupación, como expresa Sargeant (2011). El debilitamiento del principio de igualdad de trato en favor de un enfoque económico se percibe en cierta manera como una continuidad de la legitimación de la discriminación por edad en las

prácticas de empleo. La perspectiva económica que impera hoy en día parece tener poco que ver con una preocupación por el trato discriminatorio, excepto en la medida en que este tratamiento interfiere con el objetivo principal de mantener una mayor proporción de personas mayores en el trabajo y reducir la carga del apoyo del Estado y de una fuerza de trabajo más pequeña. Si uno adopta este punto de vista, discriminar por edad en el empleo es ilegal, a menos que produzca efectos económicos no deseados. Quizás, a diferencia del tratamiento de la discriminación por motivos de género, origen racial y discapacidad, puede haber excepciones justificables al “principio de igualdad” en el tratamiento de la discriminación por edad.

Una justificación alternativa, no económica, que hace que la discriminación por edad en el empleo sea ilícita es el argumento del tratamiento igualitario. El principio de igualdad de trato se menciona en el artículo 1 de la Directiva 2000/78/CE y se menciona varias veces en la exposición de motivos de dicha Directiva. No es difícil ver a dónde conduce este principio en términos de género o raza, pero hay más de un problema cuando se considera su aplicación a los problemas de edad. La igualdad de trato sugiere la igualdad de trato entre las partes o asegurar que un individuo o grupo no reciba un trato menos favorable que otro grupo. Esto presenta problemas reales cuando se considera la discriminación por edad, al ser necesario un grupo concreto de edad que se puede considerar que ha sido tratado de manera menos favorable.

El estudio de Duncan y Loretto (2004) sobre la discriminación por motivos de edad en la vida laboral mostraron que para que sea efectiva, la legislación deberá tener en cuenta la naturaleza compleja y los patrones de discriminación por edad revelados (mayor frecuencia registrada entre las categorías de edad más jóvenes y mayores, y en todas las edades, las mujeres son más propensas a experimentar actitudes discriminatorias relacionadas con la apariencia y la sexualidad), aunque el problema de comparación y otras complejidades son tales que los aspectos importantes del prejuicio por la edad, incluidas las dimensiones de género, corren el riesgo de pasarse por alto.

El enfoque de derechos humanos establece que el trato discriminatorio es incorrecto y que dicho tratamiento no puede justificarse por motivos de edad. Quizás solo se necesita el concepto de igualdad de trato, que requiere que los mayores sean tratados como iguales.

El resultado importante de este debate es que las razones para abordar la discriminación por edad en el empleo se refieren a la creación de la igualdad de oportunidades para las personas trabaja-

doras de todas las edades, aunque el principio no requiere necesariamente un trato igual en todas las circunstancias. Sin embargo, es un debate diferente al funcional, que se deriva de los problemas económicos-demográficos.

Dado que hay manifestaciones de discriminación basadas en la edad y que sigue habiendo estereotipos de las habilidades relativas de diferentes grupos de personas trabajadoras según la edad, se puede concluir que hay una forma de abordar esta discriminación de la misma manera que el gobierno ha abordado la discriminación basada en el género y la raza.

Siguiendo con los planteamientos de Sargeant (2011), la discriminación por edad ha existido y existe, pero es posible que no genere las emociones intensas que a veces se crean en consideración de algunas otras formas de discriminación. Tal vez es la falta de estos sentimientos fuertes lo que permite que el enfoque económico del tema sea predominante.

2.5.5. Edadismo de género e influencia de los medios de comunicación.

Interseccionalidad de las desigualdades

En 1972, en su célebre ensayo sobre el doble rasero del envejecimiento, *The double standard of aging*, Susan Sontag captó y articuló la experiencia de las mujeres con respecto al envejecimiento de una forma tan acertada hoy como hace casi cinco décadas. Sontag diseccionó las convicciones de sentimiento sexual, que presuponen una disparidad entre hombres y mujeres, y que opera permanentemente en desventaja de estas últimas. En fechas similares, Simone de Beauvoir (1970) describió el envejecimiento como “una lucha de clases que, al igual que la raza y el género, se convierte en un filtro a través del cual ver y comprender los cambios diferenciales” (p. 7). Tanto Sontag como Beauvoir señalan el complejo vínculo entre el edadismo y el sexismo, identificando la doble desventaja del envejecimiento que experimentan las mujeres y que muchas investigadoras han ampliado desde entonces (Byrski, 2010, p. 2).

Como refiere Byrski, (2012, p.51), la contribución de Sontag (1972), fue por tanto diferenciar entre las experiencias de hombres y mujeres a medida que se hacen mayores y resaltar el nexo venenoso de sexismo y discriminación por edad que desempodera a las mujeres a medida que envejecen. Si bien el poder masculino reside en el dinero, el estatus y la autoridad, las mujeres son apreciadas por su atractivo sexual y, por lo tanto, por su apariencia juvenil. A medida que su apariencia se desvanece, su poder disminuye.

No solo son tildadas como indeseables, sino que típicamente se consideran que ahora están de mal humor, deprimidas y emocionalmente inestables (Byrski, 2012, p. 69)

Como señalan Krekula et al. (2018) una de las primeras categorías utilizadas para profundizar en la comprensión de la discriminación por motivos de edad fue el género. El término “edadismo de género” fue introducido por Itzin y Phillipson (1993, 1995) en su estudio sobre las barreras de edad en el trabajo, en el que se centraron especialmente en las diferencias entre hombres y mujeres, tanto en el sector privado como en el público. Desde entonces, el edadismo de género se ha definido de diversas maneras. Una definición recurrente lo describe como una doble amenaza, en la que dos sistemas de dominación interactivos conducen a una mayor vulnerabilidad (Barrett y Naiman-Sessions, 2016; Handy y Davy, 2007; Walker, 1998). En el edadismo de género, la perspectiva del doble peligro enfatiza el dominio de las normas patriarcales combinado con una preocupación por la juventud que resulta en un deterioro más rápido de la condición de las mujeres mayores en comparación con la de los hombres (Barrett y Naiman-Sessions, 2016).

De acuerdo con Krekula et al. (2018) el concepto de edadismo de género como una doble amenaza también se usa cuando se apunta a otras categorizaciones y dimensiones, como la belleza física y el aspecto. Aquí se produce el llamado triple peligro, ya que la apariencia se ha planteado como otra dimensión interactiva del edadismo contra las mujeres (Granleese y Sayer, 2006; Handy y Davy, 2007; Jyrkinen, 2013). Sin embargo, en sociedades que favorecen la salud, la vitalidad y la apariencia, estos requisitos también podrían afectar a los hombres mayores (Hearn, 1995).

En opinión de Krekula (2007) a pesar de las numerosas definiciones y las continuas discusiones sobre el efecto combinado de la edad y el género, los términos “doble/triple peligro” siguen siendo teóricamente subdesarrollados y algo mal explorados.

Desde el punto de vista de Krekula et al. (2018) el concepto de edadismo de género reclama estudios que tengan en cuenta los aspectos procesuales temporales que pueden ayudar a dismantelar aún más los patrones de vida típicos. Estos aspectos y dinámicas temporales, tomados en conjunto y explorados como mutuamente entrelazados, pueden abrir nuevos escenarios para la teorización de múltiples discriminaciones interseccionales. Como sostiene Ahmed (2007) la edad, el género, la sexualidad y la clase como prácticas temporales pueden abordarse de manera que vayan más allá de los simples entendimien-

tos contruidos sobre relaciones aditivas o relaciones mutuamente reforzadas caracterizadas por nociones anteriores de doble o triple peligro.

Para Calasanti et al. (2006, p. 15) el envejecimiento exitoso, en el caso de las mujeres, significa que deben ser “saludables, delgadas, discretamente sexys e independientes”. Particularmente, en el caso de las mujeres, cuando se intenta “pasar” por un grupo más joven, al hacerlo, en opinión de Andrews (1999) se convierten en el mercado objetivo de productos y servicios de consumo diseñados para proporcionar la ilusión de la juventud.

El autoodio internalizado es una respuesta comúnmente adoptada por los miembros de un grupo oprimido, y lleva a las personas a tratar de “pasar” por ser de otro grupo.

Baba Copper (1988), quien escribió extensamente sobre discriminación por edad en la década de los ochenta, resume el problema:

El desprecio masculino por la mujer mayor como no apta para los roles de reproductora/ objeto sexual que desempeñan las mujeres más jóvenes (que sigue siendo la principal fuente de poder femenino en el patriarcado) es la base de su posición impotente. Estar en gran parte excluidas del mundo laboral disminuye aún más nuestro estatus. Si no somos objetos sexuales o criadoras o cuidadoras o trabajadoras, somos detestables, ya que son estos roles los que legitiman a las mujeres en el juicio masculino. (pp.16-17)

Clarke y Griffin (2008) examinaron cómo las mujeres mayores experimentan y responden al edadismo en relación con sus apariencias físicas cambiantes y en el contexto de sus relaciones personales y lugares de trabajo. Sostienen que las experiencias de las mujeres ponen de relieve la tensión entre ser visible física y socialmente en virtud de verse joven y la realidad de envejecer. En otras palabras, la invisibilidad social surge de la adquisición de signos visibles de envejecimiento e induce a las mujeres a hacer imperceptibles sus edades cronológicas mediante el uso de diversos tratamientos. El estudio amplía la investigación y la teoría sobre el edadismo de género y proporciona un ejemplo de cómo las experiencias de las mujeres están profundamente arraigadas en sus apariencias y en las percepciones sexistas de los cuerpos de las mujeres mayores (Krekula et al.,2018).

Hay problemas adicionales que enfrentan las mujeres que se suman a la disparidad entre su experiencia y la de los hombres en la vejez. Uno de ellos, identificado y discutido ampliamente por Barbara

Macdonald y Cynthia Rich (1983) en su libro *Mírame a los ojos*, es el rol de la mujer como “sirvienta de la juventud”, un rol promulgado en la familia patriarcal (p.13).

Macdonald y Rich (1983) observaron a la familia como una fuente de discriminación por edad, en la que se esperaba que las mujeres mayores sirvieran al resto. “El hecho de que tantas ancianas se aferren a este papel como refugio del disgusto y el odio que de otro modo se dirigiría hacia ellas, no lo hace menos opresivo” (p. 13). El punto clave aquí es que las mujeres jóvenes se vuelven cómplices de la opresión de las mayores (Ranocchia, 2017).

En la misma dirección Copper (1988), reconoce que las feministas y otras mujeres jóvenes actúan desde una visión socialmente condicionada del envejecimiento femenino que refleja valores contradictorios con los intereses de las mujeres. Tanto a Macdonald (1985) como a Cooper (1988), les preocupa que las mujeres más jóvenes sean enseñadas dentro del patriarcado que deben esperar el servicio de las mujeres mayores que ellas y con menos poder. De esta forma, muchas son puestas a trabajar como mano de obra no remunerada, sirviendo como cuidadoras de las personas jóvenes y las enfermas. Macdonald y Copper perciben esta realidad como una explotación de las mujeres mayores (Ranocchia, 2017).

Para Krekula et al. (2018) cualquier definición del edadismo de género como un fenómeno dirigido únicamente contra las mujeres mayores se basa en categorizaciones delimitadas que les atribuyen una posición subordinada presupuesta. Lo mismo ocurre con las definiciones de discriminación por motivos de edad que la consideran dirigida únicamente contra las personas mayores (Butler, 1980; Palmore, 2001). Ambas perspectivas difieren de investigaciones posteriores que han demostrado que el edadismo también se dirige a las personas más jóvenes (Duncan y Loretto, 2004), y de trabajos teóricos que enfatizan el género como un proceso relacional, y como algo que no puede ser reducido a las mujeres solamente. Por lo tanto, se necesita una mayor problematización teórica del concepto para comprender los procesos de discriminación múltiple basados en la edad y ver cómo afectan tanto a hombres como a mujeres de distintas edades.

De acuerdo con Krekula et al. (2018) el edadismo de género puede ser entendido como una práctica dinámica de posicionamiento social. Esto contrasta con el enfoque común que lo concibe en términos de estereotipos, prejuicios y discriminación. Se basan en la investigación contemporánea sobre la edad y otras posiciones sociales que ponen énfasis en las categorizaciones y las relaciones entre ellas tal como se crean a

través de prácticas, procesos y acciones interactivas cotidianas en las que se aplican nociones de diferencia entre grupos de edad. Jyrkinen (2013) da un ejemplo de los elementos de este enfoque de la discriminación por motivos de género. Partiendo de la posición de que el edadismo es una cuestión de prácticas discriminatorias, argumentó que el edadismo de género se refiere a las acciones discriminatorias, ya sean intencionales o no intencionales, que se basan en la intersección entre el género y la edad. También sostiene que el edadismo de género no se limita a las relaciones entre hombres y mujeres, sino que también se manifiesta tanto entre mujeres como entre hombres.

De manera similar, Krekula et al. (2018) proponen que el edadismo de género no sólo se basa en las nociones de que la edad y el género son diferentes, sino también en que los fenómenos, las situaciones y los espacios son de género y están codificados por edad (Krekula, 2009). Es importante destacar que dicha codificación tiene lugar dentro del contexto de otras estructuras, por ejemplo, clase, etnia...que delimitan activamente el posible repertorio de recursos y prácticas utilizadas para definir ciertas situaciones y sus actores (Twigg 2012).

Calasanti et al. (2006, pp.15-16) concluyen que, de un tiempo a esta parte, los estudios feministas expresan una mayor preocupación por el envejecimiento (quizás porque hay más feministas que envejecen) y han realizado una gran labor al documentar estadísticamente la discriminación que afecta a las mujeres mayores; pero rara vez examinan las relaciones de edad de forma crítica. Dichas investigaciones emplean los datos secundarios para evidenciar las desventajas a las que se enfrentan las mujeres a medida que envejecen. Pero estos relatos de los “problemas de las mujeres mayores” (Gibson, 1996) no analizan las relaciones de edad. En general, no se habla con las mujeres mayores para explorar sus experiencias cotidianas. Tampoco han tenido suficientemente en cuenta las intersecciones de otras desigualdades con la edad. La experiencia de los hombres y las mujeres en el envejecimiento varía enormemente, no sólo en función del género, sino también por razones de etnia, clase, orientación sexual y raza (Calasanti & Slevin, 2001).

En la línea defendida por Krekula et al., (2018) el edadismo de género se entiende como prácticas diferenciadoras que colocan a los grupos de edad y género “demarcados” en una posición marginada, o, expresado de manera diferente, prácticas que dan un significado basado en la edad a los cuerpos. En otras palabras, las codificaciones específicas de edad y género tienen como resultado la subordinación y la

división desigual de los recursos para el grupo demarcado. Esto implica el hecho de que la perspectiva de poder no se ha aplicado hasta ahora de manera explícita en el trabajo sobre el concepto de discriminación por motivos de edad y género. Sin embargo, la presencia de relaciones de poder en los supuestos sobre el edadismo de género aparece en estudios que enfatizan el contrapoder o las estrategias contra la discriminación (Barrett y Naiman-Sessions, 2016).

En síntesis, desde esta perspectiva, el género puede entenderse que arroja luz sobre la edad y, de manera similar, sobre las prácticas que interpretan la edad como una posición de marginación.

Interseccionalidad de las desigualdades. Como bien describen Jiang y Gong (2019, p.289), el concepto de interseccionalidad tiene una larga historia desde la década de 1960, atribuible en gran medida a los estudios sobre las mujeres de color en Estados Unidos, que pretendían criticar la perspectiva de dicotomización que privilegiaba el género como la categoría más definitoria (Hankivsky & Christoffersen, 2008). Crenshaw (1989) acuñó por primera vez este término y lo definió como la intersección de las identidades y las divisiones sociales que crean una opresión y discriminación de múltiples capas. La perspectiva sugiere que las mujeres se enfrentan a una opresión múltiple, simultánea e interactiva por estar subordinadas entre otras divisiones sociales, como la raza, la clase, la edad, la capacidad, la orientación sexual, la religión, la nacionalidad y otras identidades sociales. En niveles múltiples y a menudo simultáneos, estos ejes identitarios interactúan para producir una opresión interseccional, que está profundamente arraigada y manifestada en diversos procesos interpersonales (por ejemplo, la exclusión/inclusión social), prácticas burocráticas (por ejemplo, políticas y bienestar), estructuras jerárquicas (por ejemplo, estratificación socioeconómica) e ideologías hegemónicas (por ejemplo, masculinidad y patriarcado) dentro de una sociedad (Collins 2000). Esta línea de investigación se aplicó posteriormente de forma intensiva para descomponer la elaboración de políticas públicas con el objetivo de mejorar las desigualdades interseccionales creadas por múltiples fuentes de poder dominante en una sociedad (Hankivsky et al. 2012). Se sugiere que el análisis de políticas basado en la interseccionalidad pase por varios pasos, incluyendo el mapeo de las diferentes formas de inequidad, así como las desventajas resultantes, la visión del enfoque transformador para establecer la agenda a nivel estructural, la prueba de ruta de la política mediante la participación de los actores de la sociedad civil, y el seguimiento, así como la evaluación de la eficacia de la aplicación de políticas (Parken, 2010).

Jiang y Gong (2019, p.289) también describen como en las últimas décadas, la interseccionalidad ha pasado de la exploración de la opresión sobre las mujeres negras en Estados Unidos a una amplia gama de aplicaciones relativas a todas las categorías sociales posibles en diversos contextos. Por ejemplo, esta perspectiva se ha utilizado con frecuencia en los debates sobre el género, la etnia, la capacidad y el poder. La investigación también ha ido más allá de los contornos del género, la raza y la clase para examinar divisiones sociales más permeables, porque las personas pueden ser “desfavorecidas” o “discapacitadas” de muchas maneras, y las divisiones sociales relativas a factores como los roles sociales también contribuyen en gran medida a producir opresión y discriminación (Yuval-Davis 2006).

Calasanti et al (2006) defienden firmemente el estudio de las relaciones de edad. Perciben que la edad sirve como un principio organizador social, que existen relaciones de poder entre diferentes edades y que las relaciones de edad también se entrecruzan con otras relaciones de poder. Consideran que al estudiar las relaciones de edad las feministas estarán en una mejor posición para entender que ya no se puede generalizar sobre mujeres como si todas fueran de mediana edad o más jóvenes, al igual que no se puede asumir que todas son blancas, de clase media, o heterosexuales.

La clave para explorar las relaciones entre edades debe ser escuchar a quienes están en desventaja por ellas. Sus historias de vida y también las intersecciones de opresión que enfrentan debido a la clase, raza, género, sexualidad y edad.

Como refiere Holstein (2010, p.67) “si aceptamos que el compromiso de cambiar lo que es inaceptable para las mujeres es el sello distintivo del feminismo (Calasanti y Slevin, 2001; Collins, 2000) [...], resulta que ha decepcionado a las mujeres mayores”.

Krekula et al. (2018) abordan las discriminaciones múltiples centrándose específicamente en la edad y el género como una intersección de las relaciones de poder. El concepto se sitúa en un contexto más amplio para problematizar aún más los procesos que crean múltiples discriminaciones. En este sentido, llaman la atención sobre los supuestos teóricos subyacentes de la marginación basada en la edad y el concepto de discriminación por motivos de género; problematizan la forma en que ésta se relaciona con el debate actual sobre la edad como socialmente interpretada, como relación de poder y como marginación; y argumentan que la discriminación por motivos de género y edad puede ser entendida como una forma de “hacer la edad”.

En esencia, esto plantea la edad como una de las muchas dimensiones de los procesos de diferenciación social que no pueden ser entendidos de manera aislada. Por lo tanto, la comprensión de la edad se enriquece cada vez más a medida que se reconoce que se construye socialmente en interacción con otras categorizaciones, como el género, la clase, la raza y la etnia (Hockey y James, 1993; Krekula, 2007; Nikander, 2002).

Walby et al. (2012), al revisar las formas dominantes de abordar la interseccionalidad y reflexionar sobre sus deficiencias, analizan y desarrollan dicho concepto para un uso más efectivo. Desde esta perspectiva, la interseccionalidad enfatiza la necesidad de entender a los grupos poderosos junto a los impotentes. En la misma línea, Bilge (2010) refiere que ante la gran diversidad de sus usos en diferentes campos de estudio y bajo diferentes influencias teóricas, resulta conveniente tratar la interseccionalidad como un metaprincipio que requiere ser ajustado y redondeado respecto a los campos de estudio y objetivos de investigación particulares a los que se aplica, y aceptar la multiplicidad de sus usos.

Asimismo, conviene diferenciar entre dos tipos de interseccionalidad: estructural y política. Por un lado, la interseccionalidad estructural hace referencia a “la experiencia directa que tienen las personas de cómo las interacciones entre diferentes desigualdades pueden afectar estructuralmente sus oportunidades económicas, políticas y sociales, creando desventajas para sujetos que se encuentran en el punto de intersección entre desigualdades concretas” (Lombardo y Verloo 2010, p.12). Por otro lado, la interseccionalidad política “se refiere a la relevancia que las interacciones entre desigualdades tienen para las estrategias políticas de instituciones y movimientos sociales que se dirigen a una desigualdad concreta, en el sentido de que [...] no son neutrales hacia las demás desigualdades” (Lombardo y Verloo, 2010, p. 12).

Walby et al. (2012) tratan el dilema de cómo abordar la relación entre la interseccionalidad estructural y la política para que una no se reduzca simplemente a la otra, aunque se reconozca que existe una conexión. La mejor manera de abordarlo es identificar y tratar por separado la intersección de conjuntos de relaciones sociales desiguales y la intersección de proyectos, además de examinar la relación entre estructuras y proyectos. Es importante no fusionar un conjunto de relaciones sociales y un proyecto relacionado, sino reconocer la distinción entre ambos.

Como refiere Hancock (2007):

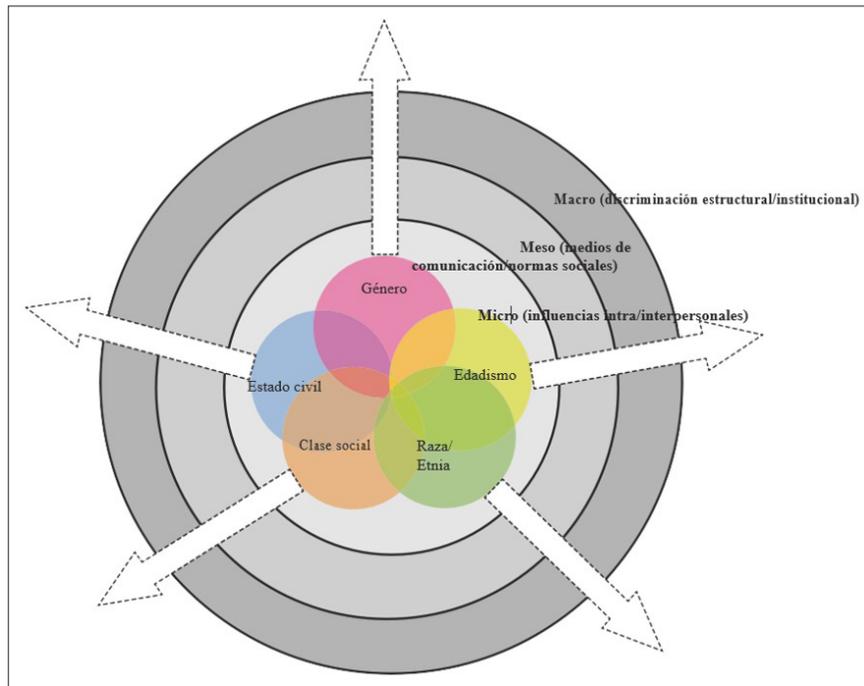
El enfoque interseccional plantea que los diferentes ejes de desigualdad en los niveles individuales e institucionales generan estratificación social y política y por lo tanto se hacen necesarias soluciones políticas acorde con la interacción de estas categorías. La teoría de la interseccionalidad plantea que estas soluciones deben abordar más que la suma de unas partes mutuamente excluyentes pues crean una prisión interconectada de la que es difícil escapar. (p. 65)

Krekula et al. (2018) sostienen que, trasladados a debates sobre el edadismo, estos desarrollos demuestran que el principal problema del concepto, o de cualquier otra desigualdad social, no es la opresión organizada en torno a la edad. Más bien, el trabajo analítico y teórico se centra cada vez más en la coexistencia de varias formas interseccionales de opresión que se recrean para producir resultados y condiciones diferentes para diversos grupos de personas. Estos desafíos aún no se han abordado en los debates sobre edadismo. En primer lugar, como defendió Gullette (2004), es necesario comprender mejor la importancia de la edad en las vidas y las instituciones que se relacionan no sólo con las personas mayores, sino también con las personas de todas las edades. En segundo lugar, las relaciones entre las personas y las instituciones deben verse como un todo interactivo y no como flujos entre entidades estáticas (Hancock, 2007). Tercero, en lugar de conjeturar categorías definidas a priori, cualquier perspectiva interseccional sobre el edadismo necesita emplear un enfoque más empírico para descubrir y no sólo para probar supuestos que se dan por sentados (Hancock, 2007).

Como se refleja en la Figura 2 hay varias divisiones sociales para tener en cuenta: el sexo, la edad y la clase social figuran entre las más importantes, pero también deben incluirse en el análisis interseccional el estado civil y la raza o etnia de las mujeres.

Figura 2

Análisis sistemático del edadismo desde la perspectiva interseccional



Fuente: Jiang and Gong (2019, p.290). Edición y adaptación propia.

Los medios de comunicación y el edadismo de género

Woodward (1999) aborda la invisibilidad social de las mujeres mayores en la cultura occidental. Al igual que otros marcadores de diferencia social, la edad recibe un significado de una cultura. Sin embargo, a diferencia de la clase social, el género y la raza, los temas de la edad y el envejecimiento han recibido poca atención sostenida. Para calcular la edad es fundamental la cuestión crucial de cómo las mujeres envejecen según la cultura. ¿Cómo están representadas las mujeres mayores en una cultura visual dominada por imágenes de jóvenes en la televisión, el cine y las representaciones en vivo? ¿Hasta qué punto el envejecimiento es un trauma inducido culturalmente?

Liz Byrski, (2012), especialista en ficción popular feminista, ha reflexionado sobre la importancia que tiene para todas las personas “vernors a nosotras mismas y a nuestras vidas reflejadas en los productos de la cultura popular” (p. 85). Es una forma de halago que nos hace sentir reconocidas e incluidas. Pero, refiere, que el envejecimiento y las mujeres mayores rara vez reciben relevancia en los productos de la cultura popular.

Además, si se les asignan papeles menores, a menudo son estereotipados y negativos.

En el cine, la realidad también es sombría con respecto a la discriminación por edad. Como bien refiere Byrski (2012), muestra una flagrante discriminación contra las actrices mayores y representa una oportunidad desperdiciada de aprovechar el talento de muchas actrices que podrían ofrecer brillantes representaciones de vidas que brindarían reconocimiento a las mujeres mayores, mientras atrae una audiencia más amplia.

En el ámbito publicitario, las mujeres mayores se han acostumbrado a ver que los productos para los que son mercado objetivo sean anunciados por mujeres de edad mucho más joven. En el marketing, la belleza todavía impera y las únicas mujeres mayores que se encuentran representando productos son aquellas con una belleza que “desafía la edad”. No es de extrañar, en nuestra sociedad orientada a la juventud, donde las mujeres mayores son tratadas con condescendencia o con desprecio, que tantas mujeres se sientan presionadas a “pasar” por ser más jóvenes que su edad real, gastando una gran cantidad de dinero en cosméticos y tratamientos, todo con el objetivo de lucir joven. Las representaciones que ven en línea y en revistas son jóvenes o tienen la apariencia de serlo. Además, nuestra cultura considera aceptable avergonzar a las mujeres mayores y, todos los días, muchos sitios en línea analizan su apariencia. Y las mujeres “fracasan” sin importar lo que hagan. Es posible que se sientan avergonzadas por quizás haber aumentado de peso o verse cansadas. O, si se ven bien, serán analizadas por “expertos” para determinar qué “trabajo” podrían haberse hecho. Parece ser una situación sin salida para las mujeres mayores (Byrski, 2012).

Antes de terminar, conviene recapitular brevemente las principales ideas. En primer lugar, se ha podido comprobar como el edadismo es un concepto escurridizo, en torno al cual, se han generado multiplicidad de definiciones que intentan captar, con mayor o menor profundidad, una realidad poliédrica y compleja. También, se ha puesto de manifiesto que la amplitud y el alcance de la discriminación por motivos de edad son enormes y como interseca con el resto de los prejuicios u opresiones, agravando sus efectos. El edadismo es habitual y socialmente está más aceptado que otras formas de discriminación. La conceptualización de la edad como una importante estructura de poder que juega un papel clave en la organización social favorece la comprensión de la complejidad y diversidad del edadismo. Además, desde un enfoque interdisciplinar, se ha reflejado la variedad de teorías explicativas que abordan su etiología; dichos

enfoques teóricos se complementan y no se excluyen mutuamente. Asimismo, se han analizado algunos de los mecanismos sutiles a través de los cuales opera el edadismo y algunas estrategias necesarias para combatirlo eficazmente.

En segundo lugar, se ha revelado la relación existente entre género, edadismo y mercado laboral, que constituye el eje principal sobre el que pivota la presente investigación. Constituye una realidad constatada que las personas desempleadas consideradas “mayores” reciben menos ofertas de trabajo, tienen menos probabilidades de inserción laboral y tardan más en encontrar un nuevo empleo. Esta situación es debida en gran medida al proceso de estereotipificación y discriminación sistemáticos que experimentan por motivos de edad. En la misma línea, numerosas investigaciones han evidenciado que dicho proceso discriminatorio afecta con mayor intensidad a las mujeres. Estas experimentan más que los hombres el envejecimiento basado en la apariencia y la sexualidad en el mercado laboral. Existe la opinión mayoritaria de que deberían jubilarse antes. Además, suelen tener menos tiempo cotizado y más dificultades para cumplir los requisitos de acceso a un subsidio o pensión, mayor temporalidad en la contratación y, en consecuencia, mayor inestabilidad laboral y presión emocional.

En suma, las investigaciones realizadas aportan pruebas sólidas de que el edadismo de género está muy “naturalizado” y arraigado en el mercado laboral, y que dicha discriminación se intensifica a medida que aumenta la edad. El edadismo de género, entendido como prácticas discriminatorias, basadas en la intersección entre el género y la edad, también puede interpretarse como una forma de “hacer la edad”.

En tercer y último lugar, se hace patente la necesidad de analizar las relaciones de edad y explorar las experiencias cotidianas de quienes están en desventaja por ellas, en este caso, el interés se centra en las mujeres desempleadas de más de 45 años, en escucharlas y visibilizar su diversidad y potencialidades, así como sus desventajas estructurales y carencias compartidas. Por supuesto, teniendo en cuenta las interacciones que se producen con otros ejes de desigualdad y la opresión interseccional que sufren muchas de ellas.

3. PROPUESTA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

Roland Barthes (1974) nos había enseñado hace más de sesenta años que mediante relatos ordenamos y entendemos el mundo, que la historia misma de la humanidad está hecha a partir de relatos y por los relatos, así como que la gran historia de la sociedad se construye con las narraciones que los sujetos concretos realizan para tratar de convertir sus visiones del mundo en la verdad objetiva y objetivada que se impone al conjunto de lo social.

(Alonso y Fernández, 2013, p.19)

3.1. Introducción

Desde su inicio, el planteamiento metodológico realizado en la investigación quiso combinar diferentes enfoques que dieran cuenta del fenómeno del edadismo en el mercado laboral desde una perspectiva de género. A continuación, se explica y justifica la decisión de utilizar en el presente estudio un enfoque de métodos mixtos.

En primer lugar, se describen los dos métodos utilizados en etapas cronológicas de carácter secuencial. En la primera de ellas se despliega una metodología cuantitativa de análisis de datos de empleo y desempleo, con especial atención al colectivo de DLD+45 años. Los resultados del análisis conducen a una segunda fase que contempla el enfoque cualitativo desde el cuál se acometió el trabajo de campo para profundizar desde un punto de vista analítico en los discursos de las mujeres protagonistas en nuestra investigación.

En segundo lugar, se explica el diseño de la muestra que incluyó, por un lado, la selección de las diez entrevistadas DLD+45 años y, por el otro, el proceso de selección y muestra final de cinco estudios de casos de mujeres que han conseguido empleo, superando la barrera de la edad.

En tercer lugar, se exponen las técnicas de investigación que se utilizaron durante todo el proceso, y que aunaron los diferentes métodos citados con anterioridad. Se presenta cada una de las técnicas, su enfoque y objetivo, para, en el cuarto lugar, describir cómo se implementó la técnica cualitativa de entrevistas en el trabajo de campo.

En el quinto lugar, se detalla el proceso de análisis y presentación de los datos cualitativos, incluyendo su codificación, el formato de escritura de los resultados y las herramientas informáticas empleadas que facilitaron el análisis. En sexto y último lugar, se finaliza con una explicación de las consideraciones éticas observadas durante el proceso de investigación.

3.2. Enfoque metodológico mixto: cuantitativo y cualitativo

La metodología mixta no es nueva en la investigación social y cada vez se emplea más en ciencias sociales, orientada principalmente a la utilización de manera combinada de métodos cuantitativos y cualitativos (Serrano et al., 2009). No obstante, sí resulta en parte novedosa la perspectiva interseccional incorporada.

La investigación se abordó a través de fases o etapas que respondían a los objetivos previamente definidos en la investigación. Para avanzar en las diferentes etapas fue condición necesaria la consecución

previa de cada una de ellas (Tabla 2), correspondientes a dimensiones explicativas diferentes del fenómeno estudiado, la intersección de la discriminación por edad y género en el mercado laboral. No obstante, este planteamiento secuenciado no significa que no se retrocediera atrás en las fases, sino al contrario, la revisión continua y ampliación de todas las etapas se produjo de un modo recurrente durante todo el proceso de análisis.

Tabla 2*Etapas de la investigación*

Etapas	Objeto de estudio	Metodología de análisis	Técnicas, herramientas, cálculos	Productos	Herramientas de análisis
I	Definición del problema de investigación	Presente en ambos enfoques, cuantitativo y cualitativo	Revisión bibliográfica Análisis documental	Diseño inicial de la muestra	Gestor documental y bibliográfico (Mendeley) Buscador bibliografía (Google académico y Scopus)
II	Estadísticas oficiales de empleo y desempleo	Cuantitativa	Explotación de bases de datos Indicadores de las brechas laborales de género Análisis descriptivo	Medición del desempleo y la precariedad laboral Identificación de la problemática del colectivo DLD+45, desde una perspectiva de género	Software estadístico (SPSS) Hoja de cálculo Excel
III.a	Mujeres DLD+45 años	Cualitativa	Observación Entrevista semiestructurada Análisis del discurso	Comprensión de factores que influyen en el DLD mujeres +45 años	Software libre de edición de audio (Audacity) Software de análisis cualitativo (ATLAS.ti 9)
III.b	Mujeres +45 años, que han superado la barrera de edad	Cualitativa	Observación Entrevista semiestructurada Análisis del discurso	Comprensión de factores que influyen en la inserción laboral mujeres +45 años	Software libre de edición de audio (Audacity) Software de análisis cualitativo (ATLAS.ti 9)

En la etapa inicial, como fundamentación de toda investigación, tuvo lugar la revisión bibliográfica que sirvió para definir el problema de investigación, así como los factores a estudiar en torno al objeto de estudio. De igual forma cumplió la función de “orientación metodológica” a la hora abordar el trabajo de campo y realizar las entrevistas. En definitiva, se puede decir que acompañó durante todo el proceso de la investigación completando y desarrollando el marco teórico conceptual.

Durante el análisis documental se revisaron referencias bibliográficas principalmente nacionales e internacionales. Asimismo, se cotejaron documentos legislativos, e informes que advertían del carácter evolutivo del objeto de estudio. Para realizar el proceso de búsqueda, organizar la abundante bibliografía existente, importar documentos relevantes, sistematizar y jerarquizar las numerosas referencias bibliográficas se utilizó software académico, concretamente un gestor bibliográfico y documental que facilitó el proceso analítico, el *Mendeley Institucional Edition (MIE)*. Asimismo, en la revisión bibliográfica se recurrió a la base de datos de Scopus y se realizaron búsquedas empleando las palabras clave: edadismo, ageism, género, gender, interseccionalidad, intersectionality, discriminación laboral, discriminaciones múltiples, precariedad y desempleo. También se acudió al buscador de Google académico.

Las dos etapas posteriores se corresponden con las propias del análisis y el empleo de métodos mixtos. Tanto la metodología como las técnicas utilizadas varían en cada una de ellas, como se explica a continuación.

3.2.1. Método cuantitativo: cuantificar la problemática del desempleo y la precariedad laboral

La segunda etapa de la investigación consistió en comprender la magnitud del fenómeno del desempleo, avanzando y descendiendo desde el ámbito comunitario hasta el provincial, haciendo especial incidencia en el colectivo de DLD+45 años, con perspectiva de género en Almería.

Las encuestas, desde que incluyen la variable “sexo”, han contribuido a visibilizar las relaciones de género y las brechas existentes entre mujeres y hombres, como sostiene Capitolina Díaz (2015). El artículo 20.a de la “Ley de igualdad”¹⁰ recoge que los poderes públicos deberán incluir la variable de sexo sistemáticamente en las encuestas, estadísticas y recogida de datos que realicen.

¹⁰ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Resultaba preciso saber la dimensión y características del problema, mediante una primera aproximación cuantitativa a las cifras de empleo y desempleo, para poder orientar posteriormente el acercamiento cualitativo.

Para llevarlo a cabo se consultó, en primer lugar, los barómetros del CIS y del Centro de Estudios Andaluces. Además, a través de Eurostat, se consultaron los Euroindicadores de desempleo, así como las tasas que registran los diversos países de la UE y las diferencias por género.

Seguidamente se consultaron, en mayor profundidad, las dos principales fuentes estadísticas en nuestro país sobre el desempleo, el INE, encargado de realizar la EPA y medir el desempleo estimado, y el SEPE, que contabiliza el paro registrado. En la tabla 3 se reflejan las principales fuentes estadísticas de las que se ha nutrido la investigación.

Tabla 3

Fuentes de información utilizadas en el análisis estadístico

Instituciones	Fuentes e instrumentos
CEA (Centro de Estudios Andaluces)	Barómetros (junio-septiembre 2021)
CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas)	Barómetros (1980-2021)
Eurostat (Oficina Estadística U.E)	Euroindicadores. Datos desempleo (abril, 2021)
INE (Instituto Nacional de Estadística)	EPA (Encuesta de población activa) datos correspondientes a la media de los cuatro trimestres del año 2021
OIT (Organización Internacional del Trabajo)	Criterios estadísticos para medir el desempleo
SEPE (Servicio de Empleo Público Estatal)	BTM (Boletín Trimestral del Mercado de Trabajo) 1 ^{er} T2021

De acuerdo con el planteamiento y visión feminista de Carrasco y Mayordomo (2000, p.101) en el estudio realizado se tiene en cuenta que “la medición del mundo se realiza desde la perspectiva de quien tiene el poder para medirlo”.

3.2.2. Método cualitativo: comprender el edadismo y la discriminación de género en el mercado de trabajo

En la tercera etapa de la investigación se realiza una aproximación al fenómeno del edadismo en el mercado laboral, primero, a través de las percepciones y experiencias del colectivo de mujeres DLD+45

años, y segundo, mediante los relatos de mujeres +45 años que han conseguido insertarse laboralmente, superando la barrera de la edad.

Se trata de indagar en el campo de las percepciones, los discursos y las trayectorias sociolaborales de las protagonistas, por lo tanto, la metodología cualitativa constituye la mejor forma de acercamiento a ellas.

Enfoque cualitativo

Analizar la influencia conjunta del edadismo y sexismo en el mercado laboral desde la vivencia de las mujeres DLD+45 años adquiere una especial relevancia en el contexto de la reciente crisis generada por la covid-19, que ha recrudecido aún más si cabe la discriminación por edad en el mercado de trabajo.

El estudio del edadismo laboral se aborda desde una perspectiva interseccional de género, integrando los elementos expuestos en el marco conceptual descrito de los aportes del feminismo en el que se encuadra el análisis. Por tanto, la observación de la realidad social con perspectiva de género va precedida de un cuerpo de conocimiento, la teoría feminista, cuyos orígenes como refiere Amorós (1997) se remontan a Poullain de La Barre en el siglo XVII, o Wollstonecraft en el siglo XVIII. Desde entonces no ha dejado de crecer la riqueza, variedad y complejidad de la teoría feminista (Díaz, 2015).

La perspectiva de género en la investigación social se expresa a través de la teoría feminista y de una metodología no sexista que orienta las decisiones durante la investigación y que posibilita mostrar y prestar atención a las relaciones sociales, a las dinámicas de poder, al proceso de producción del conocimiento y al contexto en el que se realiza la investigación. Se trata de producir “una ciencia en la que las *mujeres cuentan*. *Ellas mismas cuentan* su historia y la de la sociedad a la que pertenecen y contribuyen” (Díaz, 2015, p.177).

La perspectiva de género es una mirada sobre la vida social y política dirigida a poner de manifiesto cómo las normas, las prácticas y las estructuras sociales, políticas y económicas, en principio, pueden afectar y, de hecho, normalmente lo hacen, de manera diferente a mujeres y varones y/o a ciertos grupos de mujeres. Esa diferencia suele considerarse discriminación. (Díaz, 2015, p.176)

De acuerdo con Sandra Harding (1997) una característica importante de la utilización de la perspectiva de género es que no se presta atención únicamente a las experiencias de las mujeres, sino que también

las preguntas se realizan desde la problemática de las mujeres. Son ellas las que deben revelar cuáles son y cómo son sus propias experiencias.

La epistemología feminista elaborada, entre otras autoras, por Harding (1997) o Donna Haraway (2020), replantea la idea tradicional de la neutralidad y objetividad en la ciencia, revelando cómo se ha distorsionado con sesgos sexistas. La actividad científica no es neutral ni libre de valores: se relaciona con el poder y con quien lo detenta (Tobío et al., 2021).

Dentro de las más importantes aportaciones teóricas realizadas por la epistemología feminista se encuentra la defensa de que el “conocimiento es situado”, “efecto de las inevitables trazas de quien investiga en lo investigado” (Díaz, 2015, p.181). Esta afirmación “no reduce el rigor científico exigible, sólo indica la marca de quien investiga en los resultados de su investigación” (p.181). El agente epistémico es un sujeto condicionado por experiencias sociales. El conocimiento es parcial, se rechazan las teorías universales y totalizadoras, consideradas como verdades absolutas, y se acepta un mayor pluralismo analítico (Haraway, 2020).

El sesgo de género constituye una distorsión sistemática del análisis social y de la observación originado por una ideología o un prejuicio que, de manera consciente o inconsciente, otorga primacía a los hombres sobre las mujeres. Gran parte de los sesgos de género se encuentran incorporados en el conocimiento académico desde sus inicios y se corresponden con formas desfasadas de entender la sociedad y el mundo.

Margrit Eichler (1991) evidencia lo importante que es evitar la ceguera de género en las investigaciones e identifica numerosos tipos de sesgos sexistas que suelen encontrarse en ellas. Entre los más importantes destacan el androcentrismo, la insensibilidad de género y el doble rasero, pudiendo darse de manera simultánea en cualquier investigación.

El doble rasero, que tiene lugar cuando se tratan a mujeres y hombres con criterios diferentes en situaciones idénticas, es precisamente lo que Susan Sontag (1997), en su obra *“The double standard of aging”*, describió al señalar que mientras las mujeres envejecían, los hombres maduraban, en un doble estándar injusto que aumenta conforme la edad avanza.

Además de todas las medidas que deben tenerse en cuenta en una investigación rigurosa, la investigación con perspectiva de género busca: a) que las personas investigadas (“participantes”) tengan un

papel reflexivo y activo en la interacción; b) que se reduzca el desequilibrio de poder entre quien investiga y quien es investigada; c) empoderar a las mujeres participantes y d) evitar, en la medida de lo posible, la jerga académica para que sean más accesibles los resultados de la misma (Díaz, 2015).

En la misma línea, de acuerdo con Eli Bartra (1998), se pueden identificar tres rasgos distintivos fundamentales en los estudios feministas. Primero, define su problemática desde la perspectiva de las experiencias de las mujeres. Segundo, y como consecuencia del anterior, su propósito es estar a favor de las mujeres. Tercero y último, la investigadora se sitúa en el mismo plano crítico que el objeto explícito de estudio, insistiéndose en “la importancia de estudiarnos a nosotras mismas y de “estudiar de abajo hacia arriba”, y no de “arriba hacia abajo” (p.24).

Las entrevistas desde la perspectiva de género permiten sondear la visión de las personas sobre la realidad, así como tener acceso a los pensamientos, ideas y memorias expresadas a través de sus propias palabras. Se trata de sacar a la luz, desde la propia narrativa de las participantes, su vida y sus experiencias, a menudo invisibilizadas. “Al hacer visibles la vida y reflexiones de las mujeres [...] se pone de relieve fácilmente la asimetría generalizada de su posición social, así como fenómenos e injusticias derivadas de esta asimetría y sus efectos” (Díaz, 2015, p.191).

En la presente investigación, se ha adoptado una perspectiva interseccional, que hace referencia a los efectos interactivos de múltiples variables demográficas como el género, la edad y la etnia. Estas variables reflejan la dinámica de poder asociadas a la posición social de una persona, por lo que el estatus en la jerarquía social se determina en función de la intersección de múltiples aspectos de su demografía (Zacher y Rudolph, 2022). Estos efectos interseccionales de las variables demográficas son multiplicativos, lo que conduce a diferentes patrones de efectos para las personas, dadas las posiciones sociales particulares que ocupan en función de las constelaciones de sus pertenencias a categorías demográficas (Ozbilgin et al., 2011).

La lente interseccional ayuda a examinar principalmente la confluencia del género con la edad, y visibilizar las múltiples discriminaciones que perciben las mujeres en su vida cotidiana; y el cruce de los ejes de desigualdad en el mercado laboral. La propuesta, como expresan Lázaro y Jubany (2017, p.202) “se sitúa en el reconocimiento de las *diferencias* entre mujeres, tema de la teoría feminista contemporánea”.

Según Davis (2008, p.67) “la interseccionalidad –la interacción de múltiples identidades y experiencias de exclusión y subordinación- ha sido proclamada como una de las más importantes contribuciones del feminismo académico”. El término interseccionalidad fue acuñado por Crenshaw (1989), como se expuso en el marco teórico, y supone visibilizar las múltiples formas de opresión que experimentan las personas. Implica que no sólo se ha de tener en cuenta las relaciones de género entre mujeres y hombres, sino que la observación tiene que ser multidimensional incluyendo las otras relaciones —edad, clase, etnia, origen, etc.— que éstas experimentan.

De acuerdo con Ozbilgin et al., (2011) el hilo común que subyace a dichas variables demográficas intergrupales es la noción de clase social, según la cual los miembros de los grupos minoritarios suelen estar situados fuera de los ejes de poder, pueden sufrir marginación social y económica, y siempre son “otros”. Las distinciones entre grupos sociales mayoritarios y minoritarios puede entenderse, por tanto, como distinciones de clase social, en la que los miembros del grupo mayoritario suelen ocupar la clase social más alta y las minorías, la más baja. Aunque puede haber excepciones (Zacher y Rudolph, 2022).

A pesar, de que recientemente el género tiende a entenderse como un concepto fluido y no binario, en el presente estudio se exploran las ideas construidas de género y discriminación por edad, que son de índole más binaria, social y culturalmente.

También se ha adoptado un enfoque multidisciplinar y ecléctico, incorporando saberes de otras disciplinas, concretamente aportaciones de la economía feminista y del enfoque sociocognitivo, de la psicología social. Asimismo, se ha recurrido al enfoque metodológico de la vida cotidiana y la sociología interpretativa.

Antes de terminar, conviene destacar que la investigación feminista incluye la perspectiva de género, pero da un paso más allá, al tener como objeto el cambio social, para lograrlo se considera necesario difundir públicamente los resultados del estudio.

Por último, hay que recordar que la investigación feminista a su vez forma parte de la teoría crítica, un término amplio que engloba también a otros paradigmas alternativos como por ejemplo el neomarxismo y la investigación participativa. Como refieren Guba y Lincoln (2002, p.122) “independientemente

de sus diferencias, tienen en común la innovadora suposición de que la naturaleza de la investigación está regida por los valores: una diferencia epistemológica”.

Análisis del discurso

Como plantea Alonso (2013) la realidad contiene una dimensión fáctica y una simbólica construida desde donde se comprenden las prácticas sociales, siendo necesario por tanto descifrar o esclarecer el sentido de los relatos. Este concepto forma parte de la tradición sociohermenéutica, que considera la importancia fundamental del sujeto, el sentido, el símbolo y el discurso. Su principal herramienta es el análisis del discurso, que les da sentido a las acciones, y “desde donde éstas se comprenden en su totalidad” (p.3).

Desde este planteamiento, la sociología interpretativa “busca y acepta las definiciones y significados del mundo social como dados —y reconstruye la realidad a través de la revelación de lo asumido como válido por los individuos y grupos del lugar— [...] a partir de su contextualización” (Alonso, 2013, p.6). La acción de las participantes se comprende dentro del significado que le dan ellas a la acción dentro de un contexto social. Está cercano a la concepción de la acción bourdiana explicada por el “habitus”, que concibe el comportamiento de las personas en sociedad a partir de sus conocimientos prácticos, saberes que proceden de la experiencia y que la cambia, la modela, se enriquece... de la misma manera que los conocimientos se amplían, se adaptan o se moldean, pero siguiendo unos patrones de conducta, un “habitus” (Bourdieu, 2008) o predisposiciones a actuar conforme a unas razones que a través del relato de sus protagonistas deben ser reveladas, en nuestro rol de investigadores/as.

En el enfoque utilizado tipo interpretativo se ha empleado un formato de entrevista abierta semiestructurada, por su capacidad de indagar en las actitudes, representaciones, motivaciones, percepciones y la forma en que se activan de manera pragmática (Alonso, 2003).

En este sentido, como señala Rapley (2014) se ha prestado atención a “lo que se decía” y también a “lo que no se decía” o incluso se ocultaba (p. 148). En este aspecto, la interpretación del lenguaje no verbal, risas, lágrimas, gestos, exclamaciones, etc. resultó igual de importante en determinados instantes. El hecho de llevar a cabo las entrevistas personalmente, sin recurrir a terceros, permitió poder interpretar estos aspectos en el relato y dejarlos registrados en las transcripciones, recurriendo para ello a las convenciones de

transcripción especificadas por Kvale (2012) para lograr un proceso de mayor sistematización. Para llevar a cabo las transcripciones de las entrevistas grabadas, mediante la utilización de una grabadora digital, se recurrió al programa de software libre de edición de audio “Audacity”.

Se favoreció en las entrevistas la llamada “tecnología de lo confesional” empleando las palabras de Valles (2014, p.12) en la que los relatos se convirtieron, en algunas ocasiones, en “confesiones” de las participantes sobre aspectos importantes e íntimos de su vida que desearon compartir. La confesión da cuenta de situaciones que son determinantes en las personas y explicativa de las prácticas sociales y los comportamientos (Ibáñez, 1979), objetivo fundamental en la investigación.

3.3. Diseño de la muestra

En el muestreo de tipo cualitativo no se tiene en cuenta la representación estadística de la población en la muestra. La investigación se situó en una perspectiva etnosociológica que permitió pasar “de lo particular a lo general, mediante lógicas que pudieran explicar fenómenos parecidos en contextos similares” (Bertaux, 2005, p.16).

El tipo de muestreo que más se adecuaba a los objetivos, desde esta formulación, era el muestreo teórico, en el que la muestra de mujeres DLD+45 años finalmente contemplada se fue construyendo progresivamente. Próximo en cierto sentido a lo que Glasser y Strauss (1967) designaron “*grounded theory*” o teoría fundamentada. Esta concepción parte del supuesto de que el acceso a los datos cualitativos, mediante el trabajo de campo, ayuda para ir creando la teoría, y no a la inversa. Esto no implica, que no se tuviera un conocimiento previo y unas preguntas de investigación previas a las que se quería dar respuesta. Esta apertura teórica respondió, en parte, a la consideración de que el objeto y enfoque de la investigación no había sido analizado con suficiente profundidad.

El mundo social al que aproximarse era el paro femenino en mujeres de más de 45 años y los casos comprendidos responden a lo que Bertaux (2005, p.19) denomina las “categorías de situación”, mediante las cuales se constituyen los perfiles de estudio. Por un lado, mujeres DLD+45 años. Por otro, mujeres ocupadas de más de 45 años, que han conseguido empleo superando la barrera de la edad.

Las decisiones sobre el muestreo fluctuaron entre los propósitos de cubrir un amplio campo y el de realizar un análisis profundo (Flick et al., 2004). Además, se añade que, para conseguir el grado de sa-

turación de la muestra, era preciso diversificar al máximo el perfil de las informantes (Bertaux, 1999). En la investigación, hubo dos objetivos distintos de muestreo, uno enfocado a la heterogeneidad de casuísticas y otro a la variedad de mecanismos de inserción laboral. En ambos casos, se optó por una mayor profundidad y saturar la muestra en aquellas categorías de situación más representativas del colectivo, con responsabilidades familiares y sin ellas.

3.3.1. Selección de las mujeres DLD+ 45 años

La selección final de las diez entrevistadas DLD+45 años atendió a razones de carácter teórico y práctico. Las razones teóricas eran evidentes, al tratarse de diez casos de mujeres que llevan más de un año desempleadas y de más de 45 años, razón principal en la presente investigación, ya que representan diez testimonios de cómo afecta el edadismo y el género a su situación de desempleo. Los perfiles de las diez participantes variaron en cuanto a tramo etario, estado civil, procedencia, número de hijos/as, etnia, ocupaciones desempeñadas, años cotizados en la seguridad social, nivel formativo, duración del desempleo y situación económica. En definitiva, reflejaban trayectorias sociolaborales heterogéneas, que presentaban datos diferenciados de vulnerabilidad, por lo que aportarían una diversidad discursiva y extensión teórica en los hallazgos y subsiguiente profundización. Dichas razones aseguraban, como plantea Valles (2014), una representación tipológica.

La “economía de medios” en recursos económicos y tiempo (Valles, 2014), junto al acceso al campo constituyeron las razones prácticas. Hubo dificultades únicamente a la hora de realizar una entrevista, por no acudir la informante a la cita programada, excusó su ausencia por teléfono a posteriori, al no encontrarse anímicamente en estado de realizarla.

Siguiendo estos criterios expuestos, se disponía de una muestra inicial que buscaba, la saturación discursiva, según ciertas categorías estructurales que se fueron progresivamente cerrando durante el proceso de campo, en lo que se suele denominar “la saturación progresiva de la muestra”, como expresa Bertaux (2005, p. 26). Atendiendo a este tipo de metodología, la saturación discursiva vendría dada por las categorías reflejadas en la Tabla 4.

Tabla 4*Diseño muestral de las participantes DLD+ 45 años entrevistadas*

N.º/ Código	Nombre (ficticio)	Grupo de edad	Nivel educativo	Número de hijos/as	Tiempo de desempleo
(E1)	María	De 55 a 59 años	medio	2	1 año
(E2)	Fe	Mayor de 59 años	alto	2	12 años
(E3)	Adela	De 55 a 59 años	medio	2	5 años
(E4)	Jodoya	Mayor de 59 años	medio	0	5 años
(E5)	Fátima	De 55 a 59 años	bajo	1	4 años
(E6)	Marisa	De 50 a 54 años	bajo	0	3 años
(E7)	Ene	De 55 a 59 años	alto	1	9 años
(E8)	Carmen	De 50 a 54 años	medio	2	5 años
(E9)	Aroa	De 45 a 49 años	alto	1	4 años
(E10)	Kaprica	De 45 a 49 años	medio	1	15 meses

A partir de estas premisas, y considerando los “criterios maestros” (Valles, 2014) que deben tenerse en cuenta en el muestreo cualitativo, la muestra se estabilizó en diez entrevistas, donde se consideró que se hallaba el punto de saturación discursiva (Tabla 4).

A continuación, en el cuadro nº7 se presenta un resumen de las principales características socio-demográficas y laborales de las mujeres DLD+45 años que componen la muestra y fueron entrevistadas en profundidad durante el primer semestre de 2022. Aunque no formaron parte del diseño muestral, se contemplaron desde el punto de vista analítico otras categorías relacionadas con los objetivos de la investigación: estado civil, ocupación principal, años cotizados a la seguridad social, etnia, lugar de nacimiento y tipo de ayuda económica o prestación percibida.

Lo primero que conviene resaltar, antes de abordar los antecedentes laborales de las mujeres entrevistadas, es su gran diversidad y variedad intragrupal. Las participantes tienen experiencias profesionales y vitales muy diferentes entre sí, que nos hacen cuestionar la universalización de realidades como en su momento hicieron las feministas de la tercera ola. Se ha intentado captar la heterogeneidad de las situaciones personales, emocionales y profesionales de las mujeres de más de 45 años. No obstante, existe conciencia de que la pluralidad y complejidad real es mucho mayor que la reflejada en el estudio, por ejemplo,

en cuanto a nacionalidades y etnias, entre otros muchos criterios. Voces y testimonios que han quedado sin recoger, pendientes de ser incluidas en próximas investigaciones dado su interés y relevancia social.

Cuadro 7

Características sociodemográficas y laborales de las participantes DLD+45 años

Código Entrevista	Nombre (ficticio)	Edad ¹¹ / estado civil/ número de hijos/ ocupación principal/ nivel formativo/ años cotizados/ lugar de nacimiento/ tipo de ayuda económica ⁽¹⁾ / tiempo en desempleo
E1	María	57 años; casada; 2 hijos/as; dependienta; COU; 22 años cotizados; Berja (Almería); PD; 1 año desempleada
E2	Fe	63 años; pareja de hecho; 2 hijos/as; enfermera; estudios de enfermería; 17 años cotizados; Barcelona; SD mayores de 52 años; 12 años desempleada
E3	Adela	59 años; casada; 2 hijos/as; profesora de francés; bachiller homologado realizado en Francia; 28 años cotizados; Melilla; SD mayores de 52 años; 5 años desempleada
E4	Jodoya	62 años; separada; sin hijos/as; profesora de arte urbano y de francés; graduada en artes aplicadas y oficios artísticos; 13 años cotizados; Oviedo; NP; 5 años desempleada
E5	Fátima	55 años; separada; 1 hijo; cuidadora y ayudante de cocina; formación universitaria realizada en Marruecos, en España no está homologada; 5 años cotizados; Casablanca; RAI para personas +45 años; 4 años desempleada
E6	Marisa	53 años; soltera; sin hijos/as; camarera; EGB; 33 años cotizados; Dos Hermanas (Sevilla); SD mayores de 52 años; 3 años desempleada
E7	Ene	59 años; divorciada; 1 hijo; interiorista y decoradora de interiores; graduada en arte y decoración; 14 años cotizados; Roquetas de Mar (Almería); RMISA; 9 años desempleada
E8	Carmen	50 años; casada; 2 hijos/as; charcutera; bachillerato; 12 años cotizados; Bilbao; RAI para personas con discapacidad; 5 años desempleada
E9	Aroa	49 años; soltera; 1 hijo; recepcionista; técnica en empresas y actividades turísticas; 10 años cotizados; Alemania; NP; 4 años desempleada
E10	Kaprica	46 años; casada; 1 hija; militar/ administrativa; COU; 21 años cotizados; Madrid; RED; 15 meses desempleada

(1): Tipo de ayuda económica, PD (prestación de desempleo), SB (subsido de desempleo), RAI (Renta activa de inserción), RMISA (Renta mínima de inserción social de Andalucía), RED (Reservista de especial disponibilidad), NP (no percibe ni prestación ni subsidio)

Como aconseja acertadamente Freixas (2008) se ha evitado adoptar un enfoque unificador, porque cuando se homogeniza a un grupo en función de su edad se omite la enorme diversidad existente entre las personas. La amplia variedad de características y circunstancias, tanto personales como sociolaborales, también contribuye a tomar conciencia de la necesidad de adoptar una perspectiva interseccional en el análisis.

¹¹ Se han citado las edades de las participantes en la fecha de realización de las entrevistas.

Sin embargo, a pesar de esta realidad heterogénea y diversa, tan rica en matices, se constata como la mayoría de las mujeres que componen la muestra han tenido trayectorias precarias y discontinuas en mayor o menor medida. Historias laborales marcadas por la alternancia de etapas en las que se ha gozado de cierta estabilidad con otras más inestables, y por la existencia de periodos más o menos extensos de interrupción de la vida laboral y situaciones de desempleo duradero.

En cuanto a la duración de la situación de desempleo, como se refleja en el anterior cuadro nº7, todas las entrevistadas llevan más de un año ininterrumpido inscritas como demandantes de empleo. Un 80% llevan más de dos años desempleadas, lo que las convierte en paradas de muy larga duración y muestra la cronificación del desempleo que suele producirse a determinadas edades, registrándose un promedio de casi cinco años.

De acuerdo con Arribas (2012) el desempleo prolongado tiene graves consecuencias. Cuanto más tiempo está una persona desempleada, generalmente mayores hándicaps encuentra en su reincorporación al mercado de trabajo: más miedo al fracaso, mayor grado de angustia vital, frustración y sentimiento de derrota.

3.3.2. Selección de las mujeres+45 años ocupadas, que han conseguido empleo superando la barrera de la edad

Aunque el grueso de la investigación versa sobre la incidencia de la intersección del edadismo y el género en el desempleo de larga duración, se consideró también relevante, para contrarrestar una posible “visión en túnel”, poner el foco en casos de mujeres que tras un periodo de desempleo consiguieron superar la barrera de la edad, entre otros hándicaps también importantes, tales como la etnia, el origen, la discapacidad, la enfermedad, el idioma, etc. Se trataba de analizar posibles mecanismos de inserción laboral útiles de cara a sortear o combatir el edadismo y otros tipos de discriminaciones existentes en el mercado de trabajo.

La selección de la muestra de las cinco mujeres ocupadas que consiguieron insertarse laboralmente tras un periodo de desempleo y con más de 45 años se llevó a cabo siguiendo cuatro criterios principales (Tabla 5): Primero, la edad, cada una de ellas pertenecía a un grupo etario diferente, de los cuatro contemplados: de 45 a 49, de 50 a 54, de 55 a 59 y mayor de 59 años. A este último grupo, correspondieron dos participantes de 62 y 67 años respectivamente. Con la inclusión de este último caso se buscó la amplitud

discursiva por resultar especialmente infrecuente la inserción laboral a dicha edad. El segundo criterio tuvo que ver con los niveles formativos más representativos: bajo, medio y alto. El tercer criterio tuvo en cuenta la descendencia, para calibrar la influencia del trabajo de cuidados no remunerado en la trayectoria. El cuarto y último criterio, fue la diversidad de empleos, para abarcar mayores vías de acceso y mecanismos de inserción laboral.

Dichos criterios conformaron la muestra estructural, haciéndose hincapié en el “muestreo secuencial conceptualmente conducido” (Valles, 2014, p.76), con una orientación de construcción de teoría, que enfatizó complementar y profundizar, en lugar de comprobar. En la búsqueda de la saturación de la muestra, los criterios de carácter más práctico llevaron a incluir además “pares opuestos” o “tipos polares” (Valles, 2014) que, si bien en último lugar alguno de ellos no se incluyó en la muestra, contribuyeron a arrojar luz sobre aspectos no contemplados o asumidos inicialmente.

Tabla 5

Diseño muestral de las participantes que han conseguido empleo, con +45 años

Código	Nombre (ficticio)	Edad	Nivel educativo	Número de hijos/as	Empleo actual	País de origen
(O1)	<i>Cosette</i>	56	Bajo	4	Envasadora	Perú
(O2)	<i>Desiré</i>	62	Bajo	1	Monitora escolar	España
(O3)	<i>Margarita</i>	54	Medio	1	Administrativa	Rumanía
(O4)	<i>Paula</i>	47	Alto	1	Trabajadora social	España
(O5)	<i>Gladys</i>	67	Alto	2	Acompañante y cuidadora	Argentina

3.4. Técnicas empleadas

Como se avanzó con anterioridad, durante la realización del estudio, se emplearon técnicas diferentes relacionadas con cada etapa de la investigación. De esta forma, en la etapa inicial se recurrió a técnicas de análisis documental para la revisión de la bibliografía, que posibilitó seleccionar las referencias bibliográficas más convenientes de acuerdo con la perspectiva teórica y metodológica. En la recogida de datos de la segunda etapa, con metodología cuantitativa, se realizaron análisis estadísticos principalmente, basados en la explotación y revisión de fuentes estadísticas, mientras que, en la tercera y última etapa, la técnica de

recogida de información empleada fue la entrevista en profundidad semiestructurada. A continuación, se presentan dichas técnicas. No obstante, ésta última será analizada detalladamente, exponiendo sus características y su forma de aplicarla a la presente investigación.

3.4.1. *El análisis documental*

Aunque la revisión bibliográfica de literatura especializada en torno al edadismo, el género y el mercado laboral tuvo lugar durante toda la investigación, fue especialmente intensa en la etapa inicial, donde se llevó a cabo un análisis documental exhaustivo de las referencias bibliográficas, tanto de carácter nacional como internacional sobre el tema investigado y la metodología implementada. Numerosas referencias bibliográficas hacen alusión a estudios realizados fuera de España. Esto es debido a que el tema objeto de investigación ha sido tratado con mayor profundidad en otros países, como EE. UU. o Reino Unido, entre otros, y como consecuencia, existe un mayor volumen de literatura académica especializada.

3.4.2. *Explotación y revisión de fuentes estadísticas*

Se realizó un análisis de datos secundarios estadísticos de tipo descriptivo y comparativo con el objetivo de obtener una medición precisa de variables dependientes, como las tasas de empleo y desempleo, en muestras de población definidas, utilizando las variables independientes del sexo y la edad. Las diferentes tasas estadísticas han proporcionado información sobre las brechas de género existentes en el mercado laboral, y su variación en función de los grupos etarios. Además de las tasas de empleo y las tasas de paro, también se describen las tasas de parcialidad y de temporalidad, indicadores clave de la precariedad laboral existente.

En cuanto al alcance temporal del análisis estadístico abarca el año 2021, reflejando como la pandemia del covid-19 ha golpeado duro al mercado laboral español. Los datos utilizados procedentes de la EPA corresponden a la media de los cuatro trimestres del año 2021. También los datos empleados del SEPE hacen referencia a dicho año.

Las brechas de género en los diversos indicadores de empleo y desempleo, especialmente en el colectivo de DLD+45 años, sirvieron de base y guía para la confección de los guiones de las entrevistas semiestructuras en profundidad, técnica de investigación que se abordará a continuación.

3.4.3. Entrevistas en profundidad semiestructuradas

La técnica de producción de datos utilizada fue la entrevista semi-estructurada, por situarse en un lugar intermedio entre una conversación cotidiana y un cuestionario cerrado. Empleando las palabras de Alonso (2003, p.76), consistiría en “una conversación entre dos personas, un entrevistador y un informante, dirigida y registrada por el entrevistador, con el propósito de favorecer la producción de un discurso conversacional continuo y con una cierta línea argumental”.

Desde esta perspectiva conversacional, el intercambio de información durante las entrevistas fue fluido y natural, con las participantes desempleadas y las participantes ocupadas, en parte favorecido por compartir una identidad etaria con ambas, una coincidencia significativa a la hora de realizar el trabajo de campo, como refiere Valles (2009, p.108). Los beneficios redundaron en que se generó un ambiente de mayor confianza, facilitando el desarrollo de las entrevistas. En este sentido, la escucha activa constituyó una parte fundamental de la entrevista, al mismo nivel que el propio dominio de dicha técnica de investigación, tal como sostiene Kvale, (2008, p. 91). Únicamente desde una fórmula de escucha activa adecuada se podían formular preguntas específicas para cada participante, con la finalidad de profundizar en los momentos significativos de la entrevista.

Siguiendo el planteamiento de Valles (2014) se procuró seguir los “criterios maestros de campo”. Primero, se alentó que las participantes describieran los sucesos experimentados por ellas, relevantes para el estudio, porque se consigue “un mejor entendimiento de sus actitudes si las enlazamos con las experiencias vividas (Whyte, 1984). Segundo, en la fase de campo se adoptó una “estrategia receptiva”, como rasgo distintivo de las entrevistas en profundidad semiestructuradas (Wengraf, 2001). Tercero, como refieren Herbert e Irene Rubin (2011), tanto el diseño como la actuación tuvieron como norte que los resultados fuesen detallados, profundos, precisos y vívidos. En cuarto y último lugar, respecto a la dimensión emocional y la dimensión de poder en las entrevistas, se trató de reducir al mínimo la influencia en las participantes, favoreciendo una posición de igualdad o asimetría favorable a las informantes.

En resumen, se interactuó de una manera natural, conforme al “modelo de una conversación normal, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas” (Quecedo y Castaño, 2002, p.8). Disposición que probablemente contribuyó a lograr entrevistas no superficiales.

El enfoque biográfico y cronológico de algunas preguntas permitió conciliar observación y reflexión, de acuerdo con Bertaux (1999, p. 3), además de resultar pertinente ya que era necesario conocer las trayectorias sociolaborales de las participantes.

En torno al eje biográfico pasado, presente y futuro se articuló la estructura de la conversación, siguiendo a Valles (2009, p. 108) en el que las participantes proporcionaron información sobre su identidad a través de las prácticas discursivas y acerca de la forma en que éstas eran adaptadas, justificadas en base a las acciones tomadas. En ocasiones, como refiere Martín Criado (2014, p.122) se detectaron discursos ambiguos en los que las informantes justificaban sus actos para buscar legitimidad, lo que, lejos de invalidar los discursos, los posicionaba en el contexto de la capacidad de agencia y adaptabilidad a una sociedad como la actual.

Desarrollo de las entrevistas a las participantes DLD+45

Las entrevistas llevadas a cabo contaron con varias fases temporales, circunscritas a momentos importantes en la toma de decisiones. Las entrevistas adoptaron un formato de conversación, como ya se apuntó (Valles, 2014), “huyendo del interrogatorio” (Alonso, 2003, p. 85) en las que se utilizó un guion previamente elaborado de temas, justamente para evitar el típico formato de las entrevistas directivas. Siguiendo los consejos de Kvale (2008, p. 87) se elaboraron para cada bloque temático unas “preguntas dinámicas de motivación”, expresadas en un lenguaje coloquial, para reconducir el relato hacia los objetivos de la investigación o superar los momentos de silencio.

Respecto a la estructura de la entrevista, ésta comenzaba con el relato por parte de las participantes, a modo de narración improvisada (Flick, 2004; Kvale, 2008), de una autobiografía circunscrita a lo laboral, momento en el que empezaron a trabajar e iniciaron su andadura en el mercado de trabajo. Aquí afloró la representación de las razones sobre las cuales decidieron formarse o abandonar los estudios, empezar a trabajar o interrumpir su vida laboral, los cambios de empleo y las condiciones laborales, entre otras cuestiones significativas. Este resumen autobiográfico laboral acotado permitió indagar en la jerarquización discursiva de los actos y en los significados atribuidos, a través del análisis del discurso, teniendo en cuenta las categorías situacionales y estructurales. La fortaleza del sentido autobiográfico se sustentó en la selección en parte inconsciente, mediante la memoria, que realizaron sobre lo que para ellas habían sido momentos significativos laboralmente, importantes en las vivencias y por consiguiente explicativos

en la toma de decisiones, que funcionó a modo de autodiscriminación o autoselección de la información profesional o antecedentes laborales más relevantes.

En la segunda parte, el carácter biográfico viró hacia una conversación acerca de las prácticas discriminatorias por motivos de edad y género en el mercado laboral, sus percepciones y vivencias relacionadas con dichas discriminaciones laborales, entre otras también presentes. En este punto se analizaron sus creencias acerca de cómo influye ser mujer en el mercado laboral, así como las percepciones y experiencias relacionadas con el edadismo.

En la tercera parte se indagó en el impacto de la pandemia provocada por la covid-19 en sus vidas desde el punto de vista laboral y personal. Así como la influencia que tuvo la anterior crisis del 2008 en sus trayectorias laborales. Se narraron las vicisitudes vividas durante la pandemia y la percepción, para muchas de las participantes, de vivir “crisis sobre crisis”.

En la cuarta parte de la entrevista, se indagó sobre la influencia del trabajo de cuidados no remunerado en las trayectorias laborales de las informantes.

En la quinta parte, se preguntó sobre el uso de las nuevas tecnologías aplicadas a la búsqueda de empleo y su percepción sobre el grado de adaptabilidad a las mismas.

En la sexta parte, se analizan las estrategias de acción y resistencia consideradas más efectivas para conseguir un empleo y superar las barreras existentes. Se indagó sobre la importancia percibida de tener buena imagen, de realizar cursos de formación, utilizar las redes sociales o recurrir a la red de contactos.

Por último, en la séptima parte de la entrevista, se indagó sobre cómo se visualiza el futuro, las perspectivas laborales a corto plazo, y el significado atribuido de tener un empleo. Para terminar, se les preguntó si les gustaría añadir algo más sobre el tema abordado: edadismo, género y mercado laboral.

En correspondencia con el enfoque, el formato de las entrevistas fue mixto, lo que redundó en una necesidad de bascular entre una “entrevista factual o conceptual” (Kvale, 2008, p. 99). De este modo, en determinadas partes tomó forma de entrevista factual, dando cuenta de momentos específicos en los que fue importante preguntar sobre hechos concretos como experiencias vividas relacionadas con el edadismo o la discriminación por género en el mercado laboral; mientras que en otros fragmentos se orientaba hacia una entrevista conceptual, que proporcionaba información sobre los imaginarios y significados, por ejemplo,

acerca del mercado laboral en general, la influencia del género y la edad, la discriminación por apariencia, las diferencias intergeneracionales o sobre la menopausia.

Ciertamente, no todas las entrevistas fueron iguales. Con frecuencia fueron guiadas por un pragmatismo que orientó las entrevistas hacia la utilidad como producción de discursos. Se sucedieron momentos de menor y mayor direccionalidad, como refiere Bertaux (1999) en función de las circunstancias y siempre teniendo presente el objetivo de la investigación. En consecuencia, se puede afirmar que las entrevistas fluctuaron entre, según Kvale (2008), “el método y el oficio” o el “arte”, como refiere Flick (2004).

Desarrollo de las entrevistas a las participantes ocupadas +45 años

Además de las entrevistas a mujeres DLD+45 años, se decidió entrevistar a mujeres que tras un periodo más o menos extenso de desempleo lograron la inserción laboral a partir de los 45 años. Interesó como doble propósito, en primer lugar, para conocer las vías de acceso al empleo y, en segundo lugar, abordar las características de los procesos de inserción laboral. Al mismo tiempo, una tercera función de estas entrevistas estaba relacionada con el proceso de triangulación en la investigación: a modo de “triangulación de datos” (Flick, 2004, p. 243), primero, complementando y/o validando la información recabada en la fase cuantitativa, al cotejar las cifras obtenidas sobre contratación y condiciones laborales; segundo, a modo de “triangulación de perspectivas” (Flick, 2004, p. 39), ya que se complementa el discurso de las participantes ocupadas con el de las participantes desempleadas.

El enfoque y la estructura de la entrevista en bloques temáticos con un guion previamente definido fue similar, pero a su vez diferenciado. Se mantuvo el relato sobre los antecedentes laborales porque seguía conteniendo información relevante, pero las preguntas se centraron sobre los mecanismos a través de los cuáles consiguieron el empleo, la edad que tenían en el momento de producirse la contratación y tiempo que llevaban desempleadas antes de ser contratadas, se trataba fundamentalmente de conocer las claves de los procesos de inserción laboral. Aspectos que resultaron muy útiles para entender parte del proceso de edadismo, género y mercado laboral. En la última parte, se les preguntó sobre qué consejos les darían a las mujeres DLD+45 años.

El análisis de discurso proporcionó información sobre el significado de haber conseguido un empleo y las concepciones existentes acerca de la edad, el género y el mercado laboral. Esta categoría de

situación a pesar de estar centrada en pocos casos resultó potente al producir discursos que no fueron homogéneos, sino que materializaron los diversos conceptos y percepciones en torno a la discriminación por edad, género, procedencia, etnia, clase social, entre otras cuestiones. con discursos llenos de ideología.

3.5. El trabajo de campo

A continuación, se muestra el desarrollo del proceso de trabajo de campo de las entrevistas, tanto las realizadas a las participantes desempleadas como a las participantes ocupadas.

Se empezará por la dimensión temporal en la que se desarrolló la etapa del trabajo de campo, que se concentró en el primer semestre de 2022. Seguidamente, se muestran las fases tradicionales que suele requerir una investigación social con metodología cualitativa que utilice las entrevistas presenciales como técnica de investigación, desde el inicio del momento de la contactación, hasta la cuestión de la localización donde tienen lugar. Asimismo, se indica el tiempo de duración de las entrevistas, que varió en función de, entre otras variables, la disponibilidad de tiempo de las entrevistadas, las participantes con hijos/as menores de edad disponían de un horario más restringido.

Para finalizar, se hace referencia al apartado con los criterios seguidos a la hora de almacenar y redactar los productos o materiales resultantes de las entrevistas tales como las grabaciones, las fichas de recogida de información sociodemográfica, los informes de entrevista y las transcripciones, que valieron para realizar el análisis posterior, lo que se conoce como “los materiales de trastienda”, en la investigación cualitativa. Dichos productos figuran como anexos en el presente estudio.

3.5.1. Dimensión temporal

Tras finalizar la etapa de análisis cuantitativo, los resultados obtenidos demandaban profundizar en el terreno, en ese momento comenzó el trabajo de campo cualitativo, cuya duración total se extendió a lo largo del primer semestre de 2022.

Las entrevistas surgieron a través de diferentes fuentes y según la disponibilidad de las participantes.

3.5.2. Contacto

El proceso de contacto con las mujeres participantes fue fruto de una estrategia establecida de contactación múltiple, a través de formas y fuentes variadas que además de acelerar la búsqueda de in-

formantes, redundaron en una mayor diversidad de discursos y una reducción del sesgo en el “punto de saturación teórica” (Valles, 2014, p.68).

El modo de proceder a la búsqueda de los perfiles establecidos se realizó, principalmente, a través de entidades, instituciones y profesionales del ámbito de la intermediación laboral. Otra fuente de contactación fue a través de personas conocidas que tenían contacto directo con mujeres que cumplían las categorías muestrales.

Se prescindió del denominado muestreo por “bola de nieve”, a pesar de su carácter socorrido en la investigación cualitativa, para evitar posibles sesgos “en la selección de entrevistadas y en la saturación resultante” (Valles, 2014, p.81), como se apuntó con anterioridad.

3.5.3. Localización

Las entrevistas se llevaron a cabo tanto en espacios privados, en los propios domicilios de las participantes, como espacios públicos, en terrazas de cafeterías ubicadas en los barrios de residencia. Ambas localizaciones fueron elegidas para evitar desplazamientos y molestias innecesarias a las informantes. Todas las entrevistas realizadas tuvieron lugar en sitios agradables que favorecían la conversación, en algunas terrazas hubo algún problema de ruido ambiental momentáneo, pero por lo general se realizaron en condiciones bastantes óptimas.

En las entrevistas realizadas en los hogares hay que destacar la buena acogida recibida y la hospitalidad de la que hicieron gala las participantes, ofreciendo té o café, las conversaciones transcurrieron en un ambiente distendido y agradable.

Las que se realizaron en terrazas de cafeterías, tuvieron lugar en sitios tranquilos y antes de empezar propiamente la entrevista se mantuvieron algunos minutos de conversación informal que resultaron muy provechosos para la investigación. Ambos emplazamientos, hogares y cafeterías ubicadas en los barrios de residencia, nos proporcionaron valiosa información, al poder observar sobre el terreno aspectos relativos a las condiciones de vida, el tipo de vivienda, y también el barrio donde se localizaba el hogar, información relevante y complementaria para la investigación.

En último lugar, otras entrevistas, aunque fueron las que menos, se llevaron a cabo en espacios públicos como parques municipales.

3.5.4. Duración de las entrevistas

La duración de las entrevistas fue variada, oscilando entre los 60 y los 120 minutos, aunque la mayoría duraron 90 minutos. Las entrevistas no se limitaron exclusivamente al momento de la grabación, sino que, antes y después de la misma, se completó información relevante para la investigación. La duración varió debido a múltiples factores, uno de ellos fue el enfoque de trayectoria laboral utilizado al inicio. En ocasiones, algunas informantes relataban de manera extensa y detallada su periplo laboral y otras, sin embargo, se expresaban de manera escueta porque sus trayectorias eran escasas o breves. En estos casos, la entrevista se llevó a cabo de un modo más dirigido, redundando en una menor duración total.

3.5.5. Los materiales de trastienda

Estos materiales hacen referencia al material producido por las entrevistadas durante todo el proceso de trabajo de campo. Se trata de una cuestión de gran relevancia en un contexto que demanda cada vez mayor rigurosidad, fiabilidad y replicabilidad del quehacer científico en su dimensión cualitativa. En esta dirección, Valles (2014) sostiene claramente lo siguiente:

Se aboga por hacer más visibles y transferibles los modos reales de investigar; incluso de hacerse investigador [...]; la mejora de la calidad de los estudios, con el re-uso o re-análisis de los diversos materiales que se producen al investigar. Contrástese, por ejemplo, la norma habitual de publicar estudios sin o con mínimas fichas técnicas, frente a la alternativa de publicar o hacer accesibles guiones, transcripciones, u otras bases documentales. (p. 182)

En la presente investigación, la creación de estos materiales empíricos de trastienda obtuvo la forma de grabaciones, fichas e informes de investigación y transcripciones. De este modo, todas las entrevistas fueron grabadas con el consentimiento previo de las participantes.

De manera sistemática, cada vez que concluía una entrevista se redactaba, siempre en el mismo día de su realización, un breve informe o notas de campo sobre el transcurso de esta (Flick, 2004). Con el objetivo de realizarlos a modo de “examen en caliente” (Bertaux, 1999, p. 11) a veces se redactaban incluso en la misma localización o en un lugar próximo a dónde había tenido lugar la entrevista, favoreciendo como refiere Kvale (2008) un acceso más rico a los significados de las transcripciones posteriores.

Estos informes o notas de campo se registraron de manera separada de los datos primarios, expresando percepciones recogidas sobre el terreno desde una perspectiva más intimista y personal, sondeando los hallazgos y dificultades que surgían a nivel metodológico y teórico.

En relación con las transcripciones, se procuraron escribir lo más pronto posible, intentando que no trascurrieran más de dos días para favorecer el proceso. En los informes de entrevista se registró información acerca del desarrollo de esta, incluyendo información tanto objetiva, fecha y lugar de realización, hora de comienzo, duración, etc., como subjetiva, impresiones de carácter más general, desconciertos o avances respecto a los objetivos de la investigación.

Respecto al tipo de transcripción realizada se optó por transcribir de manera exacta los testimonios de las entrevistadas y los pasajes más importantes para encontrar un equilibrio entre tiempo invertido en transcripción y en interpretación, respetando, siguiendo a Flick (2004) los principios de legibilidad, manejabilidad y fácil búsqueda para su comprobación. Para llevar a cabo el análisis del discurso, se consideró que la transcripción minuciosa y detallada era necesaria al facilitar “la interpretación cuidadosa y con detalle de los textos” (Gibbs, 2007, p. 33).

3.6. Análisis y presentación de los datos cualitativos

El proceso analítico se realizó mediante la codificación de partes de texto en nodos, que posibilitaba el software cualitativo, por lo que se realizó, como plantea Gibbs (2007, p.67) una “lectura intensiva” de los relatos. Esto incita a evitar un análisis exclusivamente descriptivo para situarse en un enfoque teórico-analítico. De este modo, se fueron identificando códigos para cada transcripción desde una visión integral de la entrevista y de la investigación en general.

A la hora de realizar el análisis, se efectuó un estudio de cada uno de los casos en profundidad, en el que fueron apareciendo temas nuevos respecto a las preguntas de investigación. Se iban construyendo de esta manera categorías temáticas que, eran más numerosas, en los primeros casos, pero que a medida que se avanzaba con las entrevistas, los relatos se iban codificando, en las categorías primeras, como si fuera construcción de teoría fundamentada. Por consiguiente, el proceso que orientó a cada codificación fue el de primero realizar una codificación abierta, para posteriormente escoger y agrupar temas con relación a

una codificación axial. Una categoría se encuentra en el centro y alrededor de él se desarrolla una red de relaciones (Flick, 2004).

Este proceso sistematizado sirvió para poder establecer comparaciones temáticas por ejemplo referidas a las diferentes percepciones sobre las desigualdades laborales entre hombres y mujeres, estableciendo tipologías; también a la hora de elaborar una serie de factores de legitimación de dichas desigualdades, en clave comparativa. El prerrequisito autoimpuesto fue el tener en cuenta que la codificación temática se articulaba en el discurso, considerado en su totalidad, en cada entrevista.

3.6.1. Escritura y estilo

En cuanto a la escritura final del análisis, se siguió un orden cronológico, en virtud de la propuesta metodológica dividida en etapas. Durante la primera fase se entrevistaron a las informantes desempleadas, para posteriormente en una segunda fase entrevistar a las informantes ocupadas.

Se siguió un modelo de “citas contextualizadas” (Kvale, 2008, p.169), que mejoraron la legibilidad de estas en un estilo sencillo, pero siendo fieles al lenguaje de las personas entrevistadas. En el documento de análisis se optó por una comunicación con frases clave extraídas directamente de las entrevistas, lo que viene denominándose “codificación *in vivo*” (Flick, 2004, p.21).

Siguiendo a Gibbs (2007), en la organización de los resultados del análisis se siguió un formato de relato estructurado en torno a los principales temas identificados, en los que se extrajeron ejemplos ilustrativos de cada transcripción. En el caso de las participantes desempleadas se presentaron los hallazgos atendiendo a la influencia del trabajo de cuidados no remunerado en sus trayectorias laborales.

En cuanto al estilo de la escritura, se siguió un formato libre y ecléctico, adoptando diferentes formas el relato de las informantes obtenido desde el trabajo de campo. Se combinó el relato tipo realista con el relato tipo confesional, el primero basado en citas textuales de las entrevistadas, y el segundo, producido cuando en la interpretación tenía bastante influencia la interpretación de cómo se vivió.

Para terminar, se llevó a cabo la tarea de revisión, que conllevó un largo proceso de edición y reelaboración centrado en mejorar la escritura y descartar material redundante antes de “sacarlo a la calle” (Becker, 2022, p.157) a fin de facilitar la lectura y revisión por parte de terceros profesionales implicados en el transcurso de la evaluación.

3.6.2. Herramientas informáticas de apoyo al análisis

Para los dos tipos de metodologías expuestas, cuantitativa y cualitativa, se utilizaron herramientas informáticas cuya principal función fue la de facilitar la tarea de análisis. A continuación, se comentarán aquellas a las que se recurrió para cada uno de los tres ámbitos de análisis: primero, los gestores bibliográficos facilitaron el proceso de revisión bibliográfica; segundo, los paquetes estadísticos y hoja de cálculo, sirvieron de apoyo necesario para la explotación estadística de datos secundarios y confección de gráficos; y tercero y último, las herramientas de análisis cualitativo ayudaron en la codificación, de los discursos de las participantes desempleadas y de las participantes ocupadas.

Gestores bibliográficos

Específicamente, se utilizó Mendeley Institutional Edition (MIE), debido a sus características y por la posibilidad de disponer de las funcionalidades completas que ofrece la versión institucional, como un mayor espacio de almacenamiento personal y compartido de información, a través de la cuenta asociada a la universidad de Almería. Concretamente, facilitó el acceso de modo más rápido y organizado a la literatura de carácter internacional, posibilitando la importación de documentos desde cualquier base de datos académicas.

Se utilizó durante el transcurso de toda la investigación, pero con especial intensidad en la fase inicial de revisión documental.

Paquetes estadísticos y hojas de cálculo

La función del paquete estadístico SPSS y la hoja de cálculo Excel empleados en la investigación fue fundamental en la explotación de datos estadísticos de empleo y desempleo, así como confección de gráficos de los datos disponibles. El SPSS forma parte del software licenciado puesto a disposición por la Universidad de Almería, para su personal y alumnado.

El enfoque adoptado se enmarca en la tradición de un análisis estadístico aplicado a las ciencias sociales, empleado para adoptar decisiones con vistas a la profundización cualitativa (Ferrando, 2004).

Herramientas de análisis cualitativos

Para el análisis de datos cualitativos procedente de las entrevistas, se utilizó un software informático de análisis denominado ATLAS.ti 9, con licencia del grupo de investigación SEJ 419- Grupo Indalo de

Sociología Aplicada de la Universidad de Almería. Se trata de una herramienta que hace posible el almacenamiento de archivos de tipo cualitativo, facilitando la organización del trabajo de campo. No obstante, la interpretación de los resultados recae en la persona o equipo que investiga (Gibbs, 2007), el software no hace el análisis.

Se utilizó ATLAS.ti 9 con una doble intención: Por un lado, organizar y gestionar la documentación que se iba produciendo desde el inicio del trabajo de campo: archivos de audio, documentos de transcripciones, guiones de entrevistas, etc. Por otro lado, codificar cada una de las entrevistas. Tanto en el análisis de las entrevistas a las participantes desempleadas como ocupadas, la codificación se fue realizando a medida que se iban agregando las nuevas transcripciones, de este modo, los códigos iban creciendo y modificándose conforme más entrevistas se iban analizando.

Aparte del apoyo en el análisis de los datos, el uso añadido de la herramienta fue el de almacenar, gestionar y mostrar el material producido durante la investigación. No obstante, como ya se apuntó, el análisis cualitativo recae primordialmente en la interpretación por parte de la investigadora en este caso, el programa ni analiza ni la sustituye.

3.7. Aspectos éticos y deontológicos

Para Ackerly y True (2010):

la ética feminista en la investigación supone el compromiso de preguntar sobre nuestras preguntas.

Requiere la habilidad de estar atentas a: a) el poder del conocimiento y, más profundamente, de la epistemología; b) las fronteras, la marginalización, los silencios y las intersecciones; c) las relaciones y su poder de diferenciación y d) nuestra propia localización (o “situacionalidad”). (p.22)

Los problemas éticos estuvieron muy presentes desde el inicio de la investigación al ser conscientes que se requería la colaboración de personas que compartieran su tiempo, conocimientos y vivencias. Por este motivo, se realizó un esfuerzo por preservar y cuidar los aspectos éticos a lo largo de todo el proceso. Con el fin de seguir un orden se tomó de referencia el modelo de Kvale (2008, p.49) de siete aspectos a considerar, con referencia a sus siete fases de la entrevista: De este modo, desde la organización temática, se tuvo especial consideración del posible impacto de la investigación en las mujeres participantes, con las que se estaba trabajando; en cuanto al diseño, se cumplió con la normativa referente al consentimiento informado y la

confidencialidad, obteniendo el informe favorable por parte del Comité de Bioética de Investigación Humana de la Universidad de Almería, siguiendo el Código de buenas prácticas en investigación, publicado por el Vicerrectorado de investigación. Desarrollo e Innovación; en la situación de entrevista, se tuvo consciencia del impacto que podría tener en las participantes pese al cumplimiento del anonimato; en las transcripciones, se conjugó confidencialidad y fidelidad del relato; en el análisis, de igual forma, se tuvo en cuenta la voz de las protagonistas y su grado de profundidad; en cuanto a la verificación, se procuró informar a las participantes de la investigación de un modo correcto; y, por último, en el informe de resultados, se puso un especial énfasis en la confidencialidad y en las consecuencias para los protagonistas a partir de su publicación.

Asimismo, los criterios de reciprocidad, colaboración y confianza, en los que Valles (2014) insiste, también sirvieron de guía.

3.7.1. Consentimiento informado

En las entrevistas realizadas, se siguió un procedimiento estandarizado que es el consentimiento informado. Este hace referencia a que las personas participantes en la investigación reciben información sobre: el tipo de estudio que se está realizando, objetivos, fines y tratamiento que se va a realizar de los datos recogidos y los resultados obtenidos.

Aparte de tener presentes dichos preceptos, en el caso de las entrevistas realizadas, se adoptó el enfoque de una “ética situada” (Abad, 2016) basada en la reciprocidad y confianza con las participantes de la investigación. Como refiere Begoña Abad (2016, p.104) “la investigación cualitativa, centrada en procesos, sólo puede resolver sus dilemas éticos desde una ética situada que obliga a la persona investigadora a la reflexión constante sobre la responsabilidad ética de su trabajo”. Por tanto, más que de un procedimiento estandarizado normativo, se trata de una forma de acercarse a las informantes desde la igualdad y la humildad. De este modo, “la persona investigadora conecta con las participantes, sobre la base del intercambio recíproco, a través de una relación personal más que contractual, y dentro de un campo social relativamente equivalente” (Pollock, 2012, p.4).

La aceptación formal y firma del consentimiento informado se produjo por parte de todas las entrevistadas. No obstante, el consentimiento, como refiere Abad (2016, p. 112), de acuerdo con la micro-ética o ética situada “se confirma durante todo el proceso de investigación”.

3.7.2. Confidencialidad y anonimato

Desde el punto de vista ético en todo momento se observaron los protocolos formales conforme a la normativa que rige la investigación.

Del mismo modo, para las entrevistas en profundidad con las participantes, se garantizó el anonimato en el más estricto cumplimiento de la legislación aplicable, destacando la *Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal* y la *Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. Con respecto a la protección del anonimato, se adoptaron procedimientos estándar en la escritura de investigación. De este modo, a la hora de referenciar citas o nombres de las participantes, se siguió un procedimiento de anonimización empleando nombres ficticios, elegidos por las propias participantes, para garantizar su cumplimiento.

A continuación, una vez concluido el marco metodológico, aunque se pueda considerar un proceso siempre inconcluso, se procederá al análisis de las estadísticas oficiales de desempleo, en el colectivo de personas desempleadas de más de 45 años. La finalidad es evidenciar la cruda realidad que reflejan las cifras en el ámbito estatal, autonómico y provincial.

4. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Y CONTEXTUALIZACION DE LA INVESTIGACIÓN

La medición del mundo representa una organización, representación e interpretación desde la perspectiva del o de la que mide (o tiene el poder para hacerlo): primero porque elige lo que quiere medir, segundo, porque decide desde dónde va a medir y, tercero, porque elige el instrumento de medida. De esta manera la información ofrecida posteriormente en base a tasas, índices e indicadores, legitiman y consolidan la perspectiva social determinada en gran parte por los supuestos de partida del modelo inicial.

(Carrasco y Mayordomo, 2000, p.101)

4.1. Las estadísticas oficiales sobre desempleo. Conceptos y limitaciones

Desde el primer barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) en 1979, el desempleo ha sido señalado como el principal problema del país por parte de las personas encuestadas, aumentando su porcentaje con el paso de los años hasta el 2000, periodo en el que el terrorismo de ETA es percibido como el principal problema de España. A partir de 2008 el desempleo ha venido configurándose de manera constante en la principal preocupación social hasta que irrumpió la pandemia del coronavirus. No obstante, en el momento actual, el desempleo vuelve a constituir la preocupación primordial, al superar durante el mes de junio, según el barómetro mensual del CIS (2021), a las dos preocupaciones más señaladas hasta mayo, la covid-19 y la crisis económica. En Andalucía, la proporción es aún mayor, según el barómetro realizado por el Centro de Estudios Andaluces (septiembre de 2021). El paro es considerado el principal problema de la región por un 62,9% de las personas encuestadas.

En definitiva, tomando como base los barómetros realizados por el CIS, desde la década de los 80 el desempleo ha estado a la cabeza de los problemas más importantes del país. Un dato que resulta comprensible si se tiene en cuenta que España ha sido uno de los países de Europa con mayor tasa de paro durante muchos años, y actualmente, continúa con la mayor tasa de desempleo de la UE (15,4%), duplicando la media comunitaria situada en 7,3% según datos proporcionados por Eurostat, la oficina estadística de la Unión Europea (abril, 2021). No obstante, como se planteará un poco más adelante, a veces estas tasas no se corresponden con la compleja realidad del desempleo, y algunos criterios utilizados pueden resultar cuestionables.

A pesar de sus limitaciones y ambigüedades, recurrir a las estadísticas sobre mercado de trabajo constituye un primer paso indispensable para el acercamiento, desde un punto de vista sociológico, a la compleja realidad del desempleo y el edadismo; permiten una aproximación cuantitativa a aspectos que suelen requerir un trabajo de profundización mayor. Por esta razón, como se tratará más adelante, se considera también necesario emplear técnicas cualitativas de investigación para ahondar en la problemática y no quedarnos en la epidermis de esta dura realidad. Este enfoque cualitativo será fundamental en el trabajo de campo llevado a cabo. No se debe olvidar que detrás de las frías cifras sobre desempleo hay personas padeciendo, y que estas cifras no son asépticas, son complejas y están llenas de matices

y sutilezas. De ahí que la interacción y el diálogo entre los aspectos teóricos-conceptuales y los datos estadísticos sea precisa y continua.

Es importante comprender el papel decisivo que juegan las estadísticas a la hora de elaborar la legislación, formular programas políticos y asignar recursos. Las personas y los fenómenos que no se miden o no se cuentan, fácilmente se pasan por alto. Recopilar datos sobre las características de los colectivos y de los individuos constituye una condición previa para la adopción de medidas en su favor (OIT, 1999).

Para medir la evolución del mercado laboral y analizar el desempleo, especialmente en el colectivo de mayores de 45 años, contamos con dos fuentes estadísticas principales en nuestro país: el Instituto Nacional de Estadística (INE), organismo encargado de realizar la Encuesta de Población Activa (EPA), dependiente del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital; y el Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE), encargado de contabilizar el paro registrado en las Oficinas de Empleo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Entre ambas estadísticas existen diferencias y algunas limitaciones importantes. Miden realidades diferentes y ofrecen resultados distintos, porque las fuentes de información de las que proceden tienen distinta naturaleza, aunque suelen coincidir en las tendencias (Prior y Martínez, 2013); en este sentido la tasa de paro presentada por el SEPE, habitualmente y en circunstancias pre-covid-19, ha sido más baja que la de la EPA. Durante la pandemia se ha producido el efecto contrario, debido a que las personas se han tenido que inscribir como desempleadas en las oficinas de empleo para poder acceder a algunos tipos de protección social. La diferencia de cifras se fundamenta en diferencias metodológicas y colectivos considerados (De Luxán, 2020). Seguidamente se comparará de manera sintética y desde un punto de vista analítico, estos dos conceptos, el “paro registrado” versus el “desempleo estimado”. Antes de empezar, conviene advertir que, en las estadísticas de trabajo analizadas, tanto de un organismo como de otro, se hace notoria la falta de un lenguaje no sexista e inclusivo. La inmensa mayoría de los términos utilizados se encuentran redactados en masculino, así como las ocupaciones contempladas, aunque sean desempeñadas mayoritariamente por mujeres.

El paro registrado. Como define el propio SEPE (2021) en su página web, el paro registrado “es una estadística administrativa con periodicidad mensual que tiene como base los registros de las oficinas

públicas de empleo, comprende al conjunto de personas desocupadas que permanecen inscritas en dichas oficinas en demanda de trabajo el último día del mes”. Si bien excluye a determinados colectivos descritos en la Orden ministerial de 11 de marzo de 1985, por la que se establecen criterios estadísticos para la medición del paro registrado, como se puede observar en el cuadro nº8, lo que ha explicado tradicionalmente la diferencia con los datos obtenidos en la EPA.

Cuadro 8

Situaciones y colectivos excluidos del cómputo de paro registrado, según la Orden ministerial de 11 de marzo de 1985 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Demandantes ocupados	“incluidos los que compatibilizan la percepción de prestaciones por desempleo parcial con un empleo a tiempo parcial, los que tienen suspendidos temporalmente sus contratos o tienen reducida su jornada laboral por un expediente de regulación de empleo, y los beneficiarios de prestaciones por desempleo que participan en trabajos de colaboración social”
Demandantes sin disponibilidad inmediata para el trabajo o en situación incompatible con éste	“pensionistas de jubilación, pensionistas de invalidez absoluta o de gran invalidez, personas con más de 65 años, demandantes en situación de incapacidad laboral transitoria (o de baja médica), los estudiantes de enseñanza oficial reglada con menos de 25 años (o teniendo más de esa edad son demandantes de primer empleo) y los alumnos de formación profesional ocupacional (siempre que superen las 20 horas lectivas semanales, tengan una beca de manutención y sean demandantes de primer empleo)”
Demandantes que solicitan un empleo de características específicas	“empleo a domicilio; por menos de tres meses o con jornada inferior a 20 horas; cuando la inscripción sea requisito previo para un proceso de selección y cuando se solicite un empleo para el extranjero”.
Trabajadores eventuales agrarios beneficiarios del subsidio especial por desempleo	“o, que, habiéndolo agotado, no haya transcurrido más de un año desde el nacimiento del derecho”.
Demandantes que rechacen acciones de inserción laboral adecuadas a sus características (Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social, artículo 46.1.2)	

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por el SEPE (2021).

Se define una demanda de empleo como la “solicitud de trabajo [...] realizada por un trabajador ante los Servicios Públicos de Empleo, con el fin de insertarse o reinsertarse en una actividad laboral, o si ya posee un trabajo, para conseguir otro o cambiar a uno mejor” (SEPE, 2021, p.49). Desde el mes de mayo de 2004 se proporciona información sobre dichas solicitudes clasificándolas en tres grupos de demandantes de empleo, como se muestra en el Cuadro 9.

Cuadro 9*Clasificación de los demandantes de empleo en tres grupos por parte del SEPE*

Ocupados	“son aquellos demandantes que teniendo ya un empleo buscan uno mejor o compatibilizarlo con el que ya realizan (ejemplo: mejora de empleo, pluriempleo, etc.)”
Con disponibilidad limitada	“son aquellos demandantes, sin empleo, que indican en su solicitud condiciones especiales de trabajo (ejemplo: solo teletrabajo, a domicilio, etc.)”
Demandantes de empleo no ocupados (DENOS)	“este grupo de demandantes de empleo lo componen aquellos que ya se consideraban parados en las estadísticas tradicionales del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) (antiguo INEM) y algunos colectivos que, aun no considerándose como desempleados por éstas, como los demandantes de servicios previos al empleo, sí se incluyen como parados en la Encuesta de Población Activa, que a los parados registrados les agrega colectivos tales como estudiantes, trabajadores eventuales agrícolas subsidiados, etc.”

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por el SEPE (2021).

Dentro de los DENOS, los “demandantes de servicios previos al empleo” son aquellas personas que se inscriben en los servicios públicos de empleo pero que, por diferentes motivos (voluntad propia o del gestor de empleo), reclaman o precisan servicios relacionados con políticas activas de empleo previos a la intermediación que ayudaran a su incorporación al mercado de trabajo, principalmente jóvenes sin empleo anterior ni cualificación profesional (SEPE, 2021). “Esta magnitud de los DENOS se utiliza desde finales de los años 90 para la distribución de los fondos de políticas activas de empleo a las comunidades autónomas que tienen transferida su gestión” (SEPE, 2021) y para reflejar mejor la realidad del mercado laboral.

Para su cálculo se parte de la cifra de paro registrado y se suman los cinco colectivos, que, según criterios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), deberían ser considerados parados: los estudiantes, los que han rechazado una acción de inserción laboral, los demandantes de empleo coyuntural, los demandantes de empleo de jornada reducida (inferior a 20 horas) y los trabajadores eventuales agrarios subsidiados. (Toharia y Malo, 2005, p.17)

La cifra de DENOS, en circunstancias normales, suele aproximarse más a la observada por la EPA y a los criterios de la OIT, en consecuencia, resulta más fiable para las autoridades de la Unión Europea que la cifra de paro registrado (Fernández y Flores, 2012). No obstante, se trata de un concepto, como refieren Toharia y Malo (2005, p.17), “cuya definición no está regulada por ningún precepto legal”.

El SEPE aplica filtros categóricos, que excluyen del cómputo del paro registrado determinadas situaciones laborales o colectivos que pueden resultar cuestionables; por ejemplo, hasta que entró en funcionamiento el nuevo Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), en mayo de 2005, que integró la información relativa a las prestaciones por desempleo y las políticas activas de empleo, que llevan a cabo respectivamente los Servicios Públicos de Empleo estatal y autonómicos, se excluían del cómputo a los demandantes de empleo extranjeros, sin resultar justificable dicha exclusión. Asimismo, desde mayo de 2005 y en la actualidad, se utiliza como fuente exclusiva de información para clasificar a los demandantes el cruce con los ficheros de afiliación a la Seguridad Social, frente a la información aportada por éstos, lo que se traduce en que personas dadas de alta muy pocas horas semanales en la Seguridad Social, se excluyan del cómputo del paro registrado al ser clasificadas como ocupadas.

Como refieren Toharia y Malo (2005), los cruces de información entre el SEPE y la Seguridad Social y otros registros administrativos, también han estado detrás de la divergencia de cifras de la EPA y el paro registrado.

Generalmente la introducción de cambios en la forma de medir el desempleo ha ido acompañada de polémica y se ha percibido socialmente como una manera de “maquillar” las estadísticas del paro (Ibáñez, 1986) y camuflar la precariedad existente. La evolución de la medición del paro registrado se ve claramente influida por decisiones de carácter técnico, administrativo y político.

En la opinión de Toharia y Malo (2005), el paro registrado no tiene como misión sustituir a la cifra de la EPA sobre desempleo, que es la que permite realizar comparaciones entre países, pero sí aporta cifras coyunturales y territoriales interesantes, que se publican “con un desfase temporal mínimo y que permite análisis muy desagregados desde el punto de vista territorial” (p.4). Además, al ser una estadística basada en un registro, posee la ventaja de posibilitar la identificación nominal de las personas beneficiarias eventuales de las acciones de política de empleo que se promuevan.

El desempleo estimado. La EPA es la fuente estadística que más información proporciona para conocer el mercado laboral, ofrece gran cantidad de datos concretos y acotados. Asimismo, se utiliza para armonizar los datos europeos a través de Eurostat ya que utiliza criterios internacionales definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) así como la normativa de la UE, permitiendo realizar compara-

tivas internacionales. Se trata de estimaciones basadas en una encuesta que se realiza desde 1964, y que ha ido introduciendo cambios en el transcurso del tiempo. Como reconoce el propio INE (2021), al tratarse de una encuesta, los datos ofrecidos por esta fuente son estimaciones y, por tanto, están sujetos a errores tanto de muestreo, como ajenos a éste.

La EPA consiste en una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias, cuya finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (población ocupada y desempleada), así como de la población considerada ajena al mercado laboral (inactiva). La muestra inicial es de unas 65.000 familias al trimestre, que equivale aproximadamente a 180.000 personas (INE, 2021).

En el cuadro 10 se reflejan de manera sintética los conceptos utilizados por la EPA y como clasifica a la población de 16 y más años en relación con el empleo. El periodo de referencia de la información es la semana anterior a la entrevista, según los criterios de la OIT. Al observar dicho cuadro se puede tener la impresión de que todo está claro y es objetivo, pero como refieren Prior y Martínez (2013, p.41): “estamos ante definiciones y clasificaciones que son convencionalismos socialmente contruidos [...] cada vez hay más situaciones fluctuantes y que difícilmente nos permiten hablar de categorías claramente diferenciadas”. Por ejemplo, durante el confinamiento domiciliario producido por la pandemia de la covid-19, muchas personas desempleadas ante la imposibilidad de buscar empleo activamente pasaron a ser consideradas inactivas. Además, las propias definiciones utilizadas pueden resultar cuestionables: una persona que haya trabajado una sola hora en la semana de referencia se considera ocupada subempleada, cuando quizá cabría más considerarla desempleada.

Cuadro 10

Clasificación de la población de 16 y más años en relación con el empleo, utilizada por el INE en la realización de la EPA

Población activa "Personas ocupadas y paradas"	Población ocupada "Personas que, durante la semana de referencia tuvieron un empleo asalariado, o ejercieron una actividad por cuenta propia - trabajando al menos una hora a cambio de una remuneración, salario, beneficio empresarial o ganancia familiar, etc., o - ausentes de este, pero con un fuerte vínculo con dicho empleo".	Asalariados o trabajadores por cuenta ajena "Aquellas personas que trabajan para un empresario (persona física o jurídica)". Pueden pertenecer al sector público o privado
	Población desempleada "Parados son todas aquellas personas que se encontraran en las tres situaciones siguientes simultáneamente: a) sin trabajo, es decir, no tenían un empleo asalariado o por cuenta propia b) disponibles para trabajar dentro de las dos semanas posteriores c) buscando activamente un trabajo durante el mes precedente, o haber encontrado un empleo al que se incorporará dentro de los tres meses posteriores"	Trabajadores por cuenta propia "Aquellas personas que llevan su propia empresa o ejercen con autonomía una profesión liberal". Pueden ser: empleadores, sin asalariados, socios de cooperativas que trabajan en ellas, ayudas familiares
Población inactiva "Personas no clasificadas como ocupadas ni paradas"	Estudiantes Personas jubiladas o prejubiladas Labores del hogar Incapacidad permanente Perceptores de pensión distinta de la de jubilación o prejubilación Personas que realizaron sin remuneración trabajos sociales o actividades benéficas "Otras" (rentistas, población desanimada...) Con motivo de la pandemia se han incluido dos categorías: "personas que no buscan empleo, aunque están disponibles para trabajar" y "personas que buscan empleo, pero no están disponibles para incorporarse a un trabajo"	

Fuente: elaboración propia a partir de información proporcionada por el INE (2021).

Por consiguiente, los conceptos elementales que ordenan el mercado laboral son la población activa, ocupada y desempleada, e inactiva como categorías descriptivas de diferentes situaciones con respecto

al empleo. No obstante, como expresan Prior y Martínez (2013): “Son categorías aparentemente objetivas, estandarizadas y que permiten cuantificaciones de la realidad de un mercado de trabajo que quedan plasmadas en fuentes estadísticas. Pero estas categorías [...] son establecidas socialmente y su definición es el reflejo de intereses muy variados” (p.39).

En la misma dirección Margaret Maruani (2000) se plantea cómo las normas sociales intervienen en la definición de lo que es considerado un empleo y quiénes son considerados parte de la población activa. También sobre qué clase de legitimidad social opera en la distribución del escaso bien que constituye el empleo. Así como la forma en que las convenciones administrativas y estadísticas traducen las situaciones de empleo o ausencia de éste, conformando diferentes estatus sociales (activos, inactivos, ocupados, desempleados). Como sagazmente refiere Maruani (2000, p. 16):

la actividad no es el trabajo, la inactividad no es la ausencia de trabajo, el desempleo no es la privación de trabajo. Los activos no son aquellos que trabajan sino aquellos que poseen un empleo reconocido como tal y aquellos que son considerados desempleados. Ser desempleado no significa sólo estar sin empleo. Significa formar parte de una categoría a la que se le reconoce la legitimidad para aspirar a un empleo. Por último, la inactividad no se define como ociosidad u ocio, sino con frecuencia como ausencia de reconocimiento social del trabajo efectuado o de búsqueda de empleo.

De acuerdo con Maruani y Meron (2012) existe un juicio social tras toda esa situación de empleo. Cualquier convención estadística se basa en normas sociales más o menos manifiestas. Cada sociedad, cada época, cada cultura produce sus propias formas de trabajo y segrega sus propias imágenes y representaciones. Las cifras desempeñan un papel muy activo en esta construcción social.

Dicho con palabras del propio INE (2020, p.1), respecto a la EPA del 2º trimestre:

el paro ha aumentado en 55.000 personas. La tasa de paro se sitúa en el 15,33%. Hay que tener en cuenta que no todos los que han perdido su empleo han pasado a clasificarse como parados según la definición de la OIT. Una parte considerable ha pasado a la inactividad, categoría que ha aumentado en 1.062.800 personas. Este incremento de la inactividad se debe fundamentalmente a que el confinamiento y el cierre de empresas han impedido a 1.628.500 personas buscar empleo a pesar de estar disponibles para trabajar. Por ello, no han podido cumplir todas las con-

diciones que la definición OIT exige para ser clasificado como parado y han quedado clasificados como inactivos.

Buscar activamente empleo es un requisito desde 2002 para ser considerada persona desempleada en la EPA, en virtud de la aplicación del Reglamento europeo número 1897/2000, de 7 de septiembre de 2000. Se considera que una persona busca empleo de forma activa si señala haber realizado al menos tres actividades de las siguientes, durante las últimas cuatro semanas anteriores (INE, 2002, p.6):

- Estar en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo,
- Estar en contacto con una oficina privada con el fin de encontrar trabajo,
- Enviar una candidatura directamente a los empleadores,
- Indagar a través de relaciones personales, por mediación de sindicatos, etc.,
- Anunciarse o responder a anuncios de periódicos,
- Estudiar las ofertas de empleo,
- Participar en una prueba, concurso o entrevista, en el marco de un procedimiento de contratación,
- Buscar terrenos, locales o material,
- Realizar gestiones para obtener permisos, licencias o recursos financieros.

Esta modificación afecta de manera considerable a las cifras de paro que venía publicando la EPA con anterioridad al 2002, produciendo una disminución en las cifras del desempleo tanto relativas como absolutas. Una parte de las personas que hasta ese momento se venían considerando paradas pasan a ser consideradas inactivas (INE, 2002).

Por lo tanto, la EPA también ha experimentado cambios, en este caso promovidos por la UE y la OIT. Las modificaciones que se han realizado, o la ausencia de estas como ha ocurrido durante la pandemia de la covid-19, han tenido efectos sobre los resultados que produce, y han influido coyunturalmente en que las tasas de desempleo sean más bajas.

Es evidente que, en momentos de grave crisis laboral y económica, como la que vivimos actualmente no solo aumenta el número de personas desempleadas sino también el número de personas des-

animadas ante la escasez de oportunidades laborales. Si bien, el empleo sigue constituyendo el principal mecanismo de inclusión social y un importante elemento estructurador de la sociedad.

En la categoría de inactivos engloba la EPA a personas desempleadas desanimadas, que tras haber buscado empleo durante cierto tiempo y no haberlo encontrado, se cansan de buscar, se desaniman y abandonan la búsqueda activa de empleo, convirtiéndose estadísticamente en “inactivos desanimados”; aunque si recibieran una oferta de trabajo aceptarían dicho empleo.

De acuerdo con Amber (2015) esta categorización terminológica deja a muchas personas sin empleo y en situación precaria, fuera de las estadísticas del paro.

Si se disecciona la población inactiva de la EPA se llega a la conclusión que dentro de esta categoría cada vez cobran más protagonismo las personas desmotivadas, las que desempeñan trabajos en la economía sumergida y el trabajo doméstico no remunerado. En el año 2020, del total de personas que permanecen inactivas por cuidar a personas dependientes, el 92,3% son mujeres (INE, 2020). La población inactiva ‘desanimada’ también está formada mayoritariamente por mujeres (64,2%), aunque su peso ha ido descendiendo gradualmente.

Como consecuencia de lo anterior, hoy en día no se puede entender el desempleo atendiendo exclusivamente a la tasa de paro, esta resulta manifiestamente insuficiente para entender la realidad y complejidad del mercado laboral. La metodología de la EPA no incluye a los casi tres millones de personas afectadas por los ERTE (Expedientes de Regulación Temporal de Empleo) o suspensión de actividad al considerarlas ocupadas, ni tampoco considera a las personas directamente despedidas que han sido clasificados como población inactiva por no buscar activamente empleo en estos meses de pandemia (Osuna y García-Pérez, 2021).

Según las previsiones de economistas como Torres y Fernández (2021), al final de 2022 el empleo habrá recuperado el nivel precrisis, pero el número de desempleados y la tasa de paro todavía serán superiores. Como consecuencia, urge poner en marcha el Plan de recuperación y las reformas previstas en el mismo: “Solo así mejorarán las perspectivas de empleo de los colectivos más castigados por la crisis como los jóvenes, y de otros con dificultades históricas de acceso a un empleo de calidad” (p.10), como las mujeres y mayores de 45 años, entre otros.

Como advierte Durán (2012, p.21) “trabajo no es sinónimo de empleo”. El concepto de trabajo abarca una amplia gama de actividades, una de ellas es el empleo, entendido como “ocupación, oficio” laboral, según la RAE. No obstante, muchas personas desarrollan trabajos no remunerados y quedan excluidas del ámbito del empleo, regulado por normas laborales y generador de derechos y obligaciones económicas y sociales. De ahí que Durán (2012) considere que la identificación de la frontera entre empleo y trabajo sea fundamentalmente una cuestión política.

Aunque en apariencia la EPA sea simplemente una herramienta estadística, contribuye de manera considerable a la creación de ideología y a la invisibilización de otras formas de trabajo que no se corresponden con una definición tan restrictiva del mismo. Independientemente de la utilidad social de su trabajo la EPA clasifica como inactivos a quienes considera que son ajenos al mercado laboral, convirtiéndose en un agente indirecto de creación de opinión. Toda la población de 16 y más años es clasificada conforme a la visión que proyecta sobre el mundo del trabajo esta macroencuesta: “La existencia de un instrumento de observación tan formidable como la EPA ha oscurecido otras formas de trabajo no observadas por la encuesta. Además, su capacidad de conferir existencia simbólica a los sujetos es extraordinaria” (Durán, 2012, p.33).

Tal y cómo expone Ortega et al. (2002), el sustento de la organización social no podría producirse de no ser por la conjunción de las actividades no remuneradas y las remuneradas. El trabajo es algo más que el empleo asalariado. Por parte de la sociología se debería afrontar una definición de trabajo que abarque las complejas dimensiones que incluye la actual actividad económica y no limitarse al simplificador economicismo del trabajo asalariado. En esta dirección, Enzo Mingione (1993) aborda dicha cuestión de manera amplia y compleja. El criterio fundamental que utiliza para considerar una actividad como trabajo es su contribución a la supervivencia material del grupo. Dicho criterio muestra la realidad de diferentes grupos y culturas desde un punto de vista material y de sus dimensiones culturales, sociales e históricas. El trabajo debe ser interpretado como una relación social inscrita en la historia, con significados y prácticas que evolucionan a través del tiempo.

Adriana Mata Greenwood (1999), detalla las características que deberían tener en cuenta las estadísticas laborales para recoger convenientemente las diferencias entre los sexos. Considera que es necesario abarcar en las estadísticas a todas las personas trabajadoras, la diversidad de situaciones laborales y

sus características con el suficiente detalle para que esas distinciones se visibilicen. Asimismo, razona que la información sobre la situación laboral de las personas debe presentarse en el contexto de su situación familiar y personal, refiriendo en especial si tienen menores u otros familiares que deban ser atendidos en el hogar.

Con frecuencia las mujeres y el trabajo que realizan son infravalorados y desdeñados, a pesar del esfuerzo realizado durante décadas por personas preocupadas por tales distorsiones y sus negativas consecuencias (OIT, 1999). Como afirma Greenwood (1999) “para ser útiles, las estadísticas laborales deben ajustarse lo más posible a la realidad” (p.306)

4.2. La crudeza de las cifras de empleo y desempleo. Brechas de género y especial referencia al colectivo de “mayores de 45 años”

Mujeres, personas desempleadas de larga duración (en adelante DLD), es decir que llevan en situación de desempleo doce meses o más, y mayores de 45 años forman parte de los colectivos prioritarios contemplados en el artículo 30 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, junto a jóvenes, especialmente con déficit de formación, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes. También a nivel autonómico, en el artículo 4 del Decreto 192/2017, de 5 de diciembre, por el que se aprueba el Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía las personas mayores de 45 son definidas como colectivos de atención preferente en las políticas activas de empleo. Su inclusión se debe a la información y datos aportados por las distintas estadísticas oficiales sobre el desempleo en estos colectivos, reflejo de las especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo. La pertenencia a varios o muchos de estos colectivos a la vez es lo que está propiciando la inclusión de la perspectiva interseccional en las políticas de empleo, aunque la atención institucional y estadística hacia las discriminaciones múltiples y las intersecciones entre los distintos ejes de desigualdad es todavía muy limitado.

Como consecuencia también de las cifras de desempleo registradas, se crea la Resolución de 9 de octubre de 2018, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se convocan subvenciones para el colectivo de personas de 45 o más años desempleadas de larga duración, con especial

cobertura para personas mayores de 55 (BOJA, núm. 201, de 17 de octubre de 2018). En dicha resolución se menciona este colectivo como “especialmente golpeado por la crisis económica y que requiere medidas específicas que contribuyan a mejorar su empleabilidad y su incorporación al mercado de trabajo” (pág. 69). Asimismo, se hace referencia a las dificultades de acceso de dicho colectivo al mercado de trabajo, en las actuales circunstancias, tras periodos prolongados de desempleo o inactividad. Dificultad que aumenta conforme avanza la edad, de ahí la especial protección para aquellas personas de 55 o más años.

Respecto al colectivo de personas de 45 años o más años desempleadas de larga duración, la resolución además hace alusión a que:

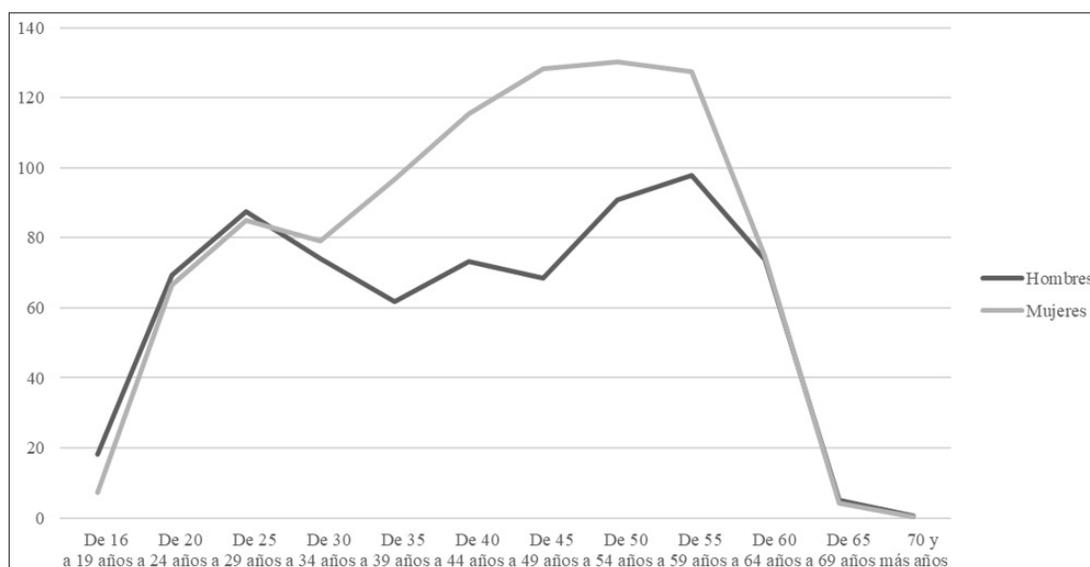
por sus condiciones sociales y de estructura familiar, son las que cuentan con una mayor capacidad de contagio de esta situación de precariedad a otras personas a su cargo, [...] incrementando sensiblemente el riesgo de caer en situaciones estructurales de pobreza y/o exclusión social, [...] lo que hace más prioritaria y urgente su intervención. (p.69)

En la misma dirección, el reciente Decreto-ley 27/2021, de 14 de diciembre, por el que se aprueban con carácter urgente medidas de empleo en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para Andalucía (BOJA, núm. 241, de 17 de diciembre de 2021), en su programa “nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad” destinado a colectivos vulnerables, definidos como “aquellos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo” (p. 33), incluye como personas destinatarias a demandantes de empleo mayores de 45 años, además de personas con discapacidad, paradas de larga duración, pertenecientes a minorías étnicas, inmigrantes, desempleadas en riesgo de exclusión social, perceptoras de prestaciones, subsidio por desempleo o Renta Activa de Inserción (RAI). Una vez más, se pone de manifiesto la necesidad de adoptar un enfoque interseccional en las políticas públicas de empleo.

En el gráfico 3 se puede comprobar que el número de mujeres desempleadas de larga duración es mayor que la de los hombres desde el tramo etario de los 30 hasta los 60 años, aunque la brecha se agranda conforme aumenta la edad del grupo. El desempleo de larga duración es evidente que guarda una relación directa con la edad y el género; a mayor grupo de edad mayor proporción de personas desempleadas de larga duración, afectando en mayor medida a las mujeres.

Gráfico 3

DLD (más de un año) en España, según sexo y grupo de edad. Año 2021



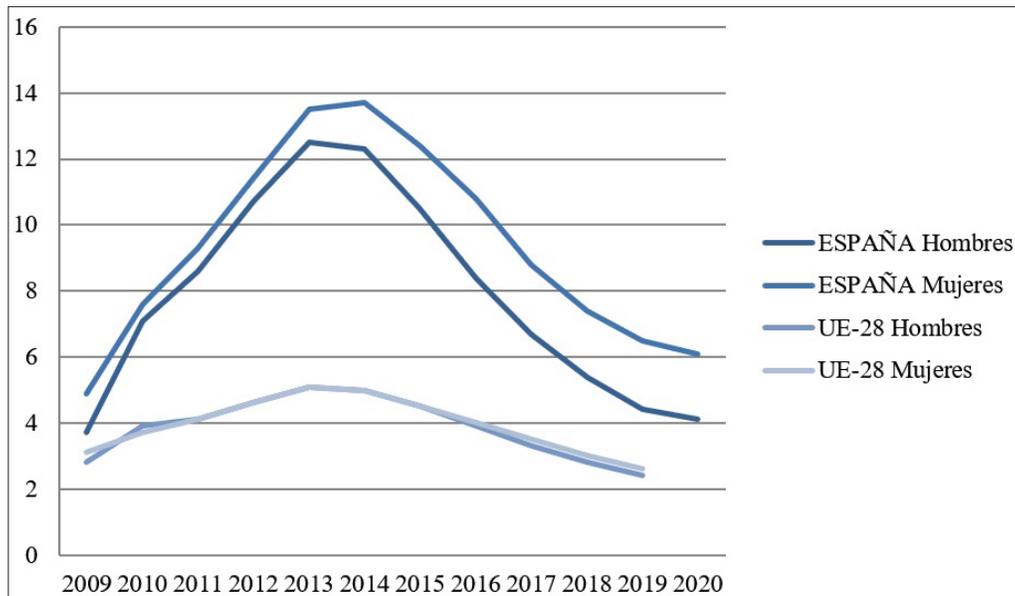
Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA, media año 2021¹².

Tradicionalmente, España ha demostrado menor capacidad de crear empleo que otros países de su entorno comunitario. Si observamos la evolución del DLD desde 2009 (gráfico 4), un año después del inicio de la crisis económica mundial, se constata como las tasas de DLD en España han sido siempre muy superiores a la media comunitaria. También se observa cómo la brecha de género es bastante más pronunciada en España que en la mayoría de los países de la Unión Europea. Asimismo, se aprecia cómo en nuestro país la brecha se ha agrandado en los últimos años, en lugar de disminuir.

¹² En el anexo 1, se relacionan los enlaces estadísticos de las fuentes utilizadas en el presente análisis cuantitativo.

Gráfico 4

Evolución tasa de DLD en España y UE-28



Nota: UE-27: 27 países (desde 2020). UE-28: 28 países (desde 2009-2020).

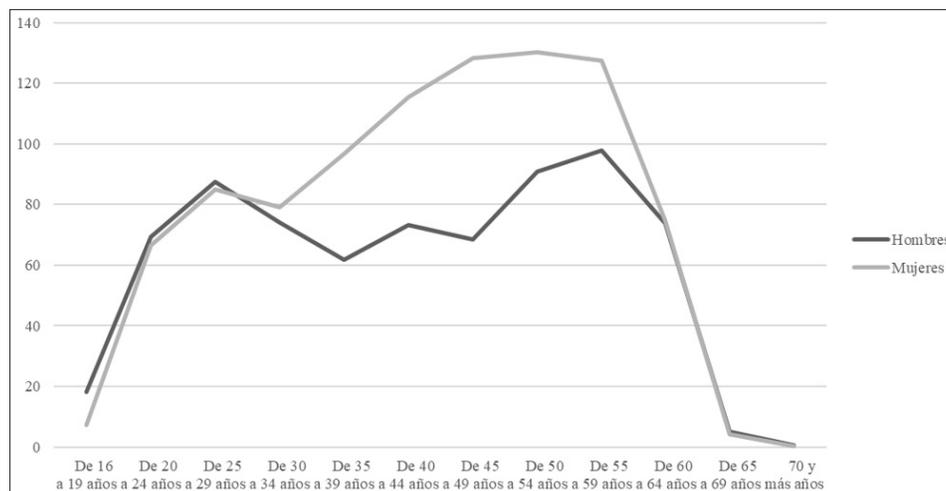
Fuente: elaboración propia a partir de datos INE (2020).

La tasa de empleo según la EPA del primer trimestre de 2021, tal y como se muestra en el Gráfico 5, es baja, como consecuencia de la pandemia, y más elevada en los hombres 53,9% que en las mujeres 43,3%. Uno de los objetivos marcados por la Estrategia Europea para el Empleo (EEE) (2020) fue llegar a una tasa de empleo mínima de 75% de la población entre 20 y 64 años, en España se registró un 60% y 71,4%, respectivamente en mujeres y hombres, como consecuencia no se consiguió dicho objetivo.

En el gráfico 5 también se puede apreciar cómo todas las provincias de Andalucía, sin excepción, y también en el conjunto nacional, las tasas de empleo de las mujeres son inferiores a las de los hombres.

Gráfico 5

Tasa de empleo nacional y en Andalucía, según provincias (2021)



Nota: Intervalo de edad de 16 a 64 años.

Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA (1.º trimestre, 2021).

En el gráfico 6 se puede apreciar cómo la tasa de empleo ha evolucionado desde el año 2006 hasta la actualidad, cómo dicha tasa va descendiendo desde 2008, hasta alcanzar un mínimo histórico en 2013 (44,46%). A partir de 2014, se inicia una ligera recuperación hasta 2020, año en el que vuelve a descender, situándose en 2021 en 48,47%. Pero quizá lo que más llama la atención es que la brecha de género en la tasa de empleo se mantiene a lo largo de los años de manera casi invariable.

La pandemia ha golpeado duro al mercado laboral en España, sus negativos efectos continúan propagándose. No obstante, la actual crisis ha afectado de manera asimétrica a los diferentes sectores y territorios, dependiendo de las características del mercado de trabajo regional, de la estructura y especialización productiva, y de cómo han afectado las medidas adoptadas contra la pandemia a las diferentes actividades (Serrano et al., 2020). Como refiere Llano (2020) a diferencia con la crisis anterior de 2008, en la actual crisis para luchar contra sus efectos se utilizan nuevas políticas de corte expansivo, “algunas de las nuevas medidas tales como los ERTE, el ingreso mínimo vital, la limitación de desahucios y cortes de servicios básicos y otras” (p.20), están paliando un poco el efecto de la covid-19, sobre todo en las personas más desfavorecidas. Como consecuencia del efecto amortiguador y “salvavidas” para muchas empresas, de

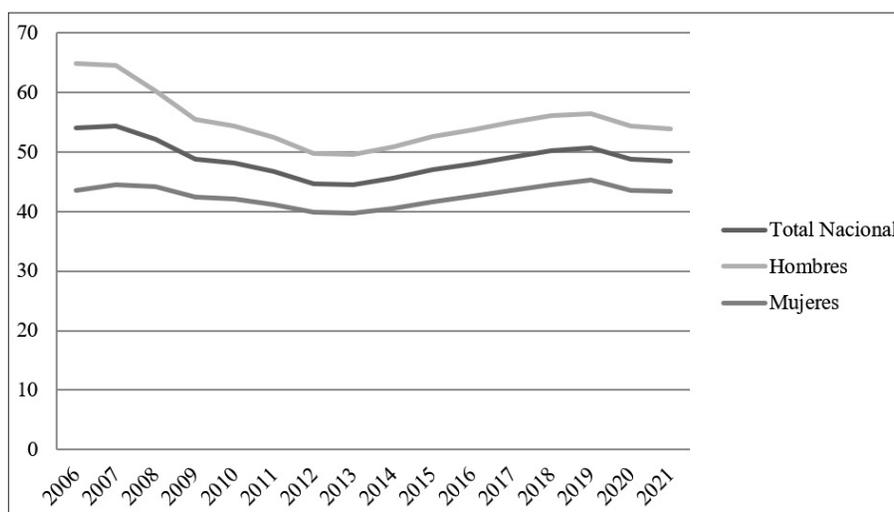
instrumentos utilizados, especialmente los ERTES y la prestación extraordinaria a las personas autónomas, la tasa de empleo no ha experimentado una caída aún más fuerte.

En el caso de las mujeres, como se muestra en el gráfico 6, según la EPA (primer trimestre, 2021) la tasa de empleo además de ser persistentemente inferior a la de los hombres, suele situarse a lo largo del tiempo por debajo del mínimo registrado en 2013, momento álgido de la gran crisis económica. Siendo actualmente la tasa de empleo de las mujeres, en el año 2021, de un 43,32% frente a un 53,9% de los hombres. De los datos se desprende que la recuperación anterior no afectó, ni la actual está afectando, por igual a ambos sexos y las desigualdades se perpetúan a lo largo del tiempo.

En cuanto a las consecuencias en el empleo durante la pandemia de la covid-19, Andalucía ha sido una de las regiones con mayor incidencia de la crisis según el estudio realizado por Serrano et al. (2020). El barómetro de junio (2021) del Centro de Estudios Andaluces detalla algunas de ellas, más de la mitad de la población empleada en Andalucía, tanto por cuenta propia como ajena, se ha visto afectada negativamente, de una manera u otra (ERTE total o parcial, bajada de sueldo, suspensión de actividad, despidos, etc.). Asimismo, las consecuencias negativas para las personas desempleadas también han sido bastante graves, al ver mermadas drásticamente sus posibilidades laborales.

Gráfico 6

Evolución tasa de empleo nacional total (población de 16 años y más)



Nota: Intervalo de edad de 16 y más años.

Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA (1.º trimestre, 2021).

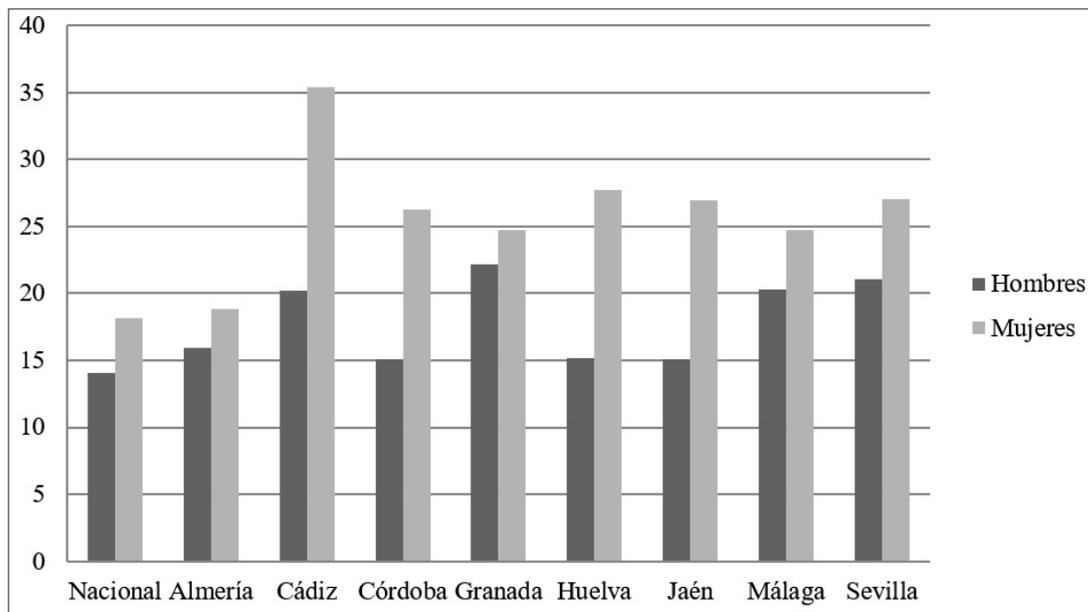
Históricamente, como refiere Salido (2021), las tasas de desempleo de las mujeres son mayores que las de los hombres, lo que evidencia las desigualdades de género existentes que dificultan la incorporación equilibrada en el mercado de trabajo de ambos sexos. “Esta brecha de género tiende, no obstante, a contraerse durante las crisis, debido en parte a la mayor elasticidad de la oferta de empleo femenina respecto a la de otros miembros del hogar” (p.86). A ello se añaden variables de tipo coyuntural relacionadas con la duración e intensidad de la crisis, así como las características de los empleos destruidos y demandados. El desempleo femenino, como refiere Salido (2021), no reacciona de igual manera que el masculino a las crisis, algo que pone de manifiesto su “mayor dificultad para disminuir en las fases de recuperación” (p.86).

En el gráfico 7, se muestra la tasa de paro según la EPA, correspondientes al primer trimestre de 2021, como se puede apreciar las cifras andaluzas de desempleo, en todas las provincias, superan la media nacional (15,9%). No obstante, existen también diferencias interprovinciales acusadas dentro de la comunidad, siendo Cádiz la provincia con mayor tasa de desempleo entre las mujeres, alcanzando un 35,4% frente a un 20,2% que registran los hombres. No obstante, tanto en el conjunto nacional como en el andaluz se observa la brecha de género existente en las tasas de paro, la diferencia es manifiesta en todas las provincias andaluzas, sin excepción.

La brecha de género entre mujeres y hombres de 16 y más años en España, aumentó en el período de 2014-2019, “pasando de 1,8 puntos en el año 2014 a 3,5 puntos en el año 2019” (INE, 2020, p.52). En la UE-28, en 2019 era de 0,5 puntos, aumentando 0,2 durante el mismo periodo 2014-2019.

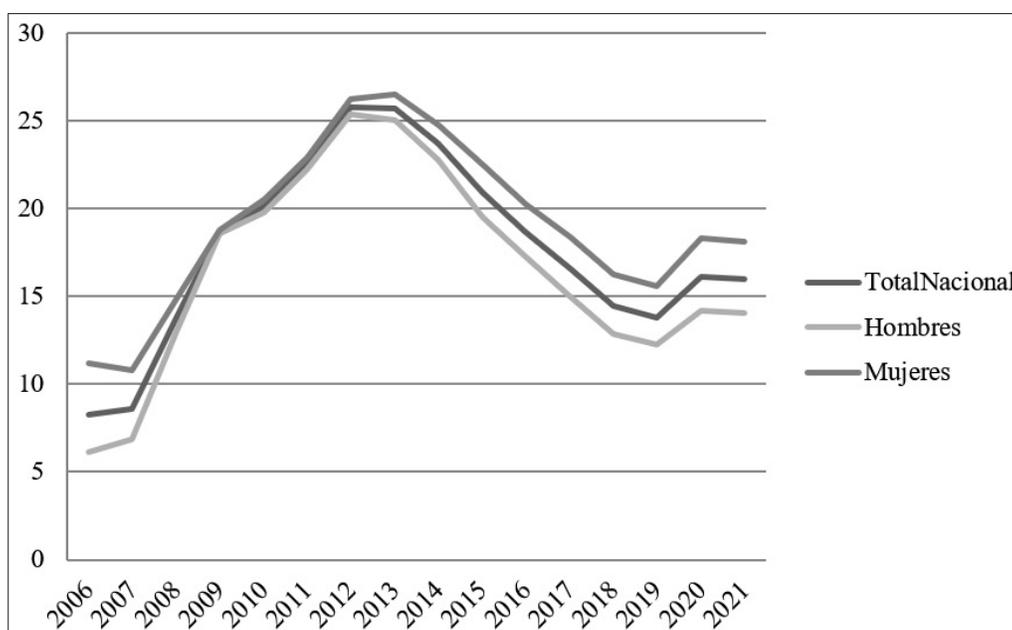
Gráfico 7

Tasa de paro nacional y en Andalucía, según provincias (2021)



Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA (1.º trimestre, 2021).

Como se puede observar en el gráfico 8, aunque la tasa de paro en mujeres siempre es superior a la de los hombres, las diferencias medidas en puntos porcentuales varían significativamente a lo largo del tiempo. Desde el inicio de la crisis económica de 2008 hasta 2014 la brecha de género se reduce, situándose en 2009 en un histórico 0,24. Como describe Salido (2021) la Gran Recesión, sobre todo en su primera etapa, estuvo ligada “al pinchazo de la burbuja inmobiliaria y al enfriamiento de la actividad industrial, que afectó de un modo especialmente agudo al empleo masculino” (p.86). Desde 2014, fecha en la que oficialmente se inicia la recuperación, hasta el momento actual, la brecha de género aumenta, acrecentándose durante la crisis de la covid-19. La evolución en este aspecto parece por tanto estar siendo distinta en la crisis actual.

Gráfico 8*Evolución tasa de desempleo nacional*

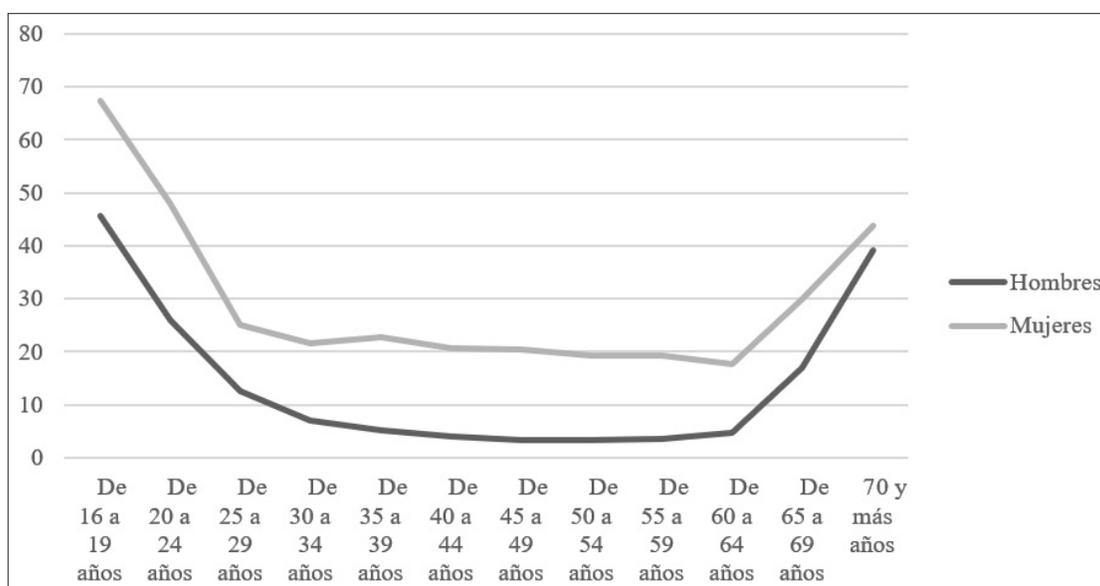
Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA (1.º trimestre, 2021).

En cuanto a la tasa de parcialidad, es significativamente más elevada en las mujeres que en los hombres en todas las edades (ver gráfico 9). De ahí que Maruani (2000) defina el trabajo a tiempo parcial como una forma de empleo construida socialmente como “específicamente femenina” (p.13). Sostiene que la separación tiempo parcial/ tiempo completo “es una auténtica separación social que diferencia y clasifica a los asalariados al tiempo que jerarquiza el valor del trabajo” (p.14). Hoy en día, más del 80% de la población activa a tiempo parcial son mujeres.

Según el INE (2020) “si se consideran los salarios anuales con jornada a tiempo completo, el salario de las mujeres representaba en el año 2018 el 89,5% del salario de los hombres. En la jornada a tiempo parcial, el porcentaje era del 85,7%” (p.73). Esta persistente brecha salarial repercutirá negativamente en sus previsible futuras pensiones.

Gráfico 9

Porcentaje población ocupada a tiempo parcial, según sexo y edad, en España



Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA, media año 2021.

Las razones del trabajo a tiempo parcial en mujeres y hombres son muy diferentes y pueden ir asociadas a diversos motivos: no haber encontrado un empleo a jornada completa, dificultades para la conciliación de la vida familiar y el trabajo por cuidado de hijos menores o personas adultas dependientes, estar realizando cursos de formación o de enseñanza reglada, obligaciones personales o familiares (INE, 2020).

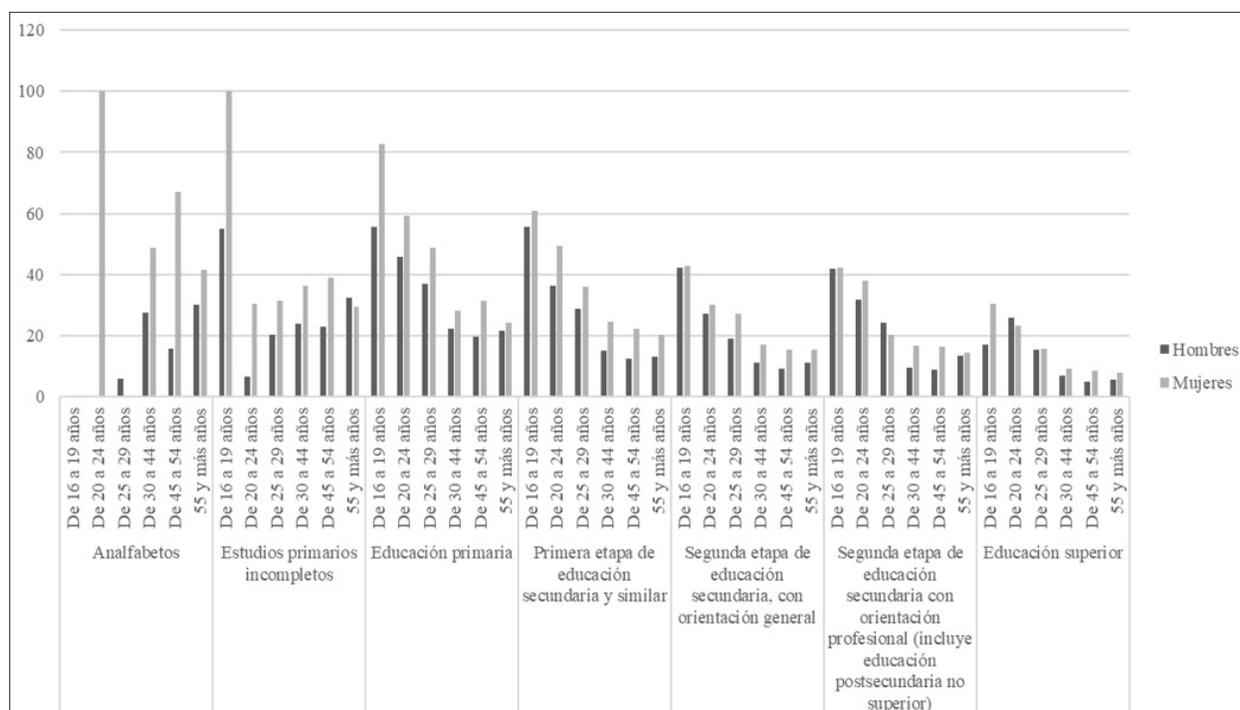
Según la submuestra de la EPA (2019), el 91,3% de quienes trabajaron a tiempo parcial para poder dedicarse a cuidar a personas dependientes fueron mujeres. De ellas, el 52,1% consideró que no hay suficiente oferta de servicios adecuados para la atención de personas dependientes o que no pueden sufragar sus costes (INE, 2020).

En el gráfico 10 se puede constatar cómo a mayor nivel educativo corresponde una menor tasa de paro, en todos los grupos de edad y en ambos sexos. No obstante, se observa también como la tasa de paro de las mujeres es mayor en casi todos los tramos etarios, excepto en el grupo de más edad y mayor nivel educativo. Asimismo, se observa el grave problema de desempleo juvenil que padece nuestro país, agudizado como consecuencia de la pandemia.

En la actualidad las mujeres tienen niveles de educación más altos que los hombres, pero sigue existiendo una falta de correspondencia entre el nivel educativo alcanzado por las mujeres y sus puestos laborales y situaciones profesionales (INE, 2020).

Gráfico 10

Tasa de paro nacional según nivel educativo, sexo y grupo de edad (2021)



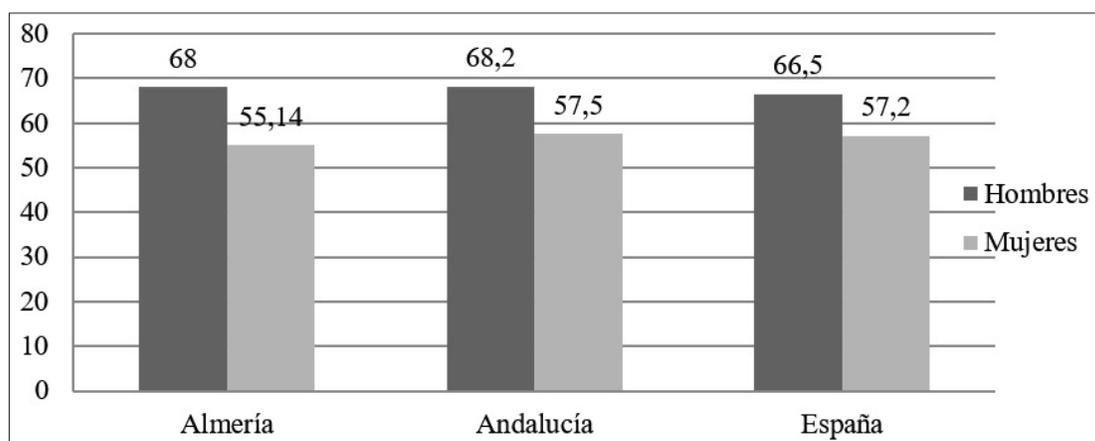
Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA, media año 2021.

La tasa de cobertura, entendida como la proporción de personas desempleadas que cobran algún tipo de prestación, es menor en las mujeres que en los hombres en el ámbito nacional, autonómico y provincial (ver gráfico 11).

Se debe también tener en cuenta que, en la percepción de prestación contributiva en el caso de desempleo por pérdida de trabajo a tiempo parcial, dicha cuantía se percibe en proporción a las horas trabajadas, situación que afecta especialmente a las mujeres.

Gráfico 11

Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo en España, Andalucía y Almería (2021)



Fuente: elaboración propia a partir de datos SEPE (junio, 2021).

En la provincia de Almería, del total de personas beneficiarias de prestaciones mayores de 45 años, solo el 32% perciben una prestación contributiva, el 41% un subsidio por desempleo, el 13% una renta activa de inserción (RAI), el 8% el subsidio agrario y el 6% la renta agraria, como se muestra en el gráfico 12. De estas cifras se desprende que el 68% del tipo de ayudas son de carácter asistencial frente a un 32% que tienen carácter contributivo.

Observando el gráfico 12, también se llega a la conclusión que la gran mayoría no tienen, o han agotado ya, su derecho a una prestación contributiva. Este hecho está directamente vinculado al aumento de tiempo en desempleo y la dificultad para cotizar el período suficiente para generar derecho a una nueva prestación.

Hay varios subsidios específicos que pueden solicitarse a partir del reconocimiento de la edad como una potente barrera de acceso al mercado laboral. Existe un subsidio para personas desempleadas mayores de 45 años que no tengan cargas familiares y hayan agotado la prestación contributiva por desempleo. Su duración es de 6 meses y no tiene posibilidad de prórroga. Si la situación de desempleo persiste se puede solicitar la RAI (Renta Activa de Inserción) para mayores de 45 años. Esta ayuda extraordinaria también pueden solicitarla otros grupos vulnerables como víctimas de violencia de género, personas con discapacidad o emigrantes retornados. Si se tienen cargas familiares se puede solicitar la ayuda familiar.

También existe un subsidio dirigido a personas desempleadas mayores de 52 años. Este subsidio tiene un carácter especial porque a diferencia del resto se puede cobrar hasta la fecha de jubilación ordinaria y cotiza en la seguridad social para la pensión de jubilación.

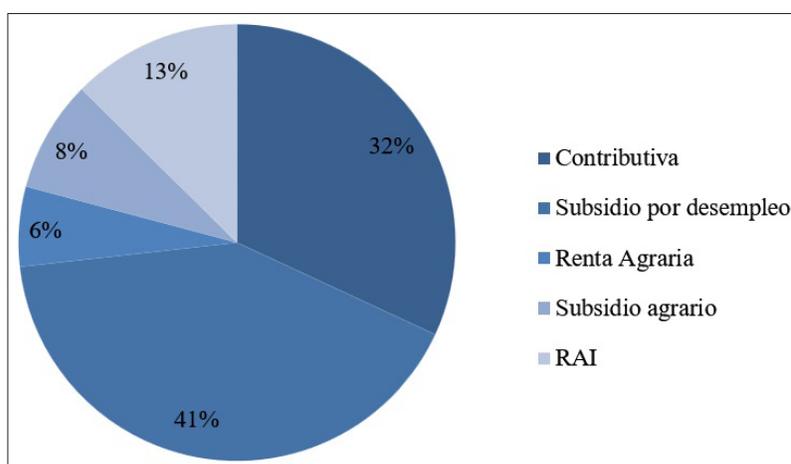
Para acceder a este subsidio es necesario, entre otros requisitos, tener al menos 15 años cotizados y como mínimos dos de ellos en los últimos 15 años. Como consecuencia de dicho requisito, la proporción de hombres que perciben este tipo de subsidio es muy superior al de mujeres.

El 25 de enero de 2021 finalizó el subsidio especial por desempleo covid-19, destinado a aquellas personas que perdieron sus empleos como consecuencia de la pandemia.

Una vez agotadas las prestaciones o ayudas relacionadas con la situación de desempleo, gestionadas por el SEPE, en Andalucía existe la posibilidad de solicitar la Renta Mínima de Inserción Social de Andalucía (RMISA), a través de los servicios sociales comunitarios.

Gráfico 12

Diferentes tipos de prestaciones por desempleo a >45 años en Almería (2021)

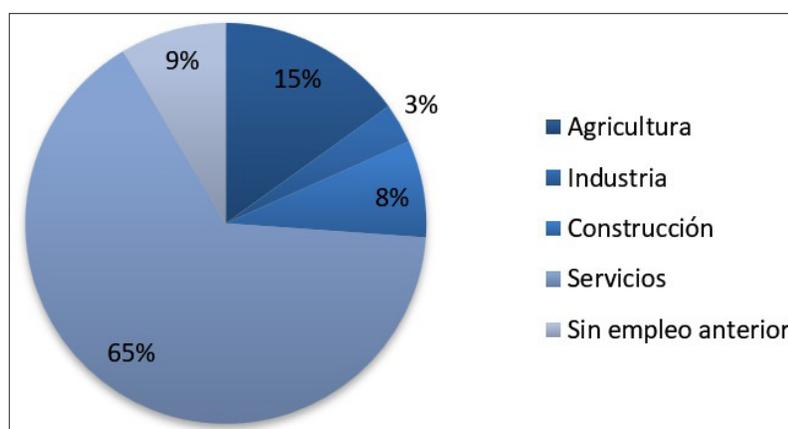


Fuente: elaboración propia a partir de datos SEPE (junio, 2021).

En Almería, el sector con mayor porcentaje de paro registrado es el sector servicios, seguido de la agricultura (gráfico 13). Sectores muy marcados por la estacionalidad de sus actividades económicas.

Gráfico 13

Paro registrado en Almería, según sector (2021)



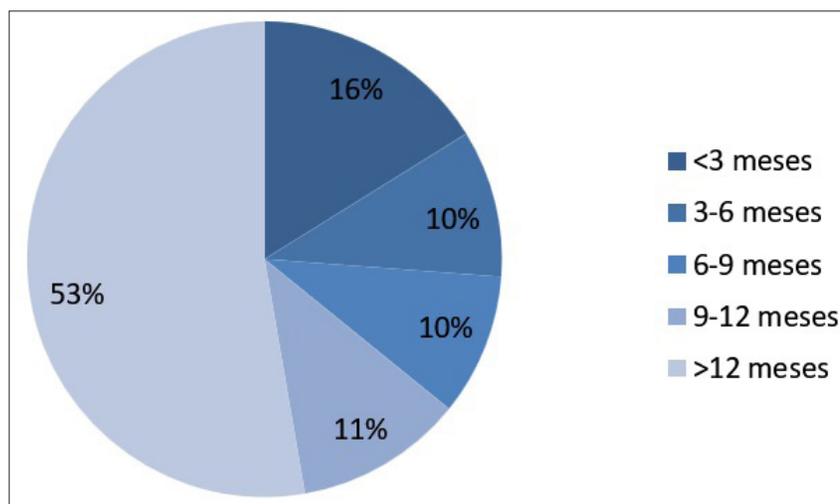
Fuente: elaboración propia a partir de datos SEPE (junio, 2021).

La mayoría de las personas inscritas como desempleadas en las oficinas de empleo en Almería (53%) registran una antigüedad mayor a los 12 meses, adquiriendo la condición “oficial” de DLD (gráfico 14). Las personas desempleadas de larga duración que están inscritas más de dos años en las oficinas de empleo se sitúan en torno al 55% (SEPE, 2021a). Estos datos evidencian las especiales dificultades para reintegrarse al mercado laboral que tienen la mayoría de las personas desempleadas y el grave problema que implica la cronificación del desempleo. Esta situación está especialmente extendida en el colectivo de personas desempleadas mayores de 45 años y se agrava conforme aumenta la edad. Según el SEPE (2021a), en el intervalo de más de 55 años se concentra el mayor número de DLD, con un porcentaje del 33%.

A medida que aumenta la antigüedad en la demanda de empleo la diferencia entre hombres y mujeres crece, de manera que éstas representan casi un 61% del DLD (SEPE, 2021a).

Gráfico 14

Porcentaje de paro según antigüedad de la demanda, en Almería (2021)



Fuente: elaboración propia a partir de datos SEPE (junio, 2021).

A continuación, se presentan una serie de tablas que contienen información provincial sobre las ocupaciones con mayor tasa de contratación de personas desempleadas mayores de 45 años (Tabla 6) y las ocupaciones más demandadas por dicho colectivo (Tabla 7).

En la tabla 6 se puede observar cómo predominan en la contratación las “ocupaciones elementales”, denominadas así por exigir escasa o nula cualificación profesional: peones agrícolas, personal de limpieza, peones de la construcción de edificios y peones agropecuarios. También cómo la tasa de demanda de todas las ocupaciones supera a la tasa de contratación, existiendo un claro desajuste entre oferta y demanda de empleo.

Tabla 6*Diez ocupaciones más contratadas para >45 años, en Almería (2021)*

Ocupaciones más contratadas para mayores de 45 años, Almería	Tasa
Peones agrícolas en huertos, invernaderos, viveros y jardines	30,9
Peones agrícolas (excepto en huertos, invernaderos, viveros y jardines)	35,9
Conductores asalariados de camiones	45,5
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y establecimientos similares	42,7
Peones de la construcción de edificios	46,9
Albañiles	51,8
Peones agropecuarios	28,8
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	44,2
Auxiliares de enfermería hospitalaria	33,7
Trabajadores de los cuidados a personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	44,2

Nota. Boletín Trimestral del Mercado de Trabajo, en adelante BTM.

Fuente: elaboración propia a partir de datos SEPE (1.º BTM, 2021).

También se demandan ocupaciones con mayor nivel de cualificación que el nivel contratado.

Las ocupaciones que más demandan las personas desempleadas mayores de 45 (tabla 7) son: agentes y representantes comerciales, conserjes de edificios y conductores asalariados de camiones. Siendo esta última, la única ocupación coincidente desde el lado de la oferta y la demanda, aunque su tasa de contratación (45,5%) sea bastante inferior a su tasa de demanda (73,9%). Las ramas de actividad con mayores tasas de contratación de personas mayores de 45 años son: la agricultura, la construcción, el transporte, la limpieza, la dependencia y la sanidad.

Tabla 7*Diez ocupaciones más demandadas por >45 años, en Almería (2021)*

Ocupaciones más demandadas por mayores de 45 años, Almería	Tasa
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y establecimientos similares	53,7
Peones de la construcción de edificios	51,9
Albañiles	69,8
Cocineros asalariados	56,1
Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertos, invernaderos, viveros y jardines)	68,2
Agentes y representantes comerciales	75,4
Conductores asalariados de camiones	73,9
Pintores y empapeladores	53,4
Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	63,5
Conserjes de edificios	74,4

Fuente: elaboración propia a partir de datos SEPE (1.º BTM, 2021).

El modelo de distribución de las personas paradas según sectores económicos varía según sea el sexo del demandante: en el caso de los hombres, el 18% demandan empleo en ocupaciones incluidas en el sector de la construcción y el 52%, en ocupaciones relacionadas con los servicios; “entre las paradas, menos de un 2% se encuentran en el primer caso y casi el 73% en el segundo” (SEPEa, 2021, 55).

En la distribución por sexo, el paro es predominantemente masculino en determinadas secciones económicas, destacando “industrias extractivas” (87,50%) y “construcción” (88%).

De manera contraria, las mujeres constituyen mayoría relevante en “actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico” representando el 91% y en “actividades sanitarias y de servicios sociales”, con el 85% (SEPE, 2021a, p. 55).

Si analizamos las ocupaciones contratadas con mayores tasas de mujeres (tabla 8) y las más demandadas por las mismas (tabla 9) se observa la concentración en ocupaciones relacionadas con los cuidados y la dependencia, el envasado, la sanidad, la limpieza o el trabajo administrativo. Ramas de actividad tradicionalmente consideradas “femeninas”.

No obstante, es importante diferenciar entre segregación y concentración. Como distingue Ibáñez (2017) mientras que la segregación hace referencia a la propensión por la que mujeres y hombres están

empleados en distintas ocupaciones, la concentración hace referencia a como la fuerza de trabajo está compuesta según sexo, tanto en categorías ocupacionales u ocupaciones como en ramas de actividad. Dicho de otra manera, “mientras que la segregación se refiere a la separación de los sexos, la concentración hace alusión a cómo un sexo se emplea en pocas ocupaciones y por lo tanto tiene poca libertad a la hora de elegir” (Ibáñez, 2017, p.17)

Tabla 8

Diez ocupaciones más contratadas para mujeres, en Almería (2021)

Ocupaciones más contratadas para mujeres, Almería	Tasa
Peones de las industrias manufactureras	67,6
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	81,5
Vendedores en tiendas y almacenes	67,8
Camareros asalariados	48,7
Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas	84,6
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	94,9
Auxiliares de enfermería hospitalaria	86,0
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	69,3
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	67,8
Ayudantes de cocina	61,1

Fuente: elaboración propia a partir de datos SEPE (1.º BTM, 2021).

Tabla 9*Diez ocupaciones más demandadas por mujeres, en Almería (2021)*

Ocupaciones más demandadas por mujeres, Almería	Tasa
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	93,30
Vendedores en tiendas y almacenes	84,68
Peones de las industrias manufactureras	86,49
Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	77,98
Cocineros asalariados	68,17
Peluqueros	91,00
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	91,08
Auxiliares de enfermería hospitalaria	92,36
Empleados domésticos	97,68
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	94,33

Fuente: elaboración propia a partir de datos SEPE (1.º BTM, 2021).

Las ocupaciones en las que predominan los hombres son más frecuentes que aquellas en las que predominan las mujeres. Además, la mayoría de las ocupaciones “feminizadas” se concentran en los estratos inferiores del mercado de trabajo en términos de remuneración, condiciones laborales, estabilidad, reconocimiento social y perspectivas de desarrollo por lo que las mujeres acusan una doble segmentación laboral: de un lado horizontal, en los sectores de actividad y en el tipo de ocupación, y de otro lado vertical, en las categorías ocupacionales, en el acceso a puestos de autoridad y dirección (Ibáñez, 2017).

Como demuestran Ibáñez y Vicente (2020) las mujeres apenas han conseguido entrar “ni en ocupaciones tradicionalmente masculinas no cualificadas, pero con altas remuneraciones, ni tampoco en aquellas nuevas ligadas a actividades de la informática que requieren una elevada cualificación y perciben una elevada remuneración” (p.43). Los datos demuestran que la segregación ocupacional es, y continúa siendo, una fuente de discriminación entre hombres y mujeres. Los factores que explican dicha segregación son muy variados y complejos, los diferentes enfoques teóricos contribuyen al análisis de su preocupante permanencia. En concreto, desde la perspectiva de género se incide en esa reproducción de los roles sexuales producto del proceso de socialización y la construcción de la identidad masculina/femenina, que provoca

que mujeres y hombres estemos orientados a actividades distintas y específicas. Y, al mismo tiempo que las mujeres estén concentradas en pocas actividades.

La problemática es todavía más grave si analizamos la situación de desempleo de colectivos específicos de mujeres dentro del grupo de mayores de 45 años: mujeres migrantes, mujeres de etnia gitana, mujeres rurales, mujeres con discapacidad, en situación de pobreza.

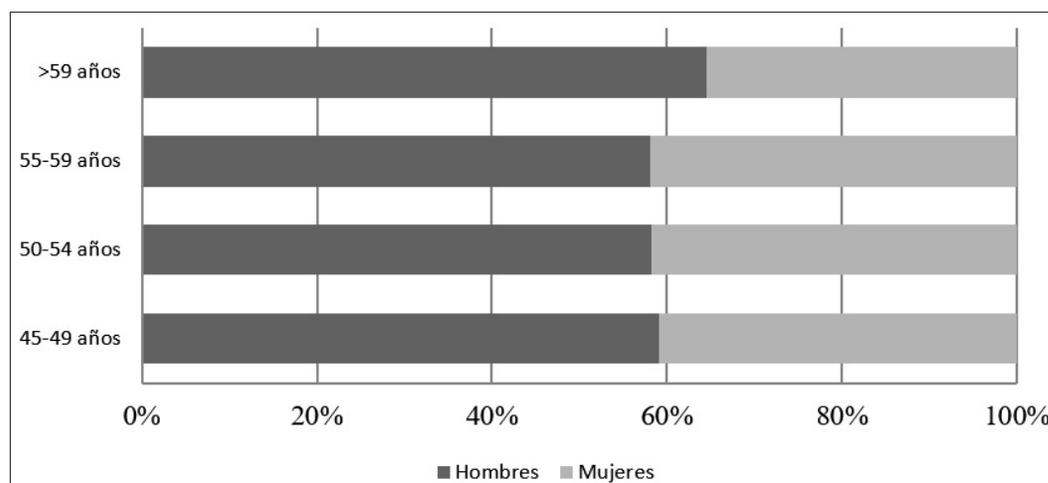
Si observamos el gráfico 15, se puede constatar cómo en Almería el porcentaje de contratación de mujeres es inferior que el de hombres en el colectivo de mayores de 45 años, en todos los tramos etarios y en mayor proporción en el grupo de mayores de 59.

Según datos del SEPE (2021b), la distribución de la contratación de personas trabajadoras de más de 45 años por sexo refleja que el 43% de los contratos se suscriben con mujeres y el 57% restante, con hombres. “Desciende la contratación entre los hombres del colectivo un 22% y entre las mujeres un 26%. Desciende además en todos los tramos de edad” (p. 34).

Del total de contratos realizados a mayores de 45 años en Almería, el 31% se realiza a personas de nacionalidad extranjera, en una proporción muy superior a hombres (74%) que a mujeres (26%) (SEPE, 1.er BTM, 2021).

Gráfico 15

Distribución porcentual de contratos a >45 años según sexo, en Almería (2021)



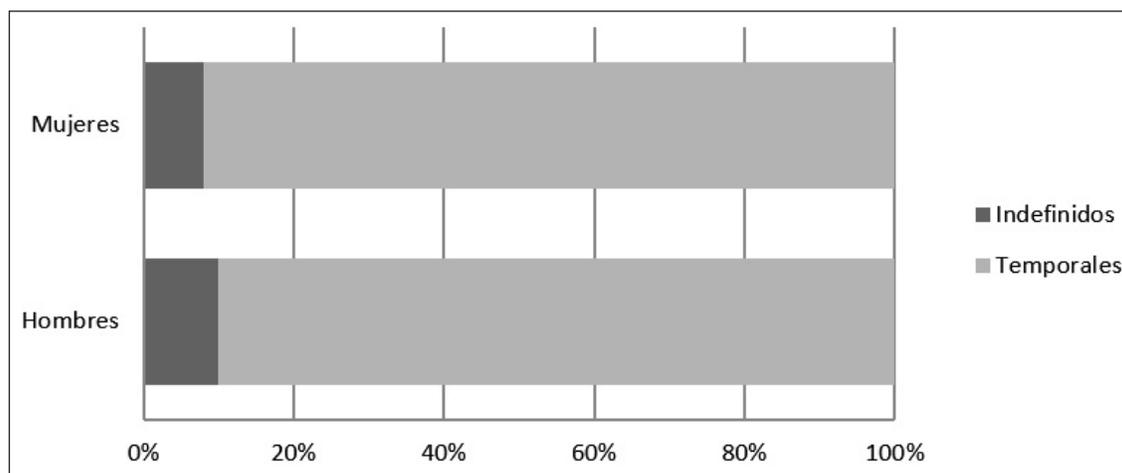
Fuente: elaboración propia a partir de datos SEPE (1.º BTM, 2021)

Las mujeres mayores de 45 años son contratadas de manera indefinida en menor proporción que los hombres (gráfico 16), afectándoles en mayor medida la temporalidad y, por ende, la precariedad laboral.

La estacionalidad de las actividades económicas influye en la distribución de las contrataciones a lo largo del año en Almería. El trimestre de septiembre a diciembre es donde se realiza el mayor volumen de contratos relacionados con la actividad agrícola de la provincia: en las ocupaciones de peones agrícolas, de las industrias manufactureras o conductores de camión. De mayo a julio se realizan el mayor número de los relacionados con el turismo y la hostelería: personal de limpieza, camareros, cocineros o ayudantes de cocina. Lo que repercute en la alta temporalidad de las contrataciones.

Gráfico 16

Tipo de contratos realizados a >45 años, en Almería (2021)



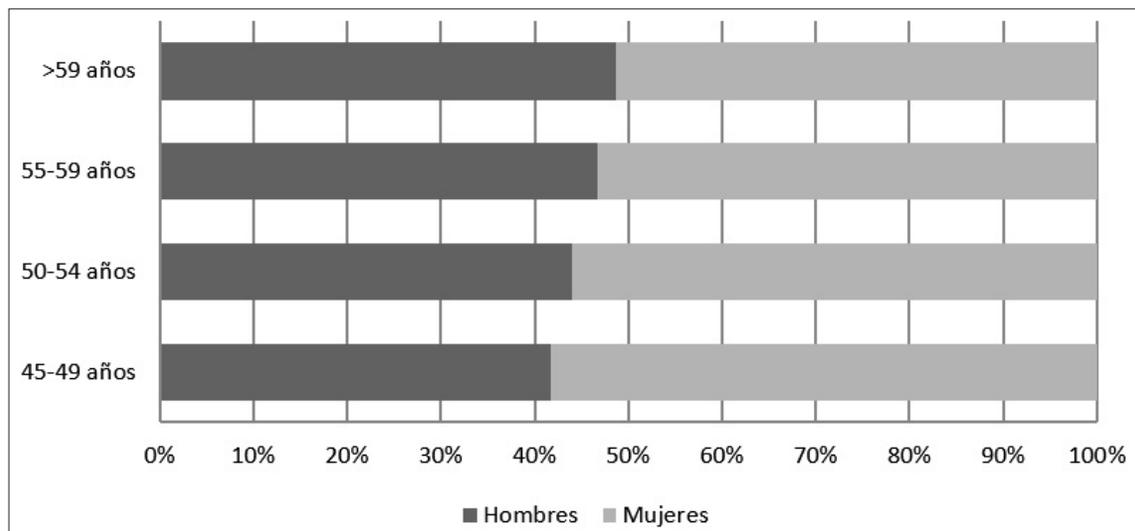
Fuente: elaboración propia a partir de datos SEPE (junio, 2021).

Si analizamos la composición de personas desempleadas mayores de 45 años en Almería atendiendo al sexo observamos que el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres en todos los subgrupos de edad, pero especialmente en el de 45-49 años; conforme aumenta la edad la diferencia entre ambos va disminuyendo (gráfico 17).

Según los datos proporcionados por el SEPE (1.er BTM, 2021) en Almería hay registradas 31693 personas paradas mayores de 45 años, de las cuales un 18% tienen nacionalidad extranjera. De esas 5821, el 46% son hombres y el 54% mujeres.

Gráfico 17

Porcentaje de población parada >45 años según sexo, en Almería (2021)

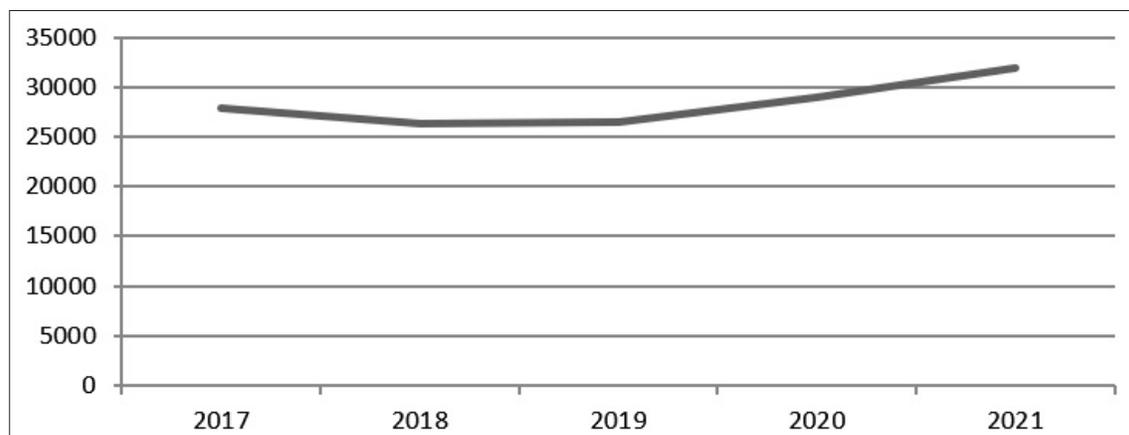


Fuente: elaboración propia a partir de datos SEPE (1.º BTM, 2021).

En el gráfico 18, se puede constatar como en los últimos años, concretamente desde 2017, ha ido creciendo el número de personas desempleadas mayores de 45 años en Almería, al igual que en el resto de las provincias de nuestro país, siendo a partir de 2019 especialmente negativa e intensa su evolución, crecimiento que también refleja como ha hecho mella la pandemia del covid-19 en este colectivo.

Gráfico 18

Evolución anual de población parada >45 años, en Almería (2021)



Fuente: elaboración propia a partir de datos SEPE (1.º BTM, 2021).

De la información estadística expuesta, se puede concluir que vivimos en una encrucijada bastante crítica desde el punto de vista del empleo, especialmente dura para las personas desempleadas de mediana edad y mayores. Éstas constituyen el grueso del desempleo de larga duración y se enfrentan a crecientes obstáculos para conseguir empleos decentes. Los indicadores y tasas también sitúan a las mujeres en una clara situación de desventaja y desigualdad respecto a los hombres, advirtiéndose una manifiesta interacción de estos dos ejes de desigualdad en el mercado laboral, género y edad.

La subordinación laboral femenina se puede reconocer a través de una multiplicidad de caras, expresada en menores tasas de empleo que los hombres, tasas de paro más altas, mayores tasas de temporalidad y parcialidad, protagonismo en la economía sumergida y presencia en discriminaciones indirectas, como la brecha salarial. Estos factores, entre otros, repercuten negativamente en sus futuros derechos de jubilación (De la Rosa, 2017). Como refieren Torns y Recio (2012, p.179) “las desigualdades de género en el mercado de trabajo tienen carácter estructural y no solo no desaparecen, sino que se transforman”.

La mayor precariedad laboral femenina se ha naturalizado como si formara parte del orden natural de la vida y se tolera más socialmente (Aguado y Ballesteros, 2018).

Como refieren Gálvez et al. (2020), en su análisis del desempleo en España, desde una perspectiva histórica y de género:

El marco institucional franquista desincentivó y apartó a las mujeres-principalmente las casadas-de la actividad laboral formal y visible y diseñó una política de combate del desempleo basada en el mantenimiento del subempleo, con un marcado sesgo de género, que sólo buscó el pleno empleo masculino. Esta política laboral franquista tuvo efectos perversos y muy importantes en la posterior explosión del paro, principalmente el femenino, y en las actuales tasas de temporalidad, parcialidad y subempleo. (p. 129)

Gálvez et al. (2020) también ponen de manifiesto como las reformas laborales del mercado de trabajo y los cambios en la negociación colectiva llevadas a cabo en las últimas décadas durante las crisis económicas “no han hecho más que reforzar las desigualdades existentes en función del género, la edad o entre trabajadores del mercado primario frente al secundario” (p. 130).

La reciente reforma laboral de 2022, tal y como se conoce al Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE, núm. 313, de 30 de diciembre de 2021), tiene como objetivos reducir el desempleo, la temporalidad y la precariedad laboral existente. El análisis realizado contempla la realidad previa a dicha reforma cuyos efectos se esperan que contribuyan a cambiar la fisonomía del mercado laboral en nuestro país (Polo, 2022).

Estamos en la tercera década del siglo XXI y las estadísticas laborales siguen constatando como existen trabajos “de mujeres” y “de hombres”, a pesar de la existencia de normativa legal que sanciona la discriminación por razón de sexo. Esta situación resulta preocupante y debería captar más la atención de las políticas públicas de empleo, porque la segregación ocupacional parece perpetuarse en el tiempo, lejos de corregirse (Aguado y Ballesteros, 2018).

Según Ibáñez (2017) existen numerosas investigaciones que demuestran que el principal factor explicativo de la diferencia salarial entre hombres y mujeres es la tendencia a concentrarse en diferentes ocupaciones. Respecto a la parcialidad, el protagonismo femenino, se traduce en peores salarios, menores posibilidades de desarrollar una carrera profesional y exiguas pensiones en un futuro, muy incierto. Además, contribuye a que asuman el trabajo de cuidados y doméstico, como si de algo innato se tratara (Torns y Recio, 2012). Maruani et al (2000, p.19) definieron el trabajo a tiempo parcial en las mujeres como “generador de subempleo y de pauperización para algunas y de dependencia con respecto al cónyuge para otras”.

La sobrerrepresentación de las mujeres mayores de 45 años en las tasas de desempleo es uno de los principales indicios de edadismo de género en el mercado laboral.

Numerosas mujeres desempleadas mayores de 45 años se sitúan, en términos de Maruani et al. (2000, p. 288), en los “márgenes indecisos del empleo”, donde coexisten el paro y la marginación con el trabajo precario. Entre el desempleo por desánimo, la inactividad forzosa y el subempleo, muchas mujeres se mueven en situaciones de no empleo, más o menos visible. Es preciso comprender e interpretar el paro femenino de mayores de 45 años más allá de las tasas y los instrumentos de medida establecidos (ver Cuadro 11). Y eso justamente es lo que se procurará hacer a continuación.

Cuadro 11*Resumen de indicadores y tasas estadísticas*

Brecha de género	“Diferencia del valor de cualquier variable entre hombres y mujeres, en porcentaje del valor para los hombres”
Brecha de género en las tasas de empleo	“Diferencia en puntos porcentuales entre las tasas de empleo de los hombres y las tasas de empleo de las mujeres”
Brecha de género en las tasas de paro	“Diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de paro de las mujeres y la de los hombres”
Brecha salarial	“Diferencia de ganancia media a la hora entre hombres y mujeres, en porcentaje de la ganancia de los hombres”
Tasa de actividad	“Cociente entre el total de activos y la población en edad de trabajar expresado en porcentaje”
Tasa de cobertura	“Proporción de personas desempleadas que cobran algún tipo de prestación”
Tasa de empleo	“Cociente entre el número total de ocupados y la población en edad de trabajar expresado en porcentaje”
Tasa de ocupación a tiempo completo	“Cociente entre el número total de personas ocupadas a tiempo completo y el número de personas ocupadas expresado en porcentaje”
Tasa de ocupación a tiempo parcial	“Cociente entre el número total de personas ocupadas a tiempo parcial y el número de personas ocupadas expresado en porcentaje”
Tasa de paro	“Cociente entre el número de personas paradas y el de activas expresado en porcentaje”
Tasa de riesgo de pobreza	“Porcentaje de población que está en alguna de estas situaciones: en riesgo de pobreza; en carencia material severa; o en hogares sin empleo o con baja intensidad en el empleo”
Tasa de temporalidad	“Cociente entre el número de personas asalariadas con contrato temporal y el número total de asalariados/as”
Tasa específica de paro para una edad determinada	“Cociente entre los parados de edades comprendidas entre los extremos del intervalo y los activos de dicho intervalo de edad. Se consideran medias anuales.”

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Servicio Público de Empleo Estatal

5. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE DATOS CUALITATIVOS

Ser “superfluo” significa ser supernumerario, innecesario, carente de uso [...]. Los otros no te necesitan; pueden arreglárselas igual de bien, si no mejor, sin ti. No existe razón palmaria para tu presencia ni obvia justificación para tu reivindicación del derecho de seguir ahí. Que te declaren superfluo significa haber sido desechado por ser desechable [...]; una mercancía poco atractiva sin compradores, [...] carente de utilidad, retirado de la cadena de montaje por los inspectores de calidad. “Superfluidad” comparte su espacio semántico con “personas o cosas rechazadas” [...]: con residuo. El destino de los desempleados, del “ejército de reserva de trabajo”, era el de ser reclamados de nuevo para el servicio activo. El destino de los residuos es el basurero, el vertedero. (Bauman, *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*, 2005, p.24)

5.1. Experiencias, vivencias y percepciones de mujeres desempleadas de +45 años

5.1.1. *Características de las trayectorias sociolaborales e influencia de los cuidados*

Las trayectorias sociolaborales constituyen un concepto que conecta el contexto social y las experiencias subjetivas. Desde esta perspectiva, como sostienen Alfaro et al. (2016) existen diferentes grados de precariedad y adquiere diversas formas, según el contexto biográfico e histórico de las personas y la ocupación.

El análisis de datos cualitativos se centra en la disección de los relatos en primera persona de mujeres DLD+45 años, sobre sus trayectorias sociolaborales y percepciones sobre la edad, el género y el mercado de trabajo. Trayectorias tradicionalmente “invisibilizadas” en las investigaciones sobre empleo y jubilación. Entre otros aspectos destacados, se analizarán: el tiempo en desempleo, la influencia del trabajo de cuidados no remunerado en la vida laboral, la percepción de prestaciones o subsidios y la precariedad que se esconde tras ellos, la dependencia económica y el peso de la economía sumergida.

A la hora de analizar las diversas trayectorias se ha prestado especial atención a tres casuísticas detectadas: La primera la de mujeres sin hijos/as o personas dependientes a su cargo, la segunda, la de mujeres con hijos/as o personas dependientes en su domicilio que interrumpieron su vida laboral, como consecuencia del trabajo de cuidados no remunerado, y tercera y última casuística la de mujeres con hijos/as que procuraron no interrumpir su vida laboral.

En primer lugar, las trayectorias de mujeres sin hijos parecen reflejar una mayor libertad de movimientos y movilidad geográfica, como ilustra Jodoya (62 años) que resume de la siguiente manera su historial laboral y vital.

“Mi vida profesional ha sido un poco caótica en el sentido de que he hecho de todo. He trabajado fuera de España. [...] trabajando en hoteles como recepcionista y a veces como camarera. [...] En Suiza. Después me volví a España [...] y lo siguiente fue trabajar en una clínica, de secretaria de dirección. [...] Estuve de gerente en una clínica dental. La clínica dental acabó cerrando...y entonces me tuve que ir fuera. [...] y al final **acabé trabajando en los almacenes.** [...] **Después ya dejé los almacenes,** [...] **y ya más caótico todavía.** [...] **He trabajado en negro** dando clases de francés porque soy bilingüe. [...] he limpiado en una casa [...] y lo último ha sido las charlas en los colegios sobre arte

urbano y he participado en algún festival, [...] de muralistas...” (Jodoya, 62 años, profesora de arte urbano y de francés, nivel educativo medio).

Las vivencias expresadas por Jodoya (62 años) reflejan muchos aspectos relevantes del mercado laboral actual, tales como la inestabilidad existente, el efecto devastador de las crisis económicas en el empleo, la volatilidad laboral al tener que alternar trabajos cualificados y otros más elementales, peor remunerados, la dualidad del mercado laboral y la extensión de otras formas de trabajo más atípicas e inestables. Su trayectoria está marcada por la temporalidad, parcialidad, economía sumergida, subempleo... Estas condiciones de trabajo precarias también son habituales en el resto de las trayectorias analizadas.

Asimismo, la trayectoria de Jodoya (62 años) muestra la importancia de los idiomas, en un mundo cada vez más globalizado, y la capacidad de tener “flexibilidad psicológica”, que se ha convertido en un mecanismo de adaptación necesario en el denominado entorno VUCA. Dicho término procede de su acrónimo en inglés *volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity* y es utilizado en orientación laboral para definir precisamente el contexto volátil, incierto, complejo y ambiguo, al que tienen que hacer frente las personas desempleadas, especialmente tras el escenario generado por la pandemia (Sobrino de Toro, 2020).

En el caso de Marisa (53 años) tampoco tiene responsabilidades familiares, las circunstancias familiares propiciaron que empezara a trabajar muy joven, su carrera profesional se ha desarrollado principalmente en el sector de la hostelería, y la resume así.

“Nosotros éramos de Sevilla. Mi padre se quedó parado en el año 92 y se fue al pueblo donde vivían mis abuelos...Yo tenía 15 años. Yo estaba trabajando y estudiando. **Económicamente no nos podíamos permitir...** Con 16 años te viene la adolescencia, y metida en un pueblo, acostumbrada a estar en una ciudad, te marca mucho. Pues me fui. Vino una de mis hermanas y preguntó quién quería ir a Almería a cuidar unos niños y decidí irme yo. Interna, pero eran familia. **Estuve 6 años criando a los niños y después me salió un trabajo.** Empecé en un pub de camarera. Ahí empezó mi trayectoria [...]He estado trabajando en Mallorca y en muchos sitios, hasta que en el 96 empecé en el Hotel Andarax, y ya hasta el 2014”. [...] (Marisa, 53 años, camarera, nivel educativo bajo).

Marisa (53 años) refleja cómo las dificultades económicas familiares truncaron su trayectoria formativa e influyó en que empezara a trabajar muy joven como interna. Una situación frecuente en muchas

familias afectadas por problemáticas económicas graves. También muestra la desorientación y la situación de estrés que se produce al ser despedida después de muchos años trabajando en la misma empresa y verse obligada a buscar empleo nuevamente.

“Yo siempre decía cuando la gente buscaba trabajo: “pues yo haría esto...” pero **no era consciente del mercado de trabajo, porque yo tenía un trabajo fijo**. [...] El primer año, en 2014, como fue despido improcedente, tuvimos mucho jaleo en cuestión de juicios, de historias, pues **“salí desubicada”**. [...] No sabes lo que hay ...salí como los toros, a ver dónde voy yo ahora”. (Marisa, 53 años, camarera, nivel educativo bajo).

En segundo lugar, se encuentran las trayectorias de mujeres con hijos/as que interrumpieron su vida laboral para hacerse cargo del trabajo de cuidados no remunerado, como es el caso de María, una dependiente de 57 años, que también empezó su andadura laboral muy joven y que perdió su empleo estable como consecuencia del cierre de la empresa durante la pandemia.

“En principio, cuando era jovencilla, lo propio, los almacenes que había de la uva. [...] Después, empecé a trabajar de administrativa en una empresa. Estuve casi 5 años. **Después nacieron mis hijos, lo dejé todo el periodo en el que estaban ellos pequeños** y después cuando decidí reincorporarme, **estuve trabajando en una empresa de transportes**. [...] que **no me dieron de alta**. [...] Así, seguido **hice algún curso** también. Me actualicé un poco y **entré a trabajar en la tienda. Estuve 14 años y medio** en la tienda [...] Cerraron la tienda [...] y ahora ya llevo un año desempleada”. (María, 57 años, dependiente, nivel educativo medio).

María (57 años) ha vivenciado la pérdida de su “empleo estable” durante la pandemia como un duelo y con mucha angustia añadida debido a la edad, un sentimiento que también han manifestado otras entrevistadas. Como refieren Climent et al. (2019, p.2) las personas trabajadoras de más de 45 años viven un proceso de duelo por pérdida de empleo más intenso y duradero que las más jóvenes, “independientemente de si la pérdida de empleo fue reciente o no”.

Con frecuencia, el mayor salario masculino influye en que las mujeres, que suelen estar peor pagadas, se dediquen más al trabajo de cuidados no remunerado. Asimismo, también pesa la tradicional ideología de género que se traduce en un reparto desigual entre hombres y mujeres de las tareas relacio-

nadas con los cuidados. Del mismo modo, la disponibilidad temporal afecta, las entrevistadas asumen que sus parejas al dedicar más tiempo al trabajo productivo dediquen menos tiempo a las tareas del hogar y cuidado de hijos/as u otras personas dependientes. Por último, también repercute el acceso reducido a servicios públicos destinados a los cuidados, cuya oferta en un pasado era aún más escasa, así como la falta de apoyo familiar.

Cuando la situación de desempleo coincide con momentos en el transcurso de la vida de las personas que requieren una mayor dosis de tiempo y esfuerzo dedicados a las responsabilidades familiares y al trabajo de cuidados no remunerado “el riesgo de quedar atrapados es mayor en las mujeres que en los hombres debido a la naturalización de trabajo de cuidados” (Aguado, 2017, p.81).

De esta manera expresa María (57 años) como considera que le ha influido el trabajo de cuidados al interrumpir su trayectoria laboral.

“Hombre, a lo mejor, si no lo hubiese dejado, que yo estaba trabajando entonces de administrativa, pues... hubiese seguido ampliando mi mundo laboral... Pero, por otro lado, no es algo que me arrepienta, porque he visto a mis hijos. Cómo han ido con sus estudios y su progreso, y todo eso. Es una satisfacción muy grande. (Ríe)... “Aunque yo haya sacrificado parte de lo mío. Las alternativas tampoco eran muchas. Entonces no había guarderías en condiciones, ni yo tenía familia cerca para echarme una mano. A lo mejor, si se hubieran dado esas circunstancias, yo no lo hubiera dejado, el trabajo. Pero no las tenía”. (María, 57 años, dependiente, nivel educativo medio).

Se refleja cómo el trabajo de cuidados no remunerado supone un sacrificio en términos laborales, pero al mismo tiempo puede reportar cierta satisfacción personal en términos emocionales y afectivos. La maternidad y los dilemas laborales que conlleva se perciben como una responsabilidad personal, más que una cuestión política y social. Así lo expresa María (57 años) **“ya que tienes un hijo, pues lo crías en condiciones, si no, no lo tengas”**.

De manera similar, Carmen (50 años) también relata cómo interrumpió su vida laboral para dedicarse al trabajo de cuidados no remunerado **“tuve un parón cuando tuve a mis hijos [...] 5 años, desde que me quedé embarazada del primero. Se llevan tres años. Cuando la segunda tenía 2 años, volví a buscar trabajo”**.

La interrupción prolongada de la vida laboral motivada por el trabajo de cuidados no remunerado dificulta y menoscaba las posibilidades de reincorporación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Influye también el hecho de estar desempleada en el momento del embarazo porque la maternidad se erige con frecuencia en un obstáculo a la hora de volver a ser contratada. Carmen (50 años) lo relata así “Si llego a estar trabajando y tengo un contrato, hubiera sido de otra manera, pero al parar.... **A veces, si tienes hijos parece que molestas, se ponen malos [...] Me lo han preguntado. He visto una serie de rechazos**”.

Aroa (49 años) es recepcionista de hoteles, madre soltera, recibe ayuda de sus padres y también relata cómo le influyó quedarse embarazada en su vida laboral, mostrando como el mercado de trabajo constituye uno de los principales problemas para la igualdad. “Estuve trabajando mientras estaba embarazada, pero una vez que di a luz y me podía volver a incorporar, **como era eventual, me dijeron que mejor cuidara a mi hijo**”, expresa.

“Yo estudié turismo en Granada y eché currículum nada más terminar... estuve en la escuela de idiomas y ...me fui al extranjero con una beca. [...] me fui a Disneyland a trabajar. Estuve un año y medio. Ahí empezó mi trayectoria. [...] Después, me fui a Menorca, donde trabajé como animadora turística, ...y los siguientes veranos fui a hoteles y trabajé como recepcionista. Es mi profesión, es a lo que siempre me he dedicado. [...] Encontré trabajo en un hotel, estuve durante 3 veranos seguidos trabajando, **pero me quedé embarazada**”. (Aroa, 49 años, recepcionista de hotel, nivel educativo alto).

El trabajo reproductivo sigue penalizando laboralmente a las mujeres. También se refleja cómo repercute la crianza de hijos/as en la falta de disponibilidad horaria y como consecuencia, en menores posibilidades de contratación por parte de las empresas. Aroa (49 años) mantiene que en el currículum no especifica que sea madre, “**pero en una entrevista te lo preguntan [...] he intentado buscar un trabajo que pudiera cuidar a mi hijo y al mismo tiempo trabajar**”.

En tercer y último lugar, se muestran las trayectorias de mujeres con hijos/as que decidieron compaginar sus empleos con el trabajo de cuidados no remunerado. Los apoyos y recursos empleados para conciliar la vida laboral y familiar varían de un caso a otro. Adela (59 años) ha trabajado casi siempre en el

ámbito de la administración pública, lo que considera una suerte, ya que las condiciones laborales suelen ser mejores que en el sector privado y se discrimina menos por edad. Ante la cuestión de cómo cree que le influyó la maternidad en su vida laboral evoca el estrés vivido durante la época de crianza, debido a la “doble jornada” que implica trabajar fuera y dentro de la casa. A pesar de sentirse apoyada familiarmente lo recuerda como:

“más “disloque” (Risas) **Yo era una bomba de relojería**, llegaba estresada, la comida, las tareas [...] Yo empecé a trabajar muy pronto, el mayor tendría dos años cuando empecé a trabajar y el chico también al año yo ya estaba trabajando. No, no, **yo he trabajado siempre. Siempre con ayuda de mi madre y el segundo mi marido**. Mi marido me ha ayudado mucho con los dos niños”. (Adela, 59 años, profesora de francés, nivel educativo medio).

La carga mental que suponen muchas tareas “invisibles” de las que se encargan básicamente las mujeres también se ve reflejada en sus testimonios. La corresponsabilidad sigue siendo una asignatura pendiente y continúa vigente el modelo del “marido que ayuda”.

La escasez de políticas sociales y servicios públicos para compatibilizar familia y empleo, en un Estado de bienestar familiarista como el español, que atribuye la responsabilidad de la atención, servicios personales y tareas domésticas a la familia (en realidad, a las mujeres) hace que el apoyo familiar resulte muy importante. En este sentido hay que destacar el papel fundamental que han tenido y continúan teniendo las abuelas en los cuidados familiares.

Kaprica (46 años) se vio obligada a abandonar el ejército a los 45 años tras 21 años de servicio, en aplicación de la cuestionada Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería (BOE nº98, de 25 de abril de 2006). Ley recurrida ante los tribunales por discriminatoria, constituye un claro ejemplo de edadismo institucional. En la actualidad, se ocupa primordialmente del trabajo de cuidados no remunerado y busca una alternativa laboral que le permita poder tener un empleo y cuidar de su hija, “porque mi marido está trabajando fuera y yo con la niña. **Si yo busco un trabajo tiene que ser por la mañana. Por la tarde tengo que estar con ella. No tengo con quién dejarla. No tengo familia, estoy sola**”, sostiene.

En el caso de Kaprica (46 años), su madre era costurera en Granada y cosía muchas horas diarias. Ella relata como de joven ayudaba a su madre en la costura y se vio forzada a abandonar la universidad

al resultarle “imposible” compaginarlo con sus estudios. Explica cómo fue su trayectoria en el ejército, un sector muy masculinizado, donde desempeñó funciones principalmente administrativas. La incorporación de las primeras mujeres a las Fuerzas Armadas se produjo en septiembre de 1988, hasta ese momento no existía una ley que posibilitara su acceso.

“Empecé a trabajar en el ejército. Con 24 años, ya era mayorcita. **Era la única chica que había en mi cuartel. Yo estaba en la oficina [...]** Siendo mujer en el ejército no he tenido problemas con nadie, cada uno somos de nuestro padre y nuestra madre, y cada vez que necesitaban algo de papeles siempre acudían a mí. Eso a muchos mandos no les gustaba. [...] En el ejército te dan opciones para quedarte permanente. Por ejemplo, un curso de cabo, en el que tienes un examen con tres oportunidades. Si las suspendes, como me pasó a mí, ya no tienes más posibilidades para ese curso. Otra opción es suboficiales si tienes estudios. **Yo me presenté, aprobé el teórico, pero en el físico las flexiones las fastidié**”. (Kaprica, 46 años, militar/ administrativa, nivel educativo medio).

Kaprica (46 años) revela cómo pudo conciliar su carrera militar y la maternidad gracias a la existencia de una guardería dentro de la base donde trabajaba. También declara que su marido “era el que tenía las trabas” cuando solicitaba un permiso para cuidar a su hija si esta enfermaba, tenía más problemas para que se le reconocieran sus derechos como padre, trabajando ambos en el ejército. Se continúa asumiendo que el trabajo de cuidados no remunerado corresponde a las mujeres. Los hombres también tienen hijos/as, pero todavía en muchas organizaciones no se ha avanzado lo suficiente en materia de corresponsabilidad e igualdad.

Asimismo, muchas mujeres se enfrentan a la crianza y cuidado de hijos/as prácticamente en solitario, como el caso de las dos entrevistadas siguientes, Fe (63 años) y Ene (59 años), y a pesar de las dificultades que conlleva continúan con su actividad laboral al mismo tiempo. En el caso de Fe (63 años) relata cómo empezó a trabajar con 20 años porque tuvo a su hija muy joven, con 18 “**se me truncó el rollo de la universidad**”, afirma. También narra cómo estudió enfermería en Cruz Roja, cuando no existían los ATS y enseguida tuvo oportunidad de empezar a trabajar. Describe así la crianza de sus hijos/as mientras trabajaba: “**su padre enseguida se piró [...]** Mis niños han sido niños con la llave colgada en el cuello, pero bueno. El pequeño fue más macarra porque era otra época también, y **las niñas son más responsables**, también es verdad”.

El trabajo en las familias monoparentales con frecuencia constituye el único modo de garantizar la supervivencia familiar, pero también puede ser, en ocasiones, un obstáculo para su cuidado (Tobío, 1999). Esta situación genera cansancio y tensión por la falta de recursos y apoyos necesarios.

Se evidencia cómo los estereotipos de género persisten y siguen reproduciéndose, se continúan atribuyendo características y roles diferenciados en función del sexo.

Fe (63 años) trabajó durante muchos años en medicina estética, **“es la experiencia laboral creo que más terrible que he tenido en mi vida, porque es otra forma de maltratar a las mujeres, pero además con MAYÚSCULAS, cómo se mercantiliza con eso”**, declaró. El rechazo mostrado hacia la opresión y la violencia que sufren las mujeres por motivos de estética constituye una cuestión importante que se abordará con detenimiento más adelante.

Asimismo, su experiencia laboral como enfermera en el primer centro de interrupción voluntaria del embarazo, refleja muy bien las intersecciones de los problemas de la biografía y de la historia dentro de las estructuras sociales, como planteó Wright Mills (1967) (citado en Bertaux, 2005, p. 16). Hasta 1985 el aborto fue considerado delito. Las leyes no respetaban a las mujeres. A partir de la *Ley Orgánica 9/1985, de 5 de julio, de reforma del artículo 417 bis del Código Penal*, el aborto se despenaliza, pero solo en tres supuestos: violación, riesgo para la salud psíquica y física de la madre y anomalía del feto. Aunque esta ley supuso un cierto avance social para las mujeres durante los inicios de la democracia, también contenía aspectos coercitivos y opresores al contemplar multas, de 6 a 24 meses, y la cárcel, de seis meses a un año, para aquellas mujeres que decidieran abortar fuera de los tres supuestos. Habría que esperar a la *Ley Orgánica 2/2010 de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo*, para que se permita abortar a las mujeres libremente durante las primeras 14 semanas y se establezca que la decisión es de la mujer a partir de los 16 años.

“Luego trabajé en un proyecto muy bonito, que era el primer centro de interrupción voluntaria del embarazo que había en Almería, lo abrió un argentino...pero no dejaba de ser una máquina de ganar dinero, o sea, que en realidad lo que pensara la mujer y el problema que pudiera tener todo eso era... 50.000 pelotas que costaba aquello, si las tienes bien y si no te “jodes” ... y entonces decidí que eso no era lo mío, o sea que para mí el sentido de la enfermería era otra cosa, ni era la medicina estética ni era trabajar en aquel centro”. (Fe, 63 años, enfermera, nivel educativo alto).

Fe (63 años) decidió dejar aparcada la profesión de enfermera para montar junto a una socia una tienda en Almería, de cosas de hogar, una franquicia francesa, que les fue muy bien hasta que llegó la gran recesión del 2008 y tuvieron que cerrarla.

A continuación, la trayectoria de Ene (59 años) ilustra muy bien la diversidad de trabajos y actividades que con frecuencia se realizan sin que queden reflejados en la vida laboral, o, dicho de otro modo, como el concepto de trabajo es mucho más amplio que el de empleo. Una realidad bastante habitual en trayectorias de mujeres de más de 45 años, caracterizadas por sobrarles el trabajo pero faltarles el empleo, y también relacionada con lo que se denomina currículum oculto, es decir, poseer competencias, conocimientos y experiencias, difícilmente acreditables por haber sido adquiridas fuera del ámbito laboral y educativo formal: trabajos realizados en negocios familiares, trabajos puntuales y esporádicos sin contratación, trabajos continuos, pero sin contrato, voluntariado, trabajo de cuidados no remunerado, etc.

Ene (59 años), también expresa las dificultades que tuvo que afrontar al ser madre y el padre desentenderse de la crianza de su hijo. “Yo iba a la obra y llevaba a mi hijo en el coche, dejaba el coche en la puerta de la obra y me asomaba a verlo. **Así estuve mucho tiempo. Me lo llevaba al trabajo. No dejé de trabajar**”.

Ene (59 años) siendo muy joven abandonó sus estudios en el instituto a causa de una depresión. Empezó a trabajar en una tienda de pinturas y allí descubrió que quería estudiar decoración, ahorró dinero suficiente y se marchó a Granada a estudiar en la Escuela de Artes y Oficios. “Nunca había salido de Roquetas, pero me lie la manta a la cabeza... Lo disfruté mucho. **Fue terminar y empezar a trabajar rápidamente.** En Muebles Poniente. Yo era la decoradora. Montaba los ambientes”.

“**He trabajado en todo lo que he tenido que trabajar en cada momento**” y “**he hecho de todo**”, expresa Ene (59 años), que se percibe como una trabajadora todoterreno. “Yo he visto unos farolillos en un apartamento que estaban oxidados, me he enterado quién es el dueño, le he tocado a la puerta, se lo he dicho y le he preguntado si se los pinto y me pagan”. (Risas). Narra cómo a lo largo de su vida laboral, caracterizada por su carácter emprendedor, además de trabajar durante años como diseñadora de interiores ha tenido un taller de restauración de muebles antiguos, dos cafeterías, y también se ha formado como instructora de Pilates tras muchos años de práctica continuada.

Ene (59 años) por motivos personales y de salud, decidió irse a vivir unos años a un pueblo de la alpujarra granadina.

“Allí era la monitora de Pilates, trabajaba en el bar de camarera, trabajaba limpiando las habitaciones del restaurante, en la panadería en Semana Santa y Navidad ayudaba también, limpiaba casas, hacía pedicuras y masajes. Ganaba muy poco, pero gracias a eso esta casa sigue aquí. Por eso ahora he empezado a quererla. Aquí está echado todo lo que he trabajado. [...] **he sido mucho tiempo autónoma...parada no he estado nunca. Pero a esta edad, por lo visto, parece que no sirvo para esta sociedad**”. (Ene, 59 años, interiorista y decoradora, nivel educativo alto).

De los relatos se desprende una naturalización de la precariedad laboral, como consecuencia de estar tan extendida y ser tan frecuente. También se refleja el esfuerzo continuo de adaptación a una inestabilidad estable, o en términos de Bauman (2005) a una “sociedad líquida” en la que reinan el cambio y la incertidumbre, y a su vez se diluyen sustancialmente la estabilidad y seguridad laboral y económica. Un entorno en continua mutación que obliga adaptarse para poder sobrevivir. “La flexibilidad se traduce en inseguridad no sólo laboral sino también ontológica. El debilitamiento de la seguridad, de la certeza y de la protección puede generar una *desconfianza existencial corrosiva*” (Bauman, 1999; Sennett, 2000, citados en Cavia et al., 2013, p.21).

Asimismo, resultan significativas las percepciones sobre la opresión social experimentada por motivos de edad, en las que se profundizará más adelante cuando se analicen las conexiones existentes entre género y edadismo.

El análisis de la situación de las mujeres de más de 45 años en el mercado laboral quedaría incompleto si no se hiciera referencia a las mujeres migrantes. Como refiere Micolta (2006) el flujo migratorio se está feminizando: aumentan progresivamente las mujeres que se desplazan de manera independiente y autónoma, como el caso de Fátima (55 años), para iniciar un proyecto de vida, incorporándose al mercado de trabajo de la sociedad de acogida. A veces los procesos migratorios resultan especialmente difíciles debido a problemas en el ámbito familiar, como el trámite de un divorcio o la separación de los hijos.

“Me casé en el año 2000 y me quedé embarazada. Me divorcié en 2001 porque le pillé con otra mujer y yo tenía mi trabajo y todo y no quería quedarme con un hombre que se iba con otra. Al día siguiente de pillarlo me divorcié, estaba embarazada de 5 meses. Sólo pensé en mí, ni en mi

hijo ni en nada [...] hablé con mi sobrina que vivía en Zaragoza y me dijo que saliera de Marruecos.

Acepté, salió el contrato favorable y a los 6 meses me vine a España". (Fátima, 55 años, cuidadora y ayudante de cocina, nivel educativo bajo).

La migración femenina aún se topa, con frecuencia, con la reprobación, las normas patriarcales o la falta de igualdad o de diversidad en las sociedades de origen e incluso de destino. La separación de los hijos se percibe como un gran sacrificio. El trabajo reproductivo es desempeñado generalmente por las abuelas maternas (Micolta, 2006). **"No es fácil dejar un bebé de dos años, el trabajo...y venir a otro país que no sabes nada, ni idioma, ni familia, sólo para buscar tranquilidad"**, afirma Fátima (55 años). Ella empezó a trabajar en Marruecos de secretaria de dirección tras finalizar sus estudios universitarios en el año 1994, a la edad de 23 años.

"Empecé a trabajar de secretaria porque, aunque yo tengo estudios de lingüística, mientras estudiaba en la universidad también estudiaba contabilidad, marketing, informática. Por la mañana estaba en la universidad, porque mi padre quería que me sacara el título, y por la noche estudiaba lo que yo quería, empresa. **Cuatro años estudiando por la mañana en la universidad y dos con los otros estudios**". (Fátima, 55 años, cuidadora y ayudante de cocina, nivel educativo bajo).

Mujeres migrantes con preparación académica y cualificadas, como el caso de Fátima (55 años), terminan trabajando como empleadas de hogar o cuidadoras al constituir una de las pocas posibilidades de empleo que ofrece el mercado laboral, en tanto que "extranjeras", y al resultar la vía más rápida para obtener un permiso de trabajo. "En Zaragoza me apunté a estudiar el idioma, me pasaron rápido a otro nivel...A los dos meses ya sabía hablar español, y entonces empecé a buscar trabajo. **El primer trabajo que hice en España fue cuidar a una mujer mayor**", posteriormente Fátima (55 años) trabajó de camarera de pisos en un hotel, ayudante de cocina y empleada de hogar.

En un mercado de trabajo con una segmentación ocupacional muy acusada, más aún en el caso de mujeres migrantes, la experiencia de Fátima (55 años) en una empresa de construcción, en el año 2008, constituye una honrosa excepción. "Necesitaba un contrato para poder traer a mi hijo. Mi hijo tenía 5 años, tenía que empezar a estudiar aquí. Como no me salía trabajo, tuve que trabajar ...en la obra. **La única mujer que trabajaba en la obra**". (Risas).

Un problema común al que se enfrentan muchas mujeres migrantes es por tanto la falta de reconocimiento y la desvalorización de las capacidades y cualificaciones obtenidas en el país de origen. Las actividades en las que suele trabajar la mayoría de ellas no reflejan su formación y capacidades; esta «descualificación» constituye un motivo de frustración. Como refieren Frank y Spehar (2010) el hecho de que las mujeres migrantes satisfagan la demanda creciente de trabajo barato y flexible no es accidental, sino el resultado de la estructura sexista del mercado laboral. **“Aquí no me sirven mis estudios para nada. Por eso sufrí, porque vine con estudios de mi país y aquí sólo cuenta como estudios primarios”, expresa Fátima (55 años).**

A modo de conclusión, en sus relatos y discursos las mujeres entrevistadas reflejan cómo penaliza la maternidad en términos laborales y el conflicto siempre latente entre el sostenimiento de la vida y los intereses del capital.

Como refiere Martín Palomo (2016, p.179) “El cómo entender y dar respuesta a las diferentes necesidades de cuidado constituye uno de los retos políticos que más centralidad tiene en las sociedades modernas”.

Sólo en sociedades donde los trabajos de cuidados no estén determinados por sexo, género, raza, o cualquier otra categoría social, entonces puede tener sentido el ideal de igualdad o justicia social... Toda sociedad ofrece y requiere cuidados y, por tanto, debe organizarlos de tal manera de dar respuesta a las dependencias y necesidades humanas manteniendo el respeto por las personas que lo necesitan y sin explotar a las que están actuando de cuidadoras. (Nussbaum, 2006, p.70)

El trabajo doméstico

La práctica totalidad de mujeres entrevistadas ponen de manifiesto cómo son las que han asumido el grueso del trabajo doméstico en sus hogares y el consiguiente desequilibrio existente respecto al reparto de tareas, aunque también se cuestionan los roles de género establecidos. A continuación, se muestran algunos fragmentos de sus manifestaciones al respecto:

“¿quién hace el 90% del trabajo doméstico? yo tengo un marido que es encantador, es monísimo, estupendo, maravilloso, pero tú dile que busque un sacacorchos en el cajón. (Risas) Hay siete u ocho, pero nada... entonces... yo siempre digo que si tuviera que quedarse solo diez días tengo que hacerle un plano de la cocina”. (Fe, 63 años, enfermera, nivel educativo alto).

Fe (63 años) considera que la división sexual de tareas es fruto de un proceso de socialización y educación de género diferenciada. En la misma dirección, Ene (59 años), por su parte considera que a las mujeres se les ha reservado en exclusividad el duro e interminable trabajo de los cuidados, **“Limpiando si tenemos siempre trabajo, y cuidando a ancianos. Ahí todo el trabajo que queramos”**, afirma.

Esta situación es asumida a veces como si formara parte de un orden “natural”, por parte de algunas entrevistadas, **“Yo me empeño en hacer las cosas de la casa, el trabajo, el trabajo de ama de casa”**. (Fátima, 55 años, cuidadora y ayudante de cocina, nivel educativo bajo).

En el caso de Carmen (50 años), ha sufrido malos tratos por parte de su expareja durante cinco años de convivencia, durante los cuales realizó el trabajo de cuidados no remunerado:

“Él decía que me ayudaba en casa... ¿qué me ayudas? ¿Perdona? La convivencia con él... Lo que pasa que yo no me daba cuenta... **Ahora veo todo lo que he perdido**. No me vería en la situación que me veo ahora, sin nada”. (Carmen, 50 años, charcutera, nivel educativo medio).

Como refiere Harding (1998, p.18) los estudios sobre la violencia y sus víctimas también poseen limitaciones. “Tienden a crear la falsa impresión de que las mujeres se han limitado a ser víctimas, de que nunca han protestado con éxito, de que no pueden ser agentes sociales eficaces a favor de sí mismas o de otros”. Y, sin embargo, otras investigaciones realizadas por académicas feministas nos dicen lo contrario. “Las mujeres han opuesto resistencia permanente a la dominación masculina” (Harding, 1998, p.18).

La percepción de prestaciones o subsidios

A continuación, se mostrará la precariedad que esconde cada tipo de ayuda económica por desempleo, así como la inseguridad y la angustia que le acompañan, principalmente cuando se acaban y no se perciben. Se presentarán diversas situaciones ordenadas en función del grado de precariedad, avanzando desde la condición menos precaria (prestación) a la situación más frágil (cuando no se percibe). Sin duda, constituye una cuestión crucial la escasez de ingresos y la falta de independencia económica de las mujeres que componen la muestra, el 50% depende de los ingresos de sus parejas o de la ayuda de sus padres, aunque cobren una prestación o subsidio esta resulta insuficiente para cubrir gastos básicos. Por tanto, la falta de dinero “propio” constituye una de las principales preocupaciones de las mujeres entrevistadas.

Incluso cuando se percibe prestación por desempleo en lugar de subsidio, el hecho de haber tenido bases reguladoras muy bajas se traduce en cuantías por desempleo escasas, teniendo además en cuenta que el importe se reduce hasta el 50% de dicha base a partir del sexto mes, tal y como explica María (57 años):

“Sí, me correspondían dos años, pero eso es otra historia. Porque los primeros seis meses te dan un 70%, a partir de los seis, un 50% de la base reguladora de tu nómina, o sea, que es **una miseria...con eso no puedes vivir, no te mantienes. Bueno, me mantengo porque está mi marido trabajando..., pero por ti misma no cubres gastos**”. (María, 57 años, dependienta, nivel educativo medio).

Fe (63 años) percibe el subsidio por desempleo para mayores de 52 años y realiza una intensa y crítica reflexión en torno al mismo.

“Y a veces yo me pregunto, ¿si llevo 13 años cobrando 400 no sé cuántos euros, que ya son casi 450 ... (eso no da para vivir evidentemente) ... pues, no sería mejor que en vez de pagarme esa “mierda”, pusieran exentas a empresas, que no pagaran por ejemplo la seguridad social durante un par de años? [...] pero ¿cuánta gente hay cobrando eso? Eso es un desastre para la economía de un país... no puede ser que vivamos de esta manera, no podemos vivir con ese dinero. No eres independiente... [...] es una falta de respeto muy grande, laboralmente, humanamente, en comportamientos”. (Fe, 63 años, enfermera, nivel educativo alto).

Para Fe (63 años) **“la experiencia y las vivencias de una persona y las cosas que has hecho, tienen que servir para algo y para alguien”**. La percepción del subsidio de mayores de 52 años lo considera una manera de mantener “invisibilizadas” a las personas que han decidido que “ya no sirven” y evitar un posible conflicto social. “Me lo empezaron a pagar a los 52. Pero ya está bien ¡eh! ¿Cuánto dinero le ha costado al estado no darme de comer y darme una paga para que me calle? hay muchas cosas que se pueden hacer... muchísimas”, expresa.

Fe (63 años) aclara que ella no vive mal gracias a la “magnífica pensión” de su pareja, la “máxima por su cotización”, al ser compartidos los ingresos entre ambos. **“A mí me gustaría ganar lo mismo que él o un sueldo decente”**. En definitiva, desearía no depender económicamente de su pareja.

En una línea similar, opina Kaprica (46 años) que, al ostentar la condición de reservista de especial disponibilidad por haber cumplido más de 18 años de servicio en el ejército y no haber adquirido la con-

dición de soldado permanente, tiene derecho a percibir una asignación económica mensualmente, según establece la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería.

“en la base hay muchos trabajadores, personal civil, que hacen de jardineros, fontaneros... y necesitaban siempre la ayuda de soldados...**por qué en vez de pagarme 600€ por estar en mi casa no me pagas 800 y ya puedo estar yo. Con 45 años no estoy para tirarme en el campo, pero sí puedo hacer más cosas en una base militar.** [...] muchos compañeros tampoco lo entendían. Si hace falta gente, por qué tiran de civiles que les cuesta más caro. [...] con el sueldo que le pagas a un civil, pagas dos de los nuestros. **Así evitas tener a más gente en el paro, tienes a gente con 45 años y reciclados.** No tienes que ir a buscar fuera lo que tienes dentro”. (Kaprica, 46 años, militar/ administrativa, nivel educativo medio).

Kaprica (46 años) realiza la siguiente reflexión dirigida a los cabos mayores que argumentan que no hay financiación para poner en marcha medidas de inserción para los reservistas de especial disponibilidad (+ de 45 años): **“Pues inventaros algo que sois muy de inventaros cosas, nos metemos en ese mundo inventado y hacemos cosas por menos dinero”**. En definitiva, una deliberación fruto del convencimiento de que la situación podría ser distinta si hubiera voluntad real por cambiarla.

Existe una percepción negativa sobre la gestión de las ayudas económicas que se extienden hasta la edad de jubilación, al no ir acompañadas de acciones de inserción laboral efectivas. Se considera que los poderes públicos podrían esforzarse más en la creación de empleos y promover más oportunidades de trabajo. Se considera un problema de falta de voluntad política. Las ayudas permanentes son percibidas como una constatación oficial de la barrera casi infranqueable que supone la edad de cara a la inserción laboral. Lo que puede llegar a desincentivar la búsqueda de empleo.

Carmen (50 años), cobra la RAI por ser una persona con discapacidad, una ayuda que tiene una duración máxima de 11 meses. El hecho de que esté próxima la fecha de agotamiento de dicha ayuda, le produce una gran angustia y preocupación al constituir su único ingreso. Está separada de su marido, él tiene una orden de alejamiento por violencia de género. Durante los últimos años ha permanecido prácticamente aislada ocupándose del trabajo doméstico sin apenas red de contactos. Tiene toda su confianza depositada en los servicios de orientación laboral y servicios sociales que le están atendiendo y asesorando.

“Estoy haciendo todo lo que me dicen y me aconsejan. Estoy intentando tocar todas las puertas posibles”, sostiene.

“Ahora mismo no conozco a casi nadie, no tengo amistades, no tengo nada. Necesito trabajar porque me ha dejado sin nada de dinero. Encima, tengo una discapacidad. Se supone que tienes más facilidad al tener la discapacidad. [...] **Con mis dificultades veo difícil salir adelante** [...] Estoy cobrando la RAI, pero se me acaba en junio...sólo son 463€ y pago 400€ de alquiler, pues es imposible. Ahora mismo debo el recibo de agua y luz. Empiezo a tener cosas pendientes. [...] Es lo único que tengo, es que no sé cómo voy a sacar dinero de otro sitio”. (Carmen, 50 años, charcutera, nivel educativo medio).

La pobreza y la exclusión social son fenómenos multidimensionales, que engloban aspectos monetarios y no monetarios, que requieren ser analizados con indicadores diversos. Es necesaria su comprensión para advertir en toda su dimensión la gravedad del problema y, de esta forma, hacerles frente (Llano, 2021). El indicador Arope, procede del acrónimo en inglés “*At risk of poverty an/or exclusión*” que significa en riesgo de pobreza y/o exclusión. Dicho indicador representa la combinación de tres subindicadores diferentes: riesgo de pobreza, privación material severa y baja intensidad de empleo en el hogar. Una persona está en Arope si se encuentra en alguna de esas tres situaciones. El concepto de exclusión es más amplio que el de pobreza y hace referencia a la imposibilidad de ejercer determinados derechos y de participar plenamente en la sociedad en la que se vive. No es un problema de falta de capacidad personal de luchar contra la exclusión que se sufre, es un problema de organización social. La desigualdad social es la gran responsable de la pobreza (Llano, 2021).

Carmen (50 años), lleva consigo un dispositivo que forma parte del sistema de seguimiento de medidas y penas de alejamiento en el ámbito de la violencia de género. Su caso constituye un claro ejemplo de cómo interseccionan, en la situación de desempleo, los ejes de desigualdad de edad, género, discapacidad y violencia de género, creando “una prisión interconectada de la que es difícil escapar” en términos de Hancock (2007, p.65), siendo necesarias soluciones políticas acorde con la interacción de estas categorías.

“temo por mi vida, porque sé que es capaz de cualquier cosa... Yo antes era la que lo cuidaba y ... hacía las cosas [...] Yo creo que su idea era llevarme por delante y que no fuera para nadie más. Pues claro, **tengo miedo**”. (Carmen, 50 años, charcutera, nivel educativo medio).

Como refieren Tobío et al. (2021) la violencia de género y la violencia doméstica se agravan con la discapacidad, y con la edad, amenazando la vida y la seguridad de muchas mujeres en situaciones similares a las de Carmen.

Cuando se agotan las ayudas por desempleo tramitadas por el SEPE, se puede recurrir a los servicios sociales para solicitar la RMISA (Renta Mínima de Inserción Social en Andalucía) dirigida a personas que se encuentren en circunstancias de pobreza, exclusión social o riesgo de estarlo, así como aquellas que se hallen en una situación de emergencia o urgencia social, este es el caso de Ene (59 años).

“conseguí después de mucho trabajo, la ayuda del subsidio vital. [...] Llevo mucha tralla, menos mal que me cuido y me quiero. En servicios sociales, me ha dicho una chica que conozco, que con la edad que tengo, mujer y cáncer, que me ponga en contacto con el tribunal médico, ...pero... ni respuesta, ni nada”. (Ene, 59 años, interiorista y decoradora, nivel educativo alto).

El proceso de ayuda a personas enfermas oncológicas “debe facilitar su recuperación física, psicológica, social y laboral tras el tratamiento de la enfermedad” como refieren Gerber et al. (2005, citado en Río et al., 2010, p.144). No obstante, la reinserción laboral resulta un objetivo especialmente difícil de conseguir cuando “las mujeres tienen una edad superior a 45 años, cargas familiares, insuficientes recursos económicos, carencia de cualificación profesional y empleos precarios antes del diagnóstico de la enfermedad. En estas ocasiones, sin duda, nos encontramos ante una alarmante necesidad social” (Río et al., 2010, p.144).

Ene (59 años) explica que puede pagar la hipoteca de su vivienda y los recibos mensuales gracias a que le ha alquilado una parte de su casa a su sobrina.

“Me quedan 51.000€ (de hipoteca) ... Agradezco como estoy porque... Otra, estaría llorando, pero no pienso llorar, ni arrastrarme. Por ahora mi hipoteca se va pagando con mi sobrina. Ella cuando se enteró que tenía cáncer se vino...Con lo poquito que gano de Pilates y mi hijo cuando le sale algún trabajo y puede, me da algo de dinero”. (Ene, 59 años, interiorista y decoradora, nivel educativo alto).

Cada vez más personas se ven abocadas a la percepción de ayudas asistenciales, un indicador de que se está elevando el riesgo de exclusión social. Según Llano (2021) los datos demuestran que vivimos

en Estado de pobreza. Sin embargo, la complejidad de los indicadores que miden la pobreza y la exclusión social impiden comprender en toda su profundidad la gravedad del problema.

El 80% de las entrevistadas percibe algún tipo de ayuda económica, Jodoya (62 años) pertenece al 20% restante. No pudo acceder al subsidio de mayores de 52 años, por carecer de los años cotizados necesarios para su percepción, tampoco recibe otro tipo de ayudas o prestaciones. Depende económicamente de su pareja.

“no tengo ayudas, ni nada... llevo sin prestación muchos años. [...] Porque tengo una pareja... Si no fuera por eso pues tendría que estar viviendo en casa de mis padres otra vez con 62 años o al lado de un contenedor o sentada en la puerta del alcalde o de los asistentes sociales para que hicieran algo. Como yo supongo que habrá mucha gente, pero bueno, yo hablo de mí. [...] Me gusta ser útil, no me gusta estar en mi casa y que otra persona tenga que ir a ganar el sueldo”. (Jodoya, 62 años, profesora de arte urbano y de francés, nivel educativo medio).

En definitiva, se constata como constituye una preocupación central para la mayoría de las participantes, la falta de independencia económica y la escasez de ingresos monetarios que padecen y que las colocan en una situación de especial vulnerabilidad. También se observa cómo se produce una desvalorización del trabajo doméstico al realizarse de manera no remunerada. En definitiva, a través de sus relatos la precariedad vital deja de ser un concepto abstracto y muestra su cara más cotidiana.

Economía sumergida

Como consecuencia de las dificultades económicas para llegar a fin de mes y la imposibilidad de conseguir un empleo en el mercado laboral formal, el 50% de las mujeres entrevistadas afirma trabajar en la economía sumergida con el fin de conseguir mayores ingresos: impartiendo clases particulares, limpiando en casas, cuidando a niños, dando clases de Pilates, pintando murales... La realización de estos trabajos, algunos de ellos esporádicos o marginales, en la economía informal no genera un volumen de ingresos suficiente como para costear un alta en el régimen especial de trabajadores autónomos.

Como afirma Fe (63 años), trabajar en el sector informal constituye a veces una mera estrategia de supervivencia, **“si yo tuviera que sobrevivir con mi dinero, con los cuatrocientos y pico, por supuesto trabajaría en la economía sumergida”.**

Adela (59 años) explica cómo a raíz de sentirse rechazada en varios procesos de selección por motivos de edad, decidió dedicarse a dar clases particulares de francés y compaginarlo con la percepción del subsidio de mayores de 52 años. “¿Vosotros no queréis? Pues yo me voy a buscar la vida por mi lado, ya está. [...] **Ahora mismo lo estoy haciendo, con mis clases de francés...no me compensa darme de alta**”, asevera.

Marisa (53 años) se encuentra en una situación similar a la descrita por Adela (59 años), también compagina la percepción de subsidio de mayores de 52 años con el cuidado de dos niños pequeños, con anterioridad nunca accedió a trabajar sin estar asegurada, es la entrevistada que más ha cotizado a la seguridad social, 33 años concretamente. “**Exceptuando ahora que estoy con “mis niños” y no estoy cotizando... nunca lo he permitido. Si no me daban de alta no trabajaba**”, manifiesta.

Fátima (55 años), ha trabajado con frecuencia como limpiadora en viviendas particulares sin asegurar, al igual que en el sector de la hostelería, “**trabajé en bodas, ayudante de cocina, por horas, sin contrato**”.

María (57 años) recuerda cómo en el pasado era muy común trabajar sin estar dada de alta en la seguridad social.

“**he trabajado mucho de joven, pero...no te aseguraban ni nada. Pero ni a mí ni a nadie.** Yo me acuerdo cuando en los almacenes... nadie de los que había allí estaban asegurados. [...] en aquel tiempo las mujeres que eran mayores que yo, (yo era joven), ellas no pensaban en todo esto. Ellas lo que pensaban era en tener su sueldo, echar la campaña de la uva, que era lo que había allí y ya está. Y no pensaban en el después...por lo menos lo percibía yo así, [...] Después **en la agencia de transportes. Estuve trabajando, pero no coticé. O sea, no cotizaban por mí. ...Eso no aparece en ningún sitio, pero yo lo trabajé**”. (María, 57 años, dependienta, nivel educativo medio).

En la misma línea, Fe (63 años) relata cómo en el pasado era muy frecuente trabajar de manera irregular, “**hace treinta años esto era una práctica muy habitual. Yo he trabajado mucho más de 17 años en mi vida**”.

Ene (59 años) también afirma haber trabajado mucho más tiempo que el reflejado en su vida laboral. “yo de papeles no entendía, y cuando empecé con mi estudio de decoración y vi que no controlaba, contraté a un asesor. Hay épocas en las que trabajas mucho y épocas en las que no sale nada, en-

tonces este hombre **decidió darme de alta y baja [...] A día de hoy me faltan años cotizados... creo que tengo 13 o 14 años... con todo lo que llevo encima**". (Ene, 59 años, interiorista y decoradora, nivel educativo alto).

El caso de Carmen (50 años) ilustra cómo la dificultad de conseguir un trabajo en el mercado laboral formal y la necesidad imperiosa de obtener ingresos rebaja las expectativas laborales y predispone a aceptar trabajos en la economía informal, por ilegales, penosas o precarias que sean las condiciones.

"Ahora mismo me daría igual porque necesito dinero. No quiero porque quiero cotizar, aún no tengo los 15 años, pero bueno, **haría cualquier cosa...**a ver, no llego al extremo de volverme "puta" (Risas), ni en tema de drogas. Eso sí que no lo haría, pero del resto, haría cualquier cosa **para sacar algo de dinero, porque no tengo**". (Carmen, 50 años, charcutera, nivel educativo medio).

Años cotizados a la seguridad social

La mayoría de las entrevistadas ha cotizado pocos años en la seguridad social en relación con su edad y el 50% no llega aún al período mínimo de cotización de los 15 años. En dicha situación han influido una multiplicidad de factores, entre ellos: el trabajo de cuidados no remunerado, el trabajado a tiempo parcial y en la economía sumergida. Esta circunstancia les ocasionará previsiblemente graves consecuencias de cara a sus futuras jubilaciones.

Como bien refiere Berger (2021) equiparar edad y experiencia refleja un sesgo de género que supone un empleo de tiempo completo de por vida, que sigue siendo más típico de la vida de los hombres que de las mujeres. En particular, la mayoría de las mujeres que componen la muestra carecen de mucha experiencia laboral acreditada.

Desafortunadamente, para las mujeres de más de 45 años, la discriminación por edad se vuelve aún más una experiencia multidimensional, ya que los agentes empleadores comúnmente creen que los años de experiencia están ligados a la edad.

Otra desventaja que enfrentan las mujeres en esta investigación es el resultado de las responsabilidades del trabajo doméstico. Las mujeres que interrumpen su vida laboral para cuidar a sus hijos/as, cuentan con menos experiencia laboral remunerada y acreditable. Además, se devalúan sus habilidades asociadas con el empleo y suelen tener dificultades para reincorporarse al mercado laboral formal.

Es necesario superar el marco estrictamente productivo y las limitaciones analíticas que impone, y considerar también el ámbito reproductivo, analizando el papel que juegan las relaciones laborales en la construcción del orden social. Desde este planteamiento, el empleo asalariado ya no puede constituir el medio exclusivo de acceso a los derechos de ciudadanía social. Gorz (1995), entre otros autores, propone la cobertura de un ingreso social básico para toda la ciudadanía, independiente del empleo. En su opinión, la política debe orientarse a una reducción drástica de la jornada laboral y la generación de espacios amplios de libertad para las actividades creativas, autónomas y voluntarias.

Cada vez parece más necesaria una redefinición del concepto de trabajo-empleo en una sociedad donde las etapas de desempleo, el empleo precario, el subempleo masivo y otras formas “atípicas” socavan la norma social del empleo dominante en el siglo XX (Monereo et al.,2011).

Mención especial al trabajo en almacenes

A modo introductorio y con afán contextualizador, conviene resaltar la importancia económica y laboral que tienen los almacenes en la provincia almeriense, constituyendo el sector hortofrutícola el principal motor económico y el líder incuestionable de las exportaciones de la provincia. Existen más de un centenar de almacenes dedicados a todas las actividades relacionadas con el envasado, distribuidos por toda Almería (Ainz, 2011), que emplean a unas 25.000 mujeres aproximadamente. Muchas mujeres almerienses han sido envasadoras alguna vez en su vida.

Los productos que se trabajan en los almacenes son muy variados, algunos tienen carácter estacional y dan lugar a diferentes líneas de producción. Cada línea tiene sus particularidades.

Las envasadoras suelen colocarse a ambos lados de una cinta transportadora para realizar el envasado. “Se trata de un trabajo de carácter fordista; monótono, en el que muchas veces se pierde la conciencia de lo que se hace” (Ainz, 2011, p.65). Tanto las funciones como los tiempos están claramente definidos. Los ritmos los marca la cinta transportadora, ajustados al volumen de pedidos y el carácter urgente de los mismos.

El trabajo de envasado está muy feminizado, la práctica totalidad de envasadoras son mujeres, muchas de ellas migrantes. En lo relativo a las condiciones laborales, la mayoría son contratadas hasta fin de campaña, lo que se traduce en que la relación laboral puede finiquitar en cualquier momento. Tradicional-

mente también ha sido un trabajo muy rotativo, no se suele trabajar más de dos campañas en el mismo almacén. En cuanto a las jornadas, éstas suelen ser largas, aunque su duración máxima está limitada a 9 horas diarias y 48 horas semanales en el convenio colectivo, que entró en vigor el pasado 21 de octubre de 2021.

El 60% de las participantes ha trabajado, en algún momento de su trayectoria laboral, como envasadoras de productos hortofrutícolas. Sus relatos no son representativos estadísticamente, hay muchos almacenes y las condiciones varían bastante de unos a otros. Excede los objetivos de la presente investigación profundizar en la realidad laboral de estos, no obstante, dada la importancia concedida en las narraciones por parte de las participantes se considera necesario reflejar sus experiencias y percepciones, anticipando que no son positivas: largas jornadas de trabajo, duras condiciones laborales, alta temporalidad y tratos denigrantes. A continuación, se exponen algunos fragmentos relacionados con las mismas.

María (57 años) trabajó en su juventud de envasadora en los almacenes, cuando tuvo a sus hijas le resultaba muy difícil conciliar la crianza con el horario y la jornada del almacén, una realidad muy frecuente y extendida, así que decidió no trabajar en la siguiente campaña, actualmente no se ve trabajando a su edad en uno. **“Yo he trabajado de joven y sé lo que hay allí, y a cierta edad... pues la verdad es que no”**, afirma.

Una reivindicación clásica de las mujeres que trabajan en el envasado ha sido precisamente contar con un horario laboral que les posibilite la conciliación familiar, y evitar las jornadas maratónicas, en las que se sabe cuándo se entra a trabajar, pero se desconoce la hora de salida. Algunos almacenes, como resultado de dicha reclamación, han optado por implementar en sus centros el denominado horario “mami”, que hace referencia a la jornada laboral de mañana y cuyo calificativo parece indicar que la conciliación es solo cosa de mujeres.

Fe (63 años) no trabajó como envasadora sino como ayudante técnica de calidad, su percepción fue que el trato hacia las mujeres era **“horroroso” “al encargado de planta le faltaba el látigo”**, las condiciones laborales eran muy duras, **“las mujeres estaban 10 y 12 horas de pie calibrando”**. También opina que son trabajos realizados por mujeres que **“no tienen más remedio”** que aceptar las condiciones que les imponen. Considera que la precariedad laboral está muy relacionada con la explotación de dicha necesidad.

Para Adela (59 años), su primera experiencia laboral trabajando en un almacén resultó desagradable, **“ahí sí que es verdad que se tratan a las mujeres como ganado, ganado total”**, afirma.

Jodoya (62 años) también describe de manera bastante crítica su experiencia durante cuatro años en los almacenes, aunque también reconoce que tuvo ciertos aspectos positivos, como la amistad que entabló con varias compañeras y que ha perdurado a lo largo del tiempo. **“Los peores años de mi vida, pero también los mejores, porque te enriqueces mucho y aprendes mucho de esta sociedad”**, sostiene.

“Trabajar en los almacenes no es tan sencillo como la gente cree que es: madrugar y muchas horas. Es estrés físico porque es brutal mover todas esas toneladas de mercancías, las cajas que tienes que levantar que pesan mucho, a mucha velocidad... eso va de... “¡dale a las manos, dale a las manos!” ... es lo mínimo y agradable que te dice la encargada, de ahí para arriba.... Si quieres ganarte el sueldo normalmente tienes que hacer lo que te mandan. Está prohibido hablar, está prohibido casi beber, para ir al baño, ... te dan exactamente 5 minutos, 2 minutos...depende del estado de ánimo de la encargada ese día”. (Jodoya, 62 años, profesora de arte urbano y de francés, nivel educativo medio).

El 90% del personal de envasado son mujeres, se trata de un sector muy feminizado. **“Para que salga todo el producto se suele ejercer una presión muy fuerte sobre las mujeres, que son las envasadoras”** (Jodoya, 62 años). Los hombres suelen realizar otro tipo de trabajos, como mozo de almacén. Existe una marcada segregación ocupacional. Las diferencias salariales en los almacenes entre hombres-mozos y mujeres-ensadoras, se han mantenido injustamente durante muchos años. Hace poco tiempo, concretamente el 21 de octubre de 2021, entró en vigor el último *“convenio colectivo de trabajo de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería”*, que contempla por fin la igualdad salarial entre ambas categorías. Las mujeres-ensadoras no cobraban menos por las características de su trabajo sino por el hecho de ser mujeres.

No obstante, la principal crítica de las participantes al trabajo en los almacenes es la relacionada con el trato dispensado a las trabajadoras. Jodoya (62 años) opina que se *“llega al maltrato psicológico”* y asegura que los insultos del estilo **“no valéis para nada”** y las amenazas tipo **“la que no esté conforme se puede marchar que tengo otras cinco mil esperando”** están al orden del día. El miedo a ser despedidas se agrava en un contexto de crisis al constituir uno de los pocos sectores que siguen generando empleo.

Otro caso es el de Fátima (55 años), de origen marroquí, que también califica de muy duro el trabajo en almacenes. **“Son muchas horas y tienes que trabajar como un burro, no como un humano. Si no trabajas rápido te echan del trabajo. Para que no me echaran trabajé muy rápido hasta que me hice daño en el pie”**. Las lesiones, dolencias y enfermedades derivadas del trabajo son habituales en el sector del manipulado-ensado. Las bajas médicas pueden ocasionar despidos posteriores.

Fátima (55 años) además hace referencia a la presencia mayoritaria de mujeres migrantes en los almacenes que ha trabajado **“la mayoría son de Marruecos, de Rusia, de Nigeria, de Sudáfrica, de Rumania, pero españolas muy pocas”**. Considera que la población migrante realiza los trabajos que la población española no quiere realizar, al carecer de estudios reconocidos para acceder a otros trabajos más cualificados. Cree que la sociedad en general no se preocupa por las malas condiciones en las que vive la población migrante. Las mujeres con permisos temporales de residencia y trabajo no suelen organizarse de manera colectiva para mejorar sus condiciones laborales por temor a perder sus empleos. No obstante, sí suelen hacerlo para afrontar cuestiones prácticas, como el transporte y cuidado de menores.

Marisa (53 años) por su parte trabajó durante dos campañas en almacenes y su deseo al igual que el del resto de mujeres entrevistadas es no volver a trabajar allí, si puede evitarlo. **“Ahí sí que hay discriminación.... Porque en un almacén eres un borrego, parece que estás metida en un (campo de) “concentración”, con la sirenita, los uniformes...”**.

La edad penaliza en los almacenes, **“a las personas que son más mayores le ponen más impedimentos a la hora de entrar, a no ser que seas una mujer que llevas muchos años y seas fija discontinua... miran la edad y cómo estás físicamente”**, afirma Marisa (53 años). Muchas envasadoras con experiencia tienen problemas para ser contratadas a partir de cierta edad, sobre todo a partir de los 50 años. **“Con 60 años no te vas a trabajar a un almacén ni de broma, a no ser que tengas un conocido y te hagan un favor”**, asevera.

Sin embargo, Fátima (55 años) considera que los almacenes contratan mujeres de todas las edades siempre y cuando tengan mucha necesidad de mano de obra. **“En el almacén...te hacen un contrato de tres meses y te echan. Cuando hay mucha necesidad de trabajo contratan a muchas mujeres, aunque tengan más edad... A ellos les da igual”**, afirma.

Los relatos expuestos recuerdan, con ciertas salvedades, a muchos pasajes de la célebre película de Charles Chaplin, “Tiempos Modernos” de 1936, en versión femenina. A pesar de la lejanía de la fecha, reflejan cómo continúa vigente la concepción mecánica de la organización y las duras condiciones impuestas por la producción en cadena y la especialización del trabajo. Las personas trabajadoras son consideradas partes de una abrumadora maquinaria, fáciles de cambiar por otras cuando se estime necesario.

Antes de terminar, resulta necesario subrayar cómo las herramientas de análisis de los estudios feministas, cómo la perspectiva interseccional, forjadas en los conflictos de la consideración de las diferencias entre mujeres, han permitido considerar la complejidad como refiere Akotirene (2019). Se trata de la composición singular que se expresa en las experiencias individuales, las múltiples opresiones derivadas de la pertenencia a grupos minoritarios en términos de edad, sexo, etnia, clase social o capacidades. Siendo necesario tener en cuenta que el término minoría utilizado hace referencia a cuestiones de poder y no de número poblacional. Esto sucede al mezclar articulaciones que sitúan a las personas de manera que tienen perspectivas privilegiadas sobre las opresiones que sufren y se alejan de un modelo meramente aditivo en el que se suman los sufrimientos, homogeneizando las personas (Akotirene, 2019).

5.1.2. Crisis sobre crisis. Impacto de la covid-19

Como refiere el Informe Foessa (2022) la crisis de la covid-19 ha dejado una profunda huella social que incide en la situación provocada por la Gran Recesión 2008-2013, que no fue plenamente resuelta en el siguiente periodo de recuperación. Una huella que se concreta en un aumento de las desigualdades sociales, incluidas las de género, y de la exclusión social, que amenaza con profundizar y cronificar la fractura social con los sectores más vulnerables. (p.41)

Las participantes relatan cómo les ha influido ambas crisis económicas, en las situaciones de despido y desempleo. Dicha situación laboral con frecuencia ha terminado cronificándose, al convertirse en un paro de muy larga duración, como consecuencia en gran medida del obstáculo que supone quedarse desempleada a determinadas edades.

“Entonces, cuando ya tenía aproximadamente 50 años o así, fue cuando fue la crisis aquella de 2008... ya teníamos dos tiendas, una en Almería y otra en Madrid, en el barrio de Salamanca, y aquello nos sacudió Y fue fatal...no pudimos continuar con eso... Entonces empezó el periplo de

me voy a ir al paro [...] y entonces dije: bueno, si estoy un año cobrándolo, no pasa nada porque enseguida voy a encontrar trabajo... y nunca más encontré trabajo”. (Fe, 63 años, enfermera, nivel educativo alto).

Marisa (53 años) fue despedida en 2014, el hotel donde trabajaba tenía problemas financieros, como consecuencia de la crisis económica.

“En la anterior de 2008 fue cuando me trasladaron al otro hotel porque **ya estaba la cosa mal**, pero seguí trabajando. No me despidieron. Bueno, hubiera sido mejor que me hubieran despedido porque entonces me hubieran indemnizado todo. A nosotros no nos indemnizaron nada, bueno casi nada”. (Marisa, 53 años, camarera, nivel educativo bajo).

Ene (59 años) relata cómo le afectó la crisis de 2008 en una fuerte caída del volumen de trabajo, pero pudo amortiguar sus efectos gracias a su capacidad previsor que le hizo contar con un fondo de maniobra.

“Batacazo. Pero como trabajo en lo que sea, hasta que me han dejado, pues siempre he tenido recursos. ...Me afectó, pero sólo me tambaleó. No caí. Yo tenía caja fuerte, tenía dinero. Sabía que había épocas en las que había menos trabajo, así que guardaba”. (Ene, 59 años, interiorista y decoradora, nivel educativo alto).

Aroa (49 años), tuvo a su hijo en 2013, uno de los años más duros de la gran crisis. A partir de ese año ha vivido largos periodos de desempleo. “Yo esa crisis no la noté porque estuve trabajando. Excepto, a partir de 2013 que fue cuando tuve a mi hijo”.

María (57 años) narra cómo la tienda donde trabajaba pudo hacer frente a la bajada de ventas y mantenerse a flote. “Empecé a trabajar en 2006 en la tienda, en 2008 estaba trabajando...bajaron mucho las ventas..., pero pudo superarlas la empresa y yo seguí trabajando”. La tienda de bolsos y zapatos en el centro comercial sobrevivió a la crisis de 2008, sin embargo, no pudo soportar la crisis generada por la pandemia del coronavirus y cerró. María (57 años) cree que no tiene posibilidades de volver a trabajar de dependienta debido a su edad y la discriminación existente.

“Estuve 14 años y medio en la tienda y ahora estoy parada. Cerraron la tienda... y ahora ya llevo un año desempleada. La situación de ahora a la de antes es totalmente distinta, ...porque **parece que lo peor que te puede pasar es quedarte parada a cierta edad, ya no eres válida...** si sigues buscan-

do trabajo en las tiendas, no encuentras porque todo son niñas jóvenes, ya con 57 años como que **estás un poco vetada, ya no te quieren**". (María, 57 años, dependienta, nivel educativo medio).

María (57 años) relata cómo le impactó la pandemia del covid-19 en su vida laboral y personal por la situación sobrevenida de desempleo, que no podía prever. Ella gozaba de estabilidad y estaba convencida de que se jubilaría en ese trabajo. "Gracias a la pandemia cerraron la tienda o sea que, fíjate si me ha impactado. **Si no hubiese estado la pandemia pues la tienda seguiría funcionando y yo seguiría trabajando**", revela.

Kaprica (46 años) durante la pandemia tuvo que afrontar también la pérdida de su madre "me fui del ejército el 25 de diciembre de 2020. Durante la pandemia falleció mi madre", relata.

Para Fátima (55 años) la crisis generada por la covid-19 ha supuesto una dificultad añadida a su ya difícil situación, también falleció su madre en Marruecos y no pudo viajar a despedirla. "Cuando vas a buscar trabajo, **dicen que no hay por culpa de la pandemia. Antes decían que, por la edad y experiencia,** ...No puedo ver a mi familia, murió mi madre... y es difícil la vida", sostiene.

En la misma dirección opina Aroa (49 años), que hace referencia también a las dificultades generadas por la pandemia en términos de búsqueda de empleo y el protagonismo que ha adquirido la búsqueda por Internet, al no poder acudir presencialmente a las empresas. En el plano laboral, se perciben más problemas y menos oportunidades de trabajo. "En el sector turístico, cuando he buscado trabajo, he ido a los hoteles y he querido hablar con el jefe de recepción, ... para que te pueda conocer y preguntar por ofertas de empleo. Ya no", afirma.

Jodoya (62 años), la percepción de vivir laboralmente en una situación de "crisis sobre crisis" la expresa así:

"Entre la crisis del 2008, que empezábamos a remontar, entre el covid, que nos acabó de hundir más, y ahora lo que tenemos de la guerrita, bueno guerrita con perdón, guerra a las puertas... En Almería todavía puedes decir que tenemos mercado laboral por culpa de los invernaderos y los almacenes, pero quitando los almacenes e invernaderos no veo que haya muchas ofertas". (Jodoya, 62 años, profesora de arte urbano y de francés, nivel educativo medio).

Jodoya (62 años) lleva cinco años sin empleo, aunque trabaja de manera esporádica y puntual, sin contratación, como muralista e impartiendo charlas sobre arte urbano en los colegios.

“En mi vida personal me he vuelto un poco más sensible con las desgracias de los demás, en el sentido de que he visto que **hay mucha gente que lo ha pasado muy mal**, se han quedado sin trabajo y han tenido dificultades para seguir adelante Psicológicamente estoy igual que estaba. No me ha hundido ni en depresión, ni en miseria, ni en las penas...” (Jodoya, 62 años, profesora de arte urbano y de francés, nivel educativo medio).

En el caso de Adela (59 años), ha compaginado su situación de desempleada con el trabajo no regulado como profesora de francés. Durante la pandemia tuvo que afrontar el reto de impartir las clases vía online y adaptarse a la nueva situación como profesora.

“Yo creo que fue un parón, pero nos vino bien a todos. Se paralizó el mundo entero. Yo creo que era para retomar un poco la conciencia de todo. Yo por lo menos me lo tomé así. ¿Vida laboral? No tuve problema, **seguí trabajando online. Fue la primera vez.** ...Ya he trabajado varias veces, por Skype, por Zoom. **Ya no me da miedo**”. (Adela, 59 años, profesora de francés, nivel educativo medio).

De acuerdo con el Informe Foessa (2022, p.41) en la reciente crisis “se han intensificado procesos de transformación social en marcha, como el aumento de la inestabilidad laboral, [...] o la digitalización intensiva, que ha hecho visible un nuevo factor exclusógeno en forma de brecha digital”.

Marisa (53 años) está registrada como desempleada, pero trabaja para complementar el subsidio de mayores de 52 años, como cuidadora de niños en un domicilio particular.

“Laboralmente, en mi situación y con el trabajo que tengo no me ha afectado mucho. Personalmente sí, ...el estrés que te crea, **he tenido cercana gente que se ha ido, gente que está mal, ...mi hermana perdió su trabajo por la pandemia.** Por lo demás... las cosas son como tú te lo tomas. La actitud de las personas”. (Marisa, 53 años, camarera, nivel educativo bajo).

En el caso de Ene (59 años), además de las dificultades propias del desempleo y la privación de poder adquisitivo que conlleva, tuvo que hacer frente a un grave problema de salud, al serle diagnosticado un cáncer de mama durante la pandemia. Su relato pone de manifiesto una gran fortaleza, valentía y resiliencia a la hora de encarar la adversidad de la situación.

“Como el nombre de la pandemia es coronavirus, yo dije que me quedaba con la corona y el virus lo tiraba. Así me lo he tomado. Después de todo lo que llevo... Además, **me diagnosticaron cáncer**

y estuve dos meses esperando a que me hicieran la primera intervención porque coincidió con la pandemia. Eso no se lo deseo a nadie. ...La quimioterapia me dejó el cuerpo fatal". (Ene, 59 años, interiorista y decoradora, nivel educativo alto).

Carmen (50 años) durante el confinamiento compartió domicilio con su expareja, que actualmente tiene una orden judicial de alejamiento por malos tratos, la pandemia le provocó problemas de ansiedad y le ha dejado secuelas, **"muy mal...Me entró agorafobia. He tenido muchos problemas porque me daban ataques de ansiedad"**, revela.

En el caso de Fe (63 años) su relato supone un contrapunto al relato anterior de Carmen (50 años). A Fe le ha influido el no poder relacionarse y socializar con normalidad, con sus amistades. No obstante, es consciente que disponer de una amplia y acogedora vivienda, con espacios exteriores y vistas al mar, sin duda le ha hecho más llevadero el confinamiento, al igual que poder compartir espacio y actividades con su pareja.

"A mí me ha afectado estar encerrada y no socializar. Hemos hecho muchas actividades los dos aquí. **Tenemos la suerte de vivir en esta casa,** porque no vivo en un piso de cuarenta metros con tres criaturas, esa gente estará para un psiquiatra. Tenemos la terraza, el paseo marítimo... Hemos tomado muchas precauciones porque mi marido es asmático... Me desenchufé de Netflix y todo eso porque no podíamos estar todo el día viendo películas, ... ampliamos la biblioteca, hice mucho punto y leíamos y **nos entreteníamos bastante.** Hacíamos deporte en la casa... pero... me daba mucha tristeza. No poder darle besos a la gente y abrazarlas..." (Fe, 63 años, enfermera, nivel educativo alto).

Las mujeres de bajo nivel formativo y las trabajadoras migrantes han sido las más afectadas durante la pandemia, porque sus trabajos o actividades no eran susceptibles de teletrabajo. Durante la pandemia se han generado muchas emociones negativas, agravadas por la situación de paro: estrés, angustia, irritación y depresión. No obstante, muchas participantes han desarrollado estrategias de afrontamiento eficaces y una gran resiliencia ante la situación de incertidumbre generada.

Por último, como hace referencia el Informe Foessa (2022):

Frente a esta situación, el esfuerzo de respuesta desde las políticas públicas ha sido notablemente mayor que en la crisis anterior, [...] que no siempre ha podido seguir el ritmo que las necesidades sociales requerían. [...] Por todo ello, es necesaria una revisión en profundidad del modelo de esta-

do de bienestar en su conjunto, con una orientación clara hacia el acceso a los derechos como canal para la inclusión social y la «recuperación» de los sectores más excluidos. (p.41)

5.1.3. Conectando género y discriminación por edad

“...parece que lo peor que te puede pasar es quedarte parada a cierta edad, ya no eres válida”

(María, 57 años).

Los relatos de las participantes incluyen actitudes positivas de las personas empleadoras hacia ellas mientras han estado trabajando en sus empresas, si bien se revela una historia muy diferente de las actitudes hacia la contratación de trabajadoras de más de 45 años, especialmente cuando se rebasa la frontera de los cincuenta. Los hallazgos de las entrevistas realizadas a las participantes indican que la discriminación por edad prevalece en su búsqueda de empleo y aborda desde un sentimiento frecuente de ser estigmatizadas por parte de las entidades empleadoras hasta creencias o experiencias más concretas que confirman haber sido discriminadas por edad. A continuación, se exploran las percepciones de las participantes sobre cómo opera el edadismo en el mercado laboral, los mecanismos utilizados por las empresas, que incluyen anuncios de empleo, currículums y entrevistas de selección. Se presentan diversas formas, tanto implícitas como manifiestas, de dicha discriminación. También se hace referencia a los estereotipos en torno a la edad en el mercado de trabajo.

A esto le sigue la interseccionalidad de la edad y el género, dónde ya se ha visto cómo se presenta en la interconexión entre el trabajo no remunerado y el remunerado, las ideologías de las participantes y sus percepciones sobre el envejecimiento.

Sintiendo el edadismo

Aroa (49 años) es Diplomada en Turismo, con experiencia como recepcionista en hoteles, resultó preseleccionada en varias ofertas públicas de empleo, pero no fue contratada. Su percepción es que durante la entrevista experimentó edadismo de manera sutil:

“Ha sido en un ayuntamiento. En el departamento de RRHH, la persona responsable hizo la entrevista a tres personas que salimos seleccionadas ... Fui seleccionada porque cumplía los requisitos, pero en la entrevista laboral me preguntaron por mis estudios... le dije que era Técnico en empresas de actividades turísticas, mi titulación. ...Me dijeron que yo entonces no había realizado un proyec-

to final de carrera y les dije que no porque cuando yo estudiaba no se hacía. (...) **Salí seleccionada las dos veces y ninguna de las dos accedí al puesto de trabajo. Me sentí discriminada, y bastante”.**

(Aroa, 49 años, recepcionista de hotel, nivel educativo alto).

Los prejuicios hacia la edad no suelen ser evidentes, es necesario a veces escudriñar más allá de la superficie para encontrarlos. Las estadísticas de contratación si suelen reflejarlos.

La práctica totalidad de las participantes describen como sienten que la edad es un factor influyente en los procesos de contratación.

Ene (59 años), decoradora y diseñadora de interiores, también tuvo sentimientos similares con respecto a la discriminación por edad y explica cómo se desarrolló esa percepción:

“Sale una oferta en Leroy Merlin para la sección de pintura, te recuerdo que trabajé en eso. Pensé que era mío el puesto, pero al mes me llega por correo que no soy apta para el puesto. No es que pudiera llevar la sección de pintura, es que puedo montar el Leroy Merlin [...] Ahí supe que no me iba a llamar nadie. **Ahí me quité la venda. Lo primero que miran es la edad”.** (Ene, 59 años, interiorista y decoradora, nivel educativo alto).

La edad de las personas entrevistadoras también influye en el proceso de contratación. Adela (59 años) relata cómo una empleadora más joven la descartó injustamente, simplemente debido a la diferencia de edad.

Las participantes han experimentado discriminación laboral por edad, de diversas maneras, algunas más manifiestas y otras más sutiles o implícitas, pero ambas les resultaron desalentadoras y perturbadoras en su búsqueda de empleo.

Edesánimo

Con este nuevo término acuñado “edesánimo” se desea poner nombre a la falta de ánimo, fuerza o energía para buscar activamente empleo como consecuencia de percibir o sentir la discriminación por edad existente en el mercado laboral. Un tipo de desmoralización específica producida por el efecto del edadismo en la situación de desempleo y que merma la autoestima.

Se reflejan los sentimientos negativos experimentados por las participantes como resultado de haber sido rechazadas, exclusivamente por un motivo de edad, en procesos selectivos en los que cumplían todos los requisitos.

Ene (59 años) afirma que ya ha dejado de buscar empleo “¿Hay mercado de trabajo? Yo ya he desistido. Con el último currículum que entregué, dije **ya no puedo más, hasta aquí he llegado**”. Una creencia compartida por muchas participantes se basa en que la sociedad ya no las considera válidas, la experiencia y vivencias que tienen deberían ser valoradas, pero no lo son. Así lo expresa Ene (59 años) “**a esta edad, por lo visto, parece que no sirvo para esta sociedad**”.

En el mismo sentido, Marisa (53 años) asevera: “cuando tienes cierta edad y vas buscando trabajo, y tras muchos intentos no te llaman, algo pasa, aunque tengas experiencia y formación. Pues **claro que desanima y te hundes**”.

La gran mayoría de las participantes señalan específicamente la “edad” como su principal obstáculo para conseguir un empleo. También en sus relatos manifiestan que otros factores contribuyen a sus dificultades para insertarse laboralmente, aspectos relacionados con la interseccionalidad, incluidos el género, el estatus migratorio, la discapacidad y la etnicidad, entre otros. No obstante, la edad es considerada la principal barrera para encontrar empleo. Conforme aumenta la edad de las participantes más se tiende a vincular definitivamente la edad con el desempleo.

“Sí, te produce desánimo. Te dices... ¿qué hago yo ahora con 57 años?, **lo peor que me podía haber pasado es quedarme sin trabajo a esta edad**, porque si me quedo con 40, todavía tengo ciertas posibilidades de seguir y de buscar otro trabajo... Pero ahora con 57 años... es que te desanimas, se te quitan las ganas de empezar a moverte, hacer cosas...”. (María, 57 años, dependienta, nivel educativo medio).

“Claro que pierdes la confianza. Como no seas un poco fuerte de cabeza y te plantees que la sociedad está hecha así y tú no tienes la culpa de eso, pues claro que te deja la autoestima por los pies... porque claro, te preguntas **qué culpa tengo yo por haber ido cumpliendo años** y qué culpa tengo yo de tener más práctica y saber solventar más las cosas... Eso no lo valoran. **Valoran la edad**”. (Jodoya, 62 años, profesora de arte urbano y de francés, nivel educativo medio).

Fe (63 años) explica cómo le afectó sentirse discriminada por edad cuando cumplió los 50 años “Claro que **pierdes autoestima**, porque además me dio el rollo “maruja limón”, entonces, mi mecanismo de defensa era trabajar en casa”. En la misma línea Ene (59 años) afirma que cuando se sintió descartada por

edad “tuve que coger la rienda de mi “coco”, se me iba la cabeza... Ni te miran... es humillante, doloroso, **se baja la autoestima en una edad que es crítica**”.

Asimismo, a muchas participantes les genera ansiedad pensar que la situación empeora con el paso del tiempo, cada año cumplido aumenta las dificultades para encontrar empleo. Así lo expresa Fátima (55 años): “Es difícil. Un día voy a tener 60 años y... no estoy tranquila. Ahora tengo esta edad y estoy pensando de dónde voy a sacar el dinero para salir adelante, **cuando tenga más edad, ¿cómo lo voy a hacer?**”. La naturaleza de intersección del estatus migratorio con la edad y el género se puede ver claramente. Encontrar trabajo después de emigrar es difícil, pero junto con el edadismo en el mercado laboral, constituye todo un desafío para muchas mujeres migrantes.

Creencias y vivencias en torno a la menopausia

Como refiere Berger (2021) las experiencias negativas relacionadas con la edad y los significados asignados a estas experiencias por parte de las participantes puede llevarlas a la degradación de sus identidades. Esto lleva a algunas participantes a cuestionar su propia valía y provocar muchas emociones negativas, particularmente en relación con sentirse “mayores”. A veces, los comentarios realizados sugieren que ellas mismas también participan en el etiquetado negativo relacionado con la edad. Por ejemplo, Fátima (55 años) lo expresa así:

“Como yo ahora. Te sientes como si no sirvieras para nada. Te sientes menos que los demás. Cuando eres joven tienes toda la vida por delante. Cuando una mujer pasa de los 50 años primero entra en depresión con ella misma, con su cuerpo, con todo...A las mujeres con 50 años no les baja la regla y tu cuerpo te castiga. Cuando baja la regla muchos problemas baja con la regla, estrés... y cuando no...es señal de que ya no vales para nada”. (Fátima, 55 años, cuidadora y ayudante de cocina, nivel educativo bajo).

Ene (59 años) también considera los 50 años como una edad muy crítica “Tu cara y tu cuerpo se vienen abajo. Te miras al espejo y hay un cambio muy potente. Porque puedes tener la menopausia, y te das cuenta que la sociedad ha decidido que ya no sirves para trabajar. Es duro”.

“A las mujeres se nos controla mucho con el rollo de la regla. La regla es algo determinante en tu vida. Primero, cuando la tienes porque es como una batidora, una olla estrés, esas hormonas que

se disparan... Ahora, la regla no está tan maldita como antes, antes las mujeres no podían tocar una maceta si tenían la regla porque se estropeaban [...] Luego cuando no la tienes piensas que puedes estar embarazada... Interfiere en tus relaciones sexuales, y... así hasta los 50...luego se quita y te empiezas a convertir en un hombre. Ya no tienes hormonas femeninas apenas y te salen pelos y te sale barriga y yo qué sé... La regla te está machacando toda la vida, pero bendita sea...". (Fe, 63 años, enfermera, nivel educativo alto).

Se aprecia cómo respecto a la menopausia cada participante tiene su propia percepción, aunque coinciden en considerar que socialmente es una cuestión tabú y que avergüenza y estigmatiza socialmente a las mujeres.

"Sigue estando enraizado en la sociedad. Mujer que no puede procrear, mujer que ya es desechable. Si entras en la edad de la menopausia y se te ocurre comentarlo...los comentarios son: verás cómo te vas a poner, vas a engordar, dolor de huesos, sudores... y después viene el cachondeo de los hombres: estará menopáusica... estará histérica, está ya para el arrastre, etc. Claro que la menopausia socialmente influye". (Jodoya, 62 años, profesora de arte urbano y de francés, nivel educativo medio).

Hay participantes como Carmen (50 años) que tienen una visión positiva de la menopausia y las ventajas que comporta: "Yo, por ejemplo, lo deseo. Para qué quieres la regla ya. Eso está bien cuando vas a tener hijos, pero ya estorba. Yo estoy deseando. (Risas)", afirma.

En la misma dirección se expresa Jodoya (62 años):

"Yo lo llevo muy bien... estaba deseando que me llegara la menopausia..., porque estaba cansada de tener que ir todos los meses a comprar. Entonces, cuando me vino me puse muy contenta, el médico no lo entendía y físicamente pues a lo mejor al ser tan positiva no he sentido nada, me he quedado como cuando estaba con todo lo que se supone que tienes que estar... Estupenda. Ni dolor de huesos, ni sudores ni fríos, ni calientes. Nada". (Jodoya, 62 años, profesora de arte urbano y de francés, nivel educativo medio).

La discriminación por edad ligada a la apariencia

Las participantes identifican la juventud no solo con expectativas salariales más bajas, sino también con la belleza y normas estéticas imperantes.

“Aunque yo estoy muy fuerte, me encuentro la barrera de que me veo más mayor y **¿cómo voy a competir con una joven con lo guapa que se ponen para ir a las tiendas?** que se pintan, que si modelitos, que si tal. Yo no me puedo igualar con ellas, entonces el tener más edad también tiene esa limitación”. (María, 57 años, dependienta, nivel educativo medio).

“Estaba todo bien, incluso el idioma que pedían era el que tengo y no. Por la edad no. Además, sé que entró una chica bastante más joven que yo, pero bueno...Está hecha la sociedad así. **Se valora más una juventud que se ve exteriormente... que a una persona con experiencia**”. (Jodoya, 62 años, profesora de arte urbano y de francés, nivel educativo medio).

Las participantes coinciden en considerar que el énfasis cultural en la juventud sitúa a las mujeres de más de 45 años en desventaja en el mercado de trabajo.

“**Conforme más mayor eres, más te discriminan por el físico...**yo no me tiño el pelo, pero sé de amigas que están trabajando y le han exigido que se tiñan el pelo porque estaban de cara al público y para que su aspecto sea más agradable a la vista del cliente...parece ser que las canas te afean y quieren a una persona que esté reluciente. Entonces, la edad te discrimina. La piel de una niña de 20 no es la de una de 40, por muchas cremas que tengas”. (Aroa, 49 años, recepcionista de hotel, nivel educativo alto).

Ante esta cruzada de “apariencia juvenil” que impone la sociedad, y los estándares de belleza existentes difícilmente alcanzables, a la pregunta si recurrirían a una clínica de estética algunas participantes afirmaron que sí, lo harían para mejorar su aspecto físico y autoimagen, pero no con el objetivo de competir en belleza con las mujeres más jóvenes.

No obstante, la mayoría de las participantes a pesar de no agradarles algunos signos físicos visibles del envejecimiento, como las arrugas o las canas, afirmaron que no recurrirían a una clínica de estética para realizarse retoques. A través de sus relatos se revela que prefieren trabajar la autoaceptación, como Jodoya (62 años) “Yo soy como soy, al que le guste bien y al que no que mire para otro lado. Lo tengo más claro que el agua”, afirma.

La mayoría de las participantes se mostró satisfecha con su aspecto y afirmó que no recurrirían a una clínica de estética, a continuación, se muestran algunos de los motivos expuestos.

“Si voy a una clínica estética, ¿me va a cambiar la edad real del carné? En el trabajo no van a ver la cara, van a ver los papeles. Yo tengo 55 años y mi cara y mi cuerpo están bien, no me hace falta estética”. (Fátima, 55 años, cuidadora y ayudante de cocina, nivel educativo bajo)

“No porque son feísimas. Las ves en la tele... qué horror. De aquí a nada habrá que hacer una prueba de ADN para saber quién es quién. Se parecen todas. Todas se ponen los pómulos, los labios, los ojos, las tetas... dan miedo. Los clones. (Risas) Alguien dijo, ...: vamos a tener cementerios llenos de viejas con tetas de silicona y viejos con los “pitos tiesos” (Risas)”. (Adela, 59 años, profesora de francés, nivel educativo medio).

Las participantes comparten la creencia de que la apariencia física no debería de tener tanta influencia en el mercado laboral. Es necesaria una mayor diversidad de cuerpos, identidades y expresiones, lo que debería de valorarse realmente es la manera de ser y de trabajar. En este sentido, Jodoya (62 años) opina “Si voy a estar sentada en una oficina qué más da si soy gorda, flaca, morena, pelirroja, tenga 60 años o tenga 20”.

En la misma dirección se pronuncia Adela (59 años), “Como cuando discriminan porque llevas tres pendientes en una oreja, dos en otra, una rapta, un piercing. Nos tenemos que acostumbrar a que, si el trato es amable y correcto, el físico no debe de importar”.

“En la calle es bastante más complicado (*que en el ejército*). Lo que más se valora es la apariencia de las personas, no cómo saben hacer su trabajo, lo que importa es el aspecto. Si vas muy arreglada y guapa ya eres divina y maravillosa. Si vas un poco menos cuidada en el aspecto físico ya no te quieren”. (Kaprica, 46 años, militar/ administrativa, nivel educativo medio).

“Qué tontería. ... vas a buscar un trabajo, y te preguntan la edad, yo no le pregunto al empresario la suya. Me tienes que ver en función de lo que hago. Puede no gustarte por cómo realizo mi trabajo, pero no me discrimines por la edad o la apariencia. Eso ocurre así”. (Marisa, 53 años, camarera, nivel educativo bajo).

Fe (63 años) estuvo trabajando en una clínica de estética y es muy crítica con la opresión que ejerce la imposición de la belleza a las mujeres, y las presiones estéticas a las que están sometidas:

“¿Por qué tienes que tener 60 años y tener las tetas aquí puestas (indica el lugar con un gesto)? es que no es normal, las tienes que tener debajo de las axilas y las costillas te salen ya... porque eso ya

es grasa solo... ¿Por qué no puedes tener barriga? y más en verano que bebes cerveza, con el gusto que da...(Risas). Lo de la estética es horroroso. Yo he visto hacer auténticas barbaridades”. (Fe, 63 años, enfermera, nivel educativo alto).

Se reivindican cánones de belleza más inclusivos, profundos y respetuosos con el paso de los años. Trabajar más la autoaceptación del propio cuerpo frente a la tiranía de los mandatos estéticos que se imponen fundamentalmente a las mujeres. En este sentido, Fe (63 años) alaba la belleza de los cuerpos no normativos, más diversos y reales.

“A mí me encanta una tía que viene aquí a la playa que tiene una mastectomía hecha, le quitaron un pecho, se ve que tendría cáncer y la tía va en toples, con una teta sí y otra no, y ¿qué te crees que se ha puesto unas de gomas? [...]

¿Sabes qué pasa? que, aunque tú te hagas mayor y salgas de la ducha y te veas en el espejo y dices “joder” como cuelga esto... pero en el fondo no tienes esa conciencia, porque sí, yo me deterioro físicamente, pero yo no me veo deteriorada... Tengo manchas en la piel, pero son del sol; tengo canas, pero es que me encantan; me cuelgan las tetas, pero es que no me voy a poner sujetador... (Risas) Entonces esa belleza también es estupenda...”. (Fe, 63 años, enfermera, nivel educativo alto).

En la misma línea, Tess Hache (2019, p.15) reflexiona sobre el modelo de mujer que socialmente se impone: “delgada, pelo largo y lacio, blanca, joven, piel lisa, etc.” y explica cómo esta imposición reduce la valía personal al físico y opera como “una norma sociocultural y capitalista”, puesto que la industria de la belleza es una de las que más beneficios genera en el mundo.

La mayoría de las participantes advierten que sus cuerpos y aspecto representan una barrera para encontrar un empleo, creen que las empresas prefieren contratar mujeres jóvenes y bellas. Por este motivo a la pregunta específica sobre sus principales obstáculos para encontrar trabajo, muchas responden, que les influye conjuntamente el hecho de ser mujer y la edad que tienen.

Igualar la juventud con la belleza fue un tema recurrente en los relatos y refleja percepciones sociales profundamente arraigadas y discriminatorias sobre los cuerpos. Algunas entrevistadas transmitieron sentimientos sexistas y discriminatorios al expresar sus frustraciones con esta cuestión.

Las participantes coinciden en afirmar que las mujeres jóvenes tienen más ventajas a la hora de obtener un empleo. Puesto que las mujeres más jóvenes son valoradas por su apariencia, se desprende que las mujeres de más de 45 años son devaluadas en el mercado de trabajo, tanto en relación con las mujeres más jóvenes como con los hombres. Esto, en combinación con investigaciones ya mencionadas que sugieren que las mujeres enfrentan discriminación por edad en el ámbito laboral a edades más tempranas que los hombres en gran medida como resultado de la apariencia física, apunta que tal problema debe constituir una dimensión significativa de los análisis laborales feministas en el futuro, como refiere Berger (2021).

Marisa (53 años) ha trabajado muchos años como camarera profesional y sostiene que en “la hostelería, por ejemplo, si va un hombre con 50 o 60 años a lo mejor lo ponen de camarero, pero a **una mujer no**, porque **no da la imagen**. Es una cuestión física”.

Experiencias edadistas concretas y explícitas

Las participantes a través de sus experiencias además de detectar la existencia de edadismo en el mercado laboral, con frecuencia obtenían una confirmación explícita de las creencias discriminatorias de las personas empleadoras o seleccionadoras.

Es el caso de Adela (59 años) que describe su experiencia con comportamientos discriminatorios más flagrantes.

“veo una oferta y hago la entrevista telefónica, súper bien, me la hace la chica en francés, tampoco era nativa, hablaba un francés patatero, pero bien, por los datos, por las características, coincidía, súper bien, pero ya fue llegar a la edad y me dice: **es que buscamos una persona más joven**, porque tenemos un equipo más joven, entonces **para que sea una cosa dinámica**. Yo ahí me quedé “chascá”, me dieron ganas de ir a la oficina en persona... me llevé una irritación terrible. **A partir de ahí me vine abajo, me sentí mal...** No era una cosa de la que era consciente. Yo siempre he buscado trabajo y he tenido trabajo... Ahí fue cuando me vine un poco abajo, estuve un poco depresiva”. (Adela, 59 años, profesora de francés, nivel educativo medio).

En la misma línea otras participantes han recibido una confirmación explícita de que la edad fue un factor decisivo a la hora de no contratarlas.

La respuesta contundente del profesional de recursos humanos que simplemente relaciona la edad con no poder conseguir el empleo resulta muy reveladora. En muchas ocasiones las participantes no se sienten mayores hasta que tienen una experiencia discriminatoria, desgraciadamente con el tiempo muchas comienzan a sentirse de esa forma, como resultado de este proceso.

Percepciones y estereotipos sobre la edad

Cuando se les preguntó a las participantes sobre el significado de tener más edad, la mayoría manifestaron que tenían ciertas características positivas asociadas con la misma. Muchas reconocieron la sabiduría y la experiencia que conlleva el paso de los años.

A continuación, se muestran algunos fragmentos de sus manifestaciones respecto a la cuestión ¿Qué significa tener más edad?

“Más experiencia...Un equilibrio que a lo mejor una persona con menos edad no tiene porque la vida todavía no le ha vareado para hacerle saber que no eres tú el que te tragas a la vida sino la vida te traga a ti. Te tienes que amoldar a ciertas cosas... Mantener la calma, saber solucionar cosas, es lo que te da la vida, la experiencia”. (Jodoya, 62 años, profesora de arte urbano y de francés, nivel educativo medio).

“Simplemente que cumples años, los años van pasando, todos tenemos cumplir años. Eso va también en función de cómo te encuentras tú físicamente. La edad es un número, según como tú te lo tomes. Yo acabo de cumplir 53 años y no me veo con 53 años. Eso va en función de la persona y la actitud que tenga ante la vida. La edad no importa. Yo tengo más amigos jóvenes, que de mi edad. También influye tú día a día”. (Marisa, 53 años, camarera, nivel educativo bajo).

“Estoy en el mejor momento de mi vida, estoy más fuerte que nunca, de cuerpo y de mente y resulta que soy invisible laboralmente. Es muy duro. Entre medio de esto he tenido cáncer [...] Yo tengo 59 años y no los cambio... Para mi tener más edad, es más sabiduría, saber lo que quiero y, sobre todo, saber quién soy... Ahora que sé quién soy, no me afecta que no me llamen. Ellos se lo pierden. ... Mi tiempo lo empleo en mí, que nunca lo he hecho”. (Ene, 59 años, interiorista y decoradora, nivel educativo alto).

En definitiva, de los relatos se desprende que el problema para las participantes no estriba en cumplir años, el problema reside en que te discriminen por ese motivo. Desgraciadamente, muchas personas encargadas de la selección de personal no siempre reconocen los atributos positivos de la edad.

Por lo general, las participantes opinan que las personas empleadoras las juzgan de acuerdo con ciertos estereotipos negativos relacionados con su fecha de nacimiento. De manera más negativa que si fueran jóvenes, respecto a la formación, flexibilidad o adaptabilidad y el costo económico de su contratación. Contratar a jóvenes se considera una opción más barata.

“Me he dado cuenta que las empresas se basan a la hora de contratar en sí tienen un aliciente, una subvención. Hace unos años daban ayudas económicas a las empresas que contrataban a mayores de 45 años...Después cuando llegué a esa edad, lo que fomentan es el empleo joven. Las empresas se rigen mucho por la economía. Se van al grupo que les vaya a favorecer con la ayuda que ofrecen”. (Aroa, 49 años, recepcionista de hotel, nivel educativo alto).

Fe (63) mostró su percepción sobre los riesgos que creía que las entidades empleadoras asociaban con el reclutamiento de personas trabajadoras de su edad, asociadas a la salud:

“Para mi edad, ven el carné de identidad, y ya ni por educación te dicen: mire consideramos que es usted una persona muy mayor que mañana puede tener una artrosis en la rodilla y no puede estar usted trabajando. Vale, pues lo puedo entender, pero es que ni te llaman para decirte que no. Nunca me han llamado... Esto que te dicen...ya la llamaremos.... nunca... y he ido a todas las entrevistas...no sé... me voy a hacer hippie”. (Fe, 63 años, enfermera, nivel educativo alto).

En cuanto a la flexibilidad o disponibilidad horaria, Aroa (49 años) describe su percepción sobre los requisitos de las entidades empleadoras:

“buscan personas con una serie de características. Te rechazan por edad y si no tienes experiencia en el sector no te dan la oportunidad de formarte. Yo he echado muchísimos currículums, he ido a muchas entrevistas y siempre hay un “pero”. Entonces, creo que el mercado laboral no está equitativo, para empezar entre hombres y mujeres, y dentro de las mujeres siempre tienen tendencia a buscar mujeres ... jóvenes. Supongo que por el contrato que quieren ofrecerles y las condiciones laborales, y ... también por el tema de si tienen o no familia.... Mi experiencia es que buscan perso-

nas con disponibilidad horaria y... que no tengan ningún tipo de problema a la hora de ir al trabajo”. (Aroa, 49 años, recepcionista de hotel, nivel educativo alto).

El comentario de Aroa (49 años) sobre este estereotipo de falta de flexibilidad y disponibilidad horaria podría constituir un concepto erróneo por parte de empleadores, debido precisamente a que muchas mujeres de +45 años manifiestan tener disponibilidad horaria e hijos/as ya mayores e independientes.

Mecanismos de discriminación por razón de edad

Anuncios de empleo

Uno de los primeros aspectos en el que las participantes sienten que están siendo estigmatizadas es en relación con el proceso de solicitud de empleo. Mencionar restricciones de edad para un puesto de trabajo en particular en anuncios, o establecer límites de edad, puede ser considerado discriminatorio e ilegal en España, al igual que en otros países.

Investigadoras como Angwin et al. (2017) demostraron que docenas de grandes empresas utilizaban Facebook para excluir a personas trabajadoras mayores de los anuncios de empleo. Las ofertas laborales que incluyen criterios edadistas constituyen una práctica muy extendida en Internet, aunque pueda resultar ilegal. Grandes corporaciones utilizaron la plataforma de anuncios creada por Facebook para segmentar ofertas de empleo por criterios protegidos como la edad o el género. No obstante, a veces resulta muy difícil demostrar discriminación dada la alta opacidad durante los procesos.

LinkedIn tras ser contactado por las investigadoras Angwin et al. (2017), de ProPublica, por admitir anuncios de trabajo que excluían a audiencias de mayores de 40 años, cambió su sistema para evitar dicha orientación. Otras entidades empleadoras también han afirmado haber realizado cambios en sus estrategias de reclutamiento.

La utilización de coletillas tales como “preferentemente” o “menores de...” pueden resultar discriminatorias por motivos de edad. Circunstancia que se menciona de manera expresa en el artículo 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la no discriminación en las relaciones laborales, y el artículo 16.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que lo tipifica como una infracción muy grave que puede conllevar sanciones severas según la propia ley.

Recientemente se ha aprobado la *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, conocida como “Ley Zerolo”. En ella se reconoce que “la dificultad de la lucha contra la discriminación no se halla tanto en el reconocimiento del problema como en la protección real y efectiva de las víctimas” (p.7). La ley hace referencia a la edad explícitamente como forma de discriminación y también prevé diversas sanciones. Uno de sus ámbitos de aplicación es precisamente el laboral. Se trata de una ley de “derecho antidiscriminatorio específico, que viene a dar cobertura a las discriminaciones que existen y a las que están por venir, ya que los desafíos de la igualdad cambian con la sociedad” (p.7). En ella se refiere también “las graves consecuencias que se dan cuando interaccionan en una misma persona dos o más motivos de discriminación, especialmente en las mujeres” (p.10), y la necesidad de contar con instrumentos efectivos para abordar dichas intersecciones. Todavía es pronto para valorar sus resultados, pero sin duda constituye un avance en la lucha contra la desigualdad y discriminación en nuestro país.

Algunas participantes manifestaron percibir que las empresas utilizan a veces mecanismos más sutiles en los anuncios de empleo para focalizar su búsqueda en personas candidatas más jóvenes. Por ejemplo, Kaprica (46 años) comenta cómo “en algunos anuncios de trabajo te preguntan por el número de redes sociales que tienes, el número de seguidores...” aunque el puesto no guarde relación con la utilización de nuevas tecnologías.

Muchos formularios que se deben rellenar para solicitar empleo en grandes empresas, o los propios almacenes hortofrutícolas de la provincia, a través de Internet, solicitan información sobre la fecha de nacimiento o el DNI directamente.

“Cuando quiero apuntarme a una oferta de empleo y veo la edad, menos de 45, y yo tengo 55... ¿Dónde voy a trabajar? Tienen que pensar en las mujeres que tenemos esa edad. Tenemos la jubilación a los 63 años () y ¿no hay trabajo para mujeres de 55? eso no lo veo bien”. (Fátima, 55 años, cuidadora y ayudante de cocina, nivel educativo bajo).

Currículos

Las participantes también consideran que las entidades empleadoras usan los currículos como un instrumento para discriminar en el proceso de contratación. Las entrevistadas opinan que las empresas hacen esto al examinar los currículos y rechazar a las personas solicitantes en función de la edad, a veces,

aunque no se especifique la fecha de nacimiento explícitamente es fácil de calcular en función del resto de información que figura en el currículum.

Ene (59 años) afirma que se sintió muy mal y que le dio ansiedad cuando remitió su currículum a una oferta que se ajustaba a su perfil y no pudo acceder a la entrevista de selección **“No vieron mi currículum, vieron la edad”**.

Algunas participantes revelaron que omiten su edad en los currículos remitidos a ofertas concretas, para tener más opciones de llegar a la fase de entrevista.

Si bien la edad a menudo se equipara con la experiencia de manera positiva, las participantes sienten que, de alguna forma, el significado de la experiencia en la actualidad puede estar vinculado a la edad de manera discriminatoria.

Según el testimonio de Jodoya (62) las empresas sospechan que existe una estrategia de ocultamiento de edad cuando esta no se especifica en el currículum:

“Tampoco saben muy bien cómo decírtelo porque están encantados con lo que están leyendo...las aptitudes que tienes y después de hablar mucho contigo... y cuando ven que no está la fecha de nacimiento en el currículum, te preguntan, y en cuanto les dices... se quedan un poco parados **y te dicen que buscan una persona más joven... y ya te dan cinco mil disculpas**. Las ayudas... También... la empresa tiene ayudas para contratar a mujeres de cierta edad. Nada. Sí, discriminación total por la edad”. (Jodoya, 62 años, profesora de arte urbano y de francés, nivel educativo medio).

Entrevistas de trabajo

Otro modo en que las participantes sienten que las personas encargadas de la selección las discriminan se relaciona con el proceso de la entrevista. Una vez que estas tienen la oportunidad de conocerlas y poder calcular de inmediato la edad que tienen, generalmente no vuelven a llamarlas. Así lo expresa Aroa (49 años) “Sí. No te dicen directamente que es por la edad, pero cuando vas a una entrevista, ves la gente que hay y la edad que tienen... Entonces, cuando te rechazan es obviamente porque han cogido a otra persona”.

Las participantes están convencidas que hay un juicio muy fuerte por la apariencia física, resulta importante dar la impresión de ser más jóvenes, tener una apariencia juvenil.

Asimismo, suele influir la edad de las personas entrevistadoras. Es más fácil conseguir superar la fase de entrevista cuando no hay mucha diferencia de edad entre quien entrevista y quien opta al puesto.

Influencia del género

Como se reflejó cuando se examinaron las trayectorias sociolaborales de las participantes, la combinación de una estructura de género que hace que las mujeres sean las principales responsables del cuidado de sus hijos/as y familias y las normas relacionadas con la edad que alguien debe tener cuando está buscando trabajo, dificulta en muchas ocasiones el poder conseguir un empleo remunerado.

“Si para un mismo puesto de trabajo hay un hombre de 40 y una mujer de 40, creo que siempre van a coger antes al hombre que, a la mujer, ... por la mentalidad que tienen, piensan que el hombre va a ser más fuerte, no pone tantos problemas como las mujeres. Si hay una familia de por medio, no es el hombre el que se hace cargo, es normalmente la mujer la que se hace cargo de la familia. Si un niño se pone malo en el colegio, llaman normalmente a la madre, no al padre”. (Aroa, 49 años, recepcionista de hotel, nivel educativo alto).

Algunas participantes expresaron que era más fácil para las mujeres conseguir trabajo que para los hombres, y esto está relacionado con la estructura de género del trabajo remunerado y la segregación ocupacional del mercado laboral; las mujeres tienden a concentrarse en trabajos como los cuidados o la limpieza. Dicho de otro modo, para las mujeres es más fácil conseguir trabajo porque se las prefiere para los tipos de trabajos que están disponibles fácilmente, por ser los peor pagados y los más precarios de la sociedad.

Los relatos reflejan la importancia de reconocer la interseccionalidad, la estructura de género del trabajo remunerado y las fuentes estratificadas de desigualdad presentes en el mercado de trabajo actual. Por ejemplo, las mujeres migrantes entrevistadas también enfrentan con frecuencia una mayor discriminación. Fátima (55 años) es marroquí y expresa la manifiesta segregación y concentración ocupacional que soportan las mujeres migrantes: **“limpiadora, ayudante de cocina, en el campo o el almacén. Enséñame otro trabajo que una mujer extranjera pueda hacer. Nada. Eso o te quedas en la casa”**.

En un sentido similar se expresa Fe (63 años):

“si fuera negra, tuviera 63 años y mujer... tiene que ser ya la “rehostia” ... porque a un tío con 63 años no se le considera ya caduco, a una mujer sí. [...]si eres mayor y eres mujer es mucho más

difícil que si eres mujer y eres joven. Dependerá para qué empleo, pero sí, está claro”. (Fe, 63 años, enfermera, nivel educativo alto).

Ante la cuestión ¿se discrimina laboralmente más por edad o por sexo? La mayoría opinan que ambas cuestiones van unidas.

Adela (59 años) cree que “llegada a cierta edad, es más bien por edad que por sexo. A la mujer se le añade el sexo. Edad y sexo. **Si los hombres lo tienen difícil, nosotras más todavía**”.

En el mismo sentido, Ene (59 años) opina que “Por las dos cosas. Por género siempre y por edad, depende. Laboralmente sí, totalmente”.

La segregación ocupacional y la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones se considera que es producto de la socialización educativa diferenciada que posteriormente tiene su reflejo en el ámbito laboral.

“porque si tu cuando naces te regalan una Barbie y una cocinita y una fregona enana y un no sé qué, pues eso forma parte como de tu educación, de tu vida. Es muy raro que a una niña le regalen un scalextric... Hay lógicamente una mala educación de género en ese aspecto, ... y seamos sensatas ¿quién hace el 90% del trabajo doméstico?” (Fe, 63 años, enfermera, nivel educativo alto).

“Porque de toda la vida nuestro camino lo han enfocado ahí. Ya de niñas te regalan una muñeca y a tu hermano un coche.... Cuando saben que es niña ya te compran ropa de un color. Es muy fuerte. Estamos tan preparadas de que esto es lo que hay... en un segundo lugar estamos maravillosas, y si tenemos la suerte de tener a alguien en primer lugar y que nos vaya guiando... (Risas) Si hubiera sabido lo que sé ahora...Tenemos que dar todas un salto a la vez para que esto cambie”. (Risas) (Ene, 59 años, interiorista y decoradora, nivel educativo alto).

También se hace referencia a las dificultades de acceso a ámbitos laborales que tradicionalmente han sido masculinos:

“Porque es difícil creerse, o que crean los hombres en este caso, que una mujer va a ser tan válida como un hombre si estudia una ingeniería...matemáticas, ciencias o algo así, siempre ha sido un mundo más de hombres que de mujeres y a lo mejor se piensan que no estamos capacitadas, por-

que a lo mejor nos siguen viendo como éramos hace décadas” (Jodoya, 62 años, profesora de arte urbano y de francés, nivel educativo medio).

La mayoría de las participantes han trabajado en ocupaciones y sectores feminizados (sanidad, comercio, administración pública, decoración, docencia, hostelería y turismo) excepto Kaprica (46 años) que fue militar, y Fátima (55 años) que durante un tiempo trabajó en el sector de la construcción.

“A la electricidad, por ejemplo, se dedican los hombres, cursos de electricidad para hombres. Yo nunca vi a una mujer trabajando en electricidad ni en madera. A mí cuando estaba trabajando con mi marido todo el mundo me miraba con extraño. Cuando entro en la obra me respetan”. (Fátima, 55 años, cuidadora y ayudante de cocina, nivel educativo bajo).

Algunas participantes también revelan que han sufrido discriminación salarial respecto a sus compañeros varones. Fátima (55 años) lo relata así:

“yo quería una subida de sueldo, mi marido cobraba 8 euros, yo cobraba 5. Le dije al jefe que yo también quería 8...Sí, por ser mujer me pagaban menos. Me decían que yo estaba de aprendiz. Yo quería que me pagaran igual, aunque yo estaba aprendiendo hacía mi trabajo. Al jefe le gustaba que me quejara y me subió de 5 a 7€ la hora”. (Fátima, 55 años, cuidadora y ayudante de cocina, nivel educativo bajo).

María (57 años) también cobraba menos cuando trabajó de administrativa “te pagaban menos porque eres una muchacha joven... En cambio, los que había en mí misma situación, hombres, cobran más”, afirma.

5.1.4. Estrategias de acción y resistencia utilizadas para hacer frente a la situación

Durante el proceso de búsqueda de empleo las participantes experimentan cambios en la identidad. Como parte de dicho proceso, algunas comenzaron a definirse como “mayores” tras percibir que otras personas las etiquetaban de esa manera. La edad representa claramente un estigma, ya que las participantes sintieron que era la principal característica relacionada con ellas cuando buscaban trabajo. Por consiguiente, tanto sus “identidades sentidas” como sus “identidades sociales” cambiaron para reflejar identidades “envejecidas” y, a menudo, “de género”, como refiere Berger (2021). No obstante, muchas de las participantes lograron superar estos desafíos y pudieron negociar estados más positivos para ellas mismas.

Las estrategias de negociación de identidad incluyeron aprovechar el apoyo social de familiares, amistades y el personal que trabaja en los programas y servicios de orientación profesional, realizar cursos de formación y cuidarse físicamente realizando ejercicio con regularidad. También utilizar las nuevas tecnologías y las redes sociales.

Las participantes sintieron que realizar cambios en su identidad, mantener algunos de sus roles clave y alterar su perspectiva mental general las ayudó a negociar con éxito identidades más positivas.

Las participantes indicaron que el apoyo social brindado por familiares y amigas resulta muy beneficioso para ellas.

Debido a que muchas personas pierden los contactos sociales asociados con sus anteriores trabajos, la creación de redes con nuevos contactos se vuelve importante.

“Buscar, no perder la constancia de querer buscar, tirar de contactos, de amistades, de familia, de amigos que sepan... extender todo lo máximo que puedas que estás buscando trabajo y tratar que todo el mundo se implique un poco. Con la edad ya no puedo hacer nada”. (Jodoya, 62 años, profesora de arte urbano y de francés, nivel educativo medio).

“La formación y los contactos... Cuanta más gente conozcas mejor, en el sentido laboral. Hoy en día puedes echar un currículum en cualquier red social o cualquier página de empleo. Puedes tener un currículum impresionante, te pueden coger o no, pero si tienes una ayudita mejor. Al 100%”. (Marisa, 53 años, camarera, nivel educativo bajo).

Las participantes también mencionaron la importancia de la ayuda recibida por parte del personal de los servicios de orientación profesional.

“Primero me apunto en las oficinas que ayudan a buscar trabajos, en Vícar, en Almería, en...Andalucía Orienta... Me mandan ofertas de trabajo. Me han llamado de varias entrevistas..., por ejemplo, de un restaurante de aquí de Aguadulce. Estaba muy contenta porque me gusta la cocina”. (Fátima, 55 años, cuidadora y ayudante de cocina, nivel educativo bajo).

En el caso de Carmen (50 años) menciona como se está apoyando en los servicios de orientación laboral como principal estrategia para conseguir un empleo, “Ahora mismo apoyarme en Andalucía Orienta y en Por Talento. Creo que es lo que me puede ayudar... Haré todo lo que me digan. Estoy dispuesta a

cualquier cosa, pero con esa ayuda, porque sola no me veo”. Afortunadamente, varios meses después de realizar la entrevista, se pudo constatar que la estrategia utilizada por Carmen (50 años) le ha funcionado y está trabajando en una tintorería gracias a un programa de acompañamiento al empleo e inserción laboral para personas con discapacidad.

Tener una rutina o actividad para participar todos los días también ayuda a negociar una identidad más positiva. Algunas participantes cambiaron de identidad de una negativa (por ejemplo, desempleada) a una más positiva (por ejemplo, semiretirada). Es el caso de Ene (59 años) que ya ha dejado de buscar activamente empleo, como consecuencia del “edesánimo”, aunque volvería a trabajar si tuviera la oportunidad.

“me cuido mucho. Hago Pilates todos los días... La tele no la utilizo..., todas las tardes ando 2, 3, 4 horas. Rutas de montaña. Ahora me estoy dedicando a mí. No me quiere la sociedad, pero yo me quiero mucho. No gasto nada de dinero, no hace falta para hacer lo que a mí me gusta. Deporte, mis animales y naturaleza”. (Ene, 59 años, interiorista y decoradora, nivel educativo alto).

Ene (59 años) sabe que vive en los márgenes de la sociedad, pero en un acto de rebeldía ha decidido quererle a ella misma y vivir de la mejor manera posible fuera de lo convencional, entendiendo que el problema no es ella sino el sistema que la deshecha.

María (57 años) también hace alusión a lo importante que ha sido para ella pasear por la montaña y hacer senderismo, para mejorar su estado físico y anímico, tras ser despedida durante la pandemia.

“la montaña me ha salvado...lo que he liberado allí... he desfogado.... Una maravilla. Cuando voy, me entretengo con las flores y esas cosas.... Como me quedé parada en febrero, me pilló toda la primavera. A mí me llenaba los paisajes. Aunque veas nada más que matojos... pero luego ves la florecilla resurgiendo entre las matas... y voy a seguir. Quiero mantenerme en forma y sentirme en forma...Aquí viendo series me muero”. (María, 57 años, dependiente, nivel educativo medio).

Se otorga también importancia a realizar cursos de formación, preferentemente que incluyan prácticas profesionales o tengan compromiso de contratación. Así lo expresa María (57 años) “Lo mejor, formarte. Es una forma de entrar en las empresas... en algunos de los cursos tienes prácticas. A lo mejor por ahí, puedes entrar en algunos trabajos”.

En la misma dirección se pronuncia Jodoya (62 años) “Sí, la formación es importante. De hecho, no sé cuántos cursos tengo. Lo último fue un máster en mediación social y familiar”.

Los programas formativos además suelen brindar un sentido de propósito y estructura diarios, que a menudo se pierde cuando una persona se enfrenta a períodos prolongados de desempleo. Así lo explica Fátima (55 años) “he hecho muchos cursos. De dependienta, de limpiadora, de carretillas elevadoras, ayudante de cocina. No perdí el tiempo, porque, aunque no me salía trabajo, hacía cursos para no quedarme sin hacer nada en la casa”.

Las principales vías de búsqueda activa de empleo utilizadas por las participantes, además de la red de contactos y la realización de actividades formativas, tienen que ver con la inscripción en ofertas de trabajo a través de Internet, portales de Empleo y creación de alertas relacionadas con su perfil. Por consiguiente, la mayoría utilizan con frecuencia las nuevas tecnologías para buscar trabajo, aunque una minoría se muestra reticente y prefieren el contacto personal.

5.1.5. Futuro incierto y significado de tener un empleo

El acceso a un empleo decente sigue constituyendo un medio fundamental de integración social, proporciona independencia económica, realización personal y reconocimiento como miembro de la sociedad. El empleo no obstante puede tener diferentes significados dependiendo de la situación de las personas. A continuación, se muestran algunas manifestaciones de las participantes de lo que significa para ellas tener un empleo.

“Pues salir, relacionarme...el sentirte como que todavía vales, que todavía sirves para ayudar o para hacer cosas, que no es “jolín”, ahora aquí, que uno venga a comer que el otro no sé qué, madre mía, sí parece que no valgo ya para nada. Te sientes así”. (María, 57 años, dependienta, nivel educativo medio).

“La seguridad de que puedes comer todos los días. La seguridad de saber que, si trabajas vas a poder acceder a una vida social en cuanto alimentación, vivienda y todo eso y después no voy a decir eso tan manido de que me siento útil porque me da rabia tener que reconocerlo, pero sí, es verdad. No es que no me sienta útil... pero sí la sensación de que no tenga que depender de otra persona”. (Jodoya, 62 años, profesora de arte urbano y de francés, nivel educativo medio).

“Cuando tienes un empleo te sientes diferente, independiente, es como tener la “espalda caliente”, tranquila, sabes que entra dinero en casa, estás activa, puedes imaginar qué hacer con el dinero. Cuando no tienes empleo piensas en problemas de salud, te sale todo”. (Fátima, 55 años, cuidadora y ayudante de cocina, nivel educativo bajo).

Para Ene (59 años) tener un empleo significa “Tener vida. Es poder ir a comprar, que no te de miedo a que te lleguen facturas... Tener un empleo es tener dinero, y en esta sociedad sin dinero no eres nadie”.

En el caso de Carmen (50 años) “Significa todo. Ponerme en activo, socializar, vivir, que es lo que casi no he hecho hasta ahora”, afirma.

La mayoría de las participantes piensan en su futuro laboral en términos de incertidumbre y pesimismo, a la vez que albergan cierta esperanza en ese futuro incierto.

María (57 años) cree que la única forma de conseguir empleo es a través de la red de contactos o accediendo al empleo público, en el que la edad no constituye un impedimento tan grande como en el sector privado.

“El futuro... (Ríe) lo veo muy incierto. (Ríe) Pues no sé, que sea lo que dios quiera. A no ser que me salga algún trabajo por medio de algún conocido, que yo creo que es la única forma que puedo conseguir algún trabajo, pues aquí estaré haciendo cursos, intentando prepararme para celador y alguna vez me colocaré allí”. (María, 57 años, dependienta, nivel educativo medio).

Fe (63 años) se plantea el futuro en general, pero no el laboral en particular, porque considera que sus posibilidades de encontrar empleo a su edad son prácticamente inexistentes. Su situación económica familiar le permite vivir con cierta tranquilidad.

Adela (59 años) alterna su trabajo en el sector informal como profesora de clases particulares y traductora comercial de francés “Yo siempre he sido muy optimista. Siempre he visto el lado bueno. ...Siempre se saca una enseñanza, un aprendizaje de lo malo en la vida”.

Jodoya (62 años), es pesimista respecto a su futuro “¿Laboral? Negro. Para mi muy negro. Negrísimo”. Aunque se mantiene activa socialmente y en el ámbito artístico.

Marisa (53 años) también utiliza el mismo calificativo de “muy negro” cuando se le plantea la cuestión de cómo ve su futuro de cara al trabajo.

Fátima (55 años), afirma que ya no piensa en su futuro “Ahora estoy pensando en el futuro de mi hijo. Ojalá que no tenga el mismo que yo. Que tenga un trabajo tranquilo, una vida tranquila, pero yo ya... el futuro está ya casi acabado, estoy haciendo lo que puedo, pero...”.

Ene (59 años), se ve “Tranquila. No voy a permitir que sea de otra forma. No pido otra cosa. Ni viajar... Estar con mis perros, mis amigas, pasear...” el conseguir empleo ya no forma parte de su visión de futuro porque cree que no va a ser contratada.

Carmen (50 años) afirma:

“Quiero verlo bien, quiero verme en un trabajo, llevando mi vida tranquilamente. No necesito grandes lujos, para vivir holgadamente. Lo típico que se estropee la lavadora y poder comprar una. Cosas de esas. Un trabajo, cotizar y ya está. Ser feliz. Poder salir a dar un paseo. Mis cosas”. (Carmen, 50 años, charcutera, nivel educativo medio).

Aroa (49 años), vive con su hijo en casa de sus padres, le preocupa que conforme aumente su edad sus posibilidades de encontrar empleo sean menores, en ocasiones elige vivir en un “presente dilatado”: “Hay veces que prefiero no pensar en el futuro y pensar que algo bueno vendrá...Si viene una oportunidad buena, bien y si no, seguir el día a día, como vaya viniendo”.

Kaprica (46 años), refleja la necesidad psicológica de afrontar el futuro con cierto optimismo y verle el aspecto positivo: “El futuro lo veo animado. Ahora que no estoy trabajando aprovecho para estar con mi hija y algún trabajo encontraré. Si no lo encuentro en el almacén, hago el curso de manipuladora de alimentos y quizás en alguna cocina...”.

Como refieren Cavia et al. (2013, p.21) “la inseguridad no es sólo incapacidad de controlar el destino personal sino también dificultad para la gestión individual de demandas contradictorias”.

5.2. Estudios de casos de mujeres que han conseguido empleo, superando la barrera de edad

A continuación, se muestran cinco casos de mujeres que consiguieron superar la barrera de la edad, y acceder a un empleo después de un período más o menos extenso de desempleo. Los perfiles de las participantes son muy heterogéneos y diversos con trayectorias sociolaborales también muy distintas entre sí. No obstante, las características de precariedad, temporalidad, subempleo e influencia del trabajo de cuidados no remunerado están presentes en sus trayectorias del mismo modo que en las de las participantes que se encuentran en situación de desempleo.

Además de la edad, las informantes enfrentaron otros factores de desigualdad importantes, tales como la etnia, el origen, la discapacidad, el estado de salud, el idioma, etc. Se trata de analizar los mecanismos de inserción laboral utilizados que les permitió superar las múltiples discriminaciones existentes en el mercado laboral.

En cuanto al estado civil, todas las participantes están casadas, excepto Gladys que está viuda.

El resumen de las principales características sociodemográficas y laborales de las participantes que consiguieron empleo, con +45 años, se refleja en el cuadro 12. Como se puede observar las vías de acceso al empleo son múltiples y variadas.

Todas las contrataciones tienen carácter temporal, excepto una participante que tiene contrato indefinido.

Asimismo, se detallarán las estrategias más efectivas para conseguir empleo según las participantes y los consejos ofrecidos a las mujeres en situación de desempleo con más de 45 años.

Cuadro 12

Características sociodemográficas y laborales de las participantes que han conseguido empleo, con + de 45 años

Código Entrevista	Nombre (ficticio)	Edad ¹³ / número de hijos/ nivel formativo/ años cotizados/ lugar de nacimiento/ tiempo que llevaba en desempleo/ ocupación actual/ vía de acceso al empleo/ edad en el momento de la última contratación
O1	Cosette	56 años; 4 hijos; Auxiliar de enfermería; 20 años cotizados; Lima (Perú); 6 meses; envasadora; hizo el curso de Manipuladora de alimentos y se inscribió online en la propia web del almacén hortofrutícola; 55 años
O2	Desiree	62 años; 1 hija; Auxiliar administrativa; 25 años cotizados; Ciudad Real (España); 13 años; monitora escolar en un colegio; programa de acompañamiento al empleo e inserción laboral para personas con discapacidad; 61 años
O3	Margarita	54 años; 1 hijo; Ingeniera de Geología (en Rumanía); 24 años cotizados fuera de España; Bucarest (Rumanía); 3 años; administrativa en empresa de facturación; LinkedIn; 53 años
O4	Paula	47 años; 1 hijo; Trabajadora social; 15 años cotizados; Málaga (España); 15 meses; trabajadora social; red de contactos; 45 años
O5	Gladys	67 años; 2 hijos; Mediadora intercultural; 9 años cotizados; Mendoza (Argentina); 9 meses; Acompañante y cuidadora de persona dependiente; contacto en agencia de acompañamiento a personas mayores; 66 años

¹³ Se han citado las edades de las participantes en la fecha de realización de las entrevistas.

Cosette (56 años)

Forma parte de las denominadas “cadenas globales de cuidados”. Ha trabajado más de 20 años en Italia como badante, término italiano que define a la persona encargada del cuidado de personas dependientes, generalmente mujeres migrantes que viven internadas en los domicilios de las personas a las que cuidan. Su vocación es ayudar a las personas por este motivo se animó a estudiar enfermería técnica en Italia por las noches. Le supuso mucho sacrificio personal, pero adquirir esa formación mejoró sus oportunidades laborales.

Cosette (56 años) relata con mucho pesar como tuvo que marcharse a Italia, cuando tenía 32 años y dejar a sus hijos pequeños en Perú para trabajar y poder mantener a su familia.

“Antes de irme a Italia. A los 22 ya tenía tres hijos. Eso me marcó y ya no pude hacer otra cosa que cuidar a mis niños. A la vez ayudaba a mi esposo haciendo los calzados...Cuando vino un gobierno que prácticamente aniquiló a todos los empresarios, tuvimos que buscar otro estilo de situación, de trabajo. Salir del país sin tus hijos, te afecta”. (Cosette, 56 años, envasadora, nivel educativo bajo).

Explica que viajó a Italia sola porque “siendo mujer tienes una ventaja, hay más posibilidad de limpiar casas, cuidar niños, atender a una persona mayor, viviendo y comiendo dentro de las casas”, afirma. Narra como el trabajo de badante es duro porque “Has sido libre y prácticamente se vuelve una prisión si no estás acostumbrada”.

Cosette (56 años) siempre ha estado trabajando y enviando dinero a su familia. “Esa ha sido mi vida. Pensé en volver y formar nuestra empresa, pero los chicos fueron creciendo y la necesidad de darles estudios...”, expresa con tristeza.

Hace tres años decidió venirse a Almería porque tiene familiares en la ciudad y también motivada por el clima, similar al de Lima. En Milán comenzó a desarrollar alergias. A la llegada tuvo que afrontar muchos problemas burocráticos, aún no tiene reconocidos sus estudios de enfermería en España. Encontró trabajo sin asegurar como cuidadora de personas mayores. Hace unos meses fue contratada como envasadora en un almacén. Afirma que le gusta el trabajo.

Cree que la discriminación por edad produce desánimo, relata como le afectó especialmente a su marido. **“Te desmoraliza totalmente. Pienso que te hace sentir diminuto, muy pequeño. Te arranca una**

parte de tu ser, de tu emotividad, te desplomas”, afirma. Esta manifestación de Cosette (56 años) induce a pensar que las participantes DLD+45 años tienen más en común con hombres que se encuentran en situaciones similares, que con otras mujeres que viven situaciones distintas, gozan de estabilidad laboral, su experiencia acumulada es reconocida y premiada en forma de incentivos y/o prestigio profesional, disponen de recursos económicos y se sienten empoderadas porque no sufren discriminación por edad en el mercado de trabajo.

Respecto a la cuestión de si ha tenido alguna experiencia relacionada con la discriminación por edad Cosette comenta:

“Sí, por comentarios de las mismas mujeres de mi familia. Me decían que a mi edad no conseguiría trabajo, que en el almacén no me cogerían porque eso es para jóvenes y es un trabajo muy duro. No creían que durara mucho...y que además era extranjera. Y lo que he visto en los almacenes son extranjeras”. (Cosette, 56 años, envasadora, nivel educativo bajo).

Sus objetivos laborales son: sacarse el permiso de conducir y homologar su formación como auxiliar de enfermería para poder trabajar en el ámbito de la atención sociosanitaria de manera regulada. También le gustaría matricularse en la Universidad para seguir aprendiendo.

Desiree (62 años)

Ha trabajado muchos años como auxiliar administrativa en varias empresas, desde los 18 años hasta los 40 enlazó un trabajo con otro con facilidad. Tuvo experiencias laborales extensas, de muchos años, en cada empresa. “En todos los trabajos que he estado he trabajado muchísimo, pero con gusto y con ganas”, afirma. Posteriormente, decidió buscar un trabajo a media jornada para poder cuidar a su hija, pero no lo encontró y estuvo mucho tiempo desempleada.

“Luego mi hija tuvo problemas con la rodilla, estuvo muy mal psicológicamente, la han tenido que operar tres veces, estuvo muy grave después de la operación, en fin, desde sus 17 años hasta sus 25 he estado con ella. Aunque hubiera tenido trabajo no lo hubiera podido compaginar”. (Desiree, 62 años, monitora escolar, nivel educativo bajo).

Por desgracia, cuando su hija se recuperó y decidió volver a buscar empleo a Desiree le diagnosticaron cáncer. A pesar de haberlo superado, padece dificultades físicas tras la enfermedad y sus tratamientos.

“Fue muy malo, lo pasé muy mal después, tuve complicaciones, pero los médicos fueron muy buenos...Ahora tengo otro problema, me agoto mucho y me canso fácilmente. Además, tampoco puedo hacer esfuerzos grandes. Es verdad que tampoco paro en todo el día, y eso también me provoca ahogo”. (Desiree, 62 años, monitora escolar, nivel educativo bajo).

Después de 13 años desempleada, dedicada al trabajo de cuidados no remunerado y lidiando con el cáncer, Desiree (62 años) encontró empleo como monitora de apoyo y asistencia escolar para alumnao con necesidades educativas especiales. La vía de acceso fue la siguiente: Desiree acudió al servicio de orientación laboral y su orientadora le derivó al programa de acompañamiento al empleo, gestionado por la entidad “Asociación El Saliente”, dirigido a personas desempleadas con discapacidad. El técnico de acompañamiento le informó de la oferta laboral y ella accedió. “Ahora estoy trabajando y súper contenta, aunque a veces me da quebraderos de cabeza. Estoy... de monitora de apoyo con niños, sobre todo con uno”. Se trata de un trabajo a tiempo parcial, 3 horas diarias, que coincide con las preferencias de Desiree (62 años). El contrato dura hasta que finalice el curso escolar. No sabe si volverá a trabajar. Está muy satisfecha con su trabajo y el trato recibido en el colegio. “no quieren que me vaya, están muy contentos conmigo”, afirma.

“Ahora tengo discapacidad a raíz del cáncer, un 55%... Yo creo que he encontrado trabajo por esa discapacidad. Por un lado, eso es lo bueno que ha tenido mi enfermedad, que he encontrado un trabajo”, *manifiesta llorando*.

Margarita (54 años)

Es de Rumanía, empezó a trabajar cuando finalizó la Universidad como empleada de banco en su país natal, estuvo durante 17 años en la misma entidad bancaria. Luego se casó y se trasladó a vivir a Alemania, dónde también trabajó durante dos años en un banco. Tuvo que aprender alemán, porque inglés ya sabía perfectamente. Decidió formarse en logística para cambiar de ocupación y le fue muy bien. Su marido quiso vivir en Almería por el clima. “Yo conocí España de vacaciones. Aquí empecé una nueva vida, con otra cultura...con dificultades. Aprendí de cero la lengua española”, afirma.

Cuando empezó a buscar empleo en Almería, se encontró con varias barreras, una de ellas la falta de reconocimiento de sus estudios en España. Como el proceso de homologación y/o convalidación es lento, optó por realizar un curso de Auxiliar administrativa, para alcanzar su objetivo laboral.

En la actualidad “tengo un trabajo de administrativo en una empresa de facturación. Puedo hablar en más idiomas. Hablo inglés, francés, alemán, y tendré éxito con el tiempo en el español”, afirma.

El empleo relata que lo encontró por LinkedIn “A través de una entrevista. Mandé el currículum a varias empresas”. Se muestra satisfecha con su puesto actual, el ambiente de trabajo y las condiciones laborales. Es la única participante con contrato indefinido.

Margarita cree que las mujeres lo suelen tener más difícil por las cargas familiares y el trabajo doméstico. Considera que su principal dificultad para conseguir empleo fue el desconocimiento del idioma “Yo hablo muchos idiomas, pero el español me resulta un poco difícil...creo que la lengua es muy importante, el idioma es fundamental. En cada país hay un sentimiento de identidad”, manifiesta.

Paula (47 años)

Empezó a trabajar con 16 años mientras estudiaba, en un negocio familiar de hostelería. Después trabajó un tiempo como auxiliar administrativa y durante 5 años como monitora de educación ambiental en el Aula del Mar, en Málaga. Por circunstancias personales se trasladó a vivir a Almería y tras dos años de desempleo, empezó a trabajar en una asociación de enfermos renales como trabajadora social, en la que llegó a ostentar el puesto de coordinadora y estuvo 12 años.

“He trabajado sin contrato, sobre todo en hostelería y después todos los contratos han sido por obra y servicio, incluso donde estuve 12 años trabajando”, afirma.

Tras 15 meses en situación de desempleo volvió a conseguir trabajo como trabajadora social en una entidad. “Una forma que te facilita encontrar trabajo son los contactos. En el mundo social donde yo me muevo nos conocemos todos, y yo empecé a trabajar por un contacto”, indica. Está contratada a través de una subvención concedida a la entidad contratante para realizar un proyecto. “Tengo un contrato de 13 meses, lo acabo el 31 de diciembre y está vinculado a un proyecto. En el momento que finalice el proyecto, finaliza mi contrato. Después del 31 de diciembre no sé qué pasará”, revela.

Respecto a la situación del mercado laboral considera que “Hay muchas ofertas de empleo, pero son todas de condiciones irregulares y muy temporales. Trabajos de una semana, un mes, y después cuando el perfil está más especializado hay más estabilidad o contratos de más duración”.

Respecto a la discriminación laboral afirma “todos sabemos que el ser mujer tiene doble discriminación, y si encima no eres nacional, tienes triple discriminación”.

Relata cómo sufrió discriminación laboral por edad en una entrevista de trabajo en un ayuntamiento, al salir pudo escuchar un comentario edadista que hicieron los responsables de recursos humanos.

“Y la peor discriminación que tuve fue cuando llegué a Almería. El dueño de un acuario me hizo una entrevista, yo venía de un sitio parecido a ese con 5 años de experiencia, la entrevista bien y posteriormente, a través de una persona conocida, me dijo que no me había contratado porque tenía edad de quedarme embarazada”. (Paula, 47 años, trabajadora social, nivel educativo alto).

Considera que la implantación del curriculum ciego podría ayudar a eliminar prejuicios, opina que “No debería llevar ni edad, ni foto, porque te da la oportunidad de acceder a la entrevista y poder defender tus capacidades”.

Para cuidar a su hijo decidió reducir su jornada completa a media jornada, lo que a efectos de cotización le ha influido bastante.

Gladys (67 años)

Es de Argentina, se reincorporó al mercado laboral cuando se separó a los 45 años. Con anterioridad, se dedicó a la crianza de sus hijos y al trabajo de cuidados no remunerado.

“Cuando estaba casada mi marido no quería que trabajara, ni que estudiara, entonces tuve que romper esos mitos porque yo tenía hijos que iban a caminar por la vida y tenía que hablarles de todo. En mi casa, diez años sin salir, sin tener una vida social... y dije que no. Empecé a estudiar, yo sabía que estudiando las mujeres se liberan”. (Gladys, 67 años, acompañante y cuidadora, nivel educativo alto).

Gladys estudió Demografía. Tras separarse vivió cinco años en Chile y después se trasladó a España a vivir, en el año 2001, por circunstancias familiares. Tenía 50 años y España le brindaba muchas oportunidades educativas y formativas, según narra. Realizó un curso de Experto Universitario en Mediación Intercultural en la Universidad de Almería. “Fuimos 18 seleccionados de los 300. Saqué el baremo más alto por mi trabajo. Después hice el máster, también me becaron, y empecé a trabajar. Todos los cursos los he hecho becada. Nunca he pagado”.

“Cuando eres extranjera sufres el Síndrome de Ulises, significa que sales de tu país a la aventura y dejas atrás los afectos. Te sientes integrada en una sociedad cuando alguien te reconoce”, afirma.

Tras la pandemia, durante la cual perdió a su madre y a su marido, se marchó a Valladolid porque allí vive su hermano. A través de un contacto de este en una agencia de acompañamiento a personas mayores empezó a cuidar a un ilustre médico jubilado, que tiene la enfermedad de Parkinson, “su esposa había muerto recientemente de covid-19, al igual que mi marido, fue como una señal para que trabajáramos juntos, nos hicimos muy amigos”, comenta.

“Tuve la entrevista con sus hijos y me vieron muy segura, yo les dije que su padre no mejoraría, pero si mejoraría su calidad de vida. Él y su hijo eran médicos y me enseñaban sobre su enfermedad para entenderlo. Yo disponía de coche para llevarlo donde quisiera, íbamos a talleres, andábamos, lo enseñaba con el móvil, lo llevé a un taller de pensamiento filosófico... era enriquecedor. Me fui encariñando y aquí estoy, de vacaciones”. (Gladys, 67 años, acompañante y cuidadora).

Fue contratada con 66 años. Se muestra satisfecha con las condiciones laborales: 14 pagas, vacaciones, coche, casa... “Vivo en el centro de Valladolid, hay portero, la señora que va a limpiar, el que arregla algo... yo solo me tengo que dedicar a él. Las pastillas, el médico...”.

Relata que ha tenido experiencias de discriminación laboral en entrevistas de trabajo “Fui a una entrevista en una zona de Málaga, para un centro de servicios sociales y la chica de la entrevista sí me discriminó. Me dijo que era muy mayor”. También cuenta que fue “a otra entrevista en Cartaya, el entrevistador me preguntó la edad, porque en el currículum no pongo la edad, eso lo aprendí en Inglaterra”. Cuando se la dijo, el entrevistador le comentó que no se le notaba.

Con respecto a la edad, afirma “La gente está más preocupada por mi edad que yo. Valgo por lo que soy”.

Gladys, antes de iniciar la entrevista, comentó que la peor discriminación es la propia “autodiscriminación”, que tiene lugar cuando somos nosotros mismos los que nos discriminamos.

Las estrategias consideradas más efectivas para conseguir empleo

Las estrategias consideradas más efectivas para conseguir empleo según las participantes son muchas y deben utilizarse de manera combinada o conjunta: Estudiar, formarse, utilizar las nuevas tecnologías

aplicadas a la búsqueda de empleo, apostar por la actualización de competencias digitales, relacionarse socialmente y evitar el aislamiento, mantenerse activas, aprovechar las oportunidades de trabajo que surjan, utilizar los recursos disponibles y acudir a las instituciones con servicios para el empleo, ampliar la red de contactos y utilizar las redes sociales profesionales. También realizar cursos con certificado de profesionalidad, que contemplan prácticas profesionales en empresas y algunos incluso un porcentaje de compromiso de contratación.

A continuación, se muestran algunos fragmentos con las manifestaciones de las participantes al respecto:

“Pienso que estudiar. Una estrategia maravillosa es la tecnología, pero que se sepa utilizar bien. Es un medio que te acorta las distancias, puedes transmitir y hacer cosas, en eso sí me parece fantástica... El medio por el que yo he conseguido el trabajo..., se me abrió las puertas y me dio felicidad”. (Cosette, 56 años, envasadora, nivel educativo bajo).

“Yo estoy un poco obsoleta en el tema de redes sociales... Para el trabajo este he tenido que hacer muchas cosas y todo a raíz del ordenador e informática... Estoy aprendiendo a la fuerza, por mi interés, porque me conviene, pero, aunque deje el trabajo yo quiero seguir aprendiendo, por lo menos lo más básico para vivir en este mundo. A veces te da vergüenza decirle a alguien que no sabes hacer algo. Ya mando bizum”. (Desiree, 62 años, monitora escolar, nivel educativo bajo).

“Es importante relacionarse, la comunicación. En las prácticas de los cursos tienes la oportunidad de conocer a mucha gente, la oficina de empleo y las instituciones ayudan mucho también. Hay que ser activo, comunicar, aprovechar cada situación y cada persona que conoces. Hay que aprovechar todas las oportunidades de la vida...También están las redes sociales, LinkedIn. En internet se puede encontrar mucho y también aprender. Puedes acceder a más”. (Margarita, 54 años, administrativa, nivel educativo medio).

“Creo que un poco de todo...En las entrevistas siempre hay que decir la verdad, ... combinarlo todo. No me centraría en uno...,estamos en la época de las tecnologías y hay muchos buscadores para buscar empleo. Lo tenemos mucho más fácil que hace 15 años”. (Paula, 47 años, trabajadora social, nivel educativo alto).

“Cursos...de formación, que tengan prácticas y que te dejen trabajando, aunque sea por un tiempo. Cuando me ponen como excusa mi edad les digo que trabajo una semana gratis para que vean como trabajo, lo hice en Inglaterra. Entonces, estás desafiando, te pueden probar (Gladys, 67 años, acompañante y cuidadora, nivel educativo alto).

¿Qué consejos les darías a las mujeres que están desempleadas y están desanimadas por la edad?

Que luchen, que no se rindan, que aprovechen el tiempo para seguir aprendiendo, que se quieran y no pierdan la esperanza, son algunos de los consejos. En definitiva, evitar el “edesánimo”. Seguidamente, se muestran algunas reflexiones al respecto.

Cosette (56 años) les diría “que no se desanimen, siempre hay una vía de salida. Hay que tratar de ponerse las pilas. **Somos mujeres, somos luchadoras desde siempre** ...si tú bajas la guardia, el tiempo te gana. Hay que sacarle partida al tiempo”.

“Que no se rindan, si lo he conseguido yo después de tantos años... yo no sabía si iba a ser capaz de hacerlo...pero puedo hacerlo. Hay que luchar...Yo no me rindo. Y si luego no sigo trabajando... quiero seguir haciendo cosas, ayudar en ONG, quiero ayudar donde pueda”. (Desiree, 62 años, monitora escolar, nivel educativo bajo).

En la misma dirección Margarita (54 años) aconseja “**luchar y aprovechar cada oportunidad donde puedas aprender algo**. Es cómodo desayunar y beber un café en un bar, pero es más productivo relacionarse y aprender para poder mejorar. No es fácil, pero tampoco es difícil”.

Los consejos de Paula (47 años):

“El primero, se tienen que querer ellas, si ellas no se quieren difícilmente van a salir adelante. Que no se desanimen porque el trabajo estará ahí. Si ven que les falta algo de formación, hoy en día hay formación de todo tipo y a nivel gratuito, público y privado. Y que “el parabrisas es mucho más grande que el espejo retrovisor porque es mucho más importante lo que tenemos delante que lo que tenemos detrás”. (Risas) **Hay que ser optimista, y quererse**”. (Paula, 47 años, trabajadora social, nivel educativo alto).

Para terminar, una reflexión final realizada por Paula (47 años) sobre la discriminación laboral en el mercado de trabajo: “entre todos tenemos que cambiar esta discriminación. Da igual que sea por edad,

por género, por etnia, por discapacidad, por lo que sea. Entre todos debemos empezar a trabajar e intentar cambiar esas cosas...Todos podemos trabajar”.

Esperemos que la reciente *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, contribuya a un avance real en esta dirección tan necesaria.

6. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Se ha recorrido un extenso camino a través del cual se ha presentado y justificado el problema de investigación, el diseño del marco teórico-conceptual elegido por parecer el más conveniente, la propuesta metodológica de la investigación, el análisis estadístico y contextualización de esta y el análisis de los datos cualitativos obtenidos mediante la realización de un intenso y fructífero trabajo de campo. Con este equipaje, es el momento de recapitular los principales resultados obtenidos, contrastarlos con la hipótesis planteada y presentar la principal aportación del trabajo y la correspondiente reflexión.

Se empezará por el **marco teórico-conceptual**, que nos ha proporcionado todos los elementos necesarios para aproximarnos al objeto de estudio, revelando dónde dirigir la mirada y qué interconexiones indagar.

Al abordar las aportaciones del feminismo y el enfoque de la investigación, se pone de manifiesto que ni en la primera ola de feminismos ni en la segunda, se presta atención a la edad de las mujeres. Esta empieza a aparecer en los estudios científico-sociales en la tercera ola, alrededor de la década de los noventa, aunque con anterioridad existieron algunos antecedentes. No obstante, los estudios en los que edad y género son centrales en la explicación de lo social son aún escasos.

Las investigaciones feministas han puesto de manifiesto cómo el capitalismo y el patriarcado constituyen dos sistemas sociales especialmente opresores con las mujeres mayores. La intersección entre edadismo y género es una discriminación opresiva, y el edadismo internalizado y la profunda vergüenza que le acompaña es una experiencia sentida y vivida por demasiadas mujeres de edad adulta en nuestra cultura actual.

Todas las edades están atravesadas por los patrones de género. La edad penaliza más a las mujeres y se las percibe mayores a edades más tempranas. Las desigualdades también se acentúan a medida que envejecemos, las mujeres perciben menos pensiones y trabajan más en el ámbito doméstico, no reconocido.

La discriminación por motivos de género y edad puede ser entendida como una forma de “hacer la edad” y una importante estructura de poder que tiene un papel clave en la organización de la sociedad. Como señalan los análisis interseccionales, no es que sumen las opresiones, sino que aparece una síntesis discriminatoria.

Respecto a la discriminación laboral por razón de sexo, ámbito específico en el que se centra la presente investigación, aun existiendo una concepción igualitaria, diversos factores sociales, económicos, culturales e ideológicos conforman un mercado de trabajo intensamente segregado.

La división sexual del trabajo, aunque se vayan difuminando paulatinamente sus fronteras, continúa vigente en la actualidad. Esta diferenciación trae consigo una jerarquización de las tareas en cuanto a su valoración económica y social, valoración, habitualmente, realizada en detrimento de las tareas y funciones asociadas al rol femenino.

Tras analizar qué visión tienen los diferentes enfoques teóricos sobre el mercado de trabajo acerca del desempleo y las desigualdades laborales de género, se llega a la conclusión de que adolecen de ciertas limitaciones a la hora de explicar de manera completa la recalcitrante realidad del paro. Lo mismo ocurre con las explicaciones sobre la segregación ocupacional por sexo. A pesar de ofrecer enfoques parciales, su análisis resulta de gran utilidad para obtener una panorámica general y tomar conciencia de que la comprensión que se obtiene de los problemas influye directamente en el diseño de las políticas públicas.

Las investigadoras feministas han mostrado preocupación por la forma en que la economía ha descrito a las mujeres en su historia, ha construido sus teorías en torno a valores masculinos, no ha tenido en cuenta adecuadamente a las mujeres y su trabajo al medir la economía, y ha ignorado la mayoría de las cuestiones políticas que más las presionan. Ahora las economistas feministas rechazan la posición de marginación y ofrecen una gran riqueza de planteamientos que han resultado de gran valor y utilidad en el presente estudio.

El origen de la discriminación laboral de sexo no solo se encuentra en los roles familiares tradicionales y los efectos que de ellos se derivan en el mercado de trabajo. La discriminación en el mercado de trabajo puede favorecer en la institución familiar la reproducción de la división tradicional del trabajo. Y, a la inversa, mayores oportunidades laborales para las mujeres pueden generar alicientes importantes para reducir las diferencias de sexo tanto en el mercado laboral como en los roles familiares.

Diversas investigaciones demuestran que las responsabilidades familiares han sido un factor relevante en la ralentización del avance profesional de la mujer y que la fórmula más efectiva de reducir las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres consiste en que los primeros se impliquen más en las tareas

familiares y demanden a las empresas más tiempo para pasar con sus hijos. El hecho de que las organizaciones valoren más al personal que mayor disponibilidad horaria tiene ha penalizado a las mujeres con hijos.

La perspectiva económica feminista es la que más ha contribuido a visibilizar las dimensiones de género en la dinámica económica, y sus repercusiones en la vida de las mujeres. Aunque las premisas y los métodos de las tradiciones marxistas y neoclásicas son muy diferentes, las economistas feministas descubrieron que ambas escuelas están conformadas por un descuido común de las condiciones adversas que enfrentan las mujeres como trabajadoras remuneradas y no remuneradas. Demostraron que históricamente estas escuelas trataban la división sexual del trabajo en la familia y la sociedad como si estuviera dada biológicamente. Conceptualizando los roles sexuales como naturales y complementarios.

Las principales aportaciones de la corriente económica feminista que resultan cruciales en la actualidad son: la aprehensión del sistema económico desde un punto de vista integral y la visibilización del profundo conflicto entre la vida y el capital. El entendimiento de lo económico no debe reducirse al análisis de los procesos de distribución y producción mercantil. Las instituciones económicas deberían estar al servicio de las personas, y no al revés.

Respecto al estudio y análisis de la participación laboral de las mujeres, la corriente socioeconómica feminista hace una extensa contribución, en especial desvelando los mecanismos de discriminación en el mercado de trabajo. Explicando los factores que influyen en que la participación laboral de las mujeres sea inferior, la brecha salarial de género, la acusada segregación tanto horizontal como vertical existente, la concentración de mayor porcentaje de mujeres en contextos de desprotección social y precariedad laboral.

En definitiva, ponerse las gafas feministas posibilita ver las relaciones simbólicas y materiales de poder, problematizar sobre cómo se construyen las diferencias y las desigualdades sociales, y comprobar cómo las relaciones sociales jerárquicas entre los sexos se relacionan con otras relaciones de poder, específicamente, de edad, de clase y de raza.

En cuanto a las teorías sobre la pérdida de empleo y búsqueda de trabajo desde las perspectivas sociocognitivas y de autorregulación, nos han permitido descender hasta el ámbito concreto del desempleo, contribuyendo a la comprensión del comportamiento de las personas en el contexto de la búsqueda de empleo tras la pérdida involuntaria de este.

Escasos acontecimientos de la vida plantean tantas demandas como la pérdida de empleo y la búsqueda de trabajo. Las personas deben hacer frente a la aflicción de ser despedidas de sus empleos y a la angustia que a menudo acompaña a los efectos de la pérdida en las finanzas, la identidad profesional, la eliminación de las rutinas organizadas en torno al trabajo, las demandas asociadas a la identificación de un objetivo viable de inserción, el desarrollo de una estrategia de búsqueda de empleo y la asignación de recursos para mantener la motivación de dicha búsqueda ante los obstáculos y la escasa retroalimentación de información. Durante las crisis económicas, la motivación sostenida para la búsqueda de empleo durante el período de un año o más es agotadora e insostenible para la mayoría de las personas. El agotamiento de los recursos personales exige que las personas revisen sus objetivos de empleo y/o reduzcan su esfuerzo de búsqueda de trabajo. La revisión o el abandono de los objetivos de empleo a menudo tiene un alto costo para el autoconcepto y la autoestima.

Las investigaciones que se centran en las diferentes estrategias de afrontamiento empleadas por las personas que experimentan la pérdida del empleo sugieren que estas a menudo utilizan los dos grandes tipos de estrategias: las centradas en el problema y las centradas en la emoción, coincidiendo con los resultados obtenidos en la presente investigación. Ambos tipos está demostrado que se relacionan positivamente con la inserción laboral. No obstante, muchas de estas teorías no tienen suficientemente en cuenta los factores contextuales, como los apoyos y barreras percibidas.

Las formulaciones sociocognitivas de la búsqueda de empleo se centran en los mecanismos psicológicos mediante los cuales las personas hacen frente a la adversidad y logran los objetivos deseados en entornos que proporcionan poco o ningún apoyo directo. Las teorías sociocognitivas otorgan un papel central a las metas, la autoeficacia y la autorregulación en la modulación de los pensamientos, los sentimientos y el comportamiento durante el proceso de búsqueda de empleo. Los enfoques sociocognitivos también se consideran a menudo como teorías de motivación.

Diversas investigaciones demuestran que el tiempo y en promedio, la intensidad de la búsqueda de empleo y la salud mental tienden a disminuir durante el desempleo. Tener un empleo estable con unas condiciones dignas que permita construir un proyecto de vida también es salud mental.

La pérdida involuntaria de empleo entre las personas de mediana edad o de edad avanzada, suele considerarse un acontecimiento más estresante aún al tener mayores cargas financieras y menores expec-

tativas de éxito en la inserción. Las circunstancias ajenas al trabajo, como el cuidado de personas, a veces aumentan con la edad, y también pueden interferir con las actividades de búsqueda de empleo y limitar el rango de opciones de inserción.

Desde una perspectiva sociocognitiva, las diferencias en las medidas de intensidad de la búsqueda de empleo entre las personas a menudo se interpretan en términos de rasgos de personalidad, cuando en realidad pueden deberse a factores más dúctiles, como la enfermedad o el “edesánimo”, un tipo de demoralización específica producida por el efecto del edadismo en la situación de desempleo y que merma la autoestima. Este concepto se desarrollará más adelante, como resultado del análisis de datos cualitativos y aportación teórica.

Resulta necesario combatir el uso de estereotipos erróneos en la toma de decisiones sobre el empleo. En épocas de crisis económica, el éxito en la inserción suele ser particularmente difícil para las personas trabajadoras de más edad y las que poseen niveles más bajos de educación formal en los sectores económicos más afectados. Esto no hace que la búsqueda de empleo sea menos importante para estas personas, pero sí aumenta la probabilidad de que dure más tiempo. No obstante, es importante que tanto personal investigador como entidades empleadoras reconozcan que las medidas de capital humano (como el nivel educativo, el historial laboral y la duración del desempleo) no están determinadas de manera unívoca por la persona, sino que representan características históricas de la misma que solo captan parcialmente las diferencias individuales en cuanto a conocimientos, capacidades, regulación de las emociones y motivación en el momento de solicitar un empleo.

Las investigaciones sobre la discriminación por motivos de edad, incluida la presente, indican que las personas empleadoras a veces toman decisiones sobre el empleo basadas en estereotipos negativos sobre las competencias de aprendizaje y rendimiento de las personas desempleadas basadas exclusivamente en su edad.

Con respecto a la discriminación por razón de edad, se ha podido comprobar cómo el edadismo es un concepto escurridizo, en torno al cual se han generado multiplicidad de definiciones que intentan captar, con mayor o menor profundidad, una realidad poliédrica y compleja. Se pone de relieve cómo ha hecho un giro conceptual desde su inicio en la década de 1960. Una de las características de ese giro ha sido el paso

gradual de entenderlo en términos de actitudes a conceptualizarlo como una forma de opresión profundamente arraigada en las estructuras sociales.

El concepto de edadismo actualmente hace referencia a los estereotipos, los prejuicios y la discriminación dirigidos a personas por razón de su edad. Puede ser institucional, interpersonal o autodirigido.

Desde la perspectiva crítica sociológica, la edad es vista cada vez más como una categoría construida socialmente que no es equivalente a una característica biológica. La edad se ha ido reconociendo como productora de división social, con un papel como marcador social e identitario, pero también subrayando su poder en la definición de las relaciones sociales, la creación de instituciones y la creación de desigualdades.

Las teorías que intentan explicar las causas o el origen del edadismo son clasificadas teniendo en cuenta los tres niveles en los que opera la discriminación por edad: el nivel micro, referente a la persona; el nivel meso, que se refiere a grupos, organizaciones y otras entidades sociales; y el nivel macro, que hace referencia a los valores sociales o culturales en su conjunto. Todas ellas contribuyen a aumentar la comprensión sobre dicho fenómeno y se complementan entre sí.

En la investigación se adopta la perspectiva teórica interseccional como explicación principal del edadismo. Este puede considerarse un mecanismo que genera desigualdades sociales, similar a las desigualdades derivadas del género, la raza, la clase social y la orientación sexual. Para obtener una imagen del edadismo más diversa y matizada es necesario examinar varios mecanismos de desigualdad que interactúan a la vez. Es la intersección de la edad y el género, la raza, el nivel socioeconómico, la orientación sexual y/u otros factores lo que da lugar a la discriminación. Desde una vertiente más sociológica, el edadismo se aborda dentro de un contexto más amplio de múltiples discriminaciones.

Abordar el edadismo es fundamental para crear un mundo más igualitario en el que se respeten y protejan la dignidad y los derechos de todos los seres humanos. Forma parte importante de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La discriminación por motivos de edad es frecuente, omnipresente e insidiosa, ya que pasa desapercibida y no se cuestiona. A lo largo de la vida, el edadismo interactúa con otros ejes de desigualdad tales como el sexismo, el racismo y la discapacidad, agravando las desventajas.

Para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible, es necesario cambiar la narrativa en torno a la edad y el envejecimiento; aumentar la visibilidad y prestar más atención a las actitudes y comportamientos edadistas, adoptar estrategias para contrarrestarlos y producir respuestas políticas integrales que apoyen todas las etapas de la vida.

Hay tres **estrategias eficaces** para reducir el edadismo: la política y la legislación, las actividades educativas, en todos los niveles y tipos de educación, y las intervenciones que favorecen el contacto intergeneracional.

La negatividad sobre las personas trabajadoras de más edad es un tema importante en el mercado laboral, máxime cuando es necesario trabajar más tiempo para poder jubilarse, actualmente hasta 67 años en España. Como consecuencia, las actitudes hacia el empleo tienen algunas de las implicaciones más graves porque la prolongación de la vida laboral se ha convertido en un imperativo para abordar los desequilibrios en los actuales modelos económicos, al no contemplarse otras vías alternativas.

Las estadísticas presentadas en muchas fuentes (OIT, Eurostat, Sepe, INE) proporcionan abundantes pruebas de que la situación de las mujeres con respecto a la discriminación por edad en el mercado de trabajo es peor que la de los hombres.

En España, las mujeres se jubilan más tarde que los hombres, básicamente porque no pueden hacerlo antes. Las mujeres tienen una menor probabilidad de cumplir los requisitos necesarios de cotización que les confieren derecho a recibir una pensión. Asimismo, las trabajadoras de más edad tienen más probabilidades de tener contratos temporales y, por lo tanto, mayor inseguridad laboral.

La discriminación por edad en la “no contratación” de las mujeres de más de 45 años, se intensifica a medida que aumenta la edad. Las causas citadas incluyen la apariencia física y también importante, el hecho de que muchas mujeres tienen currículos que las hacen más vulnerables a un trato perjudicial. Al poder presentar brechas o lagunas en su vida laboral debido a periodos de “inactividad” como consecuencia del tiempo dedicado al cuidado y crianza de los hijos. En suma, se puede deducir que la discriminación por edad y género está muy arraigada en el mercado laboral.

El edadismo de género se refiere a las acciones discriminatorias, ya sean intencionales o no intencionales, que se basan en la intersección entre el género y la edad. Este no se limita a las relaciones entre

hombres y mujeres, sino que también se manifiesta tanto entre mujeres como entre hombres. En síntesis, desde esta perspectiva, el género puede entenderse que arroja luz sobre la edad y, de manera similar, sobre las prácticas que interpretan la edad como una posición de marginación.

Al estudiar las relaciones de edad se está en una mejor posición para entender que ya no se puede generalizar sobre mujeres como si todas fueran de mediana edad o más jóvenes, al igual que no se puede asumir que todas son blancas, de clase media, o heterosexuales.

Una vez expuestos los principales aportes del marco teórico, a continuación, se exponen los resultados obtenidos en primer lugar del **análisis estadístico realizado** y, en segundo lugar, de los resultados obtenidos del análisis de datos cualitativos.

Es evidente que, en momentos de grave crisis laboral y económica, como la que vivimos actualmente, no solo aumenta el número de personas desempleadas, sino también el número de personas desanimadas ante la escasez de oportunidades laborales. Si bien, el empleo sigue constituyendo el principal mecanismo de inclusión social y un importante elemento estructurador de la sociedad.

En la categoría de inactivos engloba la EPA a personas desempleadas desanimadas, que tras haber buscado empleo durante cierto tiempo y no haberlo encontrado, se cansan de buscar, se desaniman y abandonan la búsqueda activa de empleo, convirtiéndose estadísticamente en “inactivos desanimados”; aunque si recibieran una oferta de trabajo aceptarían dicho empleo. Si se disecciona la población inactiva de la EPA se llega a la conclusión que dentro de esta categoría cada vez cobran más protagonismo las personas desmotivadas, las que desempeñan trabajos en la economía sumergida y el trabajo doméstico no remunerado.

La cifra de mujeres desempleadas de larga duración es mayor que la de los hombres desde el tramo etario de los 30 hasta los 60 años, aunque la brecha se agranda conforme aumenta la edad del grupo. El desempleo de larga duración es evidente que guarda una relación directa con la edad y el género; a mayor grupo de edad mayor proporción de personas desempleadas de larga duración, afectando en mayor medida a las mujeres.

Las tasas de DLD en España han sido siempre muy superiores a la media comunitaria. También se observa cómo la brecha de género es bastante más pronunciada en España que en la mayoría de los países de la Unión Europea. Asimismo, se aprecia cómo en nuestro país la brecha se ha agrandado en los últimos

años, en lugar de disminuir. De los datos se desprende que la recuperación anterior no afectó, ni la actual está afectando, por igual a ambos sexos y las desigualdades se perpetúan a lo largo del tiempo.

La tasa de parcialidad es significativamente más elevada en las mujeres que en los hombres en todas las edades. Hoy en día, más del 80% de la población activa a tiempo parcial son mujeres. El 91,3% de quienes trabajaron a tiempo parcial para poder dedicarse a cuidar a personas dependientes fueron mujeres (EPA,2019).

Se puede constatar cómo a mayor nivel educativo corresponde una menor tasa de paro, en todos los grupos de edad y en ambos sexos. No obstante, se observa también como la tasa de paro de las mujeres es mayor en casi todos los tramos etarios, excepto en el grupo de más edad y mayor nivel educativo.

La tasa de cobertura, entendida como la proporción de personas desempleadas que cobran algún tipo de prestación, es menor en las mujeres que en los hombres en el ámbito nacional, autonómico y provincial.

A medida que aumenta la antigüedad en la demanda de empleo, la diferencia entre hombres y mujeres crece, de manera que estas representan casi un 61% del DLD (SEPE, 2021a).

Las ocupaciones en las que predominan los hombres son más frecuentes que aquellas en las que predominan las mujeres. Además, la mayoría de las ocupaciones “feminizadas” se concentran en los estratos inferiores del mercado de trabajo en términos de remuneración, condiciones laborales, estabilidad, reconocimiento social y perspectivas de desarrollo.

Los datos demuestran que la segregación ocupacional es, y continúa siendo, una fuente de discriminación entre hombres y mujeres. Los factores que explican dicha segregación son muy variados y complejos, los diferentes enfoques teóricos contribuyen al análisis de su preocupante permanencia. En concreto, desde la perspectiva de género se incide en esa reproducción de los roles sexuales producto del proceso de socialización y la construcción de la identidad masculina/femenina, que provoca que mujeres y hombres estemos orientados a actividades distintas y específicas. Y, al mismo tiempo que las mujeres estén concentradas en pocas actividades.

En Almería el porcentaje de contratación de mujeres es inferior que el de hombres en el colectivo de mayores de 45 años, en todos los tramos etarios y en mayor proporción en el grupo de mayores

de 59. Asimismo, en la provincia, las mujeres mayores de 45 años son contratadas de manera indefinida en menor proporción que los hombres, afectándoles en mayor medida la temporalidad y, por ende, la precariedad laboral.

De la información estadística expuesta, se puede concluir que vivimos en una encrucijada bastante crítica desde el punto de vista del empleo, especialmente dura para las personas desempleadas de mediana edad y mayores. Estas constituyen el grueso del desempleo de larga duración y se enfrentan a crecientes obstáculos para conseguir empleos decentes. Los indicadores y tasas también sitúan a las mujeres en una clara situación de desventaja y desigualdad respecto a los hombres, advirtiéndose una manifiesta interacción de estos dos ejes de desigualdad en el mercado laboral, género y edad.

La subordinación laboral femenina se puede reconocer a través de una multiplicidad de caras, expresada en menores tasas de empleo que los hombres, tasas de paro más altas, mayores tasas de temporalidad y parcialidad, protagonismo en la economía sumergida y presencia en discriminaciones indirectas, como la brecha salarial. Estos factores, entre otros, repercuten negativamente en sus futuros derechos de jubilación.

La mayor precariedad laboral femenina se ha naturalizado como si formara parte del orden natural de la vida y se tolera más socialmente. La sobrerrepresentación de las mujeres de más de 45 años en las tasas de desempleo es uno de los principales indicios de edadismo de género en el mercado laboral.

Por último, se exponen de manera resumida los principales resultados obtenidos del **análisis de datos cualitativos** mediante la realización de quince entrevistas en profundidad semiestructuradas a mujeres de más de 45 años. El desarrollo del trabajo de campo ha permitido analizar las relaciones de edad y explorar las experiencias cotidianas de quienes están en desventaja por ellas, escucharlas y visibilizar su diversidad y potencialidades, así como sus desventajas estructurales y carencias compartidas. Por supuesto, hemos tenido en cuenta las interacciones que se producen con otros ejes de desigualdad y la opresión interseccional que sufren muchas de las participantes.

La combinación de una estructura de género que hace que las mujeres sean las principales responsables del cuidado de sus hijos/as y familias y las normas relacionadas con la edad que alguien debe tener cuando está buscando trabajo, dificulta en muchas ocasiones el poder conseguir un empleo remunerado.

La interrupción de la vida laboral motivada por el trabajo de cuidados no remunerado dificulta y menoscaba las posibilidades de reincorporación de las mujeres en el mercado de trabajo. El trabajo reproductivo sigue penalizando laboralmente a las mujeres. También se refleja cómo repercute la crianza de hijos/as en la falta de disponibilidad horaria y como consecuencia, en menores posibilidades de inserción laboral. Se continúa asumiendo que el trabajo de cuidados no remunerado corresponde a las mujeres. No se ha avanzado lo suficiente en materia de corresponsabilidad e igualdad.

El concepto de trabajo es mucho más amplio que el de empleo. A las participantes durante sus trayectorias les ha sobrado el trabajo, pero les ha faltado el empleo. También se caracterizan por poseer competencias, conocimientos y experiencias, difícilmente acreditables por haber sido adquiridas fuera del ámbito laboral y educativo formal.

Una preocupación central para la mayoría de las participantes es la falta de capacidad adquisitiva que padecen, que las sitúa en una posición de especial vulnerabilidad. También se observa cómo se produce una desvalorización del trabajo doméstico al realizarse de manera no remunerada. A través de sus relatos, la precariedad vital deja de ser un concepto abstracto y muestra su cara más cotidiana y “naturalizada”. El 50% depende de los ingresos de sus parejas o de la ayuda de sus padres, aunque cobren una prestación o subsidio, esta resulta insuficiente para cubrir gastos básicos.

Como consecuencia de las dificultades económicas y la imposibilidad de conseguir un empleo en el mercado laboral formal, muchas de las participantes se ven abocadas a trabajar en la economía sumergida con el fin de conseguir mayores ingresos.

La mayoría de las participantes ha cotizado pocos años en la seguridad social en relación con su edad. En dicha situación han influido una multiplicidad de factores, entre ellos: el trabajo de cuidados no remunerado, el trabajo a tiempo parcial y en la economía sumergida. Esta circunstancia les repercutirá negativamente en sus futuras pensiones.

Del análisis cualitativo de datos se desprende que equiparar edad y experiencia refleja un sesgo de género que supone un empleo de tiempo completo de por vida, que sigue siendo más típico de la vida de los hombres que de las mujeres. Desafortunadamente, para las mujeres de más de 45 años, la discri-

minación por edad se vuelve aún más una experiencia multidimensional, ya que los agentes empleadores comúnmente creen que los años de experiencia están ligados a la edad.

Las participantes también relatan la incidencia negativa que han tenido las dos últimas grandes crisis económicas, la Gran Recesión del 2008 y la provocada por la pandemia del coronavirus, en las situaciones de despido y desempleo. Dicha situación de desempleo con frecuencia ha terminado cronificándose, al convertirse en un paro de muy larga duración, como consecuencia en gran medida del obstáculo que supone quedarse desempleada a determinadas edades.

Los hallazgos de las entrevistas realizadas indican que la discriminación por edad prevalece en su búsqueda de empleo y aborda desde un sentimiento frecuente de ser estigmatizadas por parte de las entidades empleadoras hasta creencias o experiencias más concretas que confirman haber sido discriminadas por edad. Las percepciones de las participantes es que el edadismo está omnipresente en el mercado laboral, los mecanismos utilizados por las empresas incluyen anuncios de empleo con criterios edadistas, a veces muy sutiles, rechazo de currículums basándose en la edad y entrevistas de selección en las que priman comportamientos discriminatorios. Se presentan diversas formas, tanto implícitas como manifiestas, de dicha discriminación. También se hace alusión a los estereotipos en torno a la edad presentes en el mercado de trabajo.

La práctica totalidad de las participantes describen como sienten que la edad es un factor influyente en los procesos de contratación. Muchas han experimentado discriminación laboral por edad, de diversas maneras, algunas más manifiestas y otras más sutiles o implícitas, pero ambas les resultaron desalentadoras y perturbadoras en su búsqueda de empleo.

La nueva propuesta conceptual de “edesánimo”, constituye la principal aportación teórica realizada en la presente investigación. Con ella se pone nombre a la falta de ánimo, fuerza o energía para buscar activamente empleo como consecuencia de percibir o sentir la discriminación por edad existente en el mercado laboral. Además, esa situación se entrecruza -intersecta- con la discriminación de género, de modo que las mujeres la experimentan como algo que les ocurre por ser mayores y por ser mujeres, pues ya no son consideradas atractivas o su belleza no se corresponde con las normas estéticas imperantes. En síntesis, se trata de un tipo de desmoralización específica producida por el efecto del edadismo en la situación de

desempleo y que merma la autoestima. Este fenómeno no es nuevo porque antes no existiera, sino que lo es porque, a partir de la presente investigación, puede ser reconocido en sus propios términos.

Las participantes reflejan sentimientos negativos como resultado de haber sido rechazadas en procesos selectivos, en los que cumplían todos los requisitos, por un motivo de edad. Las experiencias negativas relacionadas con el edadismo y los significados asignados a estas experiencias pueden llevarlas a la degradación de sus identidades. Esto lleva a algunas participantes a cuestionar su propia valía y provocar muchas emociones negativas, particularmente en relación con sentirse “mayores”. A veces, los comentarios realizados sugieren que ellas mismas también participan en el etiquetado negativo relacionado con la edad.

Una creencia compartida por muchas participantes se basa en que la sociedad ya no las considera válidas, las experiencias y vivencias que tienen deberían ser valoradas, pero no lo son. La gran mayoría señalan específicamente la “edad” como su principal barrera de acceso para conseguir un empleo. También consideran que otros factores contribuyen a sus dificultades para insertarse laboralmente: el género, el estatus migratorio, la discapacidad y la etnicidad, entre otros. Conforme aumenta la edad de las participantes, más se tiende a vincular definitivamente la misma con el desempleo.

Se aprecia cómo respecto a la menopausia, cada participante tiene su propia percepción, aunque coinciden en considerar que se trata de una cuestión tabú, que avergüenza y estigmatiza socialmente a las mujeres.

Las participantes identifican la juventud no solo con expectativas salariales más bajas, sino también con la belleza y normas estéticas imperantes. Coinciden en considerar que el énfasis cultural en la juventud las sitúa en desventaja en el mercado de trabajo.

La mayoría de las participantes advierten que sus cuerpos y aspecto representan una barrera para encontrar un empleo, creen que las empresas prefieren contratar mujeres jóvenes y bellas. Por este motivo, a la pregunta específica sobre sus principales obstáculos para encontrar trabajo, muchas responden, que les influye conjuntamente el hecho de ser mujer y la edad que tienen.

Las participantes coinciden en afirmar que las mujeres jóvenes tienen más ventajas a la hora de obtener un empleo. Puesto que las mujeres más jóvenes son valoradas por su apariencia, las mujeres de

más de 45 años son devaluadas en el mercado de trabajo, tanto en relación con las mujeres más jóvenes como con los hombres.

Los relatos reflejan la importancia de reconocer la interseccionalidad, la estructura de género del trabajo remunerado y las fuentes estratificadas de desigualdad presentes en el mercado de trabajo actual. En este sentido, las mujeres migrantes entrevistadas enfrentan con frecuencia una mayor discriminación.

La edad representa claramente un estigma, ya que las participantes sintieron que era la principal característica relacionada con ellas cuando buscaban trabajo. Por consiguiente, tanto sus “identidades sentidas” como sus “identidades sociales” cambiaron para reflejar identidades “envejecidas” y, a menudo, “de género”. No obstante, muchas de las participantes lograron superar estos desafíos y pudieron negociar estados más positivos para ellas mismas.

Respecto a los cinco casos exitosos que consiguieron superar la barrera de la edad y acceder a un empleo, además de medir el éxito de la inserción laboral, es necesario examinar aspectos relacionados con la calidad de dicha inserción. El 80% de los contratos eran temporales, en ocupaciones feminizadas y un 20% a tiempo parcial. No obstante, se observa la importancia que posee el empleo, además de cómo principal medio de subsistencia, como proveedor de identidad positiva. Sin duda, el mejor correctivo contra el edesánimo. La gran mayoría de las participantes son conscientes de la importancia de la formación, en un mercado de trabajo cada vez más competitivo, como medio para aumentar su empleabilidad, también de la importancia de buscar activamente empleo y por supuesto evitar el edesánimo.

Llegados a este punto, se puede afirmar que la hipótesis de partida de este trabajo de investigación ha sido corroborada: las mujeres desempleadas que tienen más de 45 años han tenido más dificultad para mantenerse en el mercado laboral, presentan trayectorias más precarias, están más expuestas al paro de larga duración, que los hombres y que otras mujeres de menor edad, como consecuencia de esas dos divisiones sociales, o precisamente porque esas dos divisiones sociales interactúan.

Los numerosos ejemplos de discriminación por edad recogidos en las entrevistas, así como los datos estadísticos analizados, pretenden servir de justificación a la creación o mejora de políticas y prácticas que ayuden a combatir el edadismo de manera eficaz y a superar las barreras para la inserción laboral que enfrentan en la edad adulta muchas trabajadoras desempleadas.

Debemos rebelarnos contra el último prejuicio socialmente aceptable y trabajar por una sociedad para hombres y mujeres, y para todas las edades. Cómo muestran los testimonios de las participantes, no es el paso del tiempo lo que hace que sea tan difícil envejecer. Es la discriminación existente. La creciente y peligrosa ideología de la edad a la que nos enfrentamos en el siglo XXI.

Prospectiva y limitaciones de la investigación

Aunque en la investigación el interés ha girado en torno a la discriminación múltiple que se produce al interaccionar la edad y el género en el mercado laboral, dos divisiones sociales importantes, se tiene conciencia de que el análisis interseccional debe abordarse con mayor detalle y profundidad. Es necesario realizar investigaciones que contemplen otros ejes de desigualdad tales como la discapacidad, la etnia, la nacionalidad o la orientación sexual. En el estudio han estado presentes, pero no se ha podido profundizar lo suficiente en ellas. Sería necesario aplicar herramientas específicas de análisis interseccional en investigaciones futuras. Asimismo, la propuesta conceptual de “edesánimo” ofrece una gran potencialidad teórico- práctica. Igualmente, se propone como futura línea de investigación el conflicto intergeneracional que se produce en un contexto de crisis social y económica como el actual, necesaria para poder establecer medidas que contribuyan a mitigarlo y favorezcan la creación de una sociedad más intergeneracional.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, B. (2016). Investigación social cualitativa y dilemas éticos: de la ética vacía a la ética situada. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, (34), 101-119. <https://doi.org/10.5944/empiria.34.2016.16524>
- Abrams, D., Russell, P. S., Vauclair, M., & Swift, H. J. (2011). *A snapshot of Ageism in the UK and across Europe* [Una instantánea de la discriminación por razón de edad en el Reino Unido y en toda Europa]. University of Kent. <https://kar.kent.ac.uk/id/eprint/29735>
- Abrams, D., Swift, H. J., & Drury, L. (2016). Old and unemployable? How age-based stereotypes affect willingness to hire job candidates [¿Mayor e inempleable? Cómo afectan los estereotipos basados en la edad a la disposición a contratar candidatos a un puesto de trabajo]. *Journal of Social Issues*, 72(1), 105-121. <https://doi.org/10.1111/josi.12158>
- Ackerly, B. y True, J. (septiembre de 2010). Regreso al futuro: teoría feminista, activismo e investigación feminista en la era de la globalización. *En Foro Internacional de Estudios de la Mujer* (Vol. 33, No. 5, pp. 464-472). Alianza Universidad. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2010.06.004>
- Adams, G., & Rau, B. (2004). Job seeking among retirees seeking bridge employment [La búsqueda de empleo entre los jubilados que buscan empleo puente]. *Personnel Psychology*, 57(3), 719-744. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.00005.x>
- Addelson, K. P., & Potter, E. (1991). Making knowledge [Hacer conocimiento]. J. E. Hartman & E. Messer-Davidow (Eds.), 259-277.
- Adorno, T. W. (1962). *Prismas: La crítica de la cultura y la sociedad* (Vol. 20). Ariel.
- Aguado, E. y Ballesteros, E. (coord.) (2018). Segregación ocupacional: Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina. *Tirant humanidades* (p. 18, 1-924).
- Aguado, E. (2017). *De patitas en la calle. Mujeres y hombres en desempleo: el caso español en la última crisis* (Tesis doctoral). Universidad de Valencia. https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/59838/Tesi_EAB_final_amb_portada_1.pdf?sequence=1
- Ahmed, S. (2007). A phenomenology of whiteness [Fenomenología de la blancura]. *Feminist Theory*, 8(2), 149-168. <https://doi.org/10.1177/1464700107078139>

- Ainz Galende, A. (2011). Sexo, clase y raza en un almacén hortofrutícola de El Ejido. <https://www.ull.es/revistas/index.php/clepsydra/article/view/2507/1574>
- Akotirene, C. (2019). Interseccionalidade [Interseccionalidad]. Pólen Produção Editorial Ltda.
- Albert, R., Escot, L., & Fernández-Cornejo, J. A. (2011). A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market [Un experimento de campo para estudiar la discriminación por sexo y edad en el mercado laboral madrileño]. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(02), 351-375. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.540160>
- Alfaro, A. H., Olivera, R. G., & Estrada, S. L. (2016). Precariedad laboral y trayectorias flexibles en México. Un estudio comparativo de tres ocupaciones. ("Precariedad laboral y trayectorias flexibles en México. Un estudio ...") *Papers. Revista de Sociología*, 101(2), 195-221. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers.2188>
- Alonso, L. E. (2003). *La mirada cualitativa en sociología* 2da Edición. Editorial Fundamentos.
- Alonso, L. E. (2013). La sociohermenéutica como programa de investigación en sociología. *Arbor*, 189(761), a035-a035. <https://doi.org/10.3989/arbor.2013.761n3003>
- Alonso, L. E., & Rodríguez, C. J. F. (2013). *Los discursos del presente: Un análisis de los imaginarios sociales contemporáneos*. Siglo XXI de España Editores.
- Amber, D., & Domingo, J. (2015). La presencia y representación del desempleo de los mayores de 45 años en la prensa española. *Observatorio (OBS*)*, 9(4). <https://doi.org/10.15847/obsobs942015906>
- Amorós, C. (1985). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Anthropos.
- Amorós, C. (1997). *Tiempo de feminismo: sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad* (Vol. 41). Universidad de Valencia.
- Andersen, M. L. (2006). Race, gender, and class stereotypes: New perspectives on ideology and inequality [Estereotipos de raza, género y clase: Nuevas perspectivas sobre la ideología y la desigualdad]. Norteamérica. *Revista Académica del CISAN-UNAM*, 1(1), 69-91. <https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2006.01.108>
- Andersen, M., & Collins, P. H. (2001). *Race, class, & gender: An anthology* [Raza, clase y género]. Editorial Belmont.

- Andrews, M. (1999). The seduction of agelessness [La seducción de la eternidad]. *Ageing and Society*, 19(3), 301-318. <https://doi.org/10.1017/S0144686X99007369>
- Andrews, M. (2018). The seduction of agelessness [La seducción de la eternidad], Take 2. *Generations*, 41(4), 75-82. <https://www.jstor.org/stable/26556321>
- Angwin, J., Scheiber, N. y Tobin, A. (2017). Docenas de empresas están utilizando Facebook para excluir a los trabajadores mayores de los anuncios de trabajo. *ProPublica*, 20 de diciembre.
- Anzaldúa, G. (1987). *Borderlands/la frontera* (Vol. 3). Aunt lute.
- Anzorena, C. (2009). El ¿retorno? del Tratado sobre la Familia de Gary Becker-Algunas reflexiones en torno a los criterios de eficiencia que legitiman los planes compensatorios de fines de la década de 1990. *Kairos: Revista de temas sociales*, (24),1. <file:///C:/Users/electro/Downloads/DialnetElRetornoDel-TratadoSobreLaFamiliaDeGaryBeckerAlgun-3101150.pdf>
- Applewhite, A. (2019). *This chair rocks: A manifesto against ageism [Un manifiesto contra la discriminación por edad]*. Celadon Books.
- Arribas, F. J. R. (2012). Una mirada sociológica al desempleo. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 34(2). https://doi.org/10.5209/rev_noma.2012.v34.n2.40729
- Arrieta, O. M. (1996). La problematización del trabajo doméstico familiar. In *Sociología de las relaciones de género: Congreso de sociología*. Granada, 1995 (pp. 149-178). Instituto de la Mujer. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=555255>
- Arrow, K. (1973). The theory of discrimination. *Discrimination in labor markets [La teoría de la discriminación. Discriminación en los mercados laborales]*. Ed. by O. Ashenfelter, A. Rees. Princeton: Princeton University Press, 3, 33.
- Atchley, R. C. (1985). *Social forces and aging [Fuerzas sociales y envejecimiento]*. Wadsworth Pub. Co.
- Ayalon, L., & Tesch-Römer, C. (2018). Introduction to the section: Ageism—Concept and origins [Introducción a la sección: Ageism-Concepto y orígenes]. In *Contemporary perspectives on ageism* (pp. 1-10). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8_1

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change [Autoeficacia: hacia una teoría unificada del cambio conductual]. *Psychological review*, 84 (2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.84.2.191>
- Barrett, A. E., y Naiman-Sessions, M. (2016). 'It's our turn to play': Performance of girlhood as a collective response to gendered ageism ['Nos toca jugar': La interpretación de la feminidad como respuesta colectiva a la discriminación por razón de edad]. *Ageing and Society*, 36(4), 764–784. <https://doi.org/10.1017/S0144686X15000021>
- Barry, K. (1982). Feminist theory: the meaning of women's liberation [Teoría feminista: el significado de la liberación de la mujer]. *The Women's Annual*, 1983, 35-78.
- Bartra, E. (1998). Debates en torno a una metodología feminista. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, División de Ciencias Sociales y Humanidades, 1998, 1a. edición.
- Bassett, C., Kember, S., & O'Riordan, K. (2019). *Furious: Technological feminism and digital futures*. Pluto Press.
- Bauman, Z., & Llazcano, P. H. (2005). *Vidas desperdiciadas: la modernidad y sus parias* (Vol. 126). Paidós.
- Bazin, V., & White, R. (2006). Generations: women, age and difference [Generaciones: mujeres, edad y diferencia]. *Studies in the Literary Imagination*, 39 (2), 1-11.
- Beauvoir, S. (1970). *La vieillesse* [La vejez]. (Vol. 1). Gallimard.
- Beauvoir, S. (1980): *La fuerza de las cosas* (Trad. Elena Rius). Editorial Edhasa. (Trabajo original publicado en 1963).
- Beauvoir, S. (1986). El segundo sexo, en *Obras completas de Simone de Beauvoir*, Tomo III. Madrid: Aguilar (Trabajo original publicado en 1949). <https://doi.org/10.3726/978-3-0351-0386-1/4>
- Becchio, G. (2019). *A History of Feminist and Gender Economics* [Historia de la economía feminista y de género]. Routledge.
- Becker, G. S. (1971). Human capital: a theoretical and empirical analysis [El capital humano: un análisis teórico y empírico]. *Reading in labor Economics and labor relations*. 3rd ed. USA: Prentice-Hall.
- Becker, G. S. (1983). *El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. (No. 330 BECc).
- Becker, G. S., & de Grado, C. P. (1987). *Tratado sobre la familia* (Vol. 1). Alianza editorial.

- Becker, H. (2022). *Manual de escritura para científicos sociales: Cómo empezar y terminar una tesis, un libro o un artículo*. Siglo XXI editores.
- Becker, H. S. (1971). *Sociological work* [Trabajo sociológico]. Transaction publishers.
- Beckert, J. (2009). The great transformation of embeddedness: Karl Polanyi and the new economic sociology [La gran transformación de la incrustación: Karl Polanyi y la nueva sociología económica]. En C. Hann & K. Hart (Eds.), *Market and society: The great transformation today* (38-56). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511581380.003>
- Beechey, V. (1988). Rethinking the definition of work. *Gender and Work* [Repensar la definición de trabajo. Género y trabajo]. *Feminization of the labor force: paradoxes and promises*. New York, 45-62.
- Bell, E., Meriläinen, S., Taylor, S., & Tienari, J. (2019). Time's up! Feminist theory and activism meets organization studies [¡Se acabó el tiempo! La teoría feminista y el activismo se unen a los estudios de organización]. *Human relations*, 72(1), 4-22. <https://doi.org/10.1177/0018726718790067>
- Beltrán, E. (2001). *Feminismos: debates teóricos contemporáneos*. Alianza editorial.
- Benería, L. (1995). Toward a greater integration of gender in economics [Hacia una mayor integración del género en la economía]. *World development*, 23(11), 1839-1850. [https://doi.org/10.1016/0305-750x\(95\)00095-t](https://doi.org/10.1016/0305-750x(95)00095-t)
- Benería, L. (1999). La aparición de la economía feminista. *Historia agraria: Revista de agricultura e historia rural*, (17), 59-60.
- Benería, L. (2018). ¿Qué es la economía feminista? *Alternativas económicas*, (57), 50-51.
- Benería, L., & Roldán, M. (1992). *Las encrucijadas de género y clase*. Colegio de México. <https://doi.org/10.2307/j.ctvhn0dn5>
- Benería, L., Berik, G., y Floro, M. S. (2018). *Género, desarrollo y globalización: una visión desde la economía feminista*. Ediciones Bellaterra.
- Berger, E. (2021). Ageism at Work [Edadismo en el trabajo]. In *Ageism at Work*. University of Toronto Press.
- Bertaux, D. (1999). El enfoque biográfico: su validez metodológica, sus potencialidades. *Proposiciones*, 29(4), 1-23. https://www.sitiosur.cl/publicaciones/Revista_Proposiciones/PR-0029-3258.pdf
- Bertaux, D. (2005). *Los relatos de vida: perspectiva etnosociológica*. Ediciones Bellaterra.

- Biggs, S. (1997). Choosing not to be old? Masks, bodies and identity management in later life [¿Elegir no ser viejo? Máscaras, cuerpos y gestión de la identidad en la tercera edad]. *Ageing & Society*, 17(5), 553-570. <https://doi.org/10.1017/s0144686x97006600>
- Bilge, S. (2010). Recent feminist outlooks on intersectionality [Perspectivas feministas recientes sobre la interseccionalidad]. *Diogenes*, 57(1), 58-72. <https://doi.org/10.1177/0392192110374245>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2003). Understanding international differences in the gender pay gap [Comprender las diferencias internacionales en la brecha salarial de género]. *Journal of Labor economics*, 21(1), 106-144.
- Blau, F. D., & Winkler, A. E. (2018). *The economics of women, men and work [La economía de la mujer, el hombre y el trabajo]*. Oxford University Press, 8 edition.
- Blau, F. D., Ferber, M. A. & Winkler, A. E. (1998): *The economics of women, men and work [La economía de la mujer, el hombre y el trabajo]*. Prentice Hall.
- Blau, G. (2006). *A process model for understanding victim responses to worksite/function closure [Un modelo de proceso para comprender las respuestas de las víctimas al cierre del lugar de trabajo/función]*. *Human Resource Management Review*, 16(1), 12-28.
- Blau, G. (2008). *Blau, G. (2008). Exploring antecedents of individual grieving stages during an anticipated worksite closure [Explorando los antecedentes de las etapas de duelo individual durante un cierre anticipado del lugar de trabajo]*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 529-550. <https://doi.org/10.1348/096317907x241560>
- Block, F. (2003). Karl Polanyi and the writing of the Great Transformation [Karl Polanyi y la redacción de la Gran Transformación]. *Theory and society*, 32 (3), 275-306. <https://doi.org/10.1023/A:1024420102334>
- Bourdieu, P. (2008). *El sentido práctico*. Siglo XXI de España Editores.
- Bouson, J. B. (2016). *Shame and the Aging Woman: Confronting and Resisting Ageism in Contemporary Women's Writings [La vergüenza y la mujer que envejece: Confrontando y resistiendo el edadismo en los escritos de mujeres contemporáneas]*. Springer.
- Braverman, H. (1984). *Trabajo y capital monopolista: la degradación del trabajo en el siglo XX*. 7ª edición. Nuestro tiempo.

- Brekhus, W. (1998). A sociology of the unmarked: Redirecting our focus [Una sociología de lo no mercado: redirigiendo nuestro enfoque]. *Sociological Theory*, 16(1), 34-51. <https://doi.org/10.1111/0735-2751.00041>
- Brown, S., & Taylor, K. (2011). Reservation wages, market wages and unemployment: Analysis of individual level panel data [Salarios de reserva, salarios de mercado y desempleo: Análisis de datos de panel a nivel individual]. *Economic Modelling*, 28(3), 1317-1327. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2011.01.009>
- Bruni, L. (2010). *La herida del otro: economía y relaciones humanas*. Ciudad Nueva.
- Burgess, E. (1960). *Ageing in Western societies*. University of Chicago Press.
- Burnstein, E., Crandall, C., & Kitayama, S. (1994). Some neo-Darwinian decision rules for altruism: Weighing cues for inclusive fitness as a function of the biological importance of the decision [Algunas reglas de decisión neodarwinianas para el altruismo: ponderación de los indicios de aptitud inclusiva en función de la importancia biológica de la decisión]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(5), 773-789. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.5.773>
- Butler, R. N. (1980). Ageism: A foreword [La discriminación por razón de edad: Un prólogo]. *Journal of Social Issues*, 36(2), 8-11. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1980.tb02018.x>
- Butler, R.N. (1969). Ageism: Another form of bigotry [El edadismo: Otra forma de intolerancia]. *The Gerontologist*, 9, 243-246. https://doi.org/10.1093/geront/9.4_part_1.243
- Butler, R.N. (1975). *Why Survive? Being old in America* [¿Por qué sobrevivir? Ser viejo en América]. New York: Harper and Row. <https://doi.org/10.1093/sw/21.4.341-c>
- Byrski, E. (2010). Getting noticed: images of older women in Australian popular culture [Hacerse notar: imágenes de mujeres mayores en la cultura popular australiana]. *Australian studies*, 2, 1-15.
- Byrski, L. (2012). *Getting on: some thoughts on women and ageing* [Avanzando: algunas reflexiones sobre las mujeres y el envejecimiento]. Momentum.
- Bytheway, B. (1994). *Ageism* [Edadismo]. McGraw-Hill Education.
- Bytheway, B., & Johnson, J. (1990). On defining ageism [Sobre la definición de edadismo]. *Critical Social Policy*, 10(29), 27-39. <https://doi.org/10.1177/026101839001002902>

- Calasanti, T. (2003). Theorizing age relations [Teorizar las relaciones de edad]. In S. Biggs, A. Lowenstein, y J. Hendricks (Eds.), *The need for theory: Critical approaches to social gerontology* (pp. 199–218). Amityville: Baywood.
- Calasanti, T., & Slevin, K. F. (2001). *Gender, social inequalities, and Aging* [Género, desigualdades sociales y envejecimiento]. Rowman Altamira.
- Calasanti, T., Slevin, K. F., & King, N. (2006). Ageism and feminism: From “et cetera” to center [Envejecimiento y feminismo: Del “etcétera” al centro]. *NWSA journal*, 13-30.
- Calle, B. P. (2010). Joan Robinson: las aportaciones a la teoría de los mercados de una joven economista en el Cambridge Circus. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, (852), 77-90. <http://www.revistasice.com/index.php/ICE/article/view/1304>
- Calvo, P. (2013). Fundamentos de la economía civil para el diseño de las organizaciones. *Revista Internacional de organizaciones*, (10), 65-84. <https://doi.org/10.17345/rio10.65-84>
- Caplan, R. D., Vinokur, A. D., Price, R. H., & Van Ryn, M. (1989). Job seeking, reemployment, and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss [Búsqueda de empleo, reempleo y salud mental: un experimento de campo aleatorio para hacer frente a la pérdida del empleo]. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 759–769. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.5.759>
- Carles, I., & Jubany-Baucells, O. (2010). Genderace: The Use of Racial Antidiscrimination Laws: Gender and Citizenship in a Multicultural Context [Genderace: El uso de las leyes contra la discriminación racial: Género y ciudadanía en un contexto multicultural]. *EU Seventh Framework Program: Grant, 217237*.
- Carrasco, C. (2013). El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía. *Cuadernos de relaciones laborales*, 31(1), 39-56. https://doi.org/10.5209/rev_crla.2013.v31.n1.41627
- Carrasco, C., & Mayordomo, M. (2000). El estudio del trabajo de mujeres y hombres: una aproximación teórica desde el enfoque reproductivo. VII Jornadas de Economía Crítica.
- Carrasco, I., Castaño, S., & Pardo, I. (2011). Diferentes desarrollos del mercado de trabajo. *ICE, Revista de Economía*, (858). <http://www.revistasice.com/index.php/ICE/article/view/1392>
- Carrasquer, P., Díaz, A. R., & Torns, T. (1996). El perfil sociolaboral del paro femenino en España. En *Sociología de las relaciones de género: Congreso de sociología, Granada, 1995* (137-148). Instituto de la Mujer.

- Collamer, N. (2015, 28 de diciembre) Age Discrimination: Proof It's Worse For Women [Discriminación por edad: prueba de que es peor para las mujeres". *Forbes* <https://www.forbes.com/sites/nextavenue/2015/12/28/age-discrimination-proof-its-worse-for-women/?sh=3f987ef65b60> .
- Collin, F. (1992): Introduction [Introducción]. En *Les Cahier du Grif. La Société des femmes*. Editions Complexe, (11-21).
- Collins, P. H. (2000). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment* [Pensamiento feminista negro: Conocimiento, conciencia y política de empoderamiento]. Routledge.
- Colmore, G., & Davison, E. W. (1913). *The Life of Emily Davison. An Outline. [With a Portrait.]* [La vida de Emily Davison. Un resumen. Con un retrato]. London. <https://doi.org/10.1093/odnb/9780192683120.013.37346>
- Confluencia feminista (2020, 5 de marzo). Blog El Salto. <https://www.elsaltodiario.com/transformando-las-economias/economias-feministas-la-urgencia-por-transformar-la-economia-desde-la-perspectiva-de-la-sostenibilidad-de-la-vida>
- Copper, B. (1988). *Over the hill: Reflections on ageism between Women* [Sobre la colina: Reflexiones sobre la discriminación por edad entre mujeres]. Crossing Press.
- Cordón, J. A. F., & Tobío, C. (2019). Mujeres: entre el salario y el cuidado. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, (908), 99-118. <https://doi.org/10.32796/ice.2019.908.6837>
- Côté, S., Saks, A. M. & Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes [Rasgo afecto y resultados de la búsqueda de empleo]. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (2), 233-252. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.08.001>
- Cowgill, D. O. y Holmes, L. (1972). *Aging and modernization* [Envejecimiento y modernización]. Appleton-Century-Crofts.
- Crenshaw, K. W. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics [Desmarcando la intersección de raza y sexo: Una crítica feminista negra a la doctrina antidiscriminatoria, la teoría feminista y la política antirracista]. *University of Chicago Legal Forum* 1989, 139–67.

-
- Cruikshank, M. (2013). *Learning to be old: Gender, culture, and aging* [Aprender a ser Viejo: Género, cultura y envejecimiento]. Rowman & Littlefield Publishers.
- Davis, K. (2008). Intersectionality as buzzword: A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful [La interseccionalidad como palabra de moda: una perspectiva de la sociología de la ciencia sobre lo que hace que una teoría feminista sea exitosa]. *Teoría feminista*, 9 (1), 67-85. <https://doi.org/10.1177/1464700108086364>
- De Gier, E. y A. Van den Berg (2006): Gestión de los riesgos sociales por medio de los mercados de trabajo transicionales: hacia una estrategia europea de empleo enriquecida. En Luis Toharia (comp.), *Los mercados de trabajo transicionales: nuevos enfoques y políticas sobre los mercados de trabajo europeos*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, (29) 353-457.
- De Gouges, O. (2012). Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne [Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana]. République des Lettres. (Obra original publicada en 1791).
- De la Cal Barredo, M.L., Garmendia, G.O., & Zubiri-Rey, J.B. (2018). Economía laboral. Enfoques teóricos para el análisis del mercado laboral. Proyecto Open Course Ware (OCW). Universidad del País Vasco.
- De la Rosa, M. Á. (2017). Consejo Económico y Social, Informe 05/2016 sobre la participación laboral de las mujeres en España, CES. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, (30), 117-118.
- De Luxán Meléndez, J. M. (2020). Las fuentes de información sobre el empleo público en España: revisión, diagnóstico y propuestas de cambio. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, (23), 20-44. <https://doi.org/10.24965/gapp.i23.10686>
- De Miguel, A. (2000). *Movimiento feminista y redefinición de la realidad*. In Ponencia presentada en el Congreso Feminista de Córdoba. España.
- De Miguel, A. (2009). *El legado de Simone de Beauvoir en la genealogía feminista: la fuerza de los proyectos frente a "La fuerza de las cosas"*. *Investigaciones feministas*, 121-136.
- De Miguel, A. (2011). Los feminismos a través de la historia (Edición virtual). <https://omegalfa.es/downloadfile.php>.

- Decreto 192/2017, de 5 de diciembre, por el que se aprueba el Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía. *BOJA*, núm. 238, de 14 de diciembre de 2017. https://www.juntadeandalucia.es/boja/2017/238/BOJA17-238-00012-21426-01_00126411.pdf
- Decreto-ley 27/2021, de 14 de diciembre, por el que se aprueban con carácter urgente medidas de empleo en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para Andalucía. *BOJA*, núm. 241, de 17 de diciembre de 2021. https://www.juntadeandalucia.es/boja/2021/241/BOJA21-241-00051-20007-01_00252278.pdf
- Del Amo, M. C. (2009). La educación de las mujeres en España: de la “amiga” a la Universidad. *CEE Participación educativa*, 11(1), 8-22. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/91765/00820113014270.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dex, S. (1991). *La división sexual del trabajo: revoluciones conceptuales en las ciencias sociales*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Publicaciones.
- Díaz, C. (2015). La perspectiva de género en investigación social. En *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación* (pp. 176-201). Ediciones Morata.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, núm. 303, de 2 de diciembre de 2000, pp. 16 a 22.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1975). Unemployment and the dual labor market [El desempleo y el mercado laboral dual]. *The Public Interest*, 38, 67.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1983). El paro y el mercado dual de trabajo. L. Toharia (comp.) *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Alianza Editorial.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1985). *Internal labor markets and manpower analysis* [Mercados laborales internos y análisis de la mano de obra]. Me Sharpe. (Obra original publicada en 1971). DOI:10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.003
- Domínguez, A. A. (2015). Análisis dinámico de trayectorias laborales a través del concepto de flexiguridad. *Política y Sociedad*, 52(3), 819-845. https://doi.org/10.5209/rev_poso.2015.v52.n3.46196

- Duncan, C., y Loretto, W. (2004). Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment [¿Nunca es la edad adecuada? Discriminación por razón de sexo y edad en el empleo]. *Gender, Work y Organization*, 11(1), 95–115. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x>
- Dunlop, J. T., & Pascual, J. E. (1978). *Sistemas de relaciones industriales*. Edicions 62.
- Durán, M. Á. (2006). El valor del tiempo ¿cuántas horas te faltan al día? Espasa-Calpe.
- Durán, M. Á. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Fundación BBVA. <https://doi.org/10.24201/edu.v28i2.1437>
- Durán, M. Á. (2018). *La riqueza invisible del cuidado* (Vol. 30). Universitat de València.
- Eby, L. T. & Buch, K. (1995). Job loss as career growth: Responses to involuntary career transitions [La pérdida de empleo como crecimiento profesional: respuestas a las transiciones profesionales involuntarias]. *The Career Development Quarterly*, 44 (1), 26-42. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00526.x>
- Eichler, M (1991). *Non-sexist Research Methods* [Métodos de investigación no sexista]. Routledge.
- Eisenstein, Z. R. (1977). Constructing a theory of capitalist patriarchy and socialist feminism [Construyendo una teoría del patriarcado capitalista y del feminismo socialista]. *Insurgent Sociologist*, 7(3), 3-17. <https://doi.org/10.1177/089692057700700301>
- Eisenstein, Z. R. (1979). *Capitalist patriarchy and the case for socialist feminism* [El patriarcado capitalista y la defensa del feminismo socialista]. Monthly Review Press.
- Engels, F. (2017). *El origen de la familia, de la propiedad privada y del Estado*. Ediciones Akal. (Obra original publicada en 1884).
- England, P., Farkas, G., Kilbourne, B. S., & Dou, T. (1988). Explaining occupational sex segregation and wages: Findings from a model with fixed effects [Explicación de la segregación ocupacional por sexo y salarios: Resultados de un modelo con efectos fijos]. *American Sociological Review*, 544-558. <https://doi.org/10.2307/2095848>
- England, P., Herbert, M. S., Kilbourne, B. S., Reid, L. L., & Megdal, L. M. (1994). The gendered valuation of occupations and skills: Earnings in 1980 census occupations [La valoración de las ocupaciones y las competencias según el género: Los ingresos en las ocupaciones del censo de 1980]. *Social Forces*, 73(1), 65-100.

- Enguita, M. F. (2004). Las desigualdades ante la educación: una herida que no cierra. Gimeno, J & Carbonell, J (coords.), *El sistema educativo. Una mirada crítica* (89-108). Praxis.
- Eurostat (abril 2021). Euroindicadores. Datos desempleo. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11563107/3-01062021-BP-EN.pdf/fefaeb52-a040-12ae-5c63-fd7ab4b59bb-d?t=1622535776079>
- Facio, A. (2000). Hacia otra teoría crítica del derecho. *Las fisuras del patriarcado, Reflexiones sobre Feminismo y Derecho*, 15.
- Fasbender, U. and Wang, M. (2017a), 'Negative attitudes toward older workers and hiring decisions: Testing the moderating role of decision makers' core self-evaluations' [Actitudes negativas hacia los trabajadores mayores y decisiones de contratación: Probando el papel moderador de las autoevaluaciones básicas de los responsables de la toma de decisiones], *Frontiers in Psychology*, 7: Article 2057. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02057>
- Featherstone, M., & Hepworth, M. (1989). Ageing and old age: reflections on the postmodern life course [Envejecimiento y vejez: reflexiones sobre el curso de la vida postmoderna]. *Becoming and being old: Sociological approaches to later life*, 143-157.
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Tinta Limón. <https://www.tintalimon.com.ar/public/6u3i8er7ws89tb3b9via6ulahhx8/EI%20patriarcado%20del%20salario.pdf>
- Fernández, M., & Flores, M. (2012). Las diferencias entre el paro registrado y el paro EPA en Galicia: Una evaluación con microdatos. *Revista de Economía Laboral.*, 9(1), 46-72. <https://doi.org/10.21114/rel.2012.01.04>
- Fernández-Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150. <https://doi.org/10.22201/fe.01851667p.2010.273.24253>
- Ferrando, M. G. (2004). *Socioestadística: introducción a la estadística en sociología (Vol. 51)*. Alianza editorial.
- Fine, J., Milkman, R., Iskander, N., & Waldinger, R. (2016). Celebrating the enduring contribution of birds of passage: Migrant labor and industrial societies [Celebrando la contribución duradera de las aves de paso: La mano de obra migrante y las sociedades industriales]. *ILR Review*, 69(3), 774-782. <https://doi.org/10.1177/0019793916636094>

- Finkelstein, L. M., Burke, M. J., & Raju, M. S. (1995). Age discrimination in simulated employment contexts: An integrative analysis [Discriminación por edad en contextos laborales simulados: Un análisis integrador]. *Journal of applied psychology*, 80(6), 652. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.6.652>
- Finkelstein, L. M., Ryan, K. M., & King, E. B. (2013). What do the young (old) people think of me? Content and accuracy of age-based metastereotypes [¿Qué piensan los jóvenes (viejos) de mí? Contenido y precisión de los metaestereotipos basados en la edad]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 633-657. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2012.673279>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Creencia, actitud, intención y comportamiento: una introducción a la teoría y la investigación. *Addison-Wesley*.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: competence and warmth respectively follow from perceived status and competition [Un modelo de contenido de estereotipos (a menudo mixto): la competencia y la calidez se derivan respectivamente del estatus percibido y de la competencia]. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 878-902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Flecha, C. (1989). Algunos aspectos sobre la mujer en la política educativa durante el régimen de Franco. *Historia de la Educación*, 8, 77-98. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=87431>
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Ediciones Morata.
- Florenzano, R. (2006). Reseña de Tratado sobre la Familia. Autor: Gary Becker. *Rev G.U.*; 2; 1:32-33
- Foessa, F. (2020). Distancia social y derecho al cuidado. *Cáritas-Fundación FOESSA*. <https://www.caritas.es/producto/distancia-social-y-derecho-al-cuidado/>
- Foessa, F. (2022). *Evolución de la cohesión social y consecuencias de la covid-19 en España*. Retrieved February, 23, 2022. <https://www.caritas.es/main-files/uploads/2022/01/Conclusiones-Informe-FOESSA-2022.pdf>
- Folbre, N. (1991). El ama de casa improductiva: su evolución en el pensamiento económico del siglo XIX. *Signos: Revista de mujeres en la cultura y la sociedad*, 16 (3), 463-484.
- Foucault, M. (1988). *El sujeto y el poder*. *Revista mexicana de sociología*, 50(3), 3-20. <https://doi.org/10.2307/3540551>

- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2012). *Attention and self-regulation: A control-theory approach to human behavior* [Atención y autorregulación: Un enfoque de la teoría del control del comportamiento humano]. Springer Science & Business Media.
- Casellas, A. (2018). Reseña: Género, desarrollo y globalización: una visión desde la economía feminista, de L. Benería, G. Berik & M. S. Floro. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, (78), 555-558. <https://bage.age-geografia.es/ojs/index.php/bage/article/view/2679>
- Castaño, C. (1999). Economía y género. *Política y sociedad*, 32, 23-42. <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO9999330023A>
- Castaño, C., Iglesias, C., Mañas, E., & Sánchez-Herrero, M. (1999). Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información. *Colección Estudios, Consejo Económico y Social*, (73).
- Castells, C., (coord.), (1996). *Perspectivas feministas en teoría política*. Paidós Ibérica.
- Castillo, J. J., Vidirales, R. C., Aristegui, D. G., García, C. G., & Fernández, R. L. (2013). ¿Qué hacemos para que las diversas formas de trabajar sean coherentes con nuestras necesidades y no sea el mercado quien decide qué y cómo es el trabajo? Akal Editorial.
- Cavia, B., Fortino, S., & Calderón, J. A. (2013). "Crisis y precariedad vital: trabajo, práctica sociales y modos de vida en Francia y España." ("Benjamín Tejerina Montaña - Dialnet") B. Tejerina (Ed.). Tirant lo Blanch.
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos. *Economía industrial*, (367), 121-137.
- Clarke, L. H., y Griffin, M. (2008). Visible and invisible ageing: Beauty work as a response to ageism [Envejecimiento visible e invisible: El tratamiento de belleza como respuesta a la discriminación por edad]. *Ageing and Society*, 28(05), 653–674. <https://doi.org/10.1017/S0144686X07007003>
- Climent, J. A., Navarro, Y., López, M. J., Gómez, J., & García, M. E. A. (2019). El duelo por la pérdida del empleo y su relación con la empleabilidad de los mayores demandantes de empleo. *Fronteras en Psicología*, 10, 366. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00366>
- Coase, R. H. (1995). The nature of the firm [La naturaleza de la empresa]. In *Essential readings in economics* (37-54). Palgrave.

- Franck, A., & Spehar, A. (2010). *La migración laboral de las mujeres en el contexto de la globalización*. Bruselas: WIDE.
- Fraser, N. (1995). Pragmatism, feminism, and the linguistic turn [Pragmatismo, feminismo y el giro lingüístico]. En Seyla Benhabib (ed.), *Feminist Contentions: A Philosophical Exchange*. Routledge.
- Freedman, J. (2004). *Feminismo. ¿Unidad o conflicto?* (Vol. 38). Narcea Ediciones.
- Freixas, A. (2008). La vida de las mujeres mayores a la luz de la investigación gerontológica feminista. *Anuario de psicología/La Revista de Psicología de la UB*, 39(1), 41-57. <https://revistes.ub.edu/index.php/Anuario-psicologia/article/view/8393>
- Friedan, B. (1993). *The Fountain of Age* [La Fuente de la edad]. Jonathan Cape.
- Gamba, S. (2007). Estudios de género/perspectiva de género. *Diccionario de Estudios de Género y Feminismos*, Coord. Susana B. Gamba, Biblos. <https://www.aacademica.org/tania.diz/18>
- García, A. H. (2019). Durán, M. A (2018): La riqueza invisible del cuidado. Universitat de València. *Revista Española de Discapacidad*, 7(1), 269-270. <file:///C:/Users/electro/Downloads/Dialnet-LaRiquezaInvisibleDelCuidadoMariaAngelesDuran2018V-6955462.pdf>
- García, M. (2005). Género y trabajo. J. C. Prior y R. Martínez (Coords.), *El trabajo en el Siglo XXI*, 35-52.
- Garrido, L. (1993). *Las dos biografías de la mujer en España*. Instituto de la Mujer.
- Garrido, L. (1994). La evolución de la situación de la mujer. *V Informe Sociológico sobre la Situación Social en España*, 1315-1327.
- Gerber L, Vargo M, Smith R. (2005) Rehabilitation of the cancer patient. In: DeVita VT, Hellman S, Rosenberg SA, editors. *Cancer: principles and practice of oncology*. Lippincott Williams & Wilkins, pp. 3089-110.
- Gibbs, G. (2007). *El análisis de datos cualitativos en investigaciones cualitativas*. Ediciones Morata.
- Gibson, D. (1996). Broken down by age and Gender: "The Problem of Old Women" Redefined [Desglosado por edad y género: "El problema de las mujeres mayores" redefinido]. *Gender & Society*, 10(4), 433-448. <https://doi.org/10.1177/089124396010004005>
- Glasser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The development of grounded theory*. [El desarrollo de la teoría fundamentada] IL: Al den.
- Goldin, C. (1992). *Understanding the gender gap: An economic history of American women* [Comprender la brecha de género: Una historia económica de las mujeres estadounidenses]. Oxford University Press.

-
- Gómez, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers. Revista de Sociología*, 63, 123-140. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v63n0.1210>
- Grady, J. (2015). Gendering pensions: Making women visible [Género en las pensiones: Hacer visibles a las mujeres]. *Gender, Work and Organization*, 22(5), 445–458. <https://doi.org/10.1111/gwao.12096>
- Granleese, J., & Sayer, G. (2006). Gendered ageism and “lookism”: A triple jeopardy for female academics [Edadismo de género y “lookismo”: Un triple peligro para las académicas]. *Women in Management Review*, 21(6), 500–517. <https://doi.org/10.1108/09649420610683480>
- Greenberg, J., Solomon, S., & Pyszczynski, T. (1997). Terror management theory of self-esteem and cultural worldviews: Empirical assessments and conceptual refinements [Teoría de la gestión del terror de la autoestima y las visiones culturales del mundo: Evaluaciones empíricas y refinamiento conceptual]. *Advances in experimental social psychology*, 29, 61-139. [https://doi.org/10.1016/s0065-2601\(08\)60016-7](https://doi.org/10.1016/s0065-2601(08)60016-7)
- Greenwood, A. M. (1999). Incorporación de las cuestiones de género a las estadísticas laborales. *Revista internacional del trabajo*, 118(3), 305-320. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.1999.tb00135.x>
- Guba, E., & Lincoln, Y. (2002). Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa. Por los rincones. *Antología de métodos cualitativos en la investigación social*, 113-145. http://www.ustatunja.edu.co/cong/images/curso/guba_y_lincoln_2002.pdf
- Gullette, M. M. (1997). *Declining to decline: Cultural combat and the politics of the midlife* [Declinando declinar: El combate cultural y la política de la mediana edad]. University of Virginia Press.
- Gullette, M. M. (2000). Age studies as cultural studies [Los estudios sobre la edad como estudios culturales] *Handbook of the Humanities and Aging*, 214-234.
- Gullette, M. M. (2004). *Aged by culture* [Envejecido por la cultura]. University of Chicago Press.
- Gullette, M. M. (2011). *Agewise: Fighting the new ageism in America* [Envejecimiento: La lucha contra el nuevo edadismo en Estados Unidos]. University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226310756.001.0001>
- Gullette, M.M. (2020, octubre 1). Instead...How Ageism Worsened in the Pandemic: A society sickens morally when it thinks of some of its members as doomed [En cambio... Cómo empeoró el edadismo en la pandemia: Una sociedad se enferma moralmente cuando piensa que algunos de sus miembros están condenados] [Conferencia conmemorativa]. Dallas Cullen Memorial Lecture 2020

- Guryan, J., & Charles, K. K. (2013). Taste-based or statistical discrimination: the economics of discrimination returns to its roots [Discriminación por gusto o estadística: la economía de la discriminación vuelve a sus raíces]. *The Economic Journal*, 123(572), 417-432. <https://doi.org/10.1111/ecoj.12080>
- Hancock, A. M. (2007). When multiplication doesn't equal quick addition: Examining intersectionality as a research paradigm [Cuando la multiplicación no equivale a la suma rápida: El examen de la interseccionalidad como paradigma de investigación]. *Perspectives on politics*, 5(1), 63-79. <https://doi.org/10.1017/s1537592707070065>
- Handy, J., y Davy, D. D. (2007). Gendered ageism: Older women's experiences of employment agency practices [Envejecimiento de género: Las experiencias de las mujeres mayores con las prácticas de las agencias de empleo]. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(1), 85-99. <https://doi.org/10.1177/1038411107073606>
- Hanisch, K. A. (1999). Job loss and unemployment research from 1994 to 1998: A review and recommendations for research and intervention [Investigación sobre la pérdida de empleo y el desempleo de 1994 a 1998: Una revisión y recomendaciones para la investigación y la intervención]. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 188-220. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1722>
- Hankivsky, O., & Christoffersen, A. (2008). Intersectionality and the determinants of health: a Canadian perspective [Interseccionalidad y determinantes de la salud: una perspectiva canadiense]. *Critical Public Health*, 18(3), 271-283. <https://doi.org/10.1080/09581590802294296>
- Hankivsky, O., Grace, D., Hunting, G., & Ferlatte, O. (2012). Introduction: Why Intersectionality Matters for Health Equity and Policy Analysis [Introducción: Por qué la interseccionalidad es importante para la equidad sanitaria y el análisis de políticas]. En Hankivsky (Ed.), *An Intersectionality-Based Policy Analysis Framework* (pp. 7-23). Institute for Intersectionality Research and Policy, Simon Fraser University.
- Haraway, D. (2020). Conocimientos situados: la cuestión de la ciencia en el feminismo y el privilegio de la perspectiva parcial. En *Lector de teoría feminista* (pp. 303-310). Routledge.
- Harding, S. (1997). *Ciencia y feminismo*. Ediciones Morata.
- Harding, S. (1998). ¿Existe un método feminista? *Debates en torno a una metodología feminista*, 2, 9-34.

-
- Harding, S. (Ed.). (1987). *Feminism and methodology: Social science issues* [Feminismo y metodología: Cuestiones de ciencias sociales]. Indiana University Press.
- Hartmann, H. I. (1981). The family as the locus of gender, class, and political struggle: The example of housework [La familia como lugar de lucha de género, clase y política: El ejemplo del trabajo doméstico]. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 6(3), 366-394. <https://doi.org/10.1086/493813>
- Hazan, H. (1994). *Old age: Constructions and deconstructions* [La vejez: Construcciones y deconstrucciones]. Cambridge University Press.
- Healey, S. (1994). *Growing to be an old woman: Aging and ageism* [Creer para ser una mujer mayor: Envejecimiento y edadismo]. Editores Stoller y Gibson.
- Hearn, J. (1995). Imaging the aging of men [Imagen del envejecimiento de los hombres]. In M. Featherstone y A. Wernick (Eds.), *Images of aging: Cultural representations of later life* (pp. 97–115). Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203397442_chapter_7
- Hedge, J. W., Borman, W. C., & Lammlein, S. E. (2006). The aging workforce: Realities, myths, and implications for organizations [El envejecimiento de la población activa: Realidades, mitos e implicaciones para las organizaciones]. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11325-000>
- Hepworth, M. (2000). *Stories of ageing [Historias de envejecimiento]*. Open University Press. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2001.0472b.x>
- Hepworth, M. (2003). Ageing bodies: aged by culture [Cuerpos envejecidos: envejecidos por la cultura]. In *Discourse, the body, and identity* (pp. 89-106). Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/9781403918543_5
- Hepworth, S. J. (1980). Moderating factors of the psychological impact of unemployment [Factores moderadores del impacto psicológico del desempleo]. *Journal of occupational psychology*, 53(2), 139-145. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1980.tb00018.x>
- Heras, R. L. (2020). Impacto del covid-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables. *Documentos de Trabajo (IAES, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social)*, (2), 1-29. <http://hdl.handle.net/10486/691084>
- Hockey, J., y James, A. (1993). *Growing up and growing old. Ageing and dependency in the life course* [Creciendo y envejeciendo. Envejecimiento y dependencia en el curso de la vida]. Sage.

- Holstein, M. (2015). *Women in late life: Critical perspectives on gender and age*. [Las mujeres al final de la vida: Perspectivas críticas sobre el género y la edad] Rowman & Littlefield.
- Holstein, M., & Golubov, N. (2010). Sobre cómo envejecemos las mujeres. *Debate feminista*, 42, 52-78. <https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2010.42.820>
- Hooks, B. (2000). *Feminist theory: From margin to center* [Teoría feminista: Del margen al centro]. Pluto Press.
- Horkheimer, M. (1998). *Teoría crítica*. Amorrortu.
- Humphries, J., & Rubery, J. (1984). The reconstitution of the supply side of the labour market: the relative autonomy of social reproduction [La reconstitución de la oferta del mercado de trabajo: la autonomía relativa de la reproducción social]. *Cambridge Journal of economics*, 8(4), 331-346. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.cje.a035554>
- Ibáñez, J. (1979). Más allá de la sociología: el grupo de discusión: teoría y crítica. Siglo Veintiuno de España.
- Ibáñez, J. (1986). Perspectivas de la investigación social: el diseño en las tres perspectivas. *El análisis de la realidad social. Métodos y Técnicas de Investigación*. Madrid: Alianza Universidad.
- Ibáñez, M. (Ed.). (2017). *Mujeres en mundos de hombres: La segregación ocupacional a través del estudio de casos* (Vol. 303). CIS-Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Ibáñez, M., & Vicente, M. R. (2020). La segregación ocupacional por sexo. Evolución en España 2001-2011: diez años de caminar sin avanzar. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (171), 43-62. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.171.43>
- Ilg, R. (2010). Long-term unemployment experience of the jobless [Experiencia de desempleo de larga duración de los desempleados]. *Issues in Labor Statistics Summary*, 10-05. <https://www.bls.gov/opub/btn/archive/long-term-unemployment-experience-of-the-jobless.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (2002). Boletín informativo del INE 3/2002. Cambios metodológicos EPA-2002. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259925131639&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). Encuesta anual de estructura salarial. https://www.ine.es/prensa/ees_2017.pdf
- Itzin, C., y Phillipson, C. (1993). *Age barriers at work [Barreras de edad en el trabajo]*. Metra.

- Itzin, C., y Phillipson, C. (1995). Gendered ageism: A double jeopardy for women in organisations [La discriminación por razón de edad: Un doble peligro para las mujeres en las organizaciones]. In C. Itzin y C. Phillipson (Eds.), *Gender, culture and organisational change. Putting theory into practice*, 81 (pp. 84–94). Routledge.
- Iversen, T. N., Larsen, L., & Solem, P. E. (2009). A conceptual analysis of ageism [Un análisis conceptual del edadismo]. *Nordic Psychology*, 61(3), 4-22. <https://doi.org/10.1027/1901-2276.61.3.4>
- Jaggar, A. M. (1983). *Feminist politics and human nature* [Política feminista y naturaleza humana]. Rowman & Littlefield.
- Jelin, E. (1996). Las mujeres y la cultura ciudadana en América Latina. *UBA-CONICET*. https://americalatina-genera.org/wp-content/uploads/2014/03/doc_109_Las-mujeres-y-la-cultura-ciudadana-a-AL.pdf
- Jiang, C. L., & Gong, W. (2019). Understanding Single Womanhood in China: An Intersectional Perspective [Comprender la condición de mujer soltera en China: Una perspectiva interseccional]. In *The Palgrave Handbook of Intersectionality in Public Policy* (pp. 287-307). Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-98473-5_12
- Johnson, J. & Bytheway, B. (1993). Ageism: concept and definition [Edadismo: concepto y definición]. In J. Johnson & R. Slater, (Eds.), *Ageing and later life* (pp. 200-206). The Open University: Sage Publications.
- Jyrkinen, M. (2013). Women managers, careers, and gendered ageism [Mujeres directivas, carreras profesionales y discriminación por razón de edad]. *Scandinavian Journal of Management*, 30(2), 175–185. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2013.07.002>
- Kanfer, F. H. (1977). The many faces of self-control, or behavior modification changes its focus [Las muchas caras del autocontrol o la modificación de la conducta cambian su enfoque]. *Behavioral self-management*, 1-48.
- Kanfer, F. H., & Schefft, B. K. (1988). *Guiding the process of therapeutic change* [Guiar el proceso de cambio terapéutico]. Research Press.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (1989). Motivation and cognitive abilities: An integrative/aptitude-treatment interaction approach to skill acquisition [Motivación y habilidades cognitivas: un enfoque de inte-

- racción integradora / aptitud-tratamiento para la adquisición de habilidades]. *Journal of applied psychology*, 74(4), 657-690. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.4.657>
- Kanfer, R., & Bufton, G. (2015). Job loss, job search, and reemployment in later adulthood [Pérdida de empleo, búsqueda de empleo, y reemplazo en la edad adulta avanzada]. *Encyclopedia of Geropsychology*, 1-11. https://doi.org/10.1007/978-981-287-080-3_304-1
- Kanfer, R., & Bufton, G. M. (2018). Job loss and job search: A social-cognitive and self-regulation perspective [Pérdida y búsqueda de empleo: Una perspectiva sociocognitiva y de autorregulación]. U. -C., Klehe & E. van Hooft, (Eds.), *The oxford handbook of job loss and job search*, 143-158. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.002>
- Kanfer, R., & Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay-off [Diferencias individuales en la búsqueda de empleo exitosa después del despido]. *Personnel psychology*, 38(4), 835-847. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1985.tb00569.x>
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review [Búsqueda de empleo: un análisis de la personalidad motivacional y una revisión metaanalítica]. *Journal of Applied psychology*, 86(5), 837. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Kaufman, G. (2004). *The psychology of shame: Theory and treatment of shame-based syndromes* [La psicología de la vergüenza: Teoría y tratamiento de los síndromes basados en la vergüenza]. Springer Publishing Company.
- Kerr, C. (1954). The Balkanization of Labor Markets [La balcanización de los mercados de trabajo]. En E. Bakke, *Labor Mobility and Economic Opportunity* (92-110). MIT Press.
- Kerr, C. (1955). *Industrial relations and the liberal pluralist* [Las relaciones laborales y el pluralismo liberal]. University of California Press.
- Kerr, C. (1985). *Mercados de trabajo y determinación de los salarios: la "balcanización" de los mercados de trabajo y otros ensayos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- King, J. (2013). *Discourses of ageing in fiction and feminism: The invisible woman* [Discursos sobre el envejecimiento en la ficción y el feminismo: La mujer invisible]. Palgrave Macmillan.

- King, N. (2006). The growing list of oppressions [La creciente lista de opresiones]. *Age matters: realigning feminist thought*. Calasanti, T.M y Slevin, K.F (Eds.), 47-72.
- Kite, M. E., Wagner, L. S., & Nelson, T. (2002). Attitudes toward older adults [Actitudes hacia los adultos mayores]. *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons*, 129-161. MA: The MIT Press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/1157.003.0009>
- Krantz-Kent, R., & Stewart, J. (2007). How do older Americans spend their time [¿Cómo pasan el tiempo los estadounidenses mayores?]. *Monthly Lab. Rev.*, 130, 8-26. <https://www.bls.gov/opub/mlr/2007/05/art2full.pdf>
- Krekula, C. (2007). The intersection of age and gender: Reworking gender theory and social gerontology [La intersección entre la edad y el género: Reformulando la teoría de género y la gerontología social]. *Current Sociology*, 55(2), 155–171. <https://doi.org/10.1177/0011392107073299>
- Krekula, C. (2009). Age coding: On age-based practices of distinction [Codificación de la edad: Sobre las prácticas de distinción basadas en la edad]. *International Journal of Ageing and Later Life*, 4(2), 7–31. <https://doi.org/10.3384/ijal.1652-8670.09427>
- Krekula, C. y Johansson, B. (Eds.). (2016). Inledning [Introducción]. In C. Krekula y B. Johansson (Eds.), *Introduktion till kritiska åldersstudier [Introducción a los estudios de la edad crítica]*. Malmö: Studentlitteratur.
- Krekula, C., & Vickerstaff, S. (2020). The ‘older worker’ and the ‘ideal worker’: a critical examination of concepts and categorisations in the rhetoric of extending working lives [El “trabajador mayor” y el “trabajador ideal”: Un examen crítico de los conceptos y las categorizaciones en la retórica de la prolongación de la vida laboral]. In *Extended Working Life Policies* (pp. 29-45). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-40985-2_2
- Krekula, C., Nikander, P., & Wilińska, M. (2018). Multiple marginalizations based on age: gendered ageism and beyond [Múltiples marginaciones basadas en la edad: la discriminación por razón de sexo y más allá]. In *Contemporary perspectives on ageism* (pp. 33-50). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8_3
- Krueger, A. B., & Mueller, A. (2010). Job search and unemployment insurance: New evidence from time use data [Búsqueda de empleo y seguro de desempleo: nueva evidencia a partir de datos sobre el

- uso del tiempo]. *Journal of Public Economics*, 94(3-4), 298-307. <https://doi.org/10.1016/j.jpube-co.2009.12.001>
- Kubissa, L. P. (2005). El pensamiento de la diferencia sexual: el feminismo italiano. Luisa Muraro y "El orden simbólico de la madre". In *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización* (pp. 296-299). Editorial Minerva.
- Kuiper, E., Sap, J., Feiner, S., Ott, N., & Tzannatos, Z. (Eds.). (1995). *Out of the margin: Feminist perspectives on economics* [Fuera del margen: perspectivas feministas de la economía]. Psychology Press.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: strategies for effective management [Empleados multigeneracionales: Estrategias para una gestión eficaz]. *The health care manager*, 19(1), 65-76. <https://doi.org/10.1097/00126450-200019010-00011>
- Kvale, S. (2008). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Ediciones Morata.
- Kvale, S. (2012). *Las entrevistas en investigación cualitativa (Vol. 2)*. Ediciones Morata.
- Las Heras Aguilera, S. (2009). Una aproximación a las teorías feministas. *Universitas. Revista de filosofía, derecho y política*, 45-82. <http://hdl.handle.net/10016/8876>
- Latack, J.C., Kinicki, A.J., & Prussia, G.E. (1995). An integrative process model of coping with job loss [Un modelo de proceso integrador para afrontar la pérdida de empleo]. *Academy of Management Review*, 20 (2), 311-342. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9507312921>
- Latham, G. P., & Seijts, G. H. (1999). The effects of proximal and distal goals on performance on a moderately complex task [Los efectos de los objetivos proximales y distales sobre el desempeño en una tarea moderadamente compleja]. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(4), 421-429. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199907\)20:4%3C421::AID-JOB896%3E3.0.CO;2-%23](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199907)20:4%3C421::AID-JOB896%3E3.0.CO;2-%23)
- Laws, G. (1995). Understanding ageism: lessons from feminism and postmodernism [Comprensión del envejecimiento: lecciones del feminismo y la posmodernidad]. *The Gerontologist*, 35(1), 112-118. <https://doi.org/10.1093/geront/35.1.112>
- Lazaro, R., & Jubany, O. (2017). Interseccionalidad del género y mercado de trabajo postfordista. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(46), 202-243. <https://doi.org/10.32870/lv.v5i46.5341>

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* [Estrés, valoración y afrontamiento]. Springer publishing company.
- Leacock, E., Abernethy, V., Bardhan, A., Berndt, C. H., Brown, J. K., Chiñas, B. N., Cohen, R., De Leeuwe, J., Egli-Frey, R., Farrer, C., Fennell, V., Giovannini, M., Hauser-Schäublin, B., Hellbom, A-B., Jensen, K-E., Jorgensen, K., McElroy, A., Martínez-Alier, V., Natarajan, N., ... & Fennell, V. (1978). Women's Status in Egalitarian Society: Implications for Social Evolution [and Comments and Reply] [La situación de la mujer en la sociedad igualitaria: Implicaciones para la evolución social [y comentarios y respuesta]]. *Current anthropology*, 19(2), 247-275. <https://doi.org/10.1086/202074>
- Leana, C. R., Feldman, D. C., & Tan, G. Y. (1998). Predictors of coping behavior after a layoff [Predictores del comportamiento de afrontamiento después de un despido]. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(1), 85-97. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(199801\)19:1%3C85::aid-job838%3E3.0.co;2-y](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(199801)19:1%3C85::aid-job838%3E3.0.co;2-y)
- Lear, M. W. (1968). The second feminist wave [La segunda ola feminista]. *New York Times Magazine*, 10, 24-33. <https://www.nytimes.com/1968/03/10/archives/the-second-feminist-wave.html>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [Hacia una teoría social cognitiva unificadora de la carrera y el interés académico, la elección y el desempeño]. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Levin, L. (1995). Toward a feminist, post-Keynesian theory of investment [Hacia una teoría feminista y postkeynesiana de la inversión]. *Out of the Margin-Feminist Perspectives on Economics*. London: Routledge, 74-89.
- Levy, B. R., Slade, M. D., Kunkel, S. R., & Kasl, S. V. (2002). Longevity increased by positive self-perceptions of Aging [La longevidad aumenta con la autopercepción positiva del envejecimiento]. *Journal of personality and social psychology*, 83(2), 261-270. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.2.261>
- Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa. *BOE*, núm. 187, de 6 de agosto de 1970, pp. 12525 a 12546. <https://www.boe.es/boe/dias/1970/08/06/pdfs/A12525-12546.pdf>

- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, *BOE núm. 167*, de 13 de julio de 2022. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-11589-consolidado.pdf>
- Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. *BOE, núm. 98*, de 25 de abril de 2006. <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/04/24/8/con>
- Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. *BOE, núm. 55*, de 4 de marzo de 2010. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2010/03/03/2/con>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *BOE, núm. 71*, de 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *BOE, núm. 294*, de 6 de diciembre de 2018, pp. 119788 a 119857. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>
- Liang, J., & Luo, B. (2012). Toward a discourse shift insocial gerontology: From successful aging to harmonious aging [Hacia un cambio de discurso en la gerontología social: del envejecimiento exitoso al envejecimiento armonioso]. *Journal of aging studies, 26*(3), 327-334. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2012.03.001>
- Lindbeck, A., & Snower, D. J. (1989). *The insider-outsider theory of employment and unemployment* [La teoría del empleo y el desempleo “insider-outsider”]. MIT Press Books, 1.
- Llano, J. C. (2020). El estado de la pobreza: seguimiento del indicador de riesgo de pobreza y exclusión social en España 2008-2019. *EAPN-ES (10)*. https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe_AROPE_2020_Xg35pbM.pdf
- Llano, J. C. (2021). El estado de la pobreza: seguimiento del indicador de riesgo de pobreza y exclusión social en España 2008-2020. (“El estado de la pobreza: seguimiento del indicador de riesgo de pobreza ...”) *EAPN-ES (11)*.
- Llanos, L. S. (2002). *Teoría feminista, política y derecho*. Dykinson.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance* [Una teoría del establecimiento de metas y el desempeño de tareas]. Prentice-Hall, Inc.

- Locke, E. A., Latham, G. P., & Erez, M. (1988). The determinants of goal commitment [Los determinantes del compromiso con el objetivo]. *Academy of management review*, 13(1), 23-39. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306771>
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969–1980 [Establecimiento de metas y desempeño de tareas: 1969–1980]. *Psychological bulletin*, 90 (1), 125-152. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.90.1.125>
- Lombardo, E., & Verloo, M. M. T. (2010). La ‘interseccionalidad’ del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea. *Revista Española de Ciencia Política* 23, 11-30 <https://recyt.fecyt.es/index.php/recp/article/view/37496/21013>
- López, M., Nicolás, C., Riquelme, P. J., & Vives, N. (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017). *Prisma Social: revista de investigación social*, (26), 159-182. <https://revistaprismasocial.es/article/view/3085>
- Lorde, A. (2003). The master’s tools will never dismantle the master’s house [Las herramientas del amo no destruirán la casa del amo]. En Lewis, R., & Mills, S. (Eds.). *Feminist postcolonial theory: A reader*. Routledge (obra publicada originalmente en 1983)
- Macdonald, B. (1985). Outside the Sisterhood-Ageism in Women’s Studies [Fuera de la hermandad: discriminación por edad en los estudios de la mujer] *Hurricane Alice*, 3(1), 1.
- Macdonald, B., & Rich, C. (2001). *Look me in the eye: Old women, aging and ageism* [Mírame a los ojos: ancianas, envejecimiento y discriminación por edad]. Spinsters Ink. (Obra original publicada en 1983)
- Martín, E. (2014). Mentiras, inconsistencias y ambivalencias. Teoría de la acción y análisis de discurso. *Revista Internacional de Sociología*, 72(1), 115–138. <https://doi.org/10.3989/ris.2012.07.24>
- Martín Palomo, M. T. (2016). Cuidado, vulnerabilidad e interdependencias. Nuevos retos políticos. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Maruani, M. (2000). De la sociología del trabajo a la sociología del empleo. *Política y sociedad*, 34, 9. <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0000230009A>
- Maruani, M. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: Hombres y mujeres en el mercado de trabajo* (Vol. 156). Icaria Editorial.

-
- Maté, J. J., Nava, L. A., & Rodríguez, J. C. (2002). La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 36, 79-94.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C.R., & Kinicki, A.J. (2005). Bienestar psicológico y físico durante el desempleo: un estudio metaanalítico. *Revista de psicología aplicada*, 90 (1), 53-76.
- McMullin, J. A. (2000). Diversity and the state of sociological aging theory [La diversidad y el estado de la teoría del envejecimiento sociológico]. *The Gerontologist*, 40(5), 517-530. <https://doi.org/10.1093/geront/40.5.517>
- Mendes, K., Ringrose, J., & Keller, J. (2018). # MeToo and the promise and pitfalls of challenging rape culture through digital feminist activism [# MeToo y la promesa y los escollos de desafiar la cultura de la violación a través del activismo feminista digital]. *European Journal of Women's Studies*, 25(2), 236-246. <https://doi.org/10.1177/1350506818765318>
- Micolta León, A. (2006). Inmigración femenina en España. *Trabajo y empleo*.
- Mill, J. S (2018). *The subjection of women*. [La sujeción de la mujer]. Routledge. (Obra publicada originalmente en 1869)
- Mincer, J. (1962). Labor force participation of married women: A study of labor supply [La participación en la fuerza laboral de las mujeres casadas: Un estudio de la oferta de trabajo]. In *Aspects of labor economics* (pp. 63-105). Princeton University Press.
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of Women [Inversiones familiares en capital humano: Los ingresos de las mujeres]. *Journal of political Economy*, 82(2, Part 2), S76-S108. <https://doi.org/10.1086/260293>
- Mirza, H. S. (1997). Introduction: Mapping a genealogy of Black British feminism [Introducción: Trazando una genealogía del feminismo negro británico]. In H. S. Mirza (Ed.), *Black British feminism: A reader*, 1-30. Routledge.
- Molina, C. E. (2013). ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España. *Investigaciones feministas*, 3, 203-222. https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2012.v3.41146

- Moner, R. A. (2008). Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva. *Cuadernos de relaciones laborales*, 26(1), 123-148. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0808120123A>
- Monereo, J. L., Moreno Vida, M. N., Márquez Prieto, A., Almendros González, M. Á., Díaz Aznarte, M. T., Fernández Avilés, J. A., & Salas Porras, M. (2011). *Manual de Teoría de las Relaciones Laborales*. Tecnos.
- Montepare, J. M., & Zebrowitz, L. A. (2002). A social-developmental view of ageism [Una visión social del desarrollo del edadismo]. In T. D. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (p. 77–125). The MIT Press.
- Moore, J. (1992). Covenant and Feminist Reconstructions of Subjectivity Within Theories of Justice [Pacto y Reconstrucciones Feministas de la Subjetividad en las Teorías de la Justicia]. *Law & Contemp. Probs.*, 55, 159. <https://doi.org/10.2307/1191867>
- Morrow-Howell, N., Galucia, N., & Swinford, E. (2020). Recovering from the covid-19 pandemic: A focus on older adults. *Journal of aging & social policy*, 32(4-5), 526-535. <https://doi.org/10.1080/08959420.2020.1759758>
- Mott, L., Ochoa, H. B., & Faulkner, C. (2002). *Selected Letters of Lucretia Coffin Mott* (Vol. 142). University of Illinois Press.
- Munro, E. (2013). Feminism: ¿A fourth wave? [El feminismo: ¿Una cuarta ola?]. *Political insight*, 4(2), 22-25. <https://doi.org/10.1111/2041-9066.12021>
- Narotzky, S. (1988). *Trabajar en familia: mujeres, hogares y talleres* (Vol. 6). Edicions Alfons El Magnànim, Institució Valenciana d'Estudis i Investigació.
- Neysmith, S. M., & Reitsma-Street, M. (2005, September). "Provisioning": Conceptualizing the work of women for 21st century social policy [«Aprovisionamiento»: Conceptualizar el trabajo de las mujeres para la política social del siglo XXI]. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 28, No. 5, pp. 381-391). Pergamon. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2005.06.001>
- Nicholson, L. (2010). Feminism in 'waves': Useful metaphor or not? [El feminismo en "olas": ¿Metáfora útil o no?]. *New Politics*, 12(4), 34-39. <http://newpol.org/content/feminism-waves-useful-metaphor-or-not>

- Nicolás, C., López M. & Riquelme, P. J. (2010). La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. *Proyecto Social*, 13, 38-62. http://proyectosocial.unizar.es/n13/N13_03.pdf
- Nikander, P. (2002). *Age in action: Membership work and stage of life categories in talk*. [La edad en acción: El trabajo de los miembros y las categorías de la etapa de la vida en el discurso]. Finnish Academy of Science and Letters.
- Nikander, P. (2009). Doing change and continuity. Age identity and the micro-macro divide [Haciendo el cambio y la continuidad. La identidad de la edad y la división micro-macro]. *Ageing y Society*, 29, 863–881. <https://doi.org/10.1017/S0144686X09008873>
- North, D. C. (1995). The new institutional economics and third world development [La nueva economía institucional y el desarrollo del tercer mundo]. *The new institutional economics and third world development*, 21, 31-40.
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2013). A prescriptive intergenerational-tension ageism scale: succession, identity, and consumption (SIC) [Una escala prescriptive de edadismo de tensión intergeneracional: Sucesión, identidad y consume (SIC)]. *Psychological assessment*, 25(3), 706-713. <https://doi.org/10.1037/a0032367>
- Nussbaum, M. C. (2006). Poverty and Human Functioning: Capabilities as fundamental entitlements [Pobreza y funcionamiento humano: las capacidades como derechos fundamentales]. *Poverty and inequality*, 47-75.
- Offe, C. (1992). *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas de futuro* (Vol. 713). Anaya.
- Orden de 11 de marzo de 1985 por la que se establecen criterios estadísticos para la medición del paro registrado. *BOE*, núm. 63, de 14 de marzo de 1985, p. 6612. [https://www.boe.es/eli/es/o/1985/03/11/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/o/1985/03/11/(1))
- Organización Internacional del Trabajo (1999). Introducción. Mujeres, Género y Trabajo. *Revista internacional del trabajo*, 118(3), 249-250 <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.1999.tb00132.x>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf

- Orozco, A. (2010). Diagnóstico de la crisis y respuestas desde la economía feminista. *Revista de Economía Crítica*, 9(1), 132-144. https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Boletin_ECOS/26/diagnostico_crisis_feminista_A.Orozco.pdf
- Ortega, A. S., Santos, S. O., & Rosa, M. P. (2002). *Trabajo, empleo y cambio social. Tirant lo Blanch*.
- Osuna, V., & García-Pérez, J. I. (2021). *Temporary layoffs, short-time work and covid-19: The case of a dual labour market [Despido temporal, jornada reducida y covid-19: El caso de un mercado laboral dual] (No. 21.11)*. <https://doi.org/10.1108/AEA-06-2021-0118>
- Ozbilgin, M. F., Beauregard, T. A., Tatli, A., & Bell, M. P. (2011). Work-life diversity and intersectionality: A critical review and research agenda [Diversidad e interseccionalidad en la vida laboral: Una revisión crítica y una agenda de investigación]. *International Journal of Management Reviews*, 15(2), 177—198. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00291.x>
- Palmore, E. B. (2001). The ageism survey: First findings [La encuesta sobre la discriminación por razón de edad: Primeros resultados]. *The Gerontologist*, 41(5), 572–575. <https://doi.org/10.1093/geront/41.5.572>
- Pankhurst, E. (1914). *My own story* [Mi propia historia]. Hearst's international library Company.
- Parken, A. (2010). A Multi-strand Approach to Promoting Equalities and Human Rights in Policy Making [Un enfoque múltiple para promover la igualdad y los derechos humanos en la elaboración de políticas]. *Policy & Politics*, 38(1), 79-99. <https://doi.org/10.1332/030557309X445690>.
- Parry, J., & Smeaton, D. (2018). *Becoming an age-friendly employer: evidence report [Convertirse en un empleador respetuoso con la edad: informe de pruebas]*. Centre for Ageing Better. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.31038.74569>
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses [El desempleo perjudica la salud mental: Metaanálisis]. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 264-282. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>
- Paul, K. I., Hassel, A., & Moser, K. (2018). Individual consequences of job loss and unemployment [Consecuencias individuales de la pérdida de empleo y el desempleo]. *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*, 57.

- Pérez Sedeño, E. (2018). Conocimiento y Educación Superior desde la perspectiva de género: sociología, políticas públicas y epistemología. *ArtefaCToS. Revista de estudios de la ciencia y la tecnología*, 7(1), 121-142. <https://doi.org/10.14201/art201871121142>
- Perona, A. (2005). El feminismo liberal estadounidense de posguerra: Betty Friedan y la refundación del feminismo liberal. *Teoría feminista de la Ilustración a la globalización. Del feminismo liberal a la posmodernidad*, 2.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism [La teoría estadística del racismo y el sexism]. *The american economic review*, 62(4), 659-661. <http://www.jstor.org/stable/1806107>
- Picchio, A. (1994). El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral. In *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales* (pp. 451-490). Icaria.
- Pinilla, F. J. (2017). *Encuesta nacional de condiciones de trabajo 2015: 6a EWCS-España*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>
- Piore, M. (1979). *Birds of passage: Migrant labor and industrial societies* [Aves de paso: La mano de obra migrante y las sociedades industriales]. Cambridge University Press <https://doi.org/10.1017/CBO9780511572210>
- Piore, M., Edwards, R. C., Reich, M., & Gordon, D. M. (1975). Notes for a theory of market stratification [Notas para una teoría de la estratificación del mercado]. *Labor Market Segmentation (Lexington 1975)*.
- Polanyi, K., & Sánchez, A. (1975). *La gran transformación* (No. 04; HC53, P6.). Juan Pablos.
- Pollock, K. (2012). Procedimiento versus proceso: paradigmas éticos y la conducción de la investigación cualitativa. *Ética médica BMC*, 13 (1), 1-12.
- Polo Sánchez, M. C. (2022). Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo [BOE-A-2021-21788]. *AIS: Ars Iuris Salmanticensis*, 10(1), 339–342.
- Posthuma, R. A., & Champion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions [Estereotipos de edad en el lugar de trabajo: estereoti-

- pos comunes, moderadores y futuras direcciones de investigación]. *Journal of management*, 35(1), 158-188.
- Powell, G. N., Butterfield, D. A., & Parent, J. D. (2002). Gender and managerial stereotypes: Have the times changed? [Estereotipos de género y de gestión: ¿Han cambiado los tiempos?] *Journal of Management*, 2d (2), 177—195. <https://doi.org/10.1177/014920630202800203>
- Prieto, C. (1999). Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos, caminos por recorrer. *Política y sociedad*, (32), 141-150. <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO9999330141A>
- Prieto, C. (2007). *Trabajo, género y tiempo social*. Editorial Complutense.
- Prior, J. C., & Martínez, R. (2013). *Reflexiones sobre el trabajo en la sociedad actual: nuevos retos y nuevas realidades*. Editorial Civitas.
- Pujol, M. A. (1992). *Feminism and anti-feminism in early economic thought* [Feminismo y antifeminismo en el pensamiento económico clásico]. Books. Edward Elgar Publishing, number 362.
- Quecedo, M. R. & Castaño, C. M. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, 14, 5-40. Universidad del País Vasco. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17501402>
- Radl, J (25 de septiembre de 2018). ¿A qué edad somos mayores para jubilarnos? *Piedras de papel*. https://www.eldiario.es/piedrasdepapel/edad-demasiados-mayores-trabajar_132_2750492.html
- Ramos Toro, M. (2015). *Mujeres mayores: Estudio sobre sus necesidades, contribuciones al desarrollo y participación social* (tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/670040/ramos_toro_monica.pdf?seq
- Ramos, M. (2018). Estudio etnográfico sobre el envejecer de las mujeres mayores desde una perspectiva de género y de curso vital. *Prisma Social: revista de investigación social*, (21), 75-107. <https://revista-prismasocial.es/article/view/2448>
- Ranocchia, T. (11 de mayo 2017). Some Thoughts on Ageism and How Feminists Can (and Should) Do More to Oppose It [Algunas reflexiones sobre la discriminación por edad y cómo las feministas pueden

- (y deben) hacer más para oponerse a ella. *Manhattan Dreaming*. <https://ranocchiatom.wordpress.com/2017/05/11/93/>
- Rapley, T. (2014). *Los análisis de conversación, de discurso y de documentos en investigación cualitativa* (Vol. 7). Ediciones Morata. <https://dpp2017blog.files.wordpress.com/2017/08/dpp-libro-los-analisis.pdf>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. *BOE*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>
- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, *BOE*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11431-consolidado.pdf>
- Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. *BOE*, núm. 313, de 30 de diciembre de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>
- Reglamento (CE) nº 1897/2000 de la Comisión, de 7 de septiembre de 2000, por el que se establecen disposiciones de aplicación del Reglamento (CE) nº 577/98 del Consejo relativo a la organización de una encuesta muestral sobre la población activa en la Comunidad por lo que respecta a la definición operativa de desempleo. *DOCE* núm. 228, de 8 de septiembre de 2000, pp. 18-21. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-81679>
- Resolución de 9 de octubre de 2018, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se convocan con carácter complementario subvenciones para el colectivo de personas de 45 o más años de edad desempleadas de larga duración, con especial cobertura para personas mayores de 55, reguladas en la Orden de 20 de julio de 2018, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, de las Iniciativas de Cooperación Local, en el marco del Programa de Fomento de Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral de Andalucía. *BOJA*, núm. 201, 17 de octubre de 2018. <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/201/5>

- Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género. (2019/2169(INI)) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0025_ES.pdf
- Rife, J. C., & Belcher, J. R. (1994). Assisting unemployed older workers to become reemployed: An experimental evaluation [Ayudar a los trabajadores mayores desempleados a reemplearse: Una evaluación experimental]. *Research on Social Work Practice, 4*(1), 3-13. <https://doi.org/10.1177/104973159400400101>
- Rifkin, J. (1997). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Trad. Guillermo Sánchez. Editorial Paidós. (Obra original publicada en 1995)
- Riley, M. W., & Riley, J. W., Jr. (1994). Structural lag: Past and future [Retraso estructural: Pasado y future]. In M. W. Riley, R. L. Kahn, A. Foner, & K. A. Mack (Eds.), *Age and structural lag: Society's failure to provide meaningful opportunities in work, family, and leisure* (p. 15–36). John Wiley & Sons.
- Río, M., Cano, C., Villafaña, F., & Valdivia, C. (2010). "Inserción laboral en mujeres después de un cáncer de mama: una ayuda a la integración social." ("Inserción laboral en mujeres después de un cáncer de mama - Dialnet") *Psicooncología, 7*(1), 143. <https://revistas.ucm.es/index.php/PSIC/article/view/PSIC1010120143A>
- Robinson, J., & Beramendi, J. G. (1973). *Economía de la competencia imperfecta*. Martínez Roca.
- Robinson, J., & Cardenas, G. (1973). *La segunda crisis del pensamiento económico*. Actual.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad, 256*, 30-44. <https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/>
- Rodríguez, P. (2002). *Hacia una sociología del género y las migraciones: identificaciones de sexo-género de las mujeres migrantes británicas y marroquíes en Almería* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Servicio de Publicaciones]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/4363/>
- Rodríguez, P. (2008). *Mujeres, trabajos y empleos en tiempos de globalización* (Vol. 282). Icaria Editorial.
- Rodríguez, P. (2011). Feminismos periféricos. *Revista Sociedad y equidad, (2)* 23-45. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3714774.pdf>

- Rubery, J., & Fagan, C. (1993). *Occupational segregation of women and men in the European Community [Segregación ocupacional de mujeres y hombres en la Comunidad Europea]* (No. 3). Bernan Press (PA).
- Rubin B.M. (2011). *Looks are the latest wrinkle for aging unemployed: Seeking to stay competitive, older workers are turning to cosmetic enhancements [Las apariencias son la última arruga para el envejecimiento de los desempleados: Buscando mantenerse competitivos, los trabajadores mayores están recurriendo a mejoras cosméticas]*. *Star Tribune*, 9 de enero.
- Rubin, H. J., & Rubin, I. S. (2011). *Qualitative interviewing: The art of hearing data* [Entrevista cualitativa: el arte de escuchar datos]. Sage.
- Ruesga, S. M. (2014) *Economía del trabajo y política laboral*. Ediciones Pirámide.
- Ruiz, J. C. P., Martín, R. M., & Ogáyar, P. (2004). *Trabajo y sociedad: introducción a la sociología del trabajo*. Método.
- Salido, O. (2021). Los efectos de la pandemia sobre la igualdad de género: algunos análisis sobre el mercado de trabajo español. *Panorama social*, (33), 75-93. <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2021/07/Salido.pdf>
- Samiezhade'-Yazd, S. (2010). Ageism is a Feminist Issue [La discriminación por edad es una cuestión feminista]. *Feministing Community*.
- Sánchez, C. (2001). Genealogía de la vindicación. En *Feminismos: Debates teóricos contemporáneos* (pp. 17-74). Alianza.
- Sargeant, M. (Ed.). (2011). *Age discrimination and diversity: Multiple discrimination from an age perspective* [Discriminación por edad y diversidad: La discriminación múltiple desde la perspectiva de la edad]. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511777196>
- Say, J. B. (1807). *Tratado de economía política, o Exposición simple del modo con que se forman, distribuyen y consumen las riquezas*, 3 (Vol. 3). Pedro María Caballero.
- Schmid, G. (1998). *Transitional labour markets: a new European employment strategy* [Mercados laborales de transición: una nueva estrategia europea de empleo]. WZB Berlin Social Science Center. https://www.researchgate.net/publication/48264640_Transitional_Labour_Markets_A_New_European_Employment_Strategy

- Schmid, G. (2008). *Full employment in Europe: Managing labour market transitions and risks* [El pleno empleo en Europa: Gestionar las transiciones y los riesgos del mercado laboral]. Edward Elgar Publishing.
- Schmid, G. (2015). Sharing risks of labour market transitions: Towards a system of employment insurance [Compartir los riesgos de las transiciones en el mercado laboral: Hacia un sistema seguro de empleo]. *British Journal of Industrial Relations*, 53(1), 70-93. <https://doi.org/10.1111/bjir.12041>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital [Inversión en capital humano]. *The American economic review*, 51(1), 1-17. <https://www.ssc.wisc.edu/~walker/wp/wp-content/uploads/2012/04/schultz61.pdf>
- Schwalbe, M. (2008). *Rigging the game. How inequality is reproduced in everyday life* [Amañando el juego. Cómo se reproduce la desigualdad en la vida cotidiana] New York: Oxford University Press.
- Segal, L. (2013). *Out of time: The pleasures and the perils of ageing* [Fuera del tiempo: Los placeres y los peligros de envejecer]. Verso Books.
- Serrano, A., Blanco, F., Ligeró, J. A., Alvira, F., Escobar, M., & Sáenz, A. (2009). La investigación multimétodo. En Serrano, A. (dir). *Materiales prácticos para el abordaje de la articulación metodológica en las ciencias sociales*. Ediciones de la Universidad Complutense. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/30034/>
- Serrano, L., Soler, A., & Pascual, F. (2020). El Impacto del Coronavirus en el mercado de trabajo de las regiones españolas. *Ivie y Universidad de Valencia*. https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/05/Covid19IvieExpress13_El-impacto-del-coronavirus-en-el-mercado-de-trabajo-de-las-regiones-espa%C3%B1olas.pdf
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (2021a). *Informe del Mercado de Trabajo de Almería Datos 2020. Observatorio de las ocupaciones*. <file:///C:/Users/electro/Downloads/MT-Almeria-2021-Datos-%202020.pdf>
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (2021b). *Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años Estatal. Datos 2020. Observatorio de las ocupaciones*.
- Silvera, R. (2000). Los salarios: ¿cuándo todas las demás circunstancias se mantienen desiguales? En *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo* (pp. 189-206). Icaria.

- Smith, M. D. (1988). Women's fear of violent crime: An exploratory test of a feminist hypothesis [El miedo de las mujeres a los delitos violentos: Una prueba exploratoria de una hipótesis feminista]. *Journal of Family Violence*, 3(1), 29-38. <https://doi.org/10.1007/bf00994664>
- Snellman, F. (2018). Normative, empiricist, and interpretive considerations in the ageism research process [Consideraciones normativas, empíricas e interpretativas en el proceso de investigación sobre el envejecimiento]. In L. Ayalon y C. Tesch-Römer (Eds.), *Contemporary perspectives on ageism: Vol. 19. International perspectives on aging* (pp. 407-422). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8_25
- Sobrino de Toro, I. (2020). *La flexibilidad psicológica como herramienta de adaptación a los nuevos retos laborales. Empoderamiento, innovación y compromiso como palancas para hacer frente a un entorno VUCA (Tesis doctoral)*. Universidad Pontificia Comillas.
- Sontag, S. (1997). The double standard of Aging [El doble estándar del envejecimiento]. *The other within us: Feminist explorations of women and aging*, 19-24 (obra escrita originalmente en 1972).
- Spijker, J., García, J., Puga, D. (2020). Spain. In *Extended Working Life Policies* (pp. 427-438). Springer, Cham.
- Stanton, E. C. (2002). Declaration of sentiments [Declaración de sentimientos]. *Report of the Woman's Rights Convention, Held at Seneca Falls, New York, July 19 and 20, 1848*. Imp. John Dick. Rochester.
- Stephan, W. G., & Marisa, D. Mealy. (2011). Intergroup threat theory. *The encyclopedia of peace psychology*. <https://doi.org/10.1002/9780470672532.wbepp139>
- Suárez, D (8 de marzo 2019). El mar proceloso del feminismo: ¿En qué ola estamos? *Economía Femini(s)ta*. <https://economiafeminita.com/en-que-ola-estamos/>
- Tinat, K. (Ed.). (2011). La vejez de Simone. En *La herencia Beauvoir.: Reflexiones críticas y personales acerca de su vida y obra* (pp. 135-144). El Colegio de Mexico AC. <https://karinetinat.colmex.mx/images/capitulos/2011-La-Herencia-vejez-entrevista.pdf>
- Tobío, C. (2005). *Madres que trabajan: dilemas y estrategias* (Vol. 83). Universidad de Valencia.
- Tobío, C., & Alcariz, M., Martín, M.T. (2021). *La mirada de Género en Sociología*. Síntesis.
- Tobío Soler, M. C., & Fernández Cordón, J. A. (1999). Monoparentalidad, trabajo y familia. *Revista Internacional de Sociología*, N.22, pp. 67-97 <https://core.ac.uk/download/pdf/29406888.pdf>

- Toharia, L., & Malo, M. A. (2005). La influencia de la implantación del SISPE en el **paro registrado**. *accesible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal*, http://www.inem.es/cifras/p_databases.html.
- Toharia, L., & Schmid, G. (2006). *Los mercados de trabajo transicionales: Nuevos enfoques y políticas sobre los mercados de trabajo europeos* (No. 29). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información, Administrativa y Publicaciones.
- Toomey, E. C., & Rudolph, C. W. (2017). Age stereotypes in the workplace [Estereotipos de edad en el trabajo]. *Encyclopedia of Geropsychology*. Singapore: Springer. *Přejít k původnímu zdroji*, 89-95. https://doi.org/10.1007/978-981-287-082-7_30
- Torns, T. (2007). El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades de un cambio ineludible. *Trabajo, género y tiempo social*, 269-278.
- Torns, T., & Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de economía crítica*, 14(2), 178-202. <https://1mayo.ccoo.es/4d732387ffa0a080aed4bb8d511849f1000001.pdf>
- Torres, J., & Montero, A. (2005). Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: la nueva ortodoxia. *Principios: estudios de economía política*, 3, 5-34. https://fundacionsistema.com/wp-content/uploads/2015/05/Ppios3_Torres-Montero.pdf
- Torres, R., & Fernández, M. J. (2021). La economía española en recuperación: oportunidades y desafíos. *Cuadernos de Información económica*, (283), 1-10. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2021/07/CIE_283-Torres-y-Fdez.pdf
- Twigg, J. (2004). The body, gender, and age: Feminist insights insocial gerontology [El cuerpo, el género y la edad: Perspectivas feministas en gerontología social]. *Journal of aging studies*, 18(1), 59-73. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2003.09.001>
- Twigg, J. (2012). *Fashion and age: Dress, the body later life* [La moda y la edad: El vestido, el cuerpo y la vida posterior]. Bloomsbury.

- Uhlendorff, A., & van den Berg, G. J. (2014). Economic job search and decision-making models [Modelos económicos de búsqueda de empleo y de toma de decisiones]. In *Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. Oxford University press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.021>
- Valcárcel, A. (2001). *La memoria colectiva y los retos del feminismo*. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5877/S01030209_es.pdf
- Valiente, C. (1997). Género: mercado de trabajo y Estado de bienestar: el caso de España. *Sociología del trabajo*, (32), 53-80.
- Valiente, C. (1998). Feminismo de Estado en los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Madrid. *Gestión y análisis de políticas públicas*, 173-189. <https://doi.org/10.24965/gapp.vi13-14.169>
- Valles, M. S. (2009). Metodología biográfica y experiencia migratoria: actualidad del enfoque de los testimonios anónimos y de autor en el legado de Juan F. Marsal. *Papers: Revista de Sociología*, (91), 103–125. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v91n0.724>
- Valles, M. S. (2014). *Entrevistas cualitativas (vol. 32)*. CIS-Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Van Hooft, E. A, Born, M.P., Taris, T.W., y Van der Flier, H. (2006). Ethnic and gender differences in applicants' decision-making processes: An application of the theory of reasoned action [Diferencias étnicas y de género en los procesos de toma de decisiones de los solicitantes: una aplicación de la teoría de la acción razonada]. *Revista Internacional de Selección y Evaluación*, 14 (2), 156-166. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2006.00341.x>
- Van Hooft, E. A., Born, M. P., Taris, T. W., van der Flier, H., & Blonk, R. W. (2005). Bridging the gap between intentions and behavior: Implementation intentions, action control, and procrastination [Cerrar la brecha entre las intenciones y el comportamiento: intenciones de implementación, control de acciones y procrastinación]. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 238-256. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.10.003>
- Van Hoye, G., Van Hooft, EA y Lievens, F. (2009). La creación de redes como comportamiento de búsqueda de empleo: una perspectiva de las redes sociales. *Revista de psicología ocupacional y organizacional*, 82 (3), 661-682.

- Van Ryn, M. y Vinokur, A. D. (1992). ¿Cómo funcionó? Un examen de los mecanismos a través de los cuales una intervención para los desempleados promovió el comportamiento de búsqueda de empleo. *Revista estadounidense de psicología comunitaria*, 20 (5), 577-597.
- Vandelac, L. (1994). La economía doméstica a la salsa mercantil... o las valoraciones monetarias del trabajo doméstico. En *Las mujeres y el trabajo: Rupturas Conceptuales* (pp. 151-208). Icaria.
- Varela, N. (2014). *Feminismo para principiantes*. B de books.
- Vicent, M. M. (2019). Federici, Silvia (2018). El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo. Editorial Traficantes de Sueños. *RES. Revista Española de Sociología*, 28(3), 187-189. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2019.47>
- Vinokur, A., & Caplan, R.D. (1987). Actitudes y apoyo social: determinantes de la conducta de búsqueda de empleo y el bienestar entre los desempleados. *Revista de psicología social aplicada*, 17 (12), 1007-1024.
- Vinokur, A.D., & Price, R.H. (2015). Promover el reemplazo y la salud mental entre los desempleados. En *Vidas laborales sostenibles* (págs. 171-186). Springer, Dordrecht.
- Vinokur, A.D., & Schul, Y. (2002). La red de recursos para afrontar situaciones y vías de reemplazo tras la pérdida del empleo. *Revista de psicología de la salud ocupacional*, 7 (1), 68-83. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.1.68>
- Vogel, L. (1983). *Marxism and the oppression of women* [El marxismo y la opresión de las mujeres]. New Brunswick.
- Walby, S., Armstrong, J., & Strid, S. (2012). Intersectionality: Multiple inequalities in social theory [Interseccionalidad: Las múltiples desigualdades en la teoría social]. *Sociology*, 46(2), 224-240. <https://doi.org/10.1177/0038038511416164>
- Walker, A. (1998). Age and employment [Edad y empleo]. *Australasian Journal on Ageing*, 17(1), 99-103. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6612.1998.tb00876.x>
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment [La experiencia individual del desempleo]. *Annual review of psychology*, 63, 369-396. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100500>

- Wanberg, C.R., Hough, L. M. & Song, Z. (2002). Validez predictiva de un modelo multidisciplinario de éxito de reemplazo. *Revista de psicología aplicada*, 87 (6), 87 (6), 1100-1120.
- Wanberg, C.R., Kanfer, R. y Banas, J. T. (2000). Predictores y resultados de la intensidad de la creación de redes entre los desempleados que buscan empleo. *Revista de psicología aplicada*, 85 (4), 491–503. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.491>
- Wanberg, C.R., Zhu, J., Kanfer, R. y Zhang, Z. (2012). Después de la carta de despido: aplicar marcos de motivación dinámica a la experiencia de búsqueda de empleo. *Academy of Management Journal*, 55 (2), 261-284.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., Hamann, D. J. & Zhang, Z. (2016). Wanberg, C.R. et al (2016), 'Age and reemployment success after job loss: An integrative model and meta-analysis' [Edad y reemplazo después de la pérdida del empleo: un modelo integrador y un metaanálisis]. *Psychological Bulletin*, 142 (4), 400–426. <https://doi.org/10.1037/bul0000019>
- Wang, X., & Nehring, D. (2014). Individualization as an ambition: mapping the dating landscape in Beijing [La individualización cómo ambición: mapeo del paisaje de las citas en Pekín]. *Modern China*, 40(6), 578-604. <https://doi.org/10.1177/0097700413517618>
- Warr, P. y Jackson, P. (1984). Hombres sin trabajo: algunas correlaciones de edad y duración del desempleo. *Revista de psicología ocupacional*, 57 (1), 77-85.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work [Teoría de los eventos afectivos: Una discusión teórica de la estructura, causas y consecuencias de las experiencias afectivas en el trabajo]. *Research in Organizational Behavior*, Volume, 18, pp.1-74 <https://psycnet.apa.org/record/1996-98665-001>
- Wengraf, T. (2001). *Qualitative research interviewing: Biographic narrative and semi-structured* método [Entrevistas de investigación cualitativa: narración biográfica y métodos semiestructurados]. Sage. http://www.daneshnamehicsa.ir/userfiles/files/1/9-%20Qualitative%20Research%20Interviewing_%20Biographic%20Narrative%20and%20Semi-Structured%20Methods.pdf

- Wexler, L., Robbennolt, J. K., & Murphy, C. (2019). # MeToo, Time's up, and Theories of Justice. *U. Ill. L. Rev.*, 45. <https://illinoislawrev.web.illinois.edu/wp-content/uploads/2019/03/Robbennolt.pdf>
- Whyte, W. F. (1984). *Learning from the field: A guide from experience* [Aprendiendo del campo: una guía desde la experiencia] (No. 123). Sage.
- Williams, C., Bejaković, P., Mikulić, D., Franic, J., Kedir, A., & Horodnic, I. A. (2017). An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: estimates using the labour input method [Evaluación de la magnitud del trabajo no declarado en la Unión Europea y de sus determinantes estructurales: estimaciones mediante el método de los insumos laborales]. *An Evaluation of the Scale of Undeclared Work in the European Union and Its Structural Determinants: Estimates Using the Labour Input Method, Publications Office of the European Union, Luxembourg*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3092080>
- Williamson, O. (1975). Hacia una nueva economía institucional. *Mercados y jerarquías: su análisis y sus implicaciones antitrust*, 17-37.
- Winkler, A. E. (1998). Earnings of husbands and wives in dual-earner families. *Monthly Lab. Rev.*, 121, 42. <https://wall.oise.utoronto.ca/inequity/3winkler.pdf>
- Wolf, N. (2013). *The beauty myth: How images of beauty are used against Women* [El mito de la belleza: cómo se utilizan las imágenes de belleza contra las mujeres]. Random House.
- Wollstonecraft, M. (1995). *Wollstonecraft: A Vindication of the Rights of Men and a Vindication of the Rights of Woman and Hints* [Wollstonecraft: Una vindicación de los derechos del hombre y una vindicación de los derechos de la mujer]. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511841231>
- Woodward, K. (2006). Performing age, performing gender [Edad del intérprete, género del intérprete]. *NWSA journal* <https://doi.org/10.2979/NWS.2006.18.1.162>
- Woodward, K. M. (Ed.). (1999). *Figuring age: Women, bodies, generations* [La edad en cifras: Mujeres, cuerpos, generaciones]. (Vol. 23). Indiana University Press.
- World Health Organization (OMS). (2021). *Global report on ageism [Informe mundial sobre la discriminación por motivos de edad]* <https://doi.org/10.37774/9789275324455>

-
- Wurm, S., & Benyamini, Y. (2014). Optimism buffers the detrimental effect of negative self-perceptions of ageing on physical and mental health [El optimismo amortigua el efecto prejudicial de las autopercepciones negativas del envejecimiento sobre la salud física y mental]. *Psychology & Health, 29*(7), 832-848. <https://doi.org/10.1080/08870446.2014.891737>
- Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and feminist politics [Interseccionalidad y política feminista]. *European Journal of Womens Studies, 13*(3), 193-209. <https://doi.org/10.1177/1350506806065752>
- Zacher, H. y Rudolph, C. W. (Eds.). (2022). *Age and Work: Advances in Theory, Methods, and Practice*. [Edad y trabajo: avances en teoría, métodos y práctica]. Routledge.
- Zikic, J. y Klehe, U. C. (2006). La pérdida del empleo como una bendición disfrazada: el papel de la exploración y la planificación de la carrera en la predicción de la calidad del reemplazo. *Revista de comportamiento vocacional, 69* (3), 391-409.

8. ANEXOS¹⁴

¹⁴ En la documentación que aparece en este apartado, concretamente en los Anexos nº II y III figura un título del proyecto de tesis diferente al actual. El título ha sufrido varias modificaciones a lo largo del proyecto, siendo el último y definitivo el que más se ajusta a los resultados obtenidos tras el análisis de datos cualitativos y cuantitativos.

ANEXO I**RELACIÓN DE ENLACES UTILIZADOS EN EL ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

- file:///C:/Users/Usuario/Desktop/01_Barom_2021_09_TablasFrecuencia.pdf
- http://www.cis.es/cis/export/sites/default/Archivos/Indicadores/documentos_html/TresProblemas.html
- http://www.cis.es/cis/opencm/ES/11_barometros/depositados.jsp
- <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos.htm>
- <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/datos.html>
- <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-estadisticos/municipios.html>
- <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-estadisticos.html>
- <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/estadisticas-prestaciones.html>
- <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/observatorio/informes-mercado-trabajo/boletín-trimestral-datos-basicos-movilidad.html>
- <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/observatorio/informes-mercado-trabajo/boletín-trimestral-mercado-trabajo.html>
- <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/observatorio/informes-mercado-trabajo.html>
- <https://www.centrodeestudiosandaluces.es/barometro/cat/ultimo-barometro>
- https://www.ine.es/buscar/searchResults.do?searchString=%22Parados+de+larga+duraci%C3%B3n+%28mayor+o+igual+a+12+meses%29+seg%C3%BAn+grupos+de+edad%22&Menu_botonBuscador=&searchType=DEF_SEARCH&startat=0&L=0
- <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0220.pdf>
- <https://www.ine.es/DEFine/es/conbyoe.htm?tf=&op=30308&txt=&p=1&n=20>
- https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis¶m2=1254735350965¶m4=Mostrar

ANEXO II

VALORACIÓN DE LA COMISIÓN BIOÉTICA DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA



Ref: UALBIO2022/017

D. DIEGO LUIS VALERA MARTÍNEZ, presidente de la Comisión de Bioética de la Universidad de Almería

INFORMA QUE:

Tras estudiar el informe presentado por el Comité de Bioética de Investigación Humana, en la reunión de la Comisión de Bioética de 14 de Julio de 2022, y que fue discutido, esta Comisión evalúa positivamente y emite **Informe Favorable** para el siguiente estudio:

Título del estudio	Investigador/a principal
"Invisibilizadas". Mujeres desempleadas mayores de 45 años. Edadismo, género y mercado laboral.	María José Torres Haro

Y a los efectos oportunos lo firmo en Almería, a fecha indicada en pie de firma



Fdo: Diego Luis Valera Martínez
 Presidente de la Comisión de Bioética
 Universidad de Almería



Universidad de Almería
 Comisión de Bioética
 Carretera Sacramento s/n
 Edificio de Gobierno y Paraninfo
 04120, La Cañada de San Urbano, Almería
 Planta 1, Despacho 1.12

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección: https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code/sKUE+jEUTXwexxVEBNiILQ==			
Firmado Por	Diego Luis Valera Martínez	Fecha	14/07/2022
ID. FIRMA	afirma.ual.es sKUE+jEUTXwexxVEBNiILQ==	PÁGINA	1/1
sKUE+jEUTXwexxVEBNiILQ==			

ANEXO III

INFORMACIÓN PROPORCIONADA A LAS PARTICIPANTES Y CONSENTIMIENTO INFORMADO

Hoja de información a las personas participantes

TÍTULO DEL PROYECTO: *“Invisibilizadas”. Mujeres desempleadas mayores de 45 años. Edadismo, género y mercado laboral*

INVESTIGADORA PRINCIPAL: M^a José Torres Haro. D.N.I. 34861887-M

Antes de proceder a la firma del presente Documento de Consentimiento Informado, lea atentamente la información que contiene y formule las preguntas que considere oportunas para su mejor comprensión.

Usted va a participar en un estudio cuyo **objetivo** es conocer cómo se produce la discriminación laboral por edad y género.

Información adicional: en cualquier momento del estudio usted podrá solicitar información adicional respecto a cualquier aspecto relacionado con su participación en el mismo. Si durante o después del estudio desea discutir su participación en el mismo, puede ponerse en contacto con la investigadora responsable del estudio, Dña. María José Torres Haro, a través del correo electrónico mth748@ual.es y número de teléfono: 950015412

La participación consistirá en la realización de una entrevista que podrá ser grabada en un dispositivo de registro de audio y posteriormente transcrita en un documento de texto para facilitar su análisis. No existen otras alternativas de participación en el estudio.

Dada la naturaleza del presente estudio no procede especificar criterios de inclusión y/o de exclusión en el mismo. La participación es totalmente voluntaria pudiendo negarse a realizarla, abandonar la entrevista en el momento que lo desee o no contestar a las preguntas que estime oportuno, sin necesidad de dar explicaciones y sin repercusión alguna en su persona. Tendrá una duración de una hora aproximadamente, máximo hora y media.

Riesgos de la participación en el estudio: No se estiman riesgos, molestias o efectos secundarios potenciales derivados de su participación en el estudio.

Beneficios de la participación en el estudio: Usted no va a obtener ningún tipo de beneficio directo por la participación en el estudio, no obstante, los conocimientos obtenidos gracias a su participación podrían ayudar a otras personas o a usted misma en el futuro.

A los datos personales y los obtenidos durante la entrevista sólo tendrán acceso los investigadores, sólo serán utilizados para los fines de la investigación, y serán tratados conforme lo dispuesto en la Ley 15/99 Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, a la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y resto de legislación aplicable. Usted puede tener acceso directo a los datos y solicitar su revisión, modificación o cancelación conforme lo dispuesto en dicha legislación.

Destrucción de los datos: transcurrido un período no inferior a tres años desde la publicación de resultados, las grabaciones y transcripciones serán destruidas, borrando los archivos informáticos (o en papel, en su caso) de los dispositivos de almacenamiento donde estuvieran.

Su identidad, registros e información obtenida durante el estudio tienen carácter confidencial, y no se revelarán a persona alguna, salvo los promotores del estudio y miembros del Comité de Bioética de la Investigación Humana. La confidencialidad de lo que Vd. cuente queda asegurada porque, desde el principio de la grabación, usted será identificada con un código que impedirá su posterior identificación personal (por ejemplo, un número o participante 1, 2, etc.). Si se publicaran resultados de este estudio su identidad se mantendrá confidencial.

Es posible que tras transcribir las entrevistas y analizar su contenido se les pida su conformidad con lo transcrito o con el análisis.

Usted podrá revocar el consentimiento otorgado de participación en el estudio en cualquier momento que estime conveniente, sin que ello suponga repercusión alguna.

Formulario de consentimiento informado de las personas participantes en la investigación

TÍTULO: *“Invisibilizadas”. Mujeres desempleadas mayores de 45 años. Edadismo, género y mercado laboral.*

YO (Nombre y Apellidos) _____

He leído la hoja de información que contiene al presente Documento de Consentimiento Informado y he podido hacer preguntas sobre el estudio y mi participación en el mismo a la investigadora Dña. M^a José Torres Haro.

He recibido respuestas satisfactorias a mis preguntas.

He recibido suficiente información y la he comprendido.

He hablado con la investigadora Dña. M^a José Torres Haro

He entendido que mi participación es completamente voluntaria y soy libre de abandonar el estudio cuando lo desee, sin dar explicaciones y sin repercusiones para mí.

Se me ha informado del procedimiento para asegurar la confidencialidad de los datos y su tratamiento conforme a la Ley 15/99 Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y resto de legislación aplicable.

Doy mi consentimiento libre e informado para participar en la investigación y para que los datos derivados de mi participación sean utilizados exclusivamente por la investigadora para los fines planteados en el estudio.

Recibo una copia de este documento.

Para que así conste firmo la presente. En, a.....de de

Fdo. (participante): _____

Fdo. (investigadora): _____

ANEXO IV

GUIONES ENTREVISTAS A PARTICIPANTES

Guión de entrevistas a mujeres desempleadas mayores de 45 años

Buenos días/buenas tardes,

Soy una socióloga que trabaja como profesora en la Universidad de Almería. Estoy realizando una tesis doctoral sobre la influencia de la edad y el género en el desempleo. El estudio consiste en realizar entrevistas en profundidad a mujeres mayores de 45 años desempleadas. Solicito tu colaboración para conocer tu experiencia y valoración de cómo afecta la edad en el mercado laboral, si consideras que puede afectar (o no) a la hora de acceder a un empleo. Me interesa tu perspectiva, por ello, hemos concertado esta entrevista, que no pretende ser más que una sencilla conversación. Su duración será de alrededor de una hora, máximo una hora y media, y necesitamos grabarla tanto para agilizar su desarrollo (no tener que parar para tomar notas) como para no perder información. No obstante, te garantizo el anonimato y la confidencialidad, es decir, que toda la información que proporciones será tratada junto con el resto de las entrevistas que realice de manera que no se sepa quién dice qué.

Te agradezco mucho la disposición a colaborar en la investigación.

1. ANTECEDENTES LABORALES

Cuéntame cómo ha sido tu trayectoria laboral

- ¿A qué edad empezaste a trabajar?
- ¿Qué tipos de contratos has tenido?
- ¿Has tenido interrupciones en tu vida laboral?
- ¿Cuál ha sido tu evolución? ¿Cómo fuiste cambiando de trabajo?
- ¿Cómo conseguiste tu último empleo? (a través de familiares o conocidos, portales de empleo, oficina de empleo, ETT, etc.)
- ¿Tus estudios se corresponden con lo que has trabajado?
- ¿Cómo han sido tus condiciones laborales?

- ¿Cómo ves tú el mercado laboral hoy en día?

2. DISCRIMINACIÓN LABORAL, POR GÉNERO Y EDAD

- ¿Qué entiendes tú por discriminación laboral?
- ¿Te has sentido discriminada laboralmente? Pon un ejemplo
- ¿Tú crees que las mujeres tienen más dificultades que los hombres en el mercado de trabajo?
- ¿Cómo crees que influye el hecho de ser mujer?
- ¿Crees que es relevante ser mujer en el mercado laboral?
- ¿Cuál crees que es el motivo de que las mujeres no encuentren trabajo en otras ocupaciones distintas a las tradicionales?
- ¿Has sufrido acoso sexual en el trabajo alguna vez? ¿Puedes describir qué ocurrió?
- ¿Crees que los jóvenes tienen más dificultades que las mujeres mayores para encontrar trabajo?
- ¿Qué experiencias has tenido relacionadas con la discriminación a la hora de acceder a un empleo?
- Para ti ¿qué significa tener más edad?
- ¿Con qué frecuencia has tenido la experiencia de que la discriminación por edad se produce a la hora de acceder a un empleo?
- ¿Has tenido, en los últimos años, la experiencia de ser discriminada laboralmente por ser considerada demasiado mayor?
- ¿Qué experiencias has tenido relacionadas con la discriminación laboral por edad?
- ¿Te has sentido discriminada al leer un anuncio de empleo por límites de edad?
- ¿Crees que los currículos, cuando son enviados a una oferta de empleo, pueden ser descartados por una cuestión exclusivamente de edad?
- ¿Consideras que la discriminación por edad afecta por igual a hombres y mujeres? ¿O afecta en mayor medida a algunos de los dos?
- ¿Consideras que la discriminación por edad puede producir desánimo y pérdida de confianza?
- ¿Cuál consideras que es tu principal barrera u obstáculo para acceder a un empleo? ¿el sexo, la edad, la etnia, la situación socioeconómica u otros aspectos? Especifica cuáles.
- ¿Te da miedo envejecer?

-
- ¿Cómo llevas los cambios físicos que conlleva el proceso de envejecimiento?
 - Si tuvieras la posibilidad de recurrir a una clínica de estética para parecer más joven, ¿lo harías?
 - ¿Alguna vez has mentido sobre tu edad al buscar empleo?
 - ¿Alguna vez te han hecho comentarios desagradables o despectivos sobre la edad? o ¿te han hecho sentir mal por tener la edad que tienes?
 - ¿Crees que una mujer es considerada mayor a raíz de tener la menopausia? ¿Qué opinas sobre la menopausia?
 - ¿Qué crees que discrimina laboralmente más la edad o el sexo? ¿Por qué?

3. IMPACTO DE LA COVID-19...

- ¿Podrías comentarme cómo ha impactado la covid-19 en tu vida laboral y personal?
- ¿Y la anterior crisis del 2008?

4. EL TIEMPO DEDICADO A LOS CUIDADOS Y A LA BAE

- ¿Cómo te influyen los cuidados a tu familia y el trabajo doméstico a la hora de buscar trabajo?
- ¿Y a la hora de acceder a un empleo?
- ¿Cómo crees que te ha influido en el pasado?
- ¿Los cuidados y las tareas del hogar son compartidas o recaen sobre ti?
- ¿Con qué frecuencia buscas empleo?
- ¿Cuánto tiempo le dedicas diariamente a la búsqueda de trabajo?
- ¿Qué haces para motivarte en la búsqueda de empleo?

5. NUEVAS TECNOLOGÍAS y BAE

- ¿Utilizas habitualmente NNTT como Internet y las Redes Sociales para buscar trabajo?
- ¿Crees que las mujeres mayores de 45 años son consideradas por las empresas menos adaptables a la tecnología?

6. ESTRATEGIAS DE ACCIÓN Y RESISTENCIA

- ¿Qué estrategias consideras más efectivas para conseguir empleo y superar las barreras existentes?
 - Tener una apariencia juvenil

-
- Mejorar la formación, hacer cursos
 - Utilizar las redes sociales y las NNTT (WhatsApp, Facebook, Instagram...)
 - Recurrir a la red de contactos (familiares, amistades, conocidos...)
 - Otras...

7. SITUACIÓN ACTUAL

Para terminar....

- ¿Cómo ves el futuro?
- ¿Crees que volverás a trabajar pronto?
- ¿Qué significa para ti tener un empleo?

Por último, ¿te gustaría añadir algo más sobre el tema?

¡Muchas gracias por tu colaboración!

Guion de entrevista a mujeres ocupadas que consiguieron empleo con más de 45 años

Buenos días/buenas tardes,

Soy una socióloga que trabaja como profesora en la Universidad de Almería. Estoy realizando una tesis doctoral sobre la influencia de la edad y el género en el desempleo. El estudio consiste en realizar entrevistas en profundidad a mujeres de más de 45 años. Solicito tu colaboración para conocer tu experiencia y valoración de cómo afecta la edad en el mercado laboral, si consideras que puede afectar (o no) a la hora de acceder a un empleo. Me interesa tu perspectiva, por ello, hemos concertado esta entrevista, que no pretende ser más que una sencilla conversación. Su duración será de alrededor de una hora, máximo una hora y media, y necesitamos grabarla tanto para agilizar su desarrollo (no tener que parar para tomar notas) como para no perder información. No obstante, te garantizo el anonimato y la confidencialidad, es decir, que toda la información que proporciones será tratada junto con el resto de las entrevistas que realice de manera que no se sepa quién dice qué.

Te agradezco mucho la disposición a colaborar en la investigación.

1. ANTECEDENTES LABORALES

Cuéntame cómo ha sido tu trayectoria laboral

- ¿A qué edad empezaste a trabajar?
- ¿Qué tipos de contratos has tenido?
- ¿Has tenido interrupciones en tu vida laboral?
- ¿Cuál ha sido tu evolución? ¿Cómo fuiste cambiando de trabajo?
- ¿Cómo conseguiste tu último empleo? (a través de familiares o conocidos, portales de empleo, oficina de empleo, ETT, etc.)
- ¿Qué edad tenías?
- ¿Llevabas mucho tiempo desempleada antes de tu último contrato?
- ¿Tus estudios se corresponden con lo que has trabajado?
- ¿Cómo han sido y cómo son actualmente tus condiciones laborales?
- ¿Cómo ves tú el mercado laboral hoy en día?

2. DISCRIMINACIÓN LABORAL, POR GÉNERO Y EDAD

- ¿Qué entiendes tú por discriminación laboral?
- ¿Te has sentido discriminada laboralmente? Pon un ejemplo
- ¿Tú crees que las mujeres tienen más dificultades que los hombres en el mercado de trabajo?
- ¿Cómo crees que influye el hecho de ser mujer?
- ¿Crees que es relevante ser mujer en el mercado laboral?
- ¿Cuál crees que es el motivo de que las mujeres no encuentren trabajo en otras ocupaciones distintas a las tradicionales?
- ¿Has sufrido acoso sexual en el trabajo alguna vez? ¿Puedes describir qué ocurrió?
- ¿Crees que los jóvenes tienen más dificultades que las mujeres mayores para encontrar trabajo?
- ¿Qué experiencias has tenido relacionadas con la discriminación a la hora de acceder a un empleo?
- Para ti ¿qué significa tener más edad?
- ¿Con qué frecuencia has tenido la experiencia de que la discriminación por edad se produce a la hora de acceder a un empleo?
- ¿Has tenido, en los últimos años, la experiencia de ser discriminada laboralmente por ser considerada demasiado mayor?
- ¿Qué experiencias has tenido relacionadas con la discriminación laboral por edad?
- ¿Te has sentido discriminada al leer un anuncio de empleo por límites de edad?
- ¿Crees que los currículos, cuando son enviados a una oferta de empleo, pueden ser descartados por una cuestión exclusivamente de edad?
- ¿Consideras que la discriminación por edad afecta por igual a hombres y mujeres? ¿O afecta en mayor medida a algunos de los dos?
- ¿Consideras que la discriminación por edad puede producir desánimo y pérdida de confianza?
- ¿Cuál consideras que era tu principal barrera u obstáculo para acceder a un empleo? ¿el sexo, la edad, la nacionalidad, la etnia, la situación socioeconómica u otros aspectos? Especifica cuáles.
- ¿Te da miedo envejecer?
- ¿Cómo llevas los cambios físicos que conlleva el proceso de envejecimiento?

-
- Si tuvieras la posibilidad de recurrir a una clínica de estética para parecer más joven, ¿lo harías?
 - ¿Alguna vez has mentido sobre tu edad al buscar empleo?
 - ¿Alguna vez te han hecho comentarios desagradables o despectivos sobre la edad? o ¿te han hecho sentir mal por tener la edad que tienes?
 - ¿Crees que una mujer es considerada mayor a raíz de tener la menopausia? ¿Qué opinas sobre la menopausia?
 - ¿Qué crees que discrimina laboralmente más la edad o el sexo? ¿Por qué?

3. IMPACTO DE LA COVID-19...

- ¿Podrías comentarme cómo ha impactado la COVID19 en tu vida laboral y personal?
- ¿Y la anterior crisis del 2008?

4. ESTRATEGIAS DE ACCIÓN Y RESISTENCIA

- ¿Qué estrategias te han resultado más efectivas para conseguir empleo y superar las barreras existentes?
 - Tener una apariencia juvenil
 - Mejorar la formación, hacer cursos
 - Utilizar las redes sociales y las NNTT (WhatsApp, Facebook, Instagram...)
 - Recurrir a la red de contactos (familiares, amistades, conocidos...)
 - -Otras...
- ¿Qué consejos le darías a las mujeres desempleadas de más de 45 años?

5. SITUACIÓN ACTUAL

Para terminar....

- ¿Cómo ves el futuro?
- ¿Qué significa para ti tener un empleo?

Por último, ¿te gustaría añadir algo más sobre el tema?

¡Muchas gracias por tu colaboración!

ANEXO V**FICHA DE RECOGIDA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS E INFORME DE ENTREVISTA****Ficha de recogida de datos sociodemográficos****Sexo:****Edad:****Estado civil:****Nº de descendientes:****Nº de personas dependientes en la unidad familiar:****Ocupación/ profesión:****Nivel formativo:****Años cotizados para la jubilación:****Tiempo en el desempleo:****Nacionalidad:****Lugar de nacimiento:****Municipio de residencia:****Percepción de prestación por desempleo o subsidio de desempleo (PD, SD, NP):****Ingresos económicos mensuales:****Informe de entrevista****Código entrevista:****Fecha de la entrevista:****Lugar de realización:****Hora de comienzo:****Duración de la entrevista:****Observaciones y contextualización:**

ANEXO VI

TRANSCRIPCIONES ENTREVISTAS

Contenido

Transcripción E.1.	DLD+45 años. María
Transcripción E.2.	DLD+45 años. Fe
Transcripción E.3.	DLD+45 años. Adela
Transcripción E.4.	DLD+45 años. Jodoya
Transcripción E.5.	DLD+45 años. Fátima
Transcripción E.6.	DLD+45 años. Marisa
Transcripción E.7.	DLD+45 años. Ene
Transcripción E.8.	DLD+45 años. Carmen
Transcripción E.9.	DLD+45 años. Aroa
Transcripción E.10.	DLD+45 años. Kaprica
Transcripción O.1.	Ocupada +45 años. Cosette
Transcripción O.2.	Ocupada +45 años. Desiree
Transcripción O.3.	Ocupada +45 años. Margarita
Transcripción O.4.	Ocupada +45 años. Paula
Transcripción O.5.	Ocupada +45 años. Gladys

Transcripción E1

Código entrevista	E1
Sexo	Mujer
Nombre (ficticio)	María
País de origen	España
Edad	57
Tiempo en desempleo	12 meses
Nivel de estudios	COU
Ocupación principal	Dependiente
Años cotizados	22
Percepción de ayudas	Prestación por desempleo
Situación convivencia	Casada, hijos/as independizados/as

M. - Bueno, cuéntame un poco tu trayectoria laboral, ¿cuándo empezaste a trabajar?, ¿qué ocupaciones?, ¿cómo ha sido tu vida laboral?

E: - Pues he trabajado en varias cosas. En principio, cuando era jovencilla, lo propio, los almacenes que había de la uva. Sería antes de empezar el instituto y todo eso, siempre trabajaba un par de meses o así. Después, ya cuando terminé de estudiar, también trabajé en los almacenes, estuve un año o así. Después, empecé a trabajar de administrativa en una empresa. Estuve casi 5 años. Después nacieron mis hijos, lo dejé todo el periodo en el que estaban ellos pequeños y después cuando ya decidí reincorporarme, pues estuve trabajando en una empresa de transportes. Primero, estuve en un almacén, 6 o 7 meses que era la campaña. En una agencia de transportes que no me dieron de alta. Eso no aparece en ningún sitio, pero yo lo trabajé. Así, seguido hice algún curso también. Me actualicé un poco y entré a trabajar en la tienda. Fue muy rápido, de decir: voy a trabajar... Fue rápido en aquel tiempo. Estuve 14 años y medio en la tienda y ahora estoy parada. Cerraron la tienda y me quedé parada, y ahora ya llevo un año desempleada. La situación de ahora a la de antes es totalmente distinta, porque ahora con 57 años es muy distinta, porque parece que lo peor que te puede pasar es quedarte parada a cierta edad, ya no eres válida... si sigues buscando trabajo en las tiendas, no encuentras porque todo son niñas jóvenes, ya con 57 años como que estás

un poco vetada, ya no te quieren, ya no eres válida, aunque yo por mi experiencia y por la experiencia que he tenido yo de chicas jóvenes trabajando en la tienda, pues hay algunas que son estupendas pero otras, que van como de paso porque no encuentran otra cosa. Porque tienen sus estudios y formación, y lo que menos les apetece es trabajar en una tienda. Lo que les apetece es trabajar de lo suyo, lo que ellas han estudiado, entonces el tiempo que han estado trabajado en la tienda ha sido un poco... que no es que sean malas trabajadoras, si no que no era su trabajo, entonces no se aplican como deben y nosotras, bueno en mi caso, yo, que soy mayor que ellas y con más experiencia allí en la tienda que ellas, pues tenías que estar todo el día detrás de ellas, incluso en el ordenador. El programa les costaba mucho aprenderlo, pero es porque no le tenían interés. Yo creo que era eso simplemente, y nada, y ahora digo de buscar trabajo, y bueno, encuentras algunas ofertas en Infojobs y tal, pero o es media jornada, trabajos nocturnos, o presentas algún currículum en el Mercadona o algún sitio y ni te llaman para entrevistas ni nada de nada, como que no existes, pero todos los días Infojobs si te está dando la lata, mensajes... Si si: apúntate a cursos, tal... Entrás en los cursos, vamos a ver: ¿qué cursos tenemos para mi perfil?... Tiktok, Photoshop, cursos que digo yo: ¿para qué quiero eso?... jardinero, carpintero... vamos a ver, que yo no voy ahora ni de carpintero ni de tal. El único que he visto un poco interesante, uno de Excel, que si me gusta y lo estoy haciendo y me gusta. Pero, por otro lado, es que no hay nada en lo que sería el Sepe o el Inem Los cursos que te ofrecen son eso. Hice otro de venta online de 20 horas que estaba bien. Bueno, con la venta online si tienes una empresa que vayas a vender online, porque tampoco es para más. Entonces, pues ahí estamos, me he apuntado a otros cursos, pero ya pagando... porque como también soy celadora... Hice unos cursos de celadora, me presenté a unas oposiciones y las aprobé, pero luego como no tenía suficientes cursos, no tenía suficientes puntos. Total, que nada, me salió el trabajo de la tienda, entonces eso lo aparqué porque a mí lo que me interesaba en ese momento era trabajar, porque lógicamente tienes que hacer frente a tus gastos, de tu casa y de tus hijos y de todo, entonces dejas... contrato indefinido y bueno, no era un sueldo muy tal, pero era un sueldo fijo todos los meses, digo: yo no me arriesgo a perder esto. Me mantengo, hasta que llegó que me quede parada y entonces si retomé cursos y tal, pero eso se lleva un tiempo porque las bolsas la abren cada "x" tiempo y eso lleva un proceso de "x" años, o sea, que para cuando me jubile a lo mejor.... (Ríe) cojo los puntos necesarios para que a mí me llamen en la bolsa (Ríe), en fin... esos cursos los estoy pagando, lo he

tenido que pagar porque en cuanto sanidad en el Inem no hay nada. O te afilias a un sindicato, que también lo tienes que pagar, o como este que es... formación Orión, no sé si lo has oído, por la universidad de Nebrija. Ahí también tienes que pagarlo. Pues ya está, eso es lo que hay y ahí estoy.

M. - Es decir, ¿te estás formando como celadora ahora?

E: - Si, pero yo... en el Inem, yo no estoy reflejada, no se refleja que esté haciendo esos cursos. A lo mejor, dice: esta mujer está cobrando el paro y mira, que a gusto está y venga a darme la "morcilla" con el curso de jardinero y de lo otro. Y yo, ¿para qué quiero esos cursos? (*Ríe*) y no te atreves a decir: no me mandes este tipo de cursos por si meto la pata. (*Ríe*). Pues ale: seguid mandándome todas las mañanas el mensaje del Inem. (*Ríe*). Es de risa, pero es así.

M. - Estás cobrando ahora una prestación, ¿no?

E: - Claro.

M. - Tu prestación por desempleo, no es subsidio, si no lo que te correspondía por lo que habías trabajado...

E: - Si, me correspondían dos años, pero eso es otra historia. Porque los primeros seis meses te dan un 70%, a partir de los 6, un 50% de la base reguladora de tu nómina, o sea, que es una miseria. Es una miseria, con eso no puedes vivir, no te mantienes. Bueno, me mantengo porque está mi marido trabajando y tal, pero por ti misma no cubres gastos, y tampoco tienes trabajo, ¿qué haces? o te vas a un almacén... Esta es otra opción. Irte a un almacén, porque aquí los almacenes tienen mucha demanda. No lo he intentado la verdad, no lo sé si yo... Tampoco es que me apetezca mucho, porque es un trabajo... Yo he trabajado de joven y sé lo que hay allí, y a cierta edad... pues la verdad es que no... pero bueno, el tiempo lo irá diciendo.

M. - Entonces, empezaste muy joven, porque dices que ya en el instituto... ya estabas trabajando...

E: - Es que a mi edad trabajábamos muy jóvenes, y yo he trabajado mucho de joven, pero sin asegurar ni nada.

M. - ¿Cuántos años cotizados tienes?

E: - Cotizados... Yo tengo unos veintitantos años cotizados, pero de aquellos años de jovencilla no te aseguraban ni nada. Pero ni a mí ni a nadie. Yo me acuerdo cuando en los almacenes... hay que pagar la seguridad social y claro, los mismos de los almacenes se echaban las manos a la cabeza. Y la gente tam-

co sabía mucho de este tema. Yo percibía a mí alrededor... porque yo era jovencilla, pero nadie de los que había allí estaban asegurados.

M. - ¿No piensas en la jubilación cuando eres joven?...

E: - Que va, y, además, que en aquel tiempo las mujeres que eran mayores que yo, (yo era joven), ellas no pensaban en todo esto. Ellas lo que pensaban era en tener su sueldo, echar la campaña de la uva, que era lo que había allí y ya está. Y no pensaban en el después...por lo menos lo percibía yo así, no sé.

M. - Entonces, los contratos que has tenido han sido temporales, excepto este último que era de 14 años, indefinido...

E: - Temporales, bueno, cuando estuve de administrativa, que estuve casi 5 años, iba renovando cada 6 meses. En aquel tiempo era así. Cuando hizo los tres años me despidieron. Estuve un mes despedida, que hizo la función de vacaciones. Aquel año no tuve vacaciones, prefirieron pagármelas y me volvieron a incorporar otra vez.

M. - De cero...

E: - Como nueva. (*Ríe*). Así estuve hasta que lo dejé yo porque nació mi hijo. Estuve 4 años y 9 meses de administrativa.

M. - Siempre con el contrato temporal, el contrato indefinido lo tenías ya en la tienda ¿no?

E: - Esos eran contratos de seis meses, cada 6 meses renovaba contrato y por no hacerme fija a los tres años, por eso me despidieron, porque entonces estaba así, no sé...

M. - Y ya después de administrativa... ya tuviste a tus niños y te dedicaste... ¿Cuánto tiempo estuviste?

E: - ¿Parada? Bueno, a los 6 o 7 años estuve trabajando en una campaña, pero lo tuve que volver a dejar, no podía. Un almacén, los niños... De todas formas, completé esa campaña, esa campaña la hice, pero ya el siguiente año no podía, los dos niños pequeños... no podía ser. Entonces pasó... pues otros 4 o 5 años más cuando yo empecé a trabajar. Empecé primero en los transportes, que no me aseguraron, y luego ya en la tienda.

M. - Pero tus niños ya estaban...

E: - Ya estaban más grandes, mi niña tenía 13 años y el niño era mayor, 5 años mayor.

M. - Entonces, las condiciones laborales, has comentado, que muchas veces trabajabas, no cotizabas...

E: - Claro, eso al principio, y después. Después en la agencia de transportes. Estuve trabajando, pero no coticé. O sea, no cotizaban por mí.

M. - ¿Cómo ves el mercado de trabajo ahora mismo?, hoy en día, ¿cómo lo ves?

E: - Por lo menos para mí, en mi situación, yo lo veo difícil y además es que, digo: voy a ver, por el tema de la administración...y como hay tanta gente joven tan bien preparada, que eso es otra cosa, porque hay mucha gente que no tiene trabajo, que se dedica hacer máster, cursos, gente joven. Entonces las empresas, supongo, que buscan más a ese tipo de personas que a una cincuentona ya, que a lo mejor se ha quedado un poco más desfasada. ¿Sabes? Entonces yo lo veo... lo veo difícil. Y, además, que las empresas lo primero que miran: 57 años, "madre mía", ¿dónde va esta mujer?

M. - ¿Alguna vez has visto un anuncio de empleo y te has sentido discriminada por los límites de edad que ponen?

E: - No. La verdad es que en los anuncios no te lo ponen, yo no lo he visto. No he visto yo ese tipo de anuncio que te pongan discriminad de edad.

M. - No has visto el límite...

E: - No, pero que luego a la hora de hacer la entrevista ellos tengan sus reservas... pero no lo hacen ver, porque es discriminatoria, está en contra de la ley y eso no lo pueden hacer, supongo. Entonces, ellos tendrán su forma de hacer la entrevista y su baremo o su... lo que tengan que tener para que a la hora de validar o no validar a alguien sea un punto la edad. Pero no te lo hacen ver.

M. - ¿Qué entiendes por discriminación laboral?

E: - ¿Discriminación laboral? pues no lo sé, a lo mejor, en lo que estamos hablando, en cuanto la edad, que no te consideren válida en cuanto la edad. A lo mejor entre hombres y mujeres, pero yo entiendo que hay trabajos de hombre, que sólo lo pueden hacer los hombres en cuanto al peso, la fuerza y tal... que estén más remunerados que las mujeres, pues tampoco está bien haciendo las mismas funciones. En ciertos sitios yo pienso que lo pagan igual, en otros no. Pero todavía hay algunas barreras en eso, no lo sé. Yo, como lo que he trabajado.... Si, cuando trabajé de administrativa, si había diferencias, pero bueno, hace ya muchos años... supongo que eso ya...

M. - ¿Qué diferencias?

E: - En cuanto al dinero, te pagaban menos porque eres una muchacha joven... Pagaban poco entonces. En cambio, los que había en mí misma situación, hombres, cobraban más... Pero bueno...

M. - ¿Te has sentido personalmente discriminada laboralmente alguna vez?

E: - Discriminada, ¿a qué te refieres?

M. - Por ejemplo, cuando estabas trabajando, por el tema de la edad, ¿te has podido sentir discriminada? ¿O por otra cuestión?

E: - No, yo no me he sentido discriminada. En ese sentido, no. Además, trabajando, una vez que estás trabajando... yo trabajando en la tienda, yo no me he sentido, en ese sentido de la edad, porque como iba bien en las ventas y funciones de la tienda, pues tampoco me han podido reprochar nada, y ellos mismos veían que las muchachas jóvenes funcionaban menos que las que éramos más mayores... pues tampoco podían decirte nada. En ese sentido no, ahora, lo que ya no tengo muy claro es si volvieran a abrir la tienda, que en un principio dicen: si, si ¿podemos contar contigo si volvemos abrir y tal? No sé si lo llegarían a hacer, o si se plantearían el tema de mi edad.

M. - ¿Crees que cuando llega un currículum, la edad la tienen en cuenta?

E: - Yo creo que si lo tienen en cuenta. Las tiendas estas de ropa y todo eso... ¿a quién ves? A la gente joven, la única a lo mejor...hay alguna tienda más clásica que tienen gente un poco más mayor, pero tampoco... las que se ven más mayores es porque llevan muchos años. Como me pasó a mí. Yo empecé con cuarenta y poco y he terminado con 57. Ya, quién me viera dirá: pues anda, mira una mujer más mayor está aquí trabajando. Pero porque yo ya llevaba muchos años y a lo mejor no le interesaban despedirme...pero no de nuevas. No es que entres de nueva en una tienda y que a ti no te conocen ni nada, ahora ya hay otra perspectiva para que tú entres, lo miran de otra forma.

M. - ¿Crees que las mujeres tienen más dificultades que los hombres en el mercado de trabajo, o tienen las mismas?

E: - Hombre, los hombres también a cierta edad también están encontrando problemas, esa es la verdad. Yo creo que, en edades similares, cuando eres joven, pues a lo mejor, depende del puesto del trabajo, se inclinan más hacia un hombre o una mujer. Depende de las funciones del puesto de trabajo. Habrá trabajos que

cojan más a un hombre que a una mujer, o si son dos iguales, prefieren al hombre porque a lo mejor le ven menos ataduras, más libres y todo eso. Siempre que sean funciones que la puedan hacer los dos. En cuanto ahora, a la edad que yo tengo, un hombre... están encontrando trabajo también para encontrar trabajo. A lo mejor, no tanto como las mujeres... no lo sé... pero pienso que sí. Ahora mismo si encuentran problemas ellos también.

M. - ¿Cuál crees que es el motivo de que las mujeres siempre trabajen en las mismas ocupaciones y no estén presentes en otras?

E: - A lo mejor es por valentía, o porque a mi edad, lo que nos han inculcado, yo lo que he percibido de niña y tal es que los hombres eran una sociedad machista. Entonces las nuevas generaciones, son las que ya van dando fuerte y van diciendo: yo soy mujer y él es igual que yo, como hombre. Puedo ser presidenta, puedo ser tal... Pero en mi generación, hay un sector de una sociedad muy machista, como que estamos un poco más retraídas, como que no hemos sido valientes. Yo lo digo también por mi casa. En mi casa, mi padre era muy machista y tal, y mi familia muy machista y como que siempre la última palabra la tenían los hombres, y entonces te encuentras tú, como es lo que has ido viendo a lo largo de tu infancia y juventud... y tú ya lo tienes como asumido. Después cuando van pasando los años... ¿Cómo? ¿Qué? Esto no puede ser. *(Ríe)* De eso nada, estamos muy equivocados. *(Ríe)*

M. - ¿Has sufrido alguna vez acoso sexual en el trabajo?

E: - No, y, de hecho, cuando estuve de administrativa, había 8 o 10 hombres, todos hombres, la única mujer era yo, y a mí me respetaron siempre. En mi caso nunca he tenido problema en ese sentido. Después, en la agencia de transportes igual, eran todos hombres. Había una mujer también. Lo demás todos hombres, e igual. A lo mejor es que yo soy muy seria. *(Ríe)* Se frenan conmigo. *(Ríe)*

M. - ¿Crees que los jóvenes tienen más dificultades que las mujeres mayores para encontrar empleo?

E: - No creo. Vuelvo al mismo ejemplo de las tiendas, si hay algún puesto vacante es para los jóvenes, para las mayores no. Que no hay trabajo para nadie, pues sí, pero yo creo que los jóvenes están antes. Yo creo que encuentran trabajo antes.

M. - ¿Qué significa para ti tener más edad?

E: - ¿Tener más edad? Pues... *(Ríe)* Tener más experiencia de la vida, eso también. Ser más madura, pensar las cosas de distinta forma, y por supuesto, los inconvenientes que te vas encontrando para encon-

trar trabajos. Aunque yo estoy muy fuerte, me encuentro la barrera de que me veo más mayor y ¿cómo voy a competir con una joven con lo guapa que se ponen para ir a las tiendas? que se pintan, que si modelitos, que si tal. Yo no me puedo igualar con ellas, entonces el tener más edad también tiene esa limitación de que... En cuanto a ese trabajo, estoy hablando siempre en el último trabajo que he tenido, porque si vamos a una administración, no. Porque mis conocimientos son mis conocimientos. Además, yo soy muy activa, me gusta mucho estar aprendiendo y todas esas cosas. Muy activa intelectualmente, me gusta aprender. De hecho, estoy haciendo el curso de Excel y me he apuntado al otro pero que, aun así, al ser más mayor, yo me... me retrae en algunos puestos, me echa para atrás... digo yo: no voy a ser capaz, con las jovencitas... ¿cómo voy a presentar yo un currículum en Bershka? si es que... no. (Ríe)

M. - Piensas que va a ser así, pero ¿alguna vez has tenido una experiencia de ser rechazada por la edad?

E: - No.

M. - ¿Lo piensas?

E: - Lo pienso, más que nada es pensarlo y bueno, por el Infojobs este, que presentas currículum y no te hacen entrevistas y entonces dices: esto, ¿qué es?

M. - Si, que envías un montón de currículum, pero no tienes respuesta.

E: - No tienes respuestas.

M. - Has dicho lo de la apariencia juvenil... ¿recurrirías, por ejemplo, a una clínica de estética para tener una apariencia más juvenil?

E: - Yo no, que va.

M. - ¿No piensas que se trata de eso?

E: - No se trata de eso, que va. No, porque yo mi personalidad es... la personalidad de cada uno. Si tú te arreglas...no voy a querer ser lo que no soy, es que no. Una cosa es que tú te hagas un retoque de los labios que te ponen no sé qué y no sé cuánto, porque te sientas más guapa, pero no para competir con una joven, eso es imposible. (Ríe)

M. - ¿Te da miedo envejecer?

E: - No. No me gusta cuando me salen las arrugas. (Ríe) Las arrugas no me gustan. Con el tema de celadora, ahora pasan unos años y para cuando termine me jubilo..." ole ahí" pues yo quiero seguir tra-

bajando, (*Ríe*) porque si voy a trabajar en algo que me guste y ahora trabajo un añillo o dos... Es que está muy bien eso de no trabajar, pero cuando llevas cierto tiempo... “jelines” ... un poco aburrido todo el día sin hacer nada ¿sabes?

M. - ¿Cuál consideras que es tu principal barrera para acceder a un empleo ahora mismo?

E: - Puf, madre mía.

M. - ¿El sexo, la edad?

E: - Yo creo que la edad.

M. - Y en general, ¿crees que se discrimina más por edad que por sexo, actualmente?

E: - Si, creo que sí.

M. - ¿Crees que a veces produce desanimo?, porque la edad es algo que no podemos cambiar...

E: - Si, te produce desanimo. Te dices... ¿qué hago yo ahora con 57 años?, lo peor que me podía haber pasado es quedarme sin trabajo a esta edad, porque si me quedo con 40, todavía tengo ciertas posibilidades de seguir y de buscar otro trabajo, o incluso de haber retomado lo de celador con más tiempo. Pero ahora con 57 años, pierdes dos o tres años ahí, para cuando vayas a empezar... es que te desanimas, se te quitan las ganas de empezar a moverte, hacer cosas, con 65, 67 ya estás jubilada.

M. - ¿Te sientes como más cerca de la jubilación?

E: - Claro, es que dices: no llego. Yo quiero, pero se me echa el tiempo encima y para cuando tal, ya no me quieren en ningún sitio porque con 67 años se acabó...Te encuentras con esas cosas de decir... ¡ah! que no quiero, ¿qué hago? ¿Me rindo, no trabajo, me apaño con los 500 euros de ayuda, o qué hago?, estás ahí en un enfrentamiento interior contigo misma, que dices ¿qué hago?... ¿sabes?, ¿luchó por trabajar o me adapto a la ayuda esa que da el gobierno para los mayores de no sé qué? Que también es una solución, porque hay quien lo hace y dice: anda pues yo estoy tan a gusto. Pero yo estoy ahí un poquillo...que no lo llego a asimilar.

M. - Claro, porque para ti ¿qué significa tener empleo?

E: - Pues salir, relacionarme, el sueldo un poquito más grande, el sentirte como que todavía vales, que todavía sirves para ayudar o para hacer cosas, que no es “jolin”, ahora aquí, que uno venga a comer que el otro no sé qué, madre mía, sí parece que no valgo ya para nada. Te sientes así.

M. - ¿Alguna vez has mentido sobre tu edad para acceder a un trabajo?

E: - No.

M. - ¿Te han hecho sentir mal alguna vez, en general, por tener la edad que tienes?

E: - No. Que va. Últimamente me decían: pues no sabía que tenías 57, imposible. Y yo contestaba: ¡ay!, me estás haciendo muy feliz. *(Ríe)*

M. - ¿Crees que a una mujer se le considera mayor a raíz de la menopausia?

E: - Sí. Ya te tratan como mayor. Allí en la tienda me hablaban de... la mujer mayor... digo: ay, que bonito *(Ríe)*. Pero la menopausia hay quién la tiene con cuarenta y tantos, o sea que no...

M. - Pero socialmente ¿crees qué...?

E: - Si, ya te miran... ya eres mayor, sobre todo para los jóvenes. Para los jóvenes eres ya mayor. Te miran de mayor. La mujer mayor. A veces le decían a la compañera... tu madre... ¿tu madre? *(Ríe)*

M. - Bueno, te voy a hacer una pregunta, aunque a lo mejor la has contestado un poco ¿cómo te ha impactado la pandemia en tu vida laboral y personal?

E: - La pandemia, pues... gracias a la pandemia cerraron la tienda o sea que, fíjate si me ha impactado. Tocó a la empresa y entonces... económicamente, entonces dieron lugar a terminar cerrando. Si no hubiese estado la pandemia pues la tienda seguiría funcionando y yo seguiría trabajando, aunque no era... bueno... que no fuese el trabajo de mi vida, pero yo estaba bien, últimamente estaba bien, estaba a gusto y tenías tu trabajo todos los días y ya digo: aquí me quedo hasta que me jubile, pero no. Se ha truncado.

M. - ¿Y la anterior crisis de 2008?

E: - No, entonces no. Estaba yo trabajando. Empecé a trabajar en 2006 en la tienda, en 2008 estaba yo trabajando en la tienda. No, bajaron mucho las ventas en la tienda, pero pudo superarlas la empresa y yo seguí trabajando.

M. - La crisis no te afectó en el sentido de que el trabajo...

E: - No, yo seguí trabajando...

M. - Hoy en día, ¿cómo te influye el trabajo en la casa? Bueno tus niños ya son mayores, pero ¿te influye a la hora de buscar trabajo el estar dedicada a la casa?

E: - No. Para nada.

M. - ¿Todos los días le dedicas algo de tiempo a buscar trabajo?

E: - Si, por lo menos prepararme. Ciertamente es que, cuando me quedé parada, me quedé tan en shock, me quedé así que decía, estoy perdida, tenía yo que asimilar que de un día para otro no iba a trabajar. Me quedé, como en stand-by, ni me apetecía mirar nada, ni nada. Estaba un poco rara. Yo he desfogado en las "antenas", la montaña me ha salvado, porque allí he ido, he soltado mucha energía. Entonces, después, es cuando ya he empezado a moverme, me apunté en Infojobs, empecé a buscar cursos y todo eso. Pero tuvo que pasar un tiempo para que yo me hiciera a la idea de mi nueva situación. Estaba que no me apetecía nada. A lo mejor leer libros, pero ya calentarme mucho la cabeza y que estuviera que estar con la cabeza centrada, no. Tenía yo la cabeza un poco bloqueada. Pero era por el impacto que me había ocasionado, que no me lo esperaba.

M. - Claro. Fue duro, la pandemia, la situación general y encima...

E: - Claro, pasaron unos meses después, que no fue a continuación de la pandemia... Estábamos con la reducción, cuando a mí me despidieron. Pero bueno, que yo estaba trabajando y mi pensamiento era seguir trabajando y, además, no me lo habían hecho saber, y de un día para otro: mañana no vienes. Entonces te quedas un poco extraña.

M. - Después de 14 años...

E: - Claro.

M. - Ahora, cuando echas la vista atrás, el tiempo que le has dedicado a tu familia, el cuidado de tus hijos, ¿cómo crees que te ha influido en tu vida laboral?

E: - Hombre, a lo mejor, si no lo hubiese dejado, que yo estaba trabajando entonces de administrativa, pues hubiese seguido en ese mundo, hubiese seguido ampliando mi mundo laboral... Pero, por otro lado, no es algo que me arrepienta, porque he visto a mis hijos. Cómo han ido con sus estudios y su progreso, y todo eso. Es una satisfacción muy grande. (Ríe) Eso no lo cambio. La verdad es que eso no lo cambio, el dedicarme a ello. Aunque yo haya sacrificado parte de lo mío. Las alternativas tampoco eran muchas. Entonces no había guarderías en condiciones, ni yo tenía familia cerca para echarme una mano. A lo mejor, si se hubieran dado esas circunstancias, yo no lo hubiera dejado, el trabajo. Pero no las tenía. Entonces te desentiendes con el niño y lo vas llevando como puedas o te sacrificas tú, como fue mi caso. En este caso

fue mi sacrificio, pero no me arrepiento de ello. Me puedo arrepentir de muchas cosas, pero de eso no. Ya que tienes un hijo, pues lo crías en condiciones, si no, no lo tengas.

M. - Has dicho que todos los días ves Infojobs... haces tú curso... ¿qué haces para motivarte en la búsqueda de empleo?

E. - Cursos.

M. - Los cursos es lo que más te motiva, mejorar tu formación...

E: - Sí, porque, por ejemplo, lo de celador no hay límite de edad, hasta los 65 años. Entonces ahí no me van a mirar si tengo 57 o 20, lo único que a lo mejor no llegue a tiempo. *(Ríe)* Es lo que te comentaba antes. Que me llamen y trabaje un mes. *(Ríe)* Pero por lo menos tengo esa ilusión. Esos puntos que consiga con los cursos pues me van a contar. Que lo consiga o no está por ver, pero bueno, tengo esa ilusión. *(Ríe)* Porque en otro mundo... mejor lo voy a descartar.

M. - Lo de la empresa privada descartada... es decir, prefieres la administración porque no discrimina por edad.

E: - Claro, ahí no discrimina por edad, la empresa privada sí. A no ser que, sea una empresa familiar que tu conozcas, que salga algún conocido, entonces sí. Pero si no te conocen de nada, estás vetada.

M. - ¿Utilizas habitualmente las nuevas tecnologías, como Internet y redes sociales?

E: - Sí. Me gusta buscar en el ordenador. Claro, cuando estás trabajando, la comida, no sé qué... antes ya había hecho cursos de ofimática y eso, pero se te olvida. Alguna vez me llama mi marido: mira esto, y digo: vale, vamos. A él le cuesta, y yo se lo aclaro un poco. Pero lo tenía un poco abandonado. Pero ahora estoy yo ahí.... Y con el Excel también, igual. Me gusta, de antes ya, pero se te olvidan muchas cosas. Refreshas un poco las cosas y me gusta.

M. - ¿Crees que, a las mujeres mayores de 45 años, las empresas las consideran menos adaptables a las tecnologías?

E: - Sí. Les cuesta más. A lo mejor yo soy una excepción, *(Ríe)* porque a mí me gustaba y, además, se me da bien el tema de los ordenadores. Pero que a cierta edad cuestan las tecnologías y más ahora, los abuelos, con el tema de los cajeros y todo eso. Los pagos de los recibos... eso yo creo que deberían de mirarlo, porque es horrible. Porque yo ya sabía de antes, el tema de ordenador, si ahora tengo que ponerme con

57 años a manejar un ordenador, tela. Es complicado, tiene su complicación... necesitan ayuda. Hay gente que no tiene ni idea y te ponen unos programitas de "tela marinera", tienen que darle vueltas. Y así una persona que no tenga ni idea de informática, pues ponte ahora a inscribirte en ciertos programas, o conseguir citas, o regístrate...es complicado. No sabe. A no ser que tengas una cierta preparación. Hay gente que es mayor, que está muy bien preparada, pero los que no, que hay un buen porcentaje de la población que no tiene ni idea, pues.... Cita, vida laboral, por Internet, no sé qué, no sabe.

M. - ¿Qué estrategias consideras más efectivas para conseguir empleo y superar las barreras que hay? ¿Formarte, intentar mantenerte en forma, utilizar las redes? ¿Qué es lo que piensas que es más efectivo para romper las barreras que hay?

E: - Lo mejor, formarte. Es una forma de entrar en las empresas. Porque si tienes incluso prácticas... en algunos de los cursos tienes prácticas. A lo mejor por ahí, puedes entrar en algunos trabajos.

M. - ¿Esa es la vía más efectiva?

E: - Yo creo que sí. Tienes que actualizarte un poco, pero mediante los cursos te estás actualizando, reciclando. Pero que salgan cursos en condiciones, no todo el mundo quiere albañil, ni Tiktok, ni anuncios en Facebook. Eso son los cursos que hay. Entra y lo verás.

M. - Para ir terminando, ¿cómo ves el futuro?

E: - El futuro... *(Ríe)* lo veo muy incierto. *(Ríe)* Pues no sé, que sea lo que dios quiera. A no ser que me salga algún trabajo por medio de algún conocido, que yo creo que es la única forma que puedo conseguir algún trabajo, pues aquí estaré haciendo cursos, intentando prepararme para celador y alguna vez me colocaré allí.

M. - Y el tema de mantenerte en forma, que dices que subes a las "antenas" ...

E: - Bueno, eso no lo dejo.

M. - Es importante también para...

E: - Si, ya te digo, la montaña me ha salvado. Yo lo que he liberado allí... he desfogado allí en las "antenas". Una maravilla. Cuando voy, me entretengo con las flores y esas cosas. Ahora no porque ahora está seco, en primavera. Como me quedé parada en febrero, me pilló toda la primavera. A mí me llenaba los paisajes. Aunque veas nada más que matojos... pero luego ves la florecilla resurgiendo entre las matas...

Me quedaba mirando.... (Ríe) Me ha encantado. Me ha llenado y voy a seguir. Quiero mantenerme en forma y sentirme en forma y, además, que te puedes mover. Aquí viendo series me muero, me da algo si yo me tengo que quedar aquí encerrada viendo series.

M. - ¿Crees que volverás a trabajar pronto?

E: - No lo sé. La verdad, es que sin trabajar se está también muy bien, si te organizas bien. Lo que pasa, que luego echas de menos ciertas cosas, pero sin trabajar también se está bien. Si te organizas bien, si te vas a la montaña, cursos, no sé qué. Te organizas... Pero luego, no socializas tampoco, estás todo el día sin hablar con nadie prácticamente... Mi marido se va, viene, me dice: hoy no me hables que vengo no sé qué. Vale pues ya está. Yo que no he hablado en todo el día, ¿qué? (Ríe) Es verdad, nos pasa. Su trabajo es de hablar mucho. (Ríe)

M. – Bueno, pues muchas gracias. ¿Te gustaría añadir algo más, que no hayamos dicho sobre el tema de la discriminación por edad?

E: - No se me ocurre nada más.

M. - Muchas gracias.

Transcripción E2

Código	E2
Sexo	Mujer
Nombre (ficticio)	Fe
País de origen	España
Edad	63
Tiempo en desempleo	12 años
Nivel de estudios	Enfermería
Ocupación principal	Enfermera
Años cotizados	17
Percepción de ayudas	SD mayores de 52 años
Situación convivencia	Pareja de hecho, hijos/as independizados/as

M. - Bueno, te agradezco mucho que hayas accedido...

E: - Encantada de que me llames.

M. - Lo primero que me gustaría es que me contaras cuál ha sido tu trayectoria laboral, cuándo empezaste a trabajar...

E: - Yo empecé muy joven, empecé con 20 años porque tuve a mi hija muy joven, con 18. Y entonces pues se me truncó el rollo de la universidad, la verdad. Entonces, yo hice enfermería cuando no existían los ATS, lo hice en Cruz Roja y enseguida tuve la oportunidad de empezar a trabajar. Empecé a trabajar en trauma. He trabajado muchos años en medicina estética, que es la experiencia laboral creo que más terrible que he tenido en mi vida, porque es otra forma de maltratar a las mujeres... pero además con mayúsculas, cómo se mercantiliza con eso. Luego trabajé en un proyecto muy bonito, que era el primer centro de interrupción voluntaria del embarazo que había en Almería, lo abrió un argentino. El proyecto era muy novelero y muy bonito, pero no dejaba de ser una máquina de ganar dinero, o sea, que en realidad lo que pensara la mujer y el problema que pudiera tener todo eso era... 50.000 pelas que costaba aquello, si las tienes bien y si no te "jodes" ... y entonces decidí que eso no era lo mío, o sea que para mí el sentido de la enfermería era otra cosa, ni era la medicina estética ni era trabajar en aquel centro. Y estuve ahí un tiempecillo, que creo

que era la única vez en mi vida que cobré el paro. Pero bueno, enseguida tuve un proyecto con una señora que yo conocía. Montamos una tienda magnífica en Almería, era de cosas de hogar, para una franquicia francesa que era carísima, pero era maravillosa y como en realidad lo que a mí me gustaba era interaccionar con la gente, pues muy bien, estuve muchos años con ese negocio y bueno, hasta que tuve... bueno, en medio de todo eso he hecho miles de cosas que se me han ocurrido... yo qué sé... pero eso ha sido lo más serio. Entonces, cuando ya tenía aproximadamente 50 años o así, fue cuando fue la crisis aquella de 2008... ya teníamos dos tiendas, una en Almería y otra en Madrid, en el barrio de Salamanca, y aquello nos sacudió Y fue fatal...no pudimos continuar con eso... Entonces empezó el periplo de me voy a ir al paro. Entonces el paro me ofrecía pagarme cuatrocientos no sé cuántos euros por años cotizados a la seguridad social... y entonces dije: bueno, si estoy un año cobrándolo, no pasa nada porque enseguida voy a encontrar trabajo... y nunca más encontré trabajo.

M. - A partir de los 50...

E: - Ahora tengo 63, ahora ya me he acostumbrado, ahora soy una vaga, gandula en ese aspecto, me refiero laboralmente, que no me importaría trabajar si mañana me llamaran... A mí la oficina de empleo me ha hecho ofertas de empleo, que una era en un dentista que había en Roquetas, que cobraba menos que en el paro, o sea que cobraba menos de 400 euros, porque me parece que me pagaban 500, pero me tenía que pagar el transporte y no había fin de hora y... me acuerdo que me dijo la odontóloga, que me hizo la entrevista por teléfono... pero...¿usted tiene esa especialidad que hay en odontología que son como técnicos...? qué va ...toda mi vida he trabajado en trauma y he trabajado en quirófano dando puntos a señoras que se hacían cosas... porque necesito un auxiliar.... Pero.... ¿Cómo va a dejar a un auxiliar en el centro para que haga limpieza de boca, me dice usted dónde está el centro? para no ir nunca más, no se me va a ocurrir ir...Luego si he ido a muchas ofertas de empleo, pero claro, te dicen: pues es usted justo el perfil que estábamos buscando... ¿qué edad ha dicho que tiene? (*Risas*) la llamaremos. Si por favor, tanto para sí o para no, pero llámame, no me cree expectativas, que me da todavía más ansiedad. Nunca. He hecho 5.000 entrevistas de trabajo y nunca.

M. - Nunca te han seleccionado...

E: - Por la edad, por la edad. Y entonces tú dices... bueno... () Yo me considero una persona súper capacitada para trabajar en mil millones de cosas. Pues no. Y a veces yo me pregunto, ¿si llevo 13 años

cobrando 400 no sé cuántos euros, que ya son casi 450 ... (eso no da para vivir evidentemente) ... pues, no sería mejor que en vez de pagarme esa “mierda”, pusieran exentas a empresas, que no pagaran por ejemplo la seguridad social durante un par de años?... si yo gano más dinero, gasto más dinero, por tanto, si el dinero se entiende que es una energía que tiene que fluir, pues si yo voy más veces a la panadería, a la verdulería y a comprar más pescado...pues el dinero se mueve, la gente vive mejor y estoy bien para todo ¿no? Ahora, ¿de qué sirve?... porque a mí me lo pagan, pero ¿cuánta gente hay cobrando eso? Eso es un desastre para la economía de un país, y te aseguro que mi vida no se fundamenta en la economía, pero... no puede ser que vivamos de esta manera, no podemos vivir con ese dinero porque eso no. No eres independiente... si, te puedes comprar bragas... Pero... ¿qué más?... entonces, entiendo que esto con un tío normalmente no lo hace... tiene muchas más posibilidades... Yo, a lo mejor estoy un poco obsesionada... es una falta de respeto muy grande, laboralmente, humanamente, en comportamientos y esto es una barbaridad lo que se hace en el paro con esto, porque no sé, creo que hay muchísimas mujeres capacitadas para hacer mil millones de cosas no sólo para coger la fregona... qué somos tan listas, que somos capaces de coger () de la nasa y aprendernos cómo funciona y salir para adelante con el cohete... Entiendo que la experiencia y las vivencias de una persona y las cosas que has hecho, tienen que servir para algo y para alguien... digo yo... no sé...

M. – Entonces, recapitulando un poco, trabajaste por cuenta propia cuando tenías tu negocio...

E: - No, pero yo estaba por cuenta ajena porque éramos una sociedad y me tenían contratada, porque yo prefería estar en el régimen general. ()

M. - ¿Cuántos años tienes cotizados?

E: - 17.

M. - Al menos conseguiste superar el umbral de los 15, que es lo que te piden para la ayuda de los 52...

E: - Claro, eso me lo empezaron a pagar a los 52. Pero ya está bien ¡eh! ¿Cuánto dinero le ha costado al estado no darme de comer y darme una paga para que me calle? y... eso no puede ser... creo que, no sé... hay muchas cosas que se pueden hacer... muchísimas. Hay tantas cosas sin hacer... Fíjate, por ejemplo, no hay gente muy cualificada para ayuda a domicilio, eso se podría encargar... pues no sé si se encargarán los ayuntamientos, las diputaciones, no sé quién se encargará de eso... cuánta gente no hay que está solilla, que no tiene... bueno, se me ocurre eso como otras mil cosas... te lo digo por mi rama...

M. - En fin, tus condiciones laborales fueron más o menos lo que has comentado, buenas, hasta que te sacude la crisis del 2008...

E: - Claro.

M. - ¿Cómo ves tú el mercado laboral hoy en día?

E: - Para mi edad, () ven el carné de identidad, y ya ni por educación te dicen: mire consideramos que es usted una persona muy mayor que mañana puede tener una artrosis en la rodilla y no puede estar usted trabajando. Vale, pues lo puedo entender, pero es que ni te llaman para decirte que no. Nunca me han llamado para decirme que no... Esto que te dicen...ya la llamaremos.... nunca... y he ido a todas las entrevistas que me ha llamado el paro o que se me ha ocurrido a mí... no sé... me voy a hacer hippie.

M. - Has dicho que tú crees que las mujeres tienen más dificultades que los hombres...

E: - Muchísimas. El macho alfa... () Las perras que trae a la casa son más que las tuyas, que no dejan de ser un complemento... Siempre he tenido esa sensación. Siempre la he tenido. De hecho, piensa que en categorías profesionales igualitarias con respecto a titulación y todo eso, un tío cobra más que una mujer en muchísimos sitios. Ahora ya, porque estamos un poco más concienciados, la gente de nuestra generación y la vuestra y todo eso, pero...una vez me acuerdo, que el primer trabajo que yo tuve en trauma, estábamos operando a una señora de la cadera y yo tuve que salir... yo era el volante de quirófano, salí fuera para coger gasas y lo que fuera... () Y el tío me toco el culo. ((Se refiere al médico que estaba en el quirófano con ella))

M. - Eso es acoso sexual.

E: - Entonces no existía el acoso sexual. Le podías soltar una fresca al “pavo” pero eso no estaba contemplado como delito, ¿qué tontería era esa? si el “don puñetas” te había tocado el culo pues... entonces te decía: es que tengo impulsos sexuales... y entonces pues... Si a mí el culo no se me va a caer, pero ahora hay que cambiarle la bata, el guante... a esta señora se le pasa la anestesia y se va a liar un “pifostio” ... eso siempre ha existido... no te voy a decir que... Yo no me he sentido acosada en ese aspecto, porque a lo mejor mi madre nos educó muy bien, entonces sabemos poner freno, pero ha sido siempre una práctica como muy permisiva, muy permitida, muy... es que tú eres muy joven... (Risas) Ahora existe, pero menos. Ahora saltas y... pero no sé... aunque no sé esta generación que viene... no sé... yo no considero que todos sean “ninis” porque hay una gente joven magnífica, pero da un poco de pena, a mí me da un poco de

pena esto de las redes sociales, de los chiquillos con el teléfono en la mano. Entiendo que es una maravilla hacer las transacciones bancarias con el teléfono y miles de cosas... Tiene unas ventajas estupendas, pero también hay una dependencia horrorosa y una mala educación ahí para todos, para los chiquillos, para los niños, para las niñas ...un problema para las niñas, que quieren ir todas iguales...pinta ojos, los mismos pintalabios... me horroriza un poco pero bueno...

M. - ¿Por qué crees que las mujeres no encuentran trabajos en otras ocupaciones que no sean las tradicionales, que siempre se concentran en las mismas ocupaciones?

E: - ¿A qué te refieres? ¿A qué, cómo no tengo nada que hacer, me voy a fregar...? Bueno, pues porque como parece que hemos nacido... a ver... porque si tu cuando naces te regalan una Barbie y una cocinita y una fregona enana y un no sé qué, pues eso forma parte como de tu educación, de tu vida. Es muy raro que a una niña le regalen un scalextric...es muy raro... ya no te digo una escopeta, porque una escopeta no se le regala a nadie, pero bueno... un coche de carreras...entonces... Hay lógicamente una mala educación de género en ese aspecto, y entonces... y seamos sensatas ¿quién hace el 90% del trabajo doméstico? yo tengo un marido que es encantador, es monísimo, estupendo, maravilloso, pero tú dile que busque un sacacorchos en el cajón... *(Risas)* Hay siete u ocho, pero nada... entonces... yo siempre digo que si tuviera que quedarse solo diez días tengo que hacerle un plano de la cocina... cómo cambies una cosa de sitio... Es el último recurso, aunque estés preparada y no sé qué... vamos a ver, si yo tuviera que sobrevivir con mi dinero, con los cuatrocientos y pico, por supuesto trabajaría en la economía sumergida.

M. - ¿Nunca has trabajado sin contratar, sin cotizar?

E: - Muchos años, pero porque el jefe no quería.

M. - ¿Darte de alta?

E: - Claro, porque a ver, hace treinta años esto era una práctica muy habitual. Yo he trabajado mucho más de 17 años en mi vida, pero...a lo mejor tres meses de alta al año, luego no... "ostras", trabajé una vez en un sitio que era una fábrica de hortofrutícola, se abrió en Níjar, en Campohermoso, eso era una macro fábrica impresionante, y entonces, el médico que había allí quería que yo me fuera con él, porque era una fábrica tan grande que tenía que haber un servicio médico permanente. Él podía ir y venir, pero yo tenía que estar... que nunca se llegó a abrir aquello. Entonces tuve que empezar a trabajar en planta. Yo

llevaba el control de calidad, y ahí es donde yo me di cuenta... Vaya trabajo para las mujeres, o sea que... y al encargado de planta le faltaba el látigo... en unas condiciones... higiénicas. Horribles y a lo mejor las mujeres estaban 10 y 12 horas de pie calibrando. Por ejemplo, el pimiento, se calibra ((...)) Los tomates, no sé qué... no sé, todos esos trabajos ¿quién los hace? pues la que no tiene más remedio que darle de comer a sus niños. Como si tiene que hacer de “puta” ... ¿A qué mujer le va a gustar ser puta? y si hay putas es porque hay “puteros” ... eso está claro... Entonces, ¿a quién le va a gustar hacer semejantes trabajos? pues habrá criaturas que digan: bueno si es que algo hay que hacer, necesito dinero porque mis niños comen y necesitan zapatos y libros y ... No sé... la precariedad laboral va mucho en función de eso...

M. - ¿Crees que los jóvenes tienen más dificultades que las mujeres mayores para acceder a un empleo, o menos?

E: - Tienen menos ganas de trabajar, entonces... A ver, yo entiendo que a todo el mundo le gusta trabajar en algo bonito, cómodo y maravilloso, pero... Yo no digo que mi generación sea ni mejor, ni peor, porque eso es una estupidez, pero no lo teníamos a lo mejor tan fácil, creo. Nosotros éramos seis hermanos y mi madre era una “sargenta de artillería”, mi madre se quedó viuda y dijo: ¿qué pasa? Entonces trabajas en lo que sea porque tienes que ... Yo tuve a mi hija con 18 años y estaba su padre, pero su padre le duró 4 años... su padre enseguida se piró y pues sí, por supuesto, les pasaba a sus hijos una manutención y todo eso, pero... esas que se pagaban entonces...

M. - ¿Cómo te afectó tener a tu hija?, ¿tienes una hija no?

E: - Tengo dos, se llevan seis años.

M. - ¿Cómo te ha afectado a nivel laboral?

E: - Pues mira, a mí eso me cayó muy bien, no sé, era como mi responsabilidad. No he tenido yo pena en eso, no. Tengo que trabajar para darles de comer, por supuesto. No, No... Vamos a ver, que tiene 45 años y le sigo dando de comer (*Risas*). Es mi niña y mi niño... no sé...Y ahora vive en Granada y tiene su vida hecha y todo el rollo y ¿no le voy a congelar a mi niña un tupper o croquetas que le encantan?

M. - ¿Trabajabas y los cuidabas al mismo tiempo o te dedicaste sólo a cuidarlos?

E: - No, no. A trabajar, a trabajar. Mis niños han sido niños con la llave colgada en el cuello, pero bueno... El pequeño fue más macarra porque era otra época también, y las niñas son más responsables,

también es verdad. A lo mejor es una tontería, pero yo tengo esa percepción. Ahora, por ejemplo, tengo dos nietos y la mayor que es la que está en la universidad es muy responsable para estudiar.... porque... como su madre ha estado toda la vida de una oposición a otra, estudiando... y le gusta mucho estudiar, porque le gusta muchísimo, pues la niña cuando era pequeña le decía: vamos a jugar a estudiar y ahora...

((Habla de los nietos, hace una descripción de ellos))

M. - Volviendo al tema de la discriminación, ¿has tenido alguna experiencia especial, que puedas poner de ejemplo? Al ver un anuncio, o al entregar un currículum, o al hacer una entrevista... ¿recuerdas algo que te haya...?

E: - Pues mira, la primera discriminación que he encontrado siempre a la hora de presentar un currículum, por ejemplo... es que yo me tengo que disfrazar, y yo creo que un tío no. Un tío va con unos tejanos y una camisa, unas bambas y unos zapatos y va perfecto. Tú te tienes que disfrazar... yo, por ejemplo, ya porque soy más mayor... pero... yo también era punki y llevaba el pelo verde... No se te puede ocurrir ir a una entrevista de trabajo de esa manera. Como yo siempre he sido consciente de eso...y depende del trabajo que sea, y de quién sea el entrevistador o entrevistadora. Si es para el paro, cuando tienes que entregar la hoja de la renta... Yo tengo que ir al SEPE, no al SAE, y en el SEPE... En el SEPE no tienen ese amor por la gente, tú eres allí una cita que da igual cómo te llames o cómo seas...

((Habla de varias personas que la tratan bien en el SAE))

((Habla de una carta que envía al SAE))

((Tocan a la puerta y se interrumpe la grabación. Dos grabaciones de entrevista))

A ver, tendríamos que acostumbrarnos a que nos traten bien, pero... tendría que ser lo normal, un poco de empatía, sobre todo de alguien que trabaja con el público. Entonces creo que hay que aprender a defenderse, no sé si a un tío le pasa igual, pero a las mujeres si... Los tíos imponen más que nosotras, y más cuando tienes una edad. A mí me dijo una del banco que si me rellenaba el documento... ¿Cómo has dicho? ¿Qué me vas a rellenar qué? y entonces me sale la vena esa mala. Entonces sí es cierto que, sin ser una cosa violenta, ni agresiva, ni nada de todo eso... pero sí que es verdad que no nos tratan igual. No. También depende de las sociedades y de los sitios en los que estés. Andalucía es un sitio mucho más abierto, mucho más tranquilo, pero, por ejemplo, en Galicia... ((Cuenta cómo cuando sale con su marido a él lo saludan por la calle y a ella no))

M. - ¿Tú crees que la discriminación por edad afecta más a las mujeres que a los hombres?

E: - Totalmente.

M. - Lo has conectado un poco al principio, cuando has hablado de tu experiencia en la clínica de estética... ¿Crees que tiene algo que ver con la apariencia...?

E: - Claro. Vamos a ver, no es lo mismo que una mujer vaya a pedir un empleo...vivimos en una sociedad clasista y repugnante... que vaya con sus perlas puestas, bonita... no te atienden igual, el uniforme es muy importante. A mí me dijo una vez una señora en la oficina de empleo que tenía que ir a actualizar el currículum... ((Describe la mala imagen de la empleada)) y entonces me dice: lleva usted no sé cuánto tiempo sin actualizar esto... le dije: ya, pero cómo quiere que lo actualice si no he hecho nada, si no he hecho más cursos ni nada, no tengo nada más que actualizar. Pero estoy dispuesta a hacer el curso de lo que sea, me da igual que sea de fontanera, de carpintera, de albañil, de lo que sea. Si usted me manda a un colegio a aprender yo me voy automáticamente. Me contesta: ¿Cómo quiere usted que haga eso? Le digo: pues ahora que tiene aquí los medios vamos a meternos en educación, en.... Me responde: le voy a decir una cosa... Usted no tiene el perfil de una parada... Y entonces me tuve que morder la lengua, pero digo, la próxima vez que venga, vengo sin bañar y sin peinar y a lo mejor le parece que tengo el perfil de una parada. Pues eso es lo que nos pasa a las mujeres. Eso a un tío no se lo dicen. No sé si de entrada se creen que tenemos menos recursos, menos educación... Por ser mujeres parece que tenemos más derecho a atacar, eso sí lo he vivido muchas veces, pero claro aquí está la fiera... *(Risas)* Pues a lo mejor no lo he sufrido tanto...

M. - ¿Crees que se discrimina más por edad o por sexo?

E: - Bueno, yo siempre digo que, si fuera negra, tuviera 63 años y mujer... tiene que ser ya la "rehostia" ... porque a un tío con 63 años no se le considera ya caduco, a una mujer sí.

M. - ¿Les afecta antes la edad a las mujeres que a los hombres?

E: - No porque te afecte más físicamente...

M. - ¿Socialmente?

E: - Sí, socialmente sí.

M. - Para ti, ¿qué significa tener más edad?

E: - Pues mira, tienes tus limitaciones físicas, porque lógicamente la artrosis y eso te afecta... pero eso según... me puedo ir a hacer Pilates y no sé qué para que no te duela pero...a ver por un lado, piensas

que mis padres ya no están, mi generación es la siguiente que se tiene que ir, pero es cierto que ojalá hubiera... esto que es un tópico: anda que si yo hubiera sabido lo que se cuando tenía 20 años...Y también creo que tenemos muchas cosas que aportar a toda la gente joven, a mí me encanta hablar con mis nietos...

((Ejemplos de conversaciones con sus nietos))

¿Sabes qué pasa? que, aunque tú te hagas mayor y salgas de la ducha y te veas en el espejo y dices “joder” como cuelga esto... pero en el fondo no tienes esa conciencia, porque sí, yo me deterioro físicamente, que me importa un “rábano”. Me deterioro, pero yo no me veo deteriorada... Tengo manchas en la piel, pero son del sol; tengo canas, pero es que me encantan; me cuelgan las tetas, pero es que no me voy a poner sujetador... (*Risas*) Entonces esa belleza también es estupenda... No creo que sea tan grave eso, pero si es verdad que a veces pienso que en el fondo no somos conscientes de todo eso y no tenemos por qué estar siempre pidiendo perdón. Somos muy repetitivos cuando eres mayor...

((Ejemplos, desviación del tema))

Sabemos muchas cosas estupendas...A mí de momento no me agobia hacerme mayor...

M. - ¿Crees que somos todas las edades que hemos tenido?

E: - Sí, claro. Yo como he tenido tantos cambios... no sé... físicos, del comportamiento...

((Ejemplos. Desviación del tema))

Todo eso hay que pasarlo, no está mal, creo que está muy bien, hay que vivirlo, no se puede perder el tiempo en no vivirlo, eso es muy bueno. Te equivocas mil millones de veces...

M. - ¿Crees que a las mujeres se les consideran mayores a raíz de tener la menopausia?

E: - Probablemente. Probablemente. A las mujeres se nos controla mucho con el rollo de la regla. La regla es algo determinante en tu vida. Primero, cuando la tienes porque es como una batidora, una olla estrés, esas hormonas que se disparan... Ahora, la regla no está tan maldita como antes, antes las mujeres no podían tocar una maceta si tenían la regla porque se estropeaban... cuando parías... yo me acuerdo que cuando nació mi hija, yo le pregunté a la chica dónde me puedo duchar, ((Ejemplos)) y no me pude bañar. Luego cuando no la tienes piensas que puedes estar embarazada... ((Ejemplos)) Interfiere en tus relaciones sexuales, y luego... así hasta los 50...luego se quita y te empiezas a convertir en un hombre. Ya no tienes hormonas femeninas apenas y te salen pelos y te sale barriga y yo qué sé... La regla te está machacando toda la vida, pero bendita sea...

M. - ¿Crees que la discriminación por edad produce desánimo y pérdida de confianza?

E: - Claro que sí. Y pérdida de autoestima y pérdida de todo. A mí eso sí que me afectó. Yo perdí mucho mi autoestima en ese aspecto porque yo he sido siempre independiente. A ver, no es que yo no tenga mi economía resulta y ese rollo. Yo no tengo ningún problema, yo no vivo mal, yo tengo todos los días para comer y puedo pagar los recibos perfectamente, porque compartimos nuestras perras los dos y él tiene una pensión magnífica, la máxima por su cotización y por dónde ha estado trabajando y eso, pero eso no es tan importante para mí. A mí me gustaría ganar lo mismo que él o un sueldo decente. 2,000 eurillos al mes, o con 1800 o con 1500, no sé cuánto se cobra de pensión, pero él siempre ha procurado que eso no me ocurra, pero no sé...Claro que pierdes autoestima, porque además me dio el rollo "maruja limón", entonces, mi mecanismo de defensa era trabajar en casa. Yo siempre he sido una persona muy ordenada, pero el ataque de la "bayeta" no me ha dado nunca. ((Sigue con ejemplos)) Tienes que compensar tu gandulería, bueno ¿qué gandulería?, si es más productivo leer un libro que pasar la escoba, pero te sientes... no culpable, pero... no me quiero sentir zángana, eso no me gusta, odio esa palabra...

M. - ¿Crees que se discrimina hoy en día más por la edad que por el sexo, o sigue pesando más el sexo que la edad?

E: - Esto es lo que te decía antes, mujer y vieja... Bueno, vieja no, mayor. No sé, supongo que... no lo sé... no sabría qué decirte... pero lógicamente si eres mayor y eres mujer es mucho más difícil que si eres mujer y eres joven. Dependerá para qué empleo, pero sí, está claro. "No es lo mismo ser enana y gorda que ser alta y delgada".

M. - Volviendo al tema físico, cuando trabajaste en la clínica de estética, ¿nunca sentiste la tentación de aparentar ser más joven, algún retoque...?

E: - Eso me ha horrorizado toda mi vida porque ... yo entiendo que si una persona tiene un accidente con un tráiler a 5.000 km por horas y le aplastan la cara, pues que se la pongan nueva, porque eso no hay derecho, pero que a una niña le regalen unas tetas en COU...yo al padre lo metía en la cárcel 30 años y a su madre también, por no saber razonar con esa niña y no explicarle... pero claro, el médico tampoco le dice: mira nena a los diez años tienes que cambiarte las prótesis porque si no te puede petar... ((...)) Y además, entiendo que cuando una persona se somete a eso todos los días, se pone los labios más gordos, no sé qué, las tetas...

Hay mil millones de arreglos. Los tíos también, lo que pasa que los tíos no lo cuentan. Pero yo creo que en eso debía de intervenir primero un psicólogo o un psiquiatra, y hablar con esa persona y entender que no tiene ningún tipo de patología psicótica en la cabeza y a partir de ahí, si es una persona sana que decida... ((...)) Eso destruye. Me parece muy respetable. Yo entiendo que si no has sido aceptada o porque tú misma te has sentido mal y te quieres poner unas tetas muy gordas, tú estás en todo tu derecho, por supuesto que sí, pero hay casos...A mí me encanta una tía que viene aquí a la playa que tiene una mastectomía hecha, le quitaron un pecho, se ve que tendría cáncer y la tía va en toples, con una teta sí y otra no, y ¿qué te crees que se ha puesto unas de gomas? Y yo cada vez que la veo le digo: dame un beso que me iluminas el día... ¿Por qué tienes que tener 60 años y tener las tetas aquí puestas (indica el lugar con un gesto)? es que no es normal, las tienes que tener debajo de las axilas y las costillas te salen ya... porque eso ya es grasa solo... ¿Por qué no? ¿Por qué no puedes tener barriga? y más en verano que bebes cerveza, con el gusto que da...*(Risas)*. Lo de la estética es horroroso. Yo he visto hacer auténticas barbaridades...y luego que te toque un profesional...

M. - Y la pandemia, ¿Cómo te ha afectado?

E: - A mí, muchísimo.

M. - ¿Laboralmente? o ¿cómo te ha afectado? Cuéntame.

E: - A mí me ha afectado estar encerrada y no socializar. Hemos hecho muchas actividades los dos aquí. Tenemos la suerte de vivir en esta casa, porque no vivo en un piso de cuarenta metros con tres criaturas, esa gente estará para un psiquiatra. Tenemos la terraza, el paseo marítimo... ((...)) Hemos tomado muchas precauciones porque mi marido es asmático, eso sí lo lleve a rajatabla ((ejemplos)). La desinfección nos ocupaba mucho tiempo. Me desenchufé de Netflix y todo eso porque no podíamos estar todo el día viendo películas, porque eso me parece un horror. Pues no sé, ampliamos la biblioteca, hice mucho punto y leíamos y nos entreteníamos bastante. Hacíamos deporte en la casa... pero el socializar... en mi casa normalmente siempre hay gente y eso me daba mucha tristeza. No poder darle besos a la gente y abrazarlas... ((...))

M. - ¿Has dejado de buscar empleo o sigues buscando?

E: - Ya solamente si me llaman.

M. - Si te llaman... pero ¿tú buscas activamente?

E: - No.

M. - ¿Cuándo decidiste que estabas desanimada, que no ibas a seguir buscando?

E: Desde la última entrevista, que fui antes de la pandemia, me llamaron precisamente del paro, que era un centro para disminuidos psíquicos que hay en Roquetas ((descripción del sitio y su ubicación)). Te lo juro que la hubiera denunciado, pero no me quise meter en historias... había un olor tan inmundoso (descripción de los malos olores)), una falta de higiene y respeto con esas criaturas. Yo fui educada, me podía haber puesto hecha una bestia, pero... ((Descripción del lugar y la situación))

M. - ¿La entrevista cómo fue?

E: - Como yo ya estaba cruzada... ni, aunque me ofrezca 5.000 euros, no me voy a quedar aquí ni un solo momento porque... o me dice: te voy a hacer jefa del personal y esto se va a poner en orden... ((...)) No me llamó, porque claro con la edad, tampoco me llamó. Pero había muchas mujeres sudamericanas. Porque imagínate, lo que es ser una mujer, no tener trabajo, no tener preparación o si tenerla, pero venirte a un país en el que se te llama "sudaca", las pobres también... y encima, son cariñosas y buenas y sumisas, porque ellas no están acostumbradas a levantar la voz.

M. - ¿Ahí ya ves un punto de inflexión, ya a partir de ahí...?

E: - Yo ya dije... mira yo ya me he cansado y, además, nosotros en verano nos vamos siempre a Galicia ((...)) Nos pegamos allí todo el verano, y sembramos, y mi marido siempre dice: que no te den el trabajo (*Risas*) pero no, luego siempre me dice: tú haz lo que quieras, si te lo dan no nos vamos... Pero bueno, yo ya dije que de todas maneras me pego una panza de currar en Galicia... con el arado...

M.- ¿Has utilizado alguna vez las redes sociales o las nuevas tecnologías, como Infojobs o portales de empleo para...?

E. - Eso lo detesto, yo sería incapaz de eso, ya me cuesta hacer determinadas cosas, que tendría que aprender porque soy bastante analfabeta ((...)) pero a mí me horroriza. Como me da horror, pues no lo utilizo mucho y cuando empezó la pandemia tenía una cuenta de Facebook y me fui. Tenía una historia de Instagram, que me horrorizaba, pero la tenía por las chicas del punto, pero la quité porque... ((...)) no tengo necesidad de eso, ni me produce dependencia.

M. - ¿Cuáles crees que son las estrategias más eficaces para superar las barreras?

E: - La educación.

M. - ¿La educación, la formación?

E: - La educación, sobre todo. Se pasa mucho de los niños pequeños y eso no puede ser. (...) A los niños hay que educarlos muy bien, eso es muy importante. (...) Yo tengo una pecera, y entonces mis niños cuando vienen meten sus teléfonos ahí... ¿A la hora de comer con el teléfono en la mesa? “le corto la cabeza”.

M. - ¿Cómo ves el futuro?

E: - Yo creo que hay una gente jovencilla muy estupenda, van a estar magníficamente preparados, pero no porque sean todos ingenieros, sino porque hay gente que utiliza muy bien todo esto y aprende muchas cosas. Yo confío mucho en esta gente. Hay mucho cafre, pero siempre ha habido cafres, esto no es de ahora. Me da mucha pena lo de que estén tan esclavizados con las redes sociales y todo eso, pero también nosotros estamos esclavizados con otras cosas. Depende de la época que te toque vivir...

M. - ¿Crees que volverás a trabajar?

E: - No, no creo. Hombre, ojalá.

M. - ¿Qué significa para ti tener un empleo, cuando lo has tenido?

E: - Pues mira, ahora que no lo necesito económicamente, vamos a ver que no lo necesito relativamente, quiero decir que no me hace falta para comer... (...) Pero a mí realizaría mucho, a mí me gusta mucho trabajar, a mí no me importaría trabajar sin cobrar, bueno sin ganar 5.000 quiero decir (...)

M. - Pues ya hemos llegado al final de la entrevista, ¿te gustaría añadir algo más sobre el tema de la discriminación?

E: - Hay una discriminación grande. A mí no me afectan cosas muy puntuales, pero (...) Hablo con mujeres con las que yo estudiaba y digo: “joder”

M: - ¿En qué sentido?

E: - En el sometimiento, en el no respetarse a sí mismas, en no quererse. Se pasan siempre momentos chungos, a ver... pero te tienes que respetar un poco y hacer un poco lo que te da la gana, entre comillas, y claro que hay que ceder de vez en cuando (...) Hay muchas mujeres todavía... porque no quieren tampoco... no sé... a lo mejor es verdad, y es mejor estar más relajada, no sé... yo a lo mejor antes oía un comentario machista y saltaba como un bicho... y ahora... (...) (Risas)

M. - Pues ya vamos a dar por finalizada la entrevista, ha sido un placer.

Transcripción E3

Código	E3
Sexo	Mujer
Nombre (ficticio)	Adela
País de origen	España
Edad	59
Tiempo en desempleo	5 años
Nivel de estudios	Bachiller francés y B2
Ocupación principal	Profesora de francés
Años cotizados	28
Percepción de ayudas	SD mayores de 52 años
Situación convivencia	Casada, 2 hijos

M. – Bueno, te agradezco mucho que hayas accedido a hacer la entrevista. Me gustaría que empezaras explicando un poquito cuál ha sido tu trayectoria laboral, ¿cuándo empezaste a trabajar?, ¿en qué ocupaciones?, ¿cómo ha sido tu vida profesional?

E: - Empecé, la primera vez que empecé a trabajar hice dos campañas en un almacén, aquello fue horrible, fue una experiencia bastante... ahí sí que es verdad que se tratan a las mujeres como ganado, ganado total. Venían los agricultores... llegaba un momento que tu habías echado tu jornada... y en aquel entonces había muy pocos almacenes que tenían dos turnos y entonces había solo un turno y había... pues tu echabas las horas que hubiera... y entonces los agricultores llegaba una hora que ya habían terminado de recoger y era como que venían a ver a las mujeres, yo para mí esa era la impresión que me daba, que me daba no, yo creo que era eso, venían ellos allí a ver el ganado, era ganado. Además, lo he oído, ese término lo he oído. Después tuve la suerte que empecé por primera vez a trabajar en el ayuntamiento. Me llamaron. Hice el empadronamiento. Fue en el 86, estuve trabajando como agente censal. Después, pues de ahí poco a poco, y siempre he trabajado en la administración. Aquello fue una experiencia primera desagradable... no he vuelto a trabajar así manualmente, nunca más. Siempre ha sido dentro del ámbito... cosas de administración siempre.

M. - ¿La formación que tienes se corresponde con ese trabajo de administración?

E: - Sí, sí. Bueno, además yo siempre me he formado por mi cuenta. Soy bastante autodidacta, entonces siempre ha tenido que ver con la administración. Aparte tengo la suerte también de hablar francés. Hija de inmigrantes, volvieron a España mis padres... entonces eso es un bagaje que tengo ahí. También... Los estudios no se corresponden realmente a los de aquí yo creo, el bachiller que tengo yo no es el mismo que el de aquí. Tenemos otra formación distinta, yo creo que más amplia, mucho más amplia. Soy muy curiosa, siempre me ha gustado leer, interesarme por todos los temas, y eso me ha ayudado bastante. Siempre he trabajado en eso. He trabajado en Trasmediterránea... y en muchos más sitios, pero siempre con el idioma. El idioma me ha ayudado mucho.

M. - ¿Cuántos años cotizados tienes para la jubilación?

E: - Yo creo que tengo 30... Porque Trasmediterránea también nos hacía contratos de media jornada. Entonces te contrataban a jornada completa durante el verano y después cuando bajaba la temporada, te hacían un contrato a media jornada. O sea que ahí es donde falla un poco mi cotización, pero bueno... casi 30 años.

M. - Entonces has trabajado a tiempo parcial, a tiempo completo, de manera indefinida, de manera temporal, es decir, ¿las condiciones?

E: - Sí, siempre con contrato... como interina también en la administración...

M. - Eso te quería preguntar, ¿no has trabajado en la economía sumergida, no has trabajado nunca sin cotizar?

E: - Ahora mismo lo estoy haciendo, con mis clases de francés. Tengo una academia que, si me tiene dada de alta, pero menos horas de las que hay, menos horas de las que yo estoy dando. Otra no me tiene dada de alta y luego las clases que yo doy personalmente. Pero es que no me compensa darme de alta. Bueno, si digo me voy a dar de alta... hay me parece que son tres años, no sé si eso lo habrán quitado, por primera vez que te des de alta como autónomo, pero eso son 50 euros, pero si después con los impuestos te comes lo que has ganado... No... y además estoy con la ayuda de mayores de 52 años, cobrándola también, o sea que... No se compensa, no puedo. Bueno y las traducciones. Yo iba todos los meses con mi papelito, y ahora resulta que la última vez que estuve con mi factura me dijeron que no

hacía falta. Dice mi marido: ves como yo te lo decía... pero bueno, me gusta hacer bien las cosas. Vamos a ver, yo estoy recibiendo un dinero y además hay que hacer una declaración de ingresos también. La tendré que hacer seguramente en abril, por lo menos que sepan de qué proviene ese dinero, porque claro ellos son facturas y...no, no hace falta, bueno pues ya está, no hace falta...de boquilla, yo no tengo ningún papel firmado, que esa es otra.

M. - ¿En qué momento empezaste a tener dificultades por la edad?

E: - Pues cuando me quedé parada en el 2017.

M. - ¿Qué edad tenías?

E: - 55 creo, más o menos. Yo era consciente, de todas formas, yo ya sabía más o menos... digo esto ya... Se ve, en la calle... Otro ejemplo, es que, en Francia, es un ejemplo tonto... pero tú vas a un supermercado y ves a cajeras de cierta edad, que a mí siempre eso... yo no recordaba eso, porque claro nos vinimos, y yo ya después volví a Francia, pero una vez que conocí a mi marido aquí, que es francés. Y entonces, cuando íbamos a casa de sus padres y vamos a comprar... y eso es lo que a mí me llamaba la atención, las cajeras y digo aquí no, aquí tienen que ser todas niñas monas, monísimas, jovencísimas. De cara al público, no puede ser ya una mujer ya. Aquí no, allí sí...

M. - ¿Más diversidad de edades?

E: - Sí. También habrá sus historias, no las conozco, me imagino que lo mismo, pero que se ve de otra manera...

M. - Para ti, ¿qué es la discriminación por edad?

E: - Lo que me hicieron. Estoy buscando trabajo, me quedo parada, y veo una oferta y hago la entrevista telefónica, súper bien, me la hace la chica en francés, tampoco era nativa, hablaba un francés patatero, pero bien, por los datos, por las características, coincidía, súper bien, pero ya fue llegar a la edad y me dice: es que buscamos una persona más joven, porque tenemos un equipo más joven, entonces para que sea una cosa dinámica. Yo ahí me quedé "chascá", me dieron ganas de ir a la oficina en persona... pero bueno... me llevé una irritación terrible. A partir de ahí me vine abajo, me sentí mal... No era una cosa de la que era consciente. Yo siempre he buscado trabajo y he tenido trabajo. Yo siempre he trabajado. Eso no ha sido un impedimento. Ahí fue cuando me vine un poco abajo, estuve un poco depresiva.

M. - ¿Influye en el estado de ánimo y la autoestima?

E: - Tú verás. Y dije... mira, a la "porra". Ya había empezado a dar clase y digo bueno, pues esto es lo mío y ya está. Aquí no va a venir nadie a preguntarme nada, y ya está. Por eso tiré por ahí.

M. - ¿Fue una decisión que tomaste a raíz de sufrir esa discriminación?

E: - ¿Vosotros no queréis? Pues yo me voy a buscar la vida por mi lado, ya está.

M. - ¿Crees que las mujeres tienen más dificultades que los hombres para encontrar trabajo?

E: - Yo creo que también depende del sector, porque en un supermercado, por ejemplo, en una tienda de ropa, no van a buscar a un chico, aunque bueno, ahora cada vez se ven más chicos jóvenes. Dependerá yo me imagino... pero sí, en puestos importantes suelen ser hombres, siguen siendo hombres.

M. - ¿Cuál crees que es el motivo de que las mujeres se concentren en tan pocas ocupaciones y que en muchas ocupaciones no haya presencia de mujeres?

E: - ¿Cómo en cuáles?

M. Bomberas, por ponerte un ejemplo.

E: - Yo creo que también es por la fuerza física, independientemente de que sea hombre o mujer. A lo mejor hay alguna mujer que valga para eso... porque quieras que no, hay que tener una cierta fuerza... nada más que por el equipo que llevan... Eso tiene que pesar mogollón, no sé los kilos que pesará... no sé... ¿Por qué no? bomberas si puede haber, pero a lo mejor en determinados sitios que puedan acceder ellas más fácilmente, por la corpulencia, pero así a grandes rasgos, yo creo que los hombres por el aspecto físico más que nada, no porque sean hombres ni mujeres. Ahí creo que influyen también los cuerpos, pienso yo. Muchas veces dices: es que no hay mujeres... pero no hay mujeres por la forma física, es que es verdad. La naturaleza está hecha así. Nosotras no tenemos la misma fuerza que un hombre. Tiene que ser algo fuera de serie... que habrá.

M. - ¿Has sufrido alguna vez acoso sexual en el trabajo?

E: - Varias veces. Sí.

M. - Cuéntame un poco...

E: - Fue muy desagradable. Era un... era asqueroso el tío... no directamente así, pero... trabajábamos...Yo he trabajado en subdelegación del gobierno, y había un jefe de servicio que nos hacía hacer

paseillos todas las mañanas. Claro, lógicamente tenía el despacho estratégicamente puesto, en un lugar donde teníamos que pasar y lo veíamos de frente. Era un pasillo que entrabas y lo veías directamente, y ya después nosotras girábamos hacia la izquierda. Hasta que me cansé y dije: pues hasta aquí hemos llegado y ya no entraba al despacho... Incluso a la compañera que estaba con él le dije... ¿no ves tú raro...? porque además siempre eran comentarios muy lascivos... no sé... era verdaderamente asqueroso. Entonces, en el momento que le hice boicot, digamos, pues ya a mí se me mandó a otro lado. Se me dio otro horario, otras funciones, volví a mi puesto de trabajo anterior, pero se me prohibió... pero digo hasta que atiendo al público, de 8 a 9 sin hacer nada. No, no, tú te quedas así no hagas más nada. Intenté hablar con varias compañeras. Se hicieron las locas. Pues a "tomar viento" ... Al cabo de los años lo volví a ver, porque además tenía una casa aquí en Aguadulce, y ya cuando lo vi, digo pues si eres un viejo asqueroso (*Risas*) y lo saludé. Ya habían pasado muchos años...

M. - ¿Crees que en aquella época estaba más naturalizado, se veía de otra manera?

E: - Bueno, pues sería en un ambiente de ellos. Pero por lo visto ahí en ese lugar en concreto... yo ya había oído. Todas habíamos oído muchas historias. Cuando el boom de las extranjeras que llegaban, muchas llegaban para lo que llegaban, para trabajar en clubs de alterne y tal, pues ellos ya se pensaban que todo era... Los policías incluso, los policías también eran... todos los del cuerpo de extranjería tenían historias raras, tenían una amante, de las chicas que habían venido... historias bastante raras.

M. - ¿Crees que los jóvenes tienen más dificultades que las mujeres mayores para encontrar trabajo?

E: - Los jóvenes, ¿a qué te refieres, a las chicas o a los chicos?

M. - En comparación, los jóvenes... se quejan de que no tienen oportunidades de empleo... ¿tú crees qué comparados con las mujeres mayores, tienen más o menos oportunidades? ¿Es más fácil trabajar siendo joven o siendo mujer mayor de 45?

E: - Yo creo que mitad, mitad. Ellos también tienen muchas dificultades los pobres para encontrar trabajo. El hecho de que quieran alargar esa política de querer alargar la edad de jubilación... ¿No será mejor darle la oportunidad de que empiecen a trabajar y que no se tengan que ir fuera del país? Yo tengo a mi hijo el mayor fuera, está trabajando fuera, está en Francia. El chico no sé qué camino va a seguir, está estudiando, está de Erasmus, pero ¿se va a tener que ir también?

M. - ¿Cuántos hijos tienes?

E: - Dos.

M. -El hecho de tener hijos, ¿cómo crees que te ha afectado en tu vida laboral?

E: - Bueno, más “disloque” (*Risas*). Los veo ahora y digo... es que aquello era... Yo era una bomba de relojería... llegaba estresada, la comida... las tareas...

M. - ¿Tenías dificultades para conciliar?

E. - Sí. Bueno, lo hacía, pero era una bomba de relojería. Yo creo que mis hijos se tienen que acordar de esos años... y yo lo pienso...por eso veo... cuando tengo alumnos, uno en concreto que me dice: es que mi madre... y me veo reflejada en esa mujer... la pobre... yo le digo que su madre viene cansada la pobre y que le eche una mano... Me veo y digo “madre mía” que horror.

M. - Pero ¿interrumpiste tu vida laboral?

E: - ¿Por mis hijos? No.

M. - ¿Seguiste trabajando?

E: - Sí. Ha coincidido que yo... no estaba trabajando, cuando yo tenía a mis hijos no estaba trabajando, no estaba planificado, pero estaba así. Yo empecé a trabajar muy pronto, el mayor tendría dos años cuando empecé a trabajar y el chico también al año yo ya estaba trabajando. No, no, yo he trabajado siempre. Siempre con ayuda de mi madre y el segundo mi marido. Mi marido me ha ayudado mucho con los dos niños.

M. - ¿Estaban repartidas las tareas?

E: - Bueno, en los niños. (*Risas*)

M. - ¿En la casa?

E: - No.

M. - ¿Qué significa para ti tener más edad?

E: - Más tranquilidad, pensarse mejor las cosas, no ser tan impulsiva, porque yo siempre he sido muy impulsiva. Tengo mucho carácter. Me he tranquilizado. Yo me veo más tranquila. Hay cosas que yo sé que las hubiera hecho de otra manera cuando era joven... ((...))

M. - Tuviste esa experiencia que has contado de tener todos los requisitos, cumplías el perfil, superar la entrevista y justo cuando saben la edad... ¿Ese fue un punto de inflexión? ¿Ya no volviste a intentar presentarte a ofertas de empleo en las empresas privadas?

E: - Seguí, pero no con tantas ganas, y si no le pones ganas pues las cosas no llegan, lógicamente. Entonces no. () Por seguir un poco, cómo te vienen diciendo en la App o en el programa de la oficina de empleo... lleva usted tantos días sin renovar...de vez en cuando mando alguna, pero... El otro día me llamaron del SAS, porque es una administración pública. Eso es distinto.

M. - Y ¿qué tal esa experiencia?

E: - Eso fue "Vietnam". Me mandaron a Viator. Qué gente más maleducada. Mira que he estado en sitios de mucho movimiento de gente, en extranjería...

M. - ¿El consultorio médico de Viator?

E: - Sí. Horrible. Bueno, pero al final bien. Porque ya tengo la edad que tengo, (*Risas*) si no de allí salimos "ardiendo" todos. A mí lo que más estrés me daba era no saber manejar esa aplicación, ese era el estrés que yo tenía. No porque no supiera trabajar, si no que... Bueno a los pocos días ya lo manejé, pero aquello fue graciosísimo. Un día vino alguien a echarme un cable, a explicarme cómo funcionaba la aplicación y al día siguiente estaba sola, o sea que metí la pata, pues claro que la metí, pero bueno, bien, al final bien.

M. - Ya tienes posibilidades de que te sigan llamando...

E: - Sí. No sé, a ver... si me llaman bien y si no yo seguiré en mi línea...

M. - Has dicho que has notado muchas diferencias entre la administración y las empresas privadas...

E: - Sí. Claro ahí no miran la edad. Ni la edad, ni el sexo, como si me quiero poner en la frente... Es una ventaja y una desventaja también porque al no haber una jerarquía responsable de lo que viene por debajo... así muchas veces hacen lo que les da la gana. Por la experiencia que tengo. No se toman... un jefe no es un jefe en realidad, le da igual. Él cobra su nómina a final de mes y ya está. Yo he visto cosas a veces que no... Que era para que lo hubieran echado. Si fuera en la empresa privada lo hubieran echado... pero como es la administración, lo desplazan y lo ponen en otro puesto y ya está.

M. - ¿Tú has visto que en la administración no tienen consecuencias los malos actos?

E: - No. Ninguno. Eso es una vergüenza también. No se hacen responsables los jefes de servicio, los jefes de negocio, no se hacen responsables de lo que pueda pasar o gestionar, no sé por lo menos lo que yo he visto. Intentar gestionar mejor su negociado o su servicio... no lo he visto.

M. - Volviendo al tema de discriminación por edad, ¿te has encontrado con anuncios donde haya límite de edad?

E: - Sí, pero yo creo que cada vez menos. Es lo mismo... no me acordaba, me pasó también en una entrevista que hubo en Carrión hace muchos años... y al final lo que iban buscando era un chico en ese puesto. Bueno, la entrevista fue de la "Nasa", unas preguntas... unas pruebas... resulta que finalmente era un chico, pero claro por temas de discriminación en una empresa que ya era importante en aquel entonces, no podían pedir directamente a un chico... y ahí nos hicieron entrevistas a un montón y era lo que iban buscando, un chico...

M. - ¿Cuál consideras que es tu principal barrera ahora mismo para conseguir un empleo?

E: - La edad.

M. - ¿Crees que se discrimina actualmente en el mercado de trabajo más por edad que por sexo?

E: - Yo creo más bien por... no sé qué decirte, yo creo que también tienen que tener problemas los hombres a cierta edad. Yo conozco a mucha gente que se ha quedado parada y ya no han vuelto a trabajar, o sea que creo que es por edad. Llegada a cierta edad, es más bien por edad que por sexo. A la mujer se le añade el sexo. Edad y sexo. Si los hombres lo tienen difícil, nosotras más todavía.

M. - ¿Crees que influye la apariencia física?

E: - Sí, todavía sí. Es gracioso y curioso, pero sí. Veo cosas actualmente que... bueno digo: mira que bien, pero... incluso nosotros mismos, los tatuajes... tú ves a alguien, bueno ya menos... () pero que lleva un tatuaje un poco visible, te echas un poco así un poquillo... aunque cada vez menos, nos vamos concienciando más, el aspecto físico, si quieres llevar el pelo rojo o azul, no sé, a mí me gusta la diversidad, bueno, ya está. Está bien. Tuve un alumno que tenía un poquito de "pluma", se le notaba, pero bueno, él iba vestido normal y un día llegó con las uñas pintadas de negro y digo: pues que valiente. Y después estuvimos hablando, había dos chicas más y al final una cosa natural las uñas pintadas de negro. Si se las quiere pintar, ¿Por qué no?, cada vez te vas encontrando más cosas de esas, pero bueno también hay que ser un poco abierto de mente.

M. - Pero ¿crees que prima la apariencia juvenil?

E: - Sí. Yo creo que este chico, que era muy listo, sabe que si iba a una entrevista de trabajo no iba a ir con las uñas pintadas o sea que... claro que todavía juzgamos. Sí, sí juzgamos.

M. - ¿Te da miedo envejecer?

E: - No. No es una cosa con la que no he tenido problema, y como en el ser mujer. Hay gente que piensa: que desgracia... A mí es una cosa que no...

M. ¿Crees que las mujeres cuándo tienen la menopausia, socialmente es cuándo se consideran que son mayores?

E: - Quién lo piense peor para él. *(Risas)* Para mí no es un problema. De hecho, tenemos una conocida que para ella... sabíamos todas que ya estaba en esa fase y siempre lo mismo... que había tenido la regla antes de ayer... y entonces lo hablábamos con otra amiga y pensábamos que era una tontería, si está... fue lo que ella me dijo, la otra amiga: porque le da miedo envejecer. Si eso es una cosa inevitable, quién va a detener el paso del tiempo... ni los ricos. Al final llegamos todos al mismo sitio. Es una cosa tonta... que puedas intentar ser mejor, para estar mejor de salud, lo veo bien, para tu aspecto físico... bueno ahora en eso difiero un poco porque vamos... pero que sí es normal, es la vida.

M. - ¿Recurrirías a una clínica de estética para intentar aparentar menos edad?

E: - No. Tendría que ser algo verdaderamente... no porque son feísimas. Las ves en la tele... qué horror. De aquí a nada habrá que hacer una prueba de ADN para saber quién es quién. Se parecen todas. Todas se ponen los pómulos, los labios, los ojos, las tetas... Se parecen todas, dan miedo. Los clones. *(Risas)* Alguien dijo, seguramente algún periodista, o algún autor de libros: vamos a tener cementerios llenos de viejas con tetas de silicona y viejos con los "pitos tiesos" *(Risas)*

M. - ¿Alguna vez te han hecho algún comentario desagradable o despectivo, en general, sobre la edad?

E: - No, hasta ahora no. No es una cosa... me tendrían que decir algo muy feo en ese aspecto para que yo reaccionara y ese puede que se lleve un tortazo. Puede volver a salir la que era antes... *(Risas)*

M. - ¿No has mentido nunca sobre tu edad en un currículum...?

E: - No. Pero es una cosa que los niños me preguntan, pero yo creo que por los padres... y les digo que eso es secreto. No son cosas de niños, los niños no preguntan la edad y digo: pues te vas a "joder" y se va a "joder" tu madre porque no se va a enterar *(Risas)* Yo, si son adultos que hablamos, yo siempre digo la edad, pero ya veo que va con picardía la cosa. Yo sé que no son cosas de niños y digo: no. No se va a enterar ni tu padre ni tu madre. No. Nunca he mentido sobre la edad.

M. - ¿Cómo te ha impactado el tema de la pandemia en tu vida laboral y personal?

E: - Yo creo que fue un parón, pero nos vino bien a todos. Se paralizó el mundo entero. Yo creo que era para retomar un poco la conciencia de todo. Yo por lo menos me lo tomé así. ¿Vida laboral? No tuve problema, seguí trabajando online. Fue la primera vez. Para mi aquello fue... Como yo soy tan aventurera y no me da miedo nada, pues adelante. Además, fui la única... estaba nada más que en una academia en aquel entonces. Fui la única que trabajó online. Los demás les mandaban tareas a los niños. Yo quería seguir manteniendo el trato con los críos, entonces me metí en Skype por primera vez. ((Los niños la ayudaban)) Ya he trabajado varias veces, por Skype, por Zoom. Ya no me da miedo.

M. - ¿No te dan miedo las nuevas tecnologías?

E: - No, porque me gustan, así que me da igual.

M. - ¿Te has adaptado bien?

E: - Sí. Yo soy muy aventurera.

M. - Te adaptaste a trabajar online con la pandemia, pero la anterior crisis de 2008 ¿cómo te afectó?

E: -Estaba trabajando.

M. - ¿Qué haces para motivarte en la búsqueda de trabajo?

E: - Ahora mismo lo que hago. Mis clases de francés, y como le doy tantas vueltas al coco... Hace dos veranos, tengo una conocida que tiene una revista y ella tiene gente que mueve eso y pensé en invertir. Mi madre me dio dinero por mi cumpleaños e invertí en hacerme una página y entonces tengo una página en Google y me anuncié. Fue súper rentable y desde ahí la voy manteniendo. Cada tres meses. Tampoco me supone mucho dinero porque ya la tengo creada.

M. - ¿Has creado tu propia página web para las clases?

E: - Claro.

M. - Has dicho que utilizas las nuevas tecnologías como Internet, las redes, ¿crees que las mujeres mayores de 45 años son consideradas por las empresas menos adaptables a las nuevas tecnologías?

E: - No. Yo creo que con esa edad... depende de la empresa... Hoy en día todos... Bueno, he visto casos en los que no saben ni escribir, no van a saber tampoco... no estoy hablando de mujeres mayores de 45 años, jóvenes incluso, y no saben... yo me quedo alucinada. Pero es porque tú no quieres. Hay que poner también un poco de tu parte... si no has tenido ocasiones en la vida, haz tú, búscalo, pero bueno...

M. – Pero ¿es necesario?

E: - Si no, es como si fueras analfabeto hoy en día, el no saber de redes. Yo todavía sigo... hay cosas que... pero todo eso es a través de los críos, aparte de que soy curiosa ((los niños la ayudan mucho y ella indaga después)) También hay cosas que no me sirven para nada. Me gusta todo eso.

M. - ¿Qué estrategias consideras más efectivas para conseguir empleo y superar las barreras que existen? Por ejemplo, cuidarte, la formación, las nuevas tecnologías, redes de contactos... ¿Qué piensas que es más efectivo?

E: - A mí me funcionan todas, de diferentes redes. Yo pregunto siempre: ¿Cómo me habéis encontrado? Estoy en varias páginas de anuncios. O fulanito me ha hablado de ti... Eso funciona también. También como tú lo hagas, es normal. Eso es importante. Si la gente ve buenos resultados contigo, pues lógicamente van a recurrir después... eso es importante también. Todo vale

M. – Tú, ¿utilizas todo?

E: - Sí. Yo utilizo todo.

M. - ¿Tienes Facebook, Instagram?

E: - Sí. Bueno, Instagram menos, pero Facebook y páginas. Absolutamente todo.

M. - Ya vamos a ir terminando, ¿cómo ves el futuro?

E: - ¿Para mí o para todo el mundo?

M. - Para ti, ¿cómo ves el futuro? cuando miras hacia adelante, ¿cómo lo ves?

E: - Yo lo veo muy bien. Yo siempre he sido muy optimista. Siempre he visto el lado bueno. Todo tiene un lado bueno, y de lo malo se aprende. Todo es así. Lo que pasa que no nos damos cuenta cuando estamos en ese momento malo, pero...si pasa eso es por algo... Siempre se saca una enseñanza, un aprendizaje de lo malo en la vida.

M. - ¿Crees que volverás a trabajar pronto, cotizando?

E: - Sí. *(Risas)*

M. - ¿Qué significa para ti tener un empleo?

E: - Primero, dinero, lógicamente, eso es tu independencia. Bueno, yo la tengo, siempre la he tenido, mi independencia económica. Yo siempre he tenido lo mío. Muchas veces hay gente a la que le ha

chocado que no tengamos cuenta en común ((con su marido)), ((Ejemplo de cuentas separadas al hacer la declaración de la renta)) Él gestiona sus gastos y yo los míos... Ni él me pregunta, ni yo le pregunto. Cada uno lleva sus cuentas.

M. - ¿Aportáis para los gastos en común?

E: - Claro.

((No recuerda cuál era la pregunta y se la repito: ¿Qué significa para ti tener un empleo))

Dinero, independencia y hacerte tus pequeños regalos, tus cosas. Dinero para tus cosas, para lo que te apetezca.

M. - ¿Te gustaría añadir algo más sobre lo que hemos hablado, sobre el tema de la discriminación laboral?

E: - Yo creo que eso cada vez va a menos, pero todavía queda camino por recorrer. Muchas veces las mujeres no son conscientes de eso y las propias mujeres... Es lo que te he dicho al principio... porque fue una chica la que me hizo una entrevista, aquello me impactó mucho, cómo una mujer podía decirme eso, me impactó más de lo que yo pensaba... Pero cada vez va a menos. Queda mucho por recorrer, pero yo creo que no hay que caer en lo mismo que han estado haciendo los hombres hasta ahora con nosotras. No es eso, somos iguales. Da igual el sexo, las tendencias sexuales que tengamos, como nos vistamos, como nos pintemos el pelo, las uñas o lo que sea, pero...queda todavía camino, pero se conseguirá.

M. - ¿Eres partidaria de la igualdad?

E: - Sí, pero en todos los sentidos, no me gusta la palabra feminismo, es igual que machismo. Son palabras muy fuertes, no me gustan.

M. - Muy bien, te agradezco muchísimo todo lo que has aportado en la entrevista.

E: - Ha sido un placer, ha sido muy interesante.

Transcripción E4

Código	E4
Sexo	Mujer
Nombre (ficticio)	Jodoya
País de origen	España
Edad	62
Tiempo en desempleo	5 años
Nivel de estudios	Graduada en artes aplicadas y oficios artísticos
Ocupación principal	Profesora arte urbano y de francés (bilingüe)
Años cotizados	13
Percepción de ayudas	No percibe
Situación convivencia	Pareja

M. - Bueno, vamos a empezar. Te agradezco mucho que hayas accedido a la entrevista. Cuéntame, ¿cómo ha sido tu trayectoria laboral?, ¿cuándo empezaste a trabajar?, ¿en qué ocupaciones? ¿Cómo ha sido tu vida profesional?

E: - Mi vida profesional ha sido un poco caótica en el sentido de que he hecho de todo. He trabajado fuera de España. He estado viviendo unos años fuera de España, trabajando en hoteles como recepcionista y a veces como camarera. Eso fue durante 4 o 5 años.

M. - ¿Con qué edad?

E: - De los 20 a los 25 años.

M. - ¿En qué países estuviste?

E: - Suiza. Después me volví a España por cuestiones personales y lo siguiente fue trabajar en una clínica, de secretaria de dirección. Tuve que pasar una especie de casting tremebundo. Al principio éramos como dieciséis, y conforme iba quedando menos gente me ponía más nerviosa porque los demás siempre me parecía que iban a hacerlo mejor que yo, pero no. Al final me escogieron a mí y ahí estuve unos cuantos años, bastantes. Después me fui a vivir a Andalucía. Estuve de gerente en una clínica dental. La clínica dental acabó cerrando, acabó quebrando y entonces me tuve que ir fuera. Después estuve unos pocos años sin

hacer nada, seguía formándome a nivel personal con otro tipo de estudios, y al final acabé trabajando en los almacenes. Fueron 4 años. Los peores años de mi vida, pero también los mejores, porque te enriqueces mucho y aprendes mucho de esta sociedad.

M. - Explica un poco por qué fueron buenos y malos.

E: - Trabajar en los almacenes no es tan sencillo como la gente cree que es: madrugar y muchas horas. Es el estrés. Es estrés físico porque es brutal mover todas esas toneladas de mercancías, las cajas que tienes que levantar que pesan mucho, a mucha velocidad. Además, no es cómo ves en la televisión que las cintas pasan más despacio y a las envasadoras les da tiempo a mirar el producto, pasarlo y ponerlo en la cajita, no, eso va de... "¡dale a las manos, dale a las manos!" ... es lo mínimo y agradable que te dice la encargada, de ahí para arriba. Es muy desagradable porque existe una presión... Si quieres ganarte el sueldo normalmente tienes que hacer lo que te mandan. Está prohibido hablar, está prohibido casi beber, para ir al baño, ahora no sé cómo estará, pero sé de almacenes, a mí no me ha tocado eso, te colocaban una llave de cartón al cuello. Te dan exactamente 5 minutos, 2 minutos 10 minutos, depende del estado de ánimo de la encargada ese día. Yo comprendo que el producto tiene que salir y hay que abastecer a Europa, media Europa o el planeta, pero para que salga todo eso se ejerce una presión muy fuerte sobre las mujeres, que son las envasadoras. Los hombres se ocupan de otros trabajos, como carretillero, remontador y eso... Pero llega al maltrato psicológico y si te hace falta más gente que te lo corrobore las tengo a patadas. Insultos del estilo no valéis para nada, si estáis aquí es lo único que podéis esperar en la vida, no estáis ejerciendo en la calle porque os hemos recogido, la que no esté conforme se puede marchar que tengo otras cinco mil esperando, la que no esté conforme se puede ir a la calle... Bueno, te podría contar como para que hicieras otra tesis distinta. Después ya dejé los almacenes, y ya más caótico todavía. Ya sí que fue caótico. He trabajado en negro dando clases de francés porque soy bilingüe. Tengo el Delf de Francia, de la escuela de idiomas de aquí... He dado clases particulares a niños para sus estudios, he limpiado en una casa durante 6 meses y lo último ha sido las charlas en los colegios sobre arte urbano y he participado en algún festival, como pertenezco a varias asociaciones de muralistas... He pintado aquí, en México, en Burgos, en Murcia... y hasta hoy. Resumiendo, así de rápido.

M. - Has dicho que has tenido todo tipos de contratos y en negro... Eso te repercute en los años cotizados.

E: - Claro, tengo 13 años y poco cotizados aquí en España y tengo como 4 cotizados en Suiza. 4 o 5.

M. - ¿Te los han reconocido aquí?

E: - No, todavía no. No he hecho las gestiones. Ni me acordaba. El otro día hablando con mi madre por teléfono me lo recordó. Porque como no tengo ayudas, ni nada. La última vez que estuve en el SEPE, que me hubiera correspondido que me dieran una ayuda después del paro, le pregunté al hombre que está allí, que es el de siempre, qué necesitaba y me dijo que nada más, que me pasara por allí y lo veíamos. Me pasé a los dos meses y me dijo que tenía que haber ido a los 30 días. Entonces me quedé sin nada. Ese señor lo tengo cruzado de siempre, siempre que he ido me ha atendido muy mal. No le gustará mi color del pelo o no sé... Un desastre.

M. - Es decir, agotaste la prestación por desempleo, los subsidios, y te correspondía uno. Se te pasó el plazo y ahora mismo estás sin...

E: - Sin nada. Desde hace años y tengo 62 años. O sea que... no es broma. Quiero decir, que no tengo 52 recién cumplidos, tengo 62 y llevo sin prestación muchos años.

M. - ¿Cómo...?

E: - Porque tengo una pareja... dicho esto el 8 de marzo suena fatal, (*Risas*) pero es que es así... Me quiere mucho y no quiere que vuelva a los almacenes. Yo hubiera vuelto, me da igual, pero él no quiere. Me dice: quédate en casa, ponte a estudiar, ponte a pintar, pero a los almacenes no vuelves. Si no fuera por eso pues tendría que estar viviendo en casa de mis padres otra vez con 62 años o al lado de un contenedor o sentada en la puerta del alcalde o de los asistentes sociales para que hicieran algo. Como yo supongo que habrá mucha gente, pero bueno, yo hablo de mí.

M. - ¿Cómo ves el mercado laboral hoy en día?

E: - Entre la crisis del 2008, que empezábamos a remontar, entre el covid, que nos acabó de hundir más, y ahora lo que tenemos de la guerrita, bueno guerrita con perdón, guerra a las puertas... En Almería todavía puedes decir que tenemos mercado laboral por culpa de los invernaderos y los almacenes, pero quitando los almacenes e invernaderos no veo que haya muchas ofertas, porque yo miro las páginas y hay ofertas, pero al final son todo () Hostelería, trabajas las horas que te digan, te aseguran cuatro y te pagan lo que quieran y si no estás de acuerdo hay otros cinco mil esperando. Entonces, el mercado laboral está, pero sobre todo para los jóvenes. Está mucho mejor que para los que tenemos una edad. Ya con mi edad es

casi impensable. Yo de hecho en el currículum ya no pongo fecha de nacimiento. El que me quiera por las aptitudes que me llame. Si me llaman y después no les gusto porque les parezco mayor, pues bueno yo no digo nada ahí, cada empresa tiene su manera de querer ver las cosas y tienen derecho de contratar a quien le parezca. Así están las cosas, mal.

M.- ¿Qué entiendes por discriminación laboral?

E: - Entiendo cuando te discriminan por la edad, por el aspecto físico, si eres hombre o mujer. Eso creo que son los pilares básicos de discriminación en cuanto a las mujeres.

M. - ¿Te has sentido discriminada laboralmente alguna vez?

E: - En los almacenes mucho, porque suena feo decirlo así, pero me lo han dicho muchas veces: ¿qué haces aquí? porque eres muy fina y no estás para estar aquí. Lo de fina es una expresión que se utiliza mucho aquí, yo nunca la había oído hasta que entre en un almacén... Fina por el acento... Puedo decir que con los jefes varones jamás he tenido un problema, ni lo más mínimo, ni acoso, nada.

M. - ¿Nunca has tenido ningún episodio de acoso sexual?

E: - Jamás, todo lo contrario. A lo mejor yo marco mucho las barreras, no suelo crear confianza personal con las personas que son mis jefes y jefas. No he tenido ese problema. Gracias a dios no lo he tenido. Pero vamos, me consta que se da mucho, pero bueno yo no lo he tenido.

M. - ¿Crees que las mujeres tienen más dificultades que los hombres para acceder a un trabajo en el mercado laboral?

E: - Depende de lo que se pida, pero para cargos ejecutivos seguramente sí. Claro que sí. Para trabajar de dependienta en una tienda, pues normalmente vemos que la mayoría son mujeres, no hombres. Según qué puesto de trabajo si van a preferir un hombre a una mujer.

M. – Pero ¿cómo crees que influye el hecho de ser mujer?

E: - Hemos llegado al mercado laboral mucho más tarde que los hombres porque hemos estado ocupadas de la casa, de los niños, de las compras, de administrar la vida de la casa. Con el paso del tiempo la mujer se tuvo que incorporar al mercado laboral y entonces nos hemos ido encontrando con barreras que nos han puesto. Los hombres no estaban tan dispuestos a perder sus puestos de trabajo para cederlo a las mujeres. Los cargos ejecutivos siguen estando en manos de hombres, sólo hay que ver en consejos de gran-

des empresas cuántos hombres hay y cuántas mujeres. No sé en realidad por qué ponen esas trabas si mayoritariamente en las universidades hay más mujeres que hombres. No lo entiendo, me imagino que será una cosa que está muy arraigada a la sociedad y sigue siendo así. Porque capacidades tenemos las mismas.

M. - ¿Cuál crees que es el motivo de que las mujeres no encuentren trabajo en otras ocupaciones distintas a las tradicionales? Siempre parece que nos concentramos en las mismas ocupaciones...

E: - Porque es difícil creerse, o que crean los hombres en este caso, que una mujer va a ser tan válida como un hombre si estudia una ingeniería o... arquitectura no voy a decir porque por las artes es más fácil para las mujeres. Pero matemáticas, ciencias o algo así siempre ha sido un mundo más de hombres que de mujeres y a lo mejor se piensan que no estamos capacitadas, porque a lo mejor nos siguen viendo como éramos hace décadas y ¿cómo una mujer que ha salido de la cocina va a ser capaz de inventarse...?

M. - Antes ya lo has dicho, ¿crees que los jóvenes tienen más facilidad que las mujeres?

E: - Sí. sí.

M. - ¿Has tenido experiencias relacionadas con la discriminación laboral por edad a la hora de acceder a un trabajo?

E: - Sí, claro.

M. - ¿Has sentido que era por la edad?

E: - Sí, claro que sí. Trabajos a los que he podido enviar el currículum, para tiendas, para puestos de secretaria... en cuanto saben la edad... no les gusta, quieren gente más joven.

M. - Es decir, cumplías los requisitos y en cuanto se han enterado de la edad te han....

E: - Exactamente.

M. - ¿Te has sentido descartada del proceso?

E: - Sobre la marcha. Tampoco saben muy bien cómo decírtelo porque están encantados con lo que están leyendo, con lo que están viendo, las aptitudes que tienes y después de hablar mucho contigo... y cuando ven que no está la fecha de nacimiento en el currículum, te preguntan, y en cuanto les dices... se quedan un poco parados y te dicen que buscan una persona más joven... y ya te dan cinco mil disculpas. Las ayudas... También las mujeres tenemos ayudas por entrar a trabajar en una empresa o la empresa tiene ayudas para contratar a mujeres de cierta edad. Nada. Sí, discriminación total por la edad.

M. - ¿Eso hace mella en el estado de ánimo?, ¿influye en la pérdida de confianza?

E: - Claro, claro que pierdes la confianza. Como no seas un poco fuerte de cabeza y te plantees que la sociedad está hecha así y tú no tienes la culpa de eso, pues claro que te deja la autoestima por los pies... porque claro, te preguntas qué culpa tengo yo por haber ido cumpliendo años y qué culpa tengo yo de tener más práctica y saber solventar más las cosas que quizás una de 20 años que tiene menos experiencia. Eso no lo valoran. Valoran la edad. Si voy a estar sentada en una oficina qué más da si soy gorda, flaca, morena, pelirroja, tenga 60 años o tenga 20. Pues sí. Pues claro que te hace mella.

M. - Para ti, ¿qué significa tener más edad?

E: - Más experiencia, si estás bien equilibrada quiero decir. Un equilibrio que a lo mejor una persona con menos edad no tiene porque la vida todavía no le ha vareado para hacerle saber que no eres tú el que te tragas a la vida sino la vida te traga a ti. Te tienes que amoldar a ciertas cosas y sobre todo la experiencia que te da la vida. Mantener la calma, saber solucionar cosas, es lo que te da la vida, la experiencia.

M. - En los últimos años, ¿has tenido alguna experiencia de sentirte discriminada porque te consideraban demasiado mayor para desempeñar determinados puestos?

E: - En el último que fui, sí. Estaba todo bien, incluso el idioma que pedían era el que tengo y no. Por la edad no. Además, sé que entró una chica bastante más joven que yo, pero bueno, las cosas son así. Está hecha la sociedad así. Se valora más una juventud que se ve exteriormente, como un cuerpo joven, no me refiero a una juventud mental, que a una persona con experiencia.

M. - ¿Cuál consideras la principal barrera hoy en día para acceder a un empleo?

E: - La edad.

M. - ¿Crees que se discrimina hoy en día más por edad o por género?

E: - En mi caso por edad. En otros tipos de trabajo discriminan más por género porque prefieren tener hombres que mujeres, el por qué no lo sé, porque yo no estoy en la cabeza de los empresarios del por qué deciden esas cosas.

M. - Pero ¿tú consideras que tu principal barrera es la edad?

E: - Sí, es la edad.

M. - ¿Cómo llevas los cambios físicos que conlleva el paso del tiempo?

E: - Yo lo llevo muy bien. Yo estaba deseando que me llegara la menopausia, (no tengo hijos), porque estaba cansada de tener que ir todos los meses a comprar. Entonces, cuando me vino me puse muy contenta, el médico no lo entendía y físicamente pues a lo mejor al ser tan positiva no he sentido nada, me he quedado como cuando estaba con todo lo que se supone que tienes que estar... Estupenda. Ni dolor de huesos, ni sudores ni fríos, ni calientes. Nada.

M. - ¿Crees que se estigmatiza a las mujeres a raíz de la menopausia?, ¿se considera socialmente la edad a la que empiezas a envejecer?

E: - Claro. Sigue estando enraizado en la sociedad. Mujer que no puede procrear, mujer que ya es desechable. Si entras en la edad de la menopausia y se te ocurre comentarlo... pues los comentarios son: verás cómo te vas a poner, vas a engordar, dolor de huesos, sudores... y después viene el cachondeo de los hombres: estará menopaúsica... Esos comentarios los hemos oído, si no dirigido hacia nosotras hacia otras... estará histérica, está ya para el arrastre, etc. Claro que la menopausia socialmente influye, de cara a cierto tipo de personas, no a todos.

M. - Volviendo al tema de la apariencia, has dicho que prima la apariencia juvenil, ¿has pensado alguna vez en acudir a una clínica de estética?, ¿cómo ves ese tema?

E: - Yo no. Para mí no. Tengo que tener un accidente o una enfermedad que me desfigure la cara, porque el resto del cuerpo me lo taparía y ya está... pero no. Yo soy como soy, al que le guste bien y al que no que mire para otro lado. Lo tengo más claro que el agua.

M. - ¿Te han hecho sentir mal alguna vez por tener la edad que tienes?, ¿algún comentario edadista?

E: - No, en ese sentido no. Además, los llevo con mucho orgullo. Mi pareja tiene 15 años menos que yo y llevamos 18 años juntos, o sea que me da igual. Delante de mí, en mi cara al menos, nunca han dicho ninguna impertinencia.

M. - Has dicho que no pones en el currículum la edad, eso no es mentir, pero sí que no pones la edad para poder tener acceso a la entrevista...

E: - Claro.

M. - ¿Cómo te ha afectado el tema del covid en tu vida laboral y personal?

E: - En mi vida laboral no me ha afectado porque no tenía trabajo, los murales y eso. Una vez que se han ido relajando las normas, en los colegios han tenido que ir muy poco a poco y no se van a hacer extraescolares que no estaban programadas... En mi vida personal me he vuelto un poco más sensible con las desgracias de los demás, en el sentido de que he visto que hay mucha gente que lo ha pasado muy mal, se han quedado sin trabajo y han tenido dificultades para seguir adelante cuando se levantó el cierre que tuvimos durante tres meses. Pero si no, no me ha afectado. Psicológicamente estoy igual que estaba. No me ha hundido ni en depresión, ni en miseria, ni en las penas...

M. - La crisis de 2008, has comentado que fue cuando trabajabas en la clínica y le afectó, le golpeó de lleno...

E: - Si esa crisis fue tremenda, pero bueno. Como yo se habrá quedado mucha gente que trabajaba en la construcción, sobre todo hombres, en ese sentido. ¡Ah! Esto sí es interesante, al quedarse los hombres en el paro muchas mujeres españolas que estaban en sus casas y tenían otros trabajos se tuvieron que buscar la vida en los almacenes, que estaba siempre en mano de inmigrantes. Habría alguna española, pero pocas. Cuando las españolas entraron a trabajar en los almacenes hubo como una especie de revuelo porque las condiciones económicas y de derechos los teníamos establecidos por leyes. Sin embargo, en los almacenes las leyes se la saltaban a la torera, entonces... alguna que intentó protestar, que me consta, que las conozco, directamente se quedaron sin trabajo. Entonces es verdad que muchas mujeres españolas accedieron para poder mantener una casa cuando sus maridos se quedaron sin trabajo, sobre todo los que se dedicaban a la construcción, e iban a trabajar a los almacenes y aguantar lo que les echaran encima porque eran las únicas que podían llevar un salario a casa, porque los hombres en ese momento con la crisis no podían trabajar. De hecho, todos sabemos lo que pasó en Almería, el 80% de los rumanos se fueron, dejaron aquí casas, pero se llevaron todo lo que pudieron, evidentemente se fueron a su país y se llevaron lo suyo, pero los españoles que se quedaron aquí se quedaron sin trabajo.

M. - Has dicho que no tienes hijos, pero ¿te influye el trabajo de la casa a la hora de buscar trabajo?

E: - No, al no tener niños... Tengo para mí desgracia todo el tiempo del mundo, entonces todos los días busco en las páginas de empleo, Infojobs, LinkedIn, otras dos más que miro un poco menos...

M. - ¿Diariamente ves las ofertas y lo que te interesa?

E: - Sí, claro.

M. - ¿Qué haces para motivarte en esa búsqueda de trabajo?

E: - No es que me motive, es que es un deber.

M. - ¿Lo ves como una obligación?

E: - Una obligación, pero querida, no obligación obligada. Me gusta ser útil, no me gusta estar en mi casa y que otra persona tenga que ir a ganar el sueldo. Aunque yo quiera ir a trabajar a un lado y él no me deje entre comillas. Son pactos que se llevan en pareja porque a mí no me va a prohibir nadie que haga lo que quiera, pero bueno... No me influyen las cosas de casa... sin niños... Tengo dos gatas, pero bueno, no me dan mucho trabajo tampoco.

M. - También lo has comentado, utilizas las nuevas tecnologías como Internet, Facebook, las redes sociales, para buscar trabajo...

E: - Sí, sí.

M. - ¿Crees que las mujeres mayores de 45 son consideradas por las empresas menos adaptables desde el punto de vista tecnológico?

E: - Una persona con 45 años calculo que pueda estar al día sobre las tecnologías igual que los hombres de 45. ¿Qué piensa el empresario?, eso es problema de su cabeza. Si me dices que a partir de 60 o así, yo te puedo decir que a lo mejor pueda haber personas que les cueste más adaptarse a las nuevas tecnologías, pero no deberían estar incapacitadas para ello.

M. - ¿Qué estrategias consideras más efectivas para conseguir un empleo y para superar las barreras que existen?

E: - Buscar, no perder la constancia de querer buscar, tirar de contactos, de amistades, de familia, de amigos que sepan... extender todo lo máximo que puedas que estás buscando trabajo y tratar que todo el mundo se implique un poco. Con la edad ya no puedo hacer nada.

M. - Y la formación ¿la consideras...?

E: - Sí, la formación es importante. De hecho, no sé cuántos cursos tengo. Lo último fue un máster en mediación social y familiar.

M. - Eso te iba a comentar, dices que te dedicas a dar charlas sobre arte urbano, murales, ¿eres Licenciada en Bellas Artes o tienes alguna formación relacionada?

E: - Hice la escuela de artes y oficios en Oviedo. En mi juventud.

M. - ¿Después siempre ese mundo...?

E: - Ese mundo, como en aquel entonces... con vivir del “artisteo” te podías casi morir de hambre, como hoy más o menos, a no ser que tengas un madrinazgo...Después me tuve que formar en otras cosas. Secretaria de dirección, que fueron dos años en aquel entonces. Sacarme la escuela de idiomas y el Delf, aunque eso fue en total dos años porque hice el colegio en Suiza. No tengo el problema de hacer los exámenes por libre. No me acuerdo, pero sé que hice muchas cosas. Lo último fue el máster en mediación social y familiar.

M. - ¿Cómo ves el futuro?

E: - ¿Laboral? Negro. Para mí muy negro. Negrísimo.

M. - ¿No te ves trabajando pronto?

E: No, pero no porque no quiera, porque no me van a dar la oportunidad. Me da igual una cosa que otra, no se me caen los anillos. Donde he estado..., de secretaria de dirección, que bonito era ese trabajo, bonito y bueno, gerente en una empresa, limpiando una casa. A mí los anillos no se me caen. Es dinero y punto.

M. - ¿Qué significa para ti tener un empleo?

E: - La seguridad de que puedes comer todos los días. A nivel personal hablo. La seguridad de saber que si trabajas vas a poder acceder a una vida social en cuanto alimentación, vivienda y todo eso y después no voy a decir eso tan manido de que me siento útil porque me da rabia tener que reconocerlo, pero sí, es verdad. No es que no me sienta útil como persona ni de cara a la sociedad, porque me da igual lo que la gente piense, si trabajo o no, yo conozco el motivo del porque no trabajo en este momento, pero sí la sensación de que no tenga que depender de otra persona. En este caso puede ser mi pareja o pueden ser mis padres, mis hermanos, no voy a decir los amigos porque no los vas a meter en ese brete habiendo familia.

M. – Bueno, ya llegamos al final, me gustaría preguntarte si quieres añadir algo más sobre el tema que hemos hablado de la discriminación.

E: - Me gustaría que las empresas fueran conscientes de que lo mismo que hay que dejar paso a los jóvenes porque también se tienen que independizar, no echaran por tierra por culpa de la edad cualquier

tipo de trabajo para una mujer. Vuelvo a decir que la experiencia es un grado. Los que no la tienen, la tienen que conseguir y los que la tienen pueden hacer más fácil los trabajos en empresas. No es lo mismo que metas a todo un equipo nuevo de jóvenes a trabajar, que puede haber muy buen ambiente, pero puede estar todo manga por hombro, que metas a alguien que tenga un poco de experiencia en ciertos asuntos y puedan ayudar. Es triste que llegues a cierta edad y que te veas sin trabajo simplemente por culpa de la edad. No estamos diciendo que quieras ir a pintar una casa por fuera y te falten los dos brazos... Si estás bien físicamente, si tu cabeza está bien y cumples los requisitos... Sobre todo, cuando se trata de que no sea cara al público, en una oficina que no estás cara al público no te va a ver nadie y si es cara al público pues dependiendo de los trabajos, quizás genere más confianza ver a una persona de cierta edad que una persona demasiado joven... depende de los trabajos... Me da pena, jóvenes con 20 años y que les pidan tres años de experiencia y están estudiando en ese momento... y dos idiomas y tres másteres... cada vez se pone peor para los jóvenes también. No lo digo peyorativamente, pero ves gente que se sacrifica estudiando para acabar trabajando en cualquier sitio y eso no es justo tampoco. Hacen falta todas las manos, porque en la sociedad hace falta todo tipo de trabajo. Tiene que haber de todo, pero la gente que se forma debería tener mucho más derecho a tener cierto trabajo y sobre todo siendo mujeres, que somos mayoritarias en las universidades y seguimos contando casi como cero. Ya está. Estoy muy cabreada por la edad. Yo los cumplo y no los escondo, pero me "joroba". Si me pudiera falsificar el carné de identidad y quitarme 15 años me los quitaría, pero tampoco porque sigo teniendo cincuenta y tantos y tampoco. *(Risas)*

M. - Te lo agradezco muchísimo.

Transcripción E5

Código	E5
Sexo	Mujer
Nombre (ficticio)	Fátima
País de origen	Marruecos
Edad	55
Tiempo en desempleo	4 años
Nivel de estudios	Sin estudios reconocidos en España
Ocupación principal	Cuidadora/ ayudante de cocina
Años cotizados	5
Percepción de ayudas	SD RAI mayores de 45 años
Situación convivencia	Separada, vive con su hijo

M. - Bueno, muchas gracias por acceder a la entrevista, vamos a empezar. Cuéntame cómo ha sido tu trayectoria laboral, cuándo empezaste a trabajar, con qué edad, en qué ocupación. ¿Cómo ha sido tu trayectoria, cuál ha sido tu evolución?

E: - Yo empecé a trabajar en 1994. Tenía 23 años. En mi país, Marruecos. Empecé de secretaria de dirección. Hice la entrevista y me contrataron. Al día siguiente ya empecé. Terminé mis estudios universitarios en 1994. Empecé a trabajar de secretaria porque, aunque yo tengo estudios de lingüística, mientras estudiaba en la universidad también estudiaba contabilidad, marketing, informática. Por la mañana estaba en la universidad, porque mi padre quería que me sacara el título de la universidad, y por la noche estudiaba lo que yo quería, empresa. Cuatro años estudiando por la mañana en la universidad y dos con los otros estudios.

M. - Eres como ¿Licenciada en árabe?

E: - Sí.

M. - Esos estudios, ¿te lo han reconocido aquí?

E: - No, aquí no me sirven mis estudios para nada. Por eso sufrí, porque vine con estudios de mi país y aquí sólo cuenta como estudios primarios. Trabajé en esta empresa durante 5 años. Luego cambié a una empresa internacional, esta me gustaba mucho. Trabajé con franceses y españoles, ((...)) había más posi-

bilidades de trabajar y aprender. Luego me casé en el año 2000 y me quedé embarazada. Al nacer el bebé me quedé tres meses sin trabajar. Me divorcié en 2001 porque le pillé con otra mujer y yo tenía mi trabajo y todo y no quería quedarme con un hombre que se iba con otra. Al día siguiente de pillarlo me divorcié, estaba embarazada de 5 meses. Sólo pensé en mí, ni en mi hijo ni en nada. Él aceptó para que no le afectara al bebé. Después de nacer él bebe, él quería volver. Me molestaba, no me dejaba tranquila y mi padre se enteró. Mi padre quería matarlo y como yo no quería problemas familiares, hablé con mi sobrina que vivía en Zaragoza y me dijo que saliera de Marruecos. Acepté, salió el contrato favorable y a los 6 meses me vine a España. Dejé a mi bebe con año y medio. No es fácil dejar un bebé de dos años, el trabajo, tu tranquilidad y venir a otro país que no sabes nada, ni idioma, ni familia, sólo para buscar tranquilidad. Bueno, aquí estoy. Cuando llegué a Zaragoza no sabía decir ni hola, nada. No me dio tiempo a estudiar el idioma en mi país, me vine rápido. En Zaragoza me apunté a estudiar el idioma, me pasaron rápido a otro nivel porque sabía letras...A los dos meses ya sabía hablar español, y entonces empecé a buscar trabajo. El primer trabajo que hice en España fue cuidar a una mujer mayor. Empezaba a las 9:00h y salía a las 13:00h, en Zaragoza. Antes de empezar a trabajar con esta mujer, cuidaba a un bebé, pero sólo durante tres semanas. Cuidando a la mujer estuve tres meses. Cuando tuve un poco de dinero volví a Marruecos porque echaba mucho de menos a mi hijo. En Zaragoza estuve 4 meses y volví a Marruecos. Me quedé dos meses, me daba pena dejar a mi hijo, y volví a Zaragoza. Volví a trabajar con mi sobrina, donde ella trabajaba, en un hotel. Vivir con la familia..., recién casados..., no me sentía bien y decidí salir de Zaragoza. Fui a Málaga. Estuve trabajando en un shawarma durante 2 o 3 meses y ahí conocí al hombre con el que estoy casada. Me dijo que quería casarse, yo no pensaba casarme, pero... Luego fui a mi país y mi madre me aconsejó que me casara, ellos estarían más tranquilos si no estaba sola. Volví a España y decidí casarme. Él no tenía ni papeles ni nada, estaba ilegal en España, solo tenía copia del pasaporte. Me trataba bien, estábamos bien. Luego vine a Almería y estoy aquí desde entonces. En 2008 hice un trabajo duro, de hombres, porque cuando quería trabajar en un trabajo de mujeres me costaba, no me salía mucho. Él quería que trabajara con él en la obra, pero yo necesitaba un contrato para poder traer a mi hijo para hacer reagrupación familiar. Mi hijo tenía 5 años, tenía que empezar a estudiar aquí. Como no me salía trabajo, tuve que trabajar con él en la obra. La única mujer que trabajaba en la obra. *(Risas)*

M. - ¿Trabajaste de albañil?

E: - No, en carpintería. 18 meses. ((Indica edificios que ha hecho ella)) Los hombres se mareaban al subirse y yo no. Subía material, me subía al andamio. *(Risas)* El jefe siempre estaba satisfecho conmigo. Yo quería una subida de sueldo, mi marido cobraba 8 euros, yo cobraba 5. Le dije al jefe que yo también quería 8.

M. - Te reivindicaste... ¿Te pagaban menos por ser mujer?

E: - Si, por ser mujer me pagaban menos. Me decían que yo estaba de aprendiz. Yo quería que me pagaran igual, aunque yo estaba aprendiendo hacía mi trabajo. Al jefe le gustaba que me quejara y me subió de 5 a 7 euros la hora. Cuando hice el trámite de mi hijo ya no podía trabajar, porque nosotros trabajábamos también fuera de Almería, en toda España. Tenía que quedarme en casa y buscar algo más sencillo para cuidar a mi hijo y poder trabajar. Empecé a trabajar como limpiadora en casas, a veces con contrato, a veces sin contrato.

M. - ¿Has trabajado mucho sin contrato?

E: - Sí, mucho.

M. - ¿Qué tal la experiencia?

E: - También he hecho muchos cursos. De dependienta, de limpiadora, de carretillas elevadoras, ayudante de cocina. No perdí el tiempo, porque, aunque no me salía trabajo, hacía cursos para no quedarme sin hacer nada en la casa.

M. – Después de limpiar en casas, ¿cuál fue tu siguiente experiencia?

E: - Seguí un tiempo trabajando en eso, por horas.

M. ¿En almacenes has trabajado?

E: - No, en los almacenes trabajé después, pero te hablo todo el roto de antes. Trabajé en bodas, ayudante de cocina, por horas, sin contrato. El trabajo que me gusta mucho es cuidadora de niños, con mensajeros de la paz. Me gusta mucho porque esos niños necesitan cariño y como soy muy cariñosa... Trabajé 6 meses, no se puede más tiempo porque los niños cogen cariño a la persona y cuesta separarlos, si no fuera por eso, la encargada me dijo que hubiera podido trabajar con ellos para siempre. Estaba al lado de mi casa, dejaba a mi hijo a las 9:00h en el colegio y me iba a trabajar. Podía salir a recogerlo y volver.

M. - Cuando era pequeño tu hijo, ¿no?

E: - Sí, cuando estaba en primaria. Tenía 6 o 7 años.

M. - Podías compaginarlo con cuidar a tu hijo, ¿no?

E: - Sí. Ese trabajo me gustaba mucho. En ese tiempo en el que trabajaba con ellos murió mi padre y tuve que volver a Marruecos, pero me apoyaron mucho en el trabajo y me ayudaron. Estuve 3 o 4 días en Marruecos. Me ayudaron porque no tenía ni familia, ni amigos. (...) La vida es difícil. Dejar todo atrás, familia, amigos, padres, ciudad, el país... Nunca pensé que iba a salir de Marruecos. Pensaba estudiar, trabajar, vivir y morir en mi país, y que crecieran mis hijos en mi país, pero no a todo el mundo le da la vida lo que quiere. Ahora otra vez estoy sola. Ahora no puedo ir a mi país porque está todo cerrado desde 2018. No puedo ver a mi familia, murió mi madre... y es difícil la vida.

M. - Has tenido muchos trabajos...

E: - Pero ahora no me sale trabajo, con la edad...

M. - ¿Cuándo notaste que la edad te afectaba para encontrar trabajo?

E: - Sí, mucho. En 2018 trabajé en un almacén 3 meses, cuando terminé me echaron. En temporada alta contratan a mucha gente y cuando el trabajo empieza a disminuir echan a las mujeres. Me quedé sin trabajo y seguí buscando, pero no me sale nada. Hace 3 meses empecé a trabajar en otro almacén, pero tuve un problema en el pie y ahora estoy de baja temporal. A ver si me sale un trabajo más fácil porque el almacén es muy difícil. Son muchas horas y tienes que trabajar como un burro, no como un humano. Si no trabajas rápido te echan del trabajo. Para que no me echaran trabajé muy rápido hasta que me hice daño en el pie. Necesito trabajar. Tengo que pagar la hipoteca, gastos. Mi hijo todavía está estudiando, no está trabajando y estoy sola. Aguantando la vida sola, pero bueno... No es fácil.

M. - ¿En los almacenes notaste que te afectaba la edad para trabajar?, o ¿en otro sitio?

E: - No. En el almacén te contratan, te hacen un contrato de tres meses y te echan. Cuando hay mucha necesidad de trabajo contratan a muchas mujeres, aunque tengan más edad, y jóvenes también. A ellos les da igual...

M. - Lo importante es que cumplas en el trabajo ¿no?

E: - Sí, pero en otros sitios no. En otros sitios cuenta la edad.

M. - ¿Te has sentido discriminada laboralmente alguna vez en el mercado de trabajo?

E: - Sí, a veces sí. Cuando quiero apuntarme a una oferta de empleo y veo la edad, menos de 45, y yo tengo 55... ¿Dónde voy a trabajar? Tienen que pensar en las mujeres que tenemos esa edad. Tenemos la jubilación a los 63 años () y ¿no hay trabajo para mujeres de 55? eso no lo veo bien.

M. - Sí, que se alargue la edad de jubilación y sin embargo...

E: - Nosotros, los extranjeros, no tenemos estudios para trabajar en algo bueno, nosotros tenemos el trabajo que los españoles no quieren hacer y no pueden hacerlo. En el almacén la mayoría de las mujeres son de Marruecos, de Rusia, de Nigeria, de Sudáfrica, de Rumanía, pero españolas muy pocas. No sé por qué. Claro, es su país, el del español, no el de nosotros, pero por lo menos tienen que pensar en nosotros también.

M. - ¿Crees que las mujeres tienen más dificultades que los hombres en el mundo laboral?

E: Sí, claro. Sobre todo, la mujer extranjera. Limpiadora, ayudante de cocina, en el campo o el almacén. Enséñame otro trabajo que una mujer extranjera pueda hacer. Nada. Eso o te quedas en la casa.

M. - ¿Por qué crees que las mujeres se concentran en tan pocas ocupaciones y no trabajan en más cosas?

E: - () A la electricidad, por ejemplo, se dedican los hombres, cursos de electricidad para hombres. Yo nunca vi a una mujer trabajando en electricidad ni en madera. A mí cuando estaba trabajando con mi marido todo el mundo me miraba con extrañeza. Cuando entro en la obra me respetan, ellos dicen palabrotas, pero cuando yo entro me respetan. No hacen cosas que me molesten.

M. - ¿Nunca has tenido acoso sexual en ningún trabajo?

E: - No, no. En la obra había un baño para todos, cuando yo quería entrar ellos me dejaban. Yo entraba primero y luego ellos. Había respeto. Pero no sé por qué no se dedican las mujeres a otros trabajos. Hay mujeres que pueden hacer ese trabajo.

M. - ¿Qué significa para ti tener más edad?

E: - Difícil. Cuando me miro al espejo ya me dice que tengo una edad avanzada. Me siento como si estuviera ya terminada. Sobre todo, cuando no tienes ocupaciones para gastar el tiempo. Es difícil. Un día voy a tener 60 años y... no estoy tranquila. Ahora tengo esta edad y estoy pensando de dónde voy a sacar el dinero para salir adelante, cuando tenga más edad, ¿cómo lo voy a hacer?

M. - ¿Te da miedo envejecer?

E: - Sí. Sola sí. Si estoy con mi familia no, porque envejecer es normal, pero sola es difícil. Estoy hablando de mi caso. En otros casos a la mujer le da igual. Mi madre, por ejemplo, ha muerto con 73 años, pero entre mi familia la cuidaban y se sentía como una reina. La muerte es cosa de dios, puede morir cualquiera a cualquier edad, pero estando sola es difícil. Entrás en la casa y estás sola, sales a la compra y estás sola...

M. - ¿Sólo dependes de ti?

E: - Sí.

M. - ¿Te has sentido discriminada en algún trabajo por ser considerada demasiado mayor?

E: - Sí, una vez. En una entrevista me dijeron que lo sentían pero que la oferta era para menores de 40 años. Yo no lo sabía, si no, no hubiera ido a la entrevista.

M. - ¿Crees que la discriminación por edad produce desánimo y pérdida de confianza en las personas?

E: Claro, normal. Como yo ahora. Te sientes como si no sirvieras para nada. Te sientes menos que los demás. Cuando eres joven tienes toda la vida por delante. Cuando una mujer pasa de los 50 años primero entra en depresión con ella misma, con su cuerpo, con todo. Lo primero que se ve afectado es tu cuerpo, tu cuerpo te castiga. A las mujeres con 50 años no les baja la regla y tu cuerpo te castiga. Cuando baja la regla muchos problemas baja con la regla, estrés... y cuando no te baja la regla es señal de que ya no vales para nada.

M. - ¿Consideras que socialmente se considera mayor a una persona que tiene la menopausia?

E: - Estoy hablando de la edad. La menopausia es una señal de que no puedes tener hijos, no tienes ganas de relaciones sexuales, no tienes ganas de hacer muchas cosas.

M. - ¿Te afecta la menopausia?, ¿lo ves como algo que afecta a las mujeres negativamente?

E: - Sí, afecta. Te afecta desde tu cuerpo hasta la sociedad. Si mi propio cuerpo me castiga y me hace daño, la sociedad...

M. - Si tuvieras la posibilidad de ir a una clínica de estética y aparentar menos edad, ¿lo harías?

E: - No. Si voy a una clínica estética, ¿me va a cambiar la edad real del carné? En el trabajo no van a ver la cara, van a ver los papeles. Yo tengo 55 años y mi cara y mi cuerpo están bien, no me hace falta estética, pero el papel dice que tengo esa edad. No va a servirme de nada.

M. - ¿Has mentido alguna vez sobre la edad en el currículum?

E: - No. Nunca.

M. - ¿Nunca has pensado en no poner la edad en el currículum?

E: - Hasta en mi cuenta de Facebook pone mi edad. No miento. Si yo vivo en esa edad, por qué voy a mentir. No tengo vergüenza de mi edad. Lo que pasa que afecta a la vida laboral. Quiero vivir mi edad tranquila.

M. - ¿Cómo te ha impactado la pandemia en tu vida laboral y profesional?

E: - Muy difícil. Para mí y para todo el mundo.

M. - ¿Cómo la has vivido?

E: - Muy difícil. La pandemia es un problema más. Sin la pandemia hay problemas, con la pandemia hay un peso más. Cuando vas a buscar trabajo, dicen que no hay por culpa de la pandemia. Antes decían que, por la edad y experiencia, ahora es un problema más.

M. - La anterior crisis de 2008 ¿te afectó?

E: - En 2008 yo estaba trabajando en la obra.

M. - ¿Cómo te ha influido cuidar a tu hijo y cuidar de la casa?, ¿crees que te ha afectado laboralmente?

E: - No mucho. Yo me empeño en hacer las cosas de la casa, el trabajo, el trabajo de ama de casa... no me ha afectado, como tengo un hijo nada más, no me ha afectado.

M. - ¿Con qué frecuencia buscas trabajo? ¿Cuál es la vía que mejor te funciona?

E: - Primero me apunto en las oficinas que ayudan a buscar trabajos, en Vícar, en Almería, en el INEM, Andalucía Orienta... Me mandan ofertas de trabajo. Me han llamado de varias entrevistas de una asociación, por ejemplo, de un restaurante de aquí de Aguadulce. Estaba muy contenta porque me gusta la cocina. Cuando hice la entrevista me contrataron. Fui a comprarme ropa adecuada porque al día siguiente empezaba, y por la noche me llamó el jefe diciéndome que lo sentía, pero que la chica que estaba fuera se incorporaba. Me sentó muy mal, me gustaba el trabajo y estaba cerca de casa. ((Supone que la chica sintió miedo a que le quitaran el trabajo y decidió incorporarse))

M. - ¿Utilizas habitualmente las nuevas tecnologías, las redes sociales para buscar trabajo?

E: - Sí, todos los días.

M. - ¿Te has adaptado bien a las nuevas tecnologías?

E. - Sí. Siempre. En mi móvil estoy apuntada en dos redes. Me salen trabajos, pero como tengo el problema con la pierna no puedo trabajar. Ahora solo busco trabajo de cuidadora, cuidadora de niños, haciendo cosas que yo puedo hacer, porque trabajar de pie y muchas horas de pie no puedo. Estoy buscando dos o tres horas al día. Cuidar niños, hacer cosas de la casa...

M. - ¿Crees que las mujeres mayores de 45 años son a veces consideradas menos adaptables a las nuevas tecnologías por parte de las empresas?

E: - Depende de cada mujer. Hay mujeres que no saben nada de tecnologías, ni de móvil ni de enviar currículum, ni descargar archivos... depende de cada mujer.

M. - ¿Qué estrategias consideras más efectivas para conseguir empleo y superar las barreras que hay? red de contactos, hacer cursos, mejorar la formación...

E: - Yo quiero hacer el curso de cajera. Estoy ahorrando dinero para hacerlo. Me gusta mucho. A ver si la edad me deja. Me gusta ese trabajo. Me recuerda a mi trabajo de antes. Las teclas del ordenador...

M. - ¿Consideras que puede ser buena vía hacer un curso, que incluya prácticas en empresas?

E. - Sí.

M. - Para ir terminando, ¿cómo ves el futuro?

E: - Ahora estoy pensando en el futuro de mi hijo. Ojalá que no tenga el mismo que yo. Que tenga un trabajo tranquilo, una vida tranquila, pero yo ya... el futuro está ya casi acabado, estoy haciendo lo que puedo, pero...

M. - ¿Crees que volverás a trabajar pronto?

E: - Sí, claro. Quiero que se me solucione el problema del pie, porque me molesta en mi vida diaria. Para coger el coche, hacer la compra...

M. - ¿Qué significa para ti tener un empleo?

E: - Cuando tienes un empleo te sientes diferente, independiente, es como tener la "espalda caliente", tranquila, sabes que entra dinero en casa, estás activa, puedes imaginar qué hacer con el dinero. Cuando no tienes empleo piensas en problemas de salud, te sale todo. Cuando estás activa no piensas.

M. - Muchas gracias por la entrevista. ¿Te gustaría añadir algo más sobre la discriminación laboral?

E: - Te cuento algo que le pasó a una amiga mía. La llamaron para trabajar en un restaurante. Ella tiene 33 años y tres niños pequeños. La llamaron para trabajar en turno de noche. Su marido se quedaba en casa. Fue a trabajar y se enteró que a sus compañeros le pagan 7 euros la hora y a ella 6. Le preguntó al encargado el por qué ella cobraba menos y le dijeron que eso era lo que había...

M. - Eso es discriminación...

E: - Eso es una discriminación, claro.

M. - ¿Cuál consideras que es tu principal barrera u obstáculo para acceder a un empleo?

E: -Ser inmigrante, mujer, la falta de experiencia y la falta de oportunidades

M. - ¿Qué crees que discrimina laboralmente más la edad o el sexo?

E: -La edad

M. - Pues muchas gracias por tu colaboración.

Nota: las dos últimas preguntas no fueron grabadas debido a un error técnico, pero se incluyen las respuestas de la entrevistada.

Transcripción E6

Código	E6
Sexo	Mujer
Nombre (ficticio)	Marisa
País de origen	España
Edad	53
Tiempo en desempleo	3 años
Nivel de estudios	EGB
Ocupación principal	Camarera
Años cotizados	33
Percepción de ayudas	SD mayores de 52 años
Situación convivencia	Vive sola

Nota: Se le explica a la entrevistada el tema de la tesis y comienza a hablar antes de formularle la primera pregunta.

E: - En ese tema va todo, se supone que si eres mayor de... por ejemplo, mi situación personal. Yo no tengo familia, no tengo hijos... Se supone que socialmente a cierta edad tienes que estar casada, tener hijos, tener una casa, un coche, todo. Eso, ¿quién lo marca?, ¿la sociedad? pero eso luego va en la persona... por mucho que avance la tecnología la mente humana y el humano no avanza. En todos los sentidos.

M. - Cuéntame un poco cómo ha sido tu trayectoria laboral, cuándo empezaste a trabajar, en qué has trabajado, ¿cómo ha sido tu vida profesional?

E: - Yo no soy de aquí, me vine a Almería por un tema laboral. Por circunstancias familiares...Nosotros éramos de Sevilla. Mi padre se quedó parado en el año 92 y se fue al pueblo donde vivían mis abuelos, de donde es él. Yo tenía 15 años. Yo estaba trabajando y estudiando. Económicamente no nos podíamos permitir... Nos fuimos al pueblo y yo tenía 16 años. Yo estaba acostumbrada a ir al pueblo, pero de vacaciones. Con 16 años te viene la adolescencia, y metida en un pueblo, acostumbrada a estar en una ciudad, te marca mucho. Pues me fui. Vino una de mis hermanas y preguntó quién quería ir a Almería a cuidar unos niños y decidí irme yo. Muchas veces cuando estás mal tú, estás mal con tus padres, con todo y más con 16

años. Entonces me vine a Almería a cuidar unos niños. Interna, pero eran familia. No los conocía personalmente, pero eran familia. Estuve 6 años criando a los niños y después me salió un trabajo. Empecé en un pub de camarera. Ahí empezó mi trayectoria...

M. - ¿Qué edad tenías?

E: - Yo tenía 21 años.

M. - Es decir, de los 16 hasta los 21, ¿estuviste interna?

E: - Yo llevo cotizando desde los 16 años.

M. - Es decir, fuiste contratada en una casa...

E: - Sí, desde los 16 años, y con 21 empecé en la hostelería. Hasta el 2014.

M. - ¿Qué pasó en el 2014?

E: - Pues fue cuando estaba trabajando en el Gran Hotel y nos despidieron a todos, y desde entonces... Yo siempre decía cuando la gente buscaba trabajo: "pues yo haría esto..." pero no era consciente del mercado de trabajo, porque yo tenía un trabajo fijo.

M. - ¿Trabajaste ininterrumpidamente desde los 21?

E: - No, a los 21 empecé en un pub, iba y venía. He estado trabajando en Mallorca y en muchos sitios, hasta que en el 96 empecé en el Hotel Andarax, y ya hasta el 2014. Bueno, en el 2008 nos mandaron al Gran Hotel, era de la misma empresa. Como la empresa no iba bien, en lugar de despedirnos, nos trasladaron a otro sitio y en el 2014 fue ya cuando nos despidieron. Un ERTE o un ERE. Desde entonces me di cuenta de cómo estaba el mercado laboral. En el 2014 me pilló en una edad en la que pensaba que me jubilaría ahí. Me podría haber jubilado si hubiera ido bien. El primer año desempleada estuve un poco desubicada, agobiada. No sabía qué hacer con la edad que tenía. Entonces fue cuando me di cuenta de que era muy complicado con la edad.

M. - ¿Con qué edad te pilló?

E: - 45 o 46 años. Incluso hoy en día con 40 años ya eres mayor para trabajar.

M. - ¿En la hostería?

E: - En la hostelería y en cualquier ámbito. En las ofertas de trabajo que hay, hay muchísimas en las que te piden la edad, aunque no la quieras poner. Se entiende que a cierta edad ya tienes una vida más

complicada, familiar. Dicen que se concilia vida laboral y trabajo, pero eso es mentira. Yo conozco mujeres que se han quedado embarazadas, con contrato temporal y no se lo han renovado. Aunque digan que no es legal, es legal porque se sigue haciendo. Yo me di cuenta realmente cuando terminé de trabajar ahí, que la vida laboral a cierta edad es muy mala. No sólo para las mujeres, también para los hombres. A partir de los 45 años eres una persona mayor, tanto hombres como mujeres.

M. – Entonces, has tenido contratos temporales, indefinidos y no has tenido apenas interrupciones grandes en la vida laboral, hasta el 2014.

E: - No, he estado trabajando en la misma empresa desde el 96 hasta el 2014.

M. - ¿Cómo fuiste cambiando de trabajo?, ¿cómo te enteras de las ofertas?

E: - El primer año, en 2014, como fue despido improcedente, tuvimos mucho jaleo en cuestión de juicios, de historias, pues salí desubicada. Yo no era consciente del mercado laboral. No sabes lo que hay, pero una vez que sales, salí como los toros, a ver dónde voy yo ahora. En esos primeros años no me fue complicado porque me fui a trabajar a un almacén. Estuve trabajando también en un hotel. Estuve trabajando dos veces en un almacén. Eso es otra historia.

M. - ¿Qué tal la experiencia?

E: - El almacén si yo lo puedo evitar ahora mismo lo evito. Ahí sí que hay discriminación.

M. - Cuenta cómo fue la experiencia, ¿por qué piensas que hay discriminación?

E: - Porque en un almacén eres un borrego, parece que estás metida en un “concentración”, con la sirenita, los uniformes... Te das cuenta que a las personas que son más mayores le ponen más impedimentos a la hora de entrar, a no ser que seas una mujer que llevas muchos años y seas fija discontinua. Pero para entrar te miran la edad y cómo estás físicamente. Hay muchas mujeres que, aunque tengan 60 años están mejor que una de 20, eso no tiene nada que ver, pero se mira mucho. Hoy en día, lo he visto. Una conocida mía tiene 60 años, ha estado toda la vida trabajando en un almacén, y le ha sido complicado. De hecho, ya no trabaja, ya espera la jubilación.

M. - ¿No ha conseguido trabajo?

E: - No, no. Con 60 años no te vas a trabajar a un almacén ni de broma, a no ser que tengas un conocido y te hagan un favor... No sé la verdad el concepto que tienen de cuando tienes 60 años, no lo entiendo.

M. - Después del 2014, ¿has trabajado en economía sumergida alguna vez?

E. – No, no. Exceptuando ahora que estoy con “mis niños” y no estoy cotizando. Una cosa compensa la otra, porque ahora cuenta más mi estabilidad de vida que la económica. Pero eso nunca, nunca lo he permitido. Si no me daban de alta no trabajaba.

M. - ¿Has sido consciente de lo importante que es cotizar?

E: - Sí, sí.

M. - ¿Tus estudios se corresponden con lo que has trabajado?

E: - Mis estudios son muy básicos. En la hostelería, como he estado tantos años, no tengo estudios, pero sí mucha formación.

M. ¿Cómo ves el mercado laboral hoy en día?

E: - Muy mal. En el sentido de discriminación. Tengo una amiga que tiene 40 años, ha estado trabajando en un sitio que no le gusta, no le pagan como debieran, ha hecho entrevistas y... Ella tiene turismo, trabaja en un hotel en reservas, tiene mucha formación, pero tiene 40 años.

M. - ¿Qué entiendes por discriminación laboral?

E: El tema que estamos hablando, la edad. La edad, que miren si tienes familia.... Se supone que si tienes familia tienes una vida complicada y no vas a dar tú 100%. Tú no puedes dar el 100% de tu vida sea de lo que sea. Tienes que tener una cabeza muy fría, si tienes un problema personal te influye un poco. Una mujer cuando tiene hijos se supone que va a dar complicaciones, pero bueno, para eso están también los convenios y las leyes. Asuntos propios... No somos máquinas.

M. - ¿Crees entonces que influye ser mujer en el mercado laboral?

E: - Sí, al 100%. Pero también nosotras mismas nos discriminamos. Si tú vas a un puesto de trabajo, no puedes decir: yo tengo una carrera universitaria pero también tengo familia. Si vas a trabajar, vas a trabajar. Tienes tus cosas personales, pero no puedes anteponer... Tiene que ser una balanza...

M. - ¿Crees que las mujeres tienen más dificultades que los hombres en el mercado de trabajo?

E: - Hoy en día, tal y como está la situación, no. Tanto para hombres, como para mujeres. Sobre todo, basado en la edad. Un chico o chica de 30 años va a tener más facilidad de encontrar trabajo que un hombre o una mujer de 40 hacia adelante.

M. - ¿Has sufrido acoso sexual alguna vez en el trabajo?

E: - No.

M. - ¿Crees que los jóvenes tienen más dificultades que las mujeres mayores para encontrar trabajo?

E: - No. Dan mucho bombo hoy en día a nivel de estado, en el sentido de muchas oportunidades para la gente joven, pero tanto que dicen que las personas mayores de 45 años...Debería haber un equilibrio entre una persona mayor... Todo el mundo tiene derecho a trabajar, pero hoy en día se está dando mucha prioridad a la gente joven y se está olvidando un poco a la gente más mayor. Está muy bien que la gente joven tenga que buscar un camino, pero la gente de cierta edad también se tiene que mantener.

M. - ¿Qué experiencias has tenido relacionadas con la discriminación a la hora de acceder a un empleo?

E: - Por ejemplo, no hace mucho en un restaurante para trabajar de camarera, por la edad... Aunque tengas mucha experiencia yo no voy a trabajar, a mí no me van a poner detrás de una barra en una cafetería. Se supone que ya soy mayor para estar de cara al público. La gente que está trabajando en un establecimiento de hostelería que sea mayor de 40 años es porque lleva toda la vida ahí y es un establecimiento que tiene muchos años y mantiene su plantilla, es el único sitio. El resto nada.

M. - Sí, que es distinto a acceder de nuevo...

E: - Incluso ahora en un establecimiento, aunque tenga su plantilla fija de mucho tiempo y tengan ya cierta edad, a mí no me meterían. Hoy en día es una realidad. El estado le da muchas más facilidades a una persona joven que a una más mayor. Aunque se diga que se dan facilidades, no es así.

M. - ¿Tú crees que es porque tienen más facilidades?

E: - Sí. A la seguridad social le cuesta más barato uno joven que uno mayor.

M. - ¿Qué significa para ti tener más edad?

E: - Simplemente que cumples años, los años van pasando, todos tenemos cumplir años. Eso va también en función de cómo te encuentras tú físicamente. La edad es un número, según como tú te lo tomes. Yo acabo de cumplir 53 años y no me veo con 53 años. Eso va en función de la persona y la actitud que tenga ante la vida. La edad no importa. Yo tengo más amigos jóvenes, que de mi edad. También influye

tú día a día. Por eso decía, que a veces, las mujeres nos discriminamos nosotras mismas, porque hoy en día una mujer que esté casada y con niños, hay como que ciertas cosas que no las puede hacer. Porque ya tiene cierta edad. Eso es una tontería. Por qué una mujer con cierta edad no se puede poner una falda o irse a tomar un café con las amigas. Nosotros mismos nos discriminamos. La sociedad avanza tecnológicamente, pero de cabeza no. Es como la homosexualidad, las etiquetas me revientan. Tú no dices: me llamo Marisa y soy heterosexual, entonces por qué nos referimos a una persona... "tengo un amigo, pero es gay..." Qué tontería. Me repatea. O vas a buscar un trabajo, y te preguntan la edad, yo no le pregunto al empresario la suya. Me tienes que ver en función de lo que hago. Puede no gustarte por cómo realizo mi trabajo, pero no me discrimines por la edad o la apariencia. Eso ocurre así. Llegaremos al 2025 o 2030 y seguiremos igual, incluso peor. Eso va en función del gobierno, las facilidades. Es un círculo, la pescadilla que se muerde la cola.

M. - ¿Con qué frecuencia has tenido la experiencia de discriminación por edad a la hora de acceder a un trabajo?, ¿ha sido muy frecuente para ti encontrarte con esa traba?

E: - A mí personalmente, dos o tres veces nada más. Pero de gente conocida sí. Por ejemplo, mi hermana tiene 50 años, ha estado mucho tiempo trabajando en una empresa, es estetician, y ahora al tener 50 años... no. Se ha quedado parada y no. Tú vas a un salón de estética y no ves a una mujer de 60 años haciéndote las uñas. Se supone que esa mujer ya ha debido de tener un negocio... No todos vamos a montar un "chiringuito", también tendremos que tener trabajadores.

M. - Bueno, también has comentado que consideras que la discriminación por edad afecta tanto a hombres como a mujeres, pero ¿crees que afecta en igual medida a hombres y mujeres?

E: - Depende del trabajo que vayas a realizar. En la hostelería, por ejemplo, si va un hombre con 50 o 60 años a lo mejor lo ponen de camarero, pero a una mujer no, porque no da la imagen. Es una cuestión física. Bajo mi experiencia en la hostelería. De hecho, yo ya no quiero trabajar en la hostelería.

M. - ¿Consideras que la discriminación por edad produce desánimo y pérdida de confianza?

E: - Por supuesto, al 100%. No es que lo considere, es que es una realidad. Porque cuando tienes cierta edad y vas buscando trabajo, y tras muchos intentos no te llaman, algo pasa, aunque tengas experiencia y formación. Pues claro que desanima y te hundes. A la chica que he comentado antes, que tiene 40 años, yo le decía que los 30 años pasan rápido y llegas a los 40 y como no te formes y te ubiques profesionalmente estás

perdida y así ha sido. Se ha ido encadenando, amoldando y acomodando en el sitio que está, que no le gusta porque no trabaja todo el año, y cuando ha llegado a los 40, ha estado intentando buscar trabajo y al final se ha tenido que quedar en el que estaba, porque si no no tiene nada... Y tendrá que trabajar.

M. - ¿Cuál consideras que es tu principal barrera u obstáculo para acceder a un empleo? ¿Género, edad?

E: - La edad, en lo que yo me he dedicado 100% la edad.

M. - ¿Te da miedo envejecer?

E: - A mí no, para nada. Envejecer tenemos que envejecer.

M. - ¿Llevas bien los cambios físicos que conlleva el paso del tiempo?

E: - Sí, porque me encuentro estupendamente. *(Risas)* A la larga se notará, por supuesto, pero yo lo llevo bien. Lo acepto. Es ley de vida. Nacemos, tenemos un trayecto social y tenemos que irnos. Y ya está. Cuesta, pero es la realidad.

M. - Si tuvieras la posibilidad de recurrir a una clínica de estética para tener una apariencia más juvenil, ¿irías?

E: - Sí, pero no por los demás, por mí. Por sentirme yo bien. Poca cosa me haría, pero a lo mejor algo me haría. No por lo que los demás piensen, por mirarme al espejo y verme guapa.

M. - ¿Alguna vez has mentido sobre tu edad a la hora de buscar trabajo?

E: - No, porque es una tontería. Para qué vas a mentir si luego te contratan y miran tu DNI. Mentir me parece una tontería. A lo mejor en ciertos momentos, laboralmente, una vez que estás.... Es que no deberían preguntar la edad, eso lo primero. Pero te lo preguntan. En el currículum no tienes por qué poner la edad, pero una vez que vas te preguntan la edad. Pero eso va a seguir pasando. Eso no va a cambiar.

M. - ¿Alguna vez te han hecho comentarios desagradables o despectivos sobre la edad, o te han hecho sentir mal por tener la edad que tienes?

E: - A mí personalmente no. Tampoco he dado pie a ello.

M. - ¿Crees que una mujer es considerada mayor a raíz de tener la menopausia?

E: - Sí, al 100%. Aunque los 50 de ahora no son los 50 de antes. Los 50 de ahora no son los mismos 50 de mi madre, por ejemplo. En ese sentido si hemos cambiado un poco. Pero porque nosotras hemos

cambiado de forma de pensar y de forma de actuar, en todos los sentidos. Pero eso va en la persona. Eso influye en todo, eso va en la persona, en la cultura, en la profesión, en todos los sentidos. El sentirte mayor tiene que ser tu misma, como tú te sientas. Nosotras mismas a veces nos discriminamos.

M. - ¿Qué opinas personalmente de la menopausia?

E: - Un proceso que hay que pasarlo y ya está. A mí lo que me fastidia es que si tienes la menopausia venga con dolores, cambios hormonales, malestar, pero lo demás es algo inevitable.

M. - ¿Qué crees que se discrimina laboralmente más por edad o por sexo?

E: - Por las dos, tanto por sexo como por edad. Depende del ámbito. Pero yo creo que en los dos sentidos.

M. - ¿Cómo te ha impactado la pandemia en tu vida laboral y personal?

E: - Laboralmente, en mi situación y con el trabajo que tengo no me ha afectado mucho. Personalmente sí, en el sentido de lo que pasa, el estrés que te crea, he tenido cercana gente que se ha ido, gente que está mal, laboralmente le ha afectado a gente, mi hermana perdió su trabajo por la pandemia. Por lo demás... las cosas son como tú te lo tomas. Si quieres ver algo negro, lo ves negro. Si lo quieres ver blanco, lo ves blanco. La actitud de las personas.

M. - ¿Y la anterior crisis de 2008?

E: - En la anterior de 2008 fue cuando me trasladaron al otro hotel porque ya estaba la cosa mal, pero seguí trabajando. No me despidieron. Bueno, hubiera sido mejor que me hubieran despedido porque entonces me hubieran indemnizado todo. A nosotros no nos indemnizaron nada, bueno casi nada, porque fue por el fondo europeo. Entonces no me dieron lo que me pertenecía. A los que despidieron en 2008 en mi empresa sí.

M. - El fondo de garantía salarial...

E: - Exactamente.

M. - ¿Ya estaba en bancarrota la empresa?

E: - Bueno, la empresa no iba mal, sino que tenía un mal gestor, un mal empresario.

M. - Has dicho que no tienes personas dependientes a tu cargo, ¿eso... te ha influido positivamente en todo ese tiempo que has podido cotizar...?

E: - Exactamente, todo es un cúmulo de cosas. Si tú tienes un padre o una madre dependiente, en un matrimonio, se hace cargo la mujer, no el hombre. Eso te impide también a la hora de buscar trabajo. Es así.

M. - ¿Con qué frecuencia buscas trabajo?

E: - Ahora mismo todos los días. Aunque últimamente he empezado el año muy relajada. Tampoco tanto estrés. Un poco de calidad de vida.

M. - ¿Qué haces para motivarte en la búsqueda de empleo?

E: - No hago nada en concreto, la actitud de las personas... Si vas a buscar un trabajo con un no, te va a ser un no seguro.

M. - ¿Utilizas habitualmente las nuevas tecnologías, las redes sociales para buscar trabajo?

E: - Al 100%. Hoy el papelito del currículum no se lo llevas a nadie porque no te lo cogen.

M. - Claro, te has tenido que adaptar... ¿Crees que las mujeres mayores de 45 son consideradas menos adaptables...?

(La entrevistada interrumpe la pregunta)

E: Pero ¿Por qué dices las mujeres mayores de 45?

M. - Porque me centro en las mayores de 45...

E: - Pero no digas mujeres mayores, porque mayores no... ¿Tú eres mayor?

M. - No me refiero a que sean mayores, sino a que son de más de 45 años. (Risas)

E: - Di más de... Mayores no, más de 45, porque mayores son... a lo mejor con 80.

M. - Más de 45, acepto la crítica. Me parece bien. Tienes razón.

¿Son consideradas menos adaptables tecnológicamente por las empresas?

E: - No, para nada. A lo mejor no estás al día, pero puedes aprender.

M. - ¿Qué estrategias consideras más efectivas para conseguir empleo, para superar las barreras existentes? Apariencia juvenil, mejorar formación, redes sociales, contactos...

E: - La formación y los contactos. Si tienes contactos... Cuanta más gente conozcas mejor, en el sentido laboral. Hoy en día puedes echar un currículum en cualquier red social o cualquier página de empleo. Puedes tener un currículum impresionante, te pueden coger o no, pero si tienes una ayudita mejor. Al 100%.

M. - Para ir terminando, ¿cómo ves el futuro?

E: Muy negro. (Risas) Negro, negro, no. No sé, para los que vienen de atrás lo veo regular. Un 80% entre el bien y el mal.

M. - ¿Cuál sería el 80 y cuál el 20%? (Risas)

E: - El 80% va en función de quién esté en el gobierno y el resto de climáticamente, como persona y eso, un 20%.

M. - ¿Crees que volverás a trabajar pronto?

E: - Sí, de hecho, estoy trabajando, no estoy eso... pero estoy trabajando.

M. - ¿Qué significa para ti tener un empleo?

E: - Tener una estabilidad económica, entre comillas, porque con estabilidad económica no se tiene nada. Mira lo que ha pasado en la guerra y la pandemia. Cuánta gente tendría estabilidad económica y con las circunstancias exteriores han desaparecido. Tu estabilidad económica es el día a día, que te puedas comprar una barra de pan. Mañana a lo mejor no te la puedes comprar. Es así.

M. - Para terminar, ¿te gustaría añadir algo más sobre el tema de discriminación?

E: - Lo que te he dicho antes, es la facilidad que da hoy por hoy el gobierno. ((Tiene que haber facilidades para los jóvenes, pero tiene que existir un equilibrio en todas las edades)), cuántas ofertas hay para menores de 35 años, con discapacidad... Ninguna oferta he visto, muy pocas, que pongan mayores de 45. Eso tiene que cambiar desde el empresario. El concepto del trabajador. Tanto hombres como mujeres.

M. - La cultura...

E: - La cultura que tenemos... pero eso es aquí, en España, que somos muy cerrados de "mollera". En otros países no es así. En Alemania hay personas que están jubiladas y económicamente no llegan, y se buscan un empleo, y le dan trabajo. Incluso en Rusia. En todos los países menos aquí. En España somos muy cerrados y tenemos un concepto de "tengo una casa, tengo no sé qué..." Tú no tienes nada, tú te vas y no te llevas nada, o es que te llevas la casa, el dinero. Tenemos un concepto de propiedad... Yo no tengo ni casa, ni coche, ni nada. Cuando me vaya me voy ligerita. (Risas)

M. - Muy bien, pues muchas gracias. Ha sido muy interesante.

Transcripción E7

Código	E7
Sexo	Mujer
Nombre (ficticio)	Ene
País de origen	España
Edad	59
Tiempo en desempleo	9 años
Nivel de estudios	Graduada en arte y decoración
Ocupación principal	Interiorista/ decoradora de interiores
Años cotizados	14
Percepción de ayudas	RMISA
Situación convivencia	Vive sola

M. - Muchas gracias por acceder a hacer la entrevista. Cuéntame un poco como ha sido tu trayectoria laboral, cuál fue tu primer trabajo, en qué ocupación, ¿cuál ha sido tu evolución?

E: - Yo estaba en el instituto, y de repente, muy jovencita, me dio una depresión. Entonces me quité de estudiar. Empecé a trabajar en una tienda de pinturas, y estando allí supe lo que quería estudiar. Quería estudiar decoración. Como estaba trabajando y no estaba para ir al instituto, me compré un curso de decoración de CEAC, y estaba trabajando, vendiendo pinturas y estudiando el curso de decoración. Pasaron 3 o 4 años y decidí irme a Granada a estudiar decoración. Me fui a Granada. Fueron 5 años de carrera y para mí fue una experiencia maravillosa. Nunca había salido de Roquetas, pero me lie la manta a la cabeza, y con todo lo que ahorré de la tienda de pinturas me pagué la carrera. Decoración, me parecía tan bonito, que yo decía ¿esto es estudiar? Me gustaba toda la materia. Lo disfruté mucho. Fue terminar y empezar a trabajar rápidamente. En Muebles Poniente. Yo era la decoradora. Montaba los ambientes. Mientras estudiaba en Granada, en verano también trabajaba en la tienda de pinturas. Ha sido mucho trabajo. ((Repite)) Estuve en Muebles Poniente 6 meses. Tanto control no hacía falta, porque yo doy el 500% de todo lo que hago. De ahí ya empecé a hacer diseños de muebles para chalés, muebles a medida... Me fui enganchando al tema de la obra y he estado 22 años en la decoración. Llevando todo lo que es una obra. Hacer el proyecto y luego

carpinteros, electricistas, fontaneros, aire acondicionado, pintores, tratando con arquitectos, en un mundo de hombres. Muy complicado. En mi primera obra, yo era jovencita, y fue algo surrealista cuando llegué. Yo no soy machista, porque yo en mi casa no he visto eso. Mi padre era un hombre que decía que no había un trabajo más potente que el de una mujer, el de un ama de casa, que no se jubilan...La primera vez que entré a la obra, empezaron a mirarme todos los trabajadores. Me dan ganas de llorar todavía. Saludo a todos, y todos mirándome de arriba abajo, parándose en el culo. Se me pasó la vida por delante, pensé en que había estudiado 5 años, me lo había pagado yo, no me compro nada, esto no puede ser. Entonces les dije: ¿me estáis viendo bien? (Realiza el movimiento), pues a trabajar. Entonces pregunté por el maestro de obra. Así fue. Si no hago eso... es tan importante la actitud. De todos mis compañeros sólo hemos trabajado dos. Si yo no hago eso, tengo totalmente claro que yo no hubiera podido ejercer la decoración, porque realmente es difícil. Tú llegas, das tus ideas y siempre te cuestionan. Eso a un hombre no se lo hacen. Un hombre decorador llega a una obra y es el rey. Entonces tuve que empezar a utilizar mis armas. Saber callar, respirar, tranquilizarme. Aprendí a escucharlos con mucho respeto y darles importancia. Eso desgasta mucho. Si yo quedaba por encima de él, mi obra podía ser un castigo para mí, porque si dicen de hacer jugarretas, me las hacen. Tenía que contentarlos, les decía lo que aprendía de ellos y los piropeaba...Un desgaste muy grande. Las mujeres lo tenemos mucho más difícil, y más en un trabajo, entre comillas, de hombres.

M. - ¿Siempre has trabajado en decoración o has desempeñado otros trabajos?

E: - Madre mía, (*Risas*). He trabajado en todo lo que he tenido que trabajar en cada momento. Yo he visto unos farolillos en un apartamento que estaban oxidados, me he enterado quién es el dueño, le he tocado a la puerta, se lo he dicho y le he preguntado si se los pinto y me pagan. (*Risas*) He hecho de todo. He tenido un taller de restauración de muebles antiguos. He tenido dos cafeterías. En fin... Después de hacer muchos años Pilates, me saqué el curso, y llevo 17 años haciendo Pilates. Me fui a Lanteira, un pueblo, me compré una segunda vivienda para poder respirar allí. La vendí hace unos años. Allí era la monitora de Pilates, trabajaba en el bar de camarera, trabajaba limpiando las habitaciones del restaurante, en la panadería en Semana Santa y Navidad ayudaba también, limpiaba casas, hacía pedicuras y masajes. Ganaba muy poco, pero gracias a eso esta casa sigue aquí. Por eso ahora he empezado a quererla. Aquí está echado todo lo que he trabajado.

M. – Una trayectoria muy larga y llena de trabajos. Aparte de la decoración, ¿has tenido otras dedicaciones?

E: - Sí. En la cafetería de camarera, en el taller de restauración. Ya te digo, limpiando viviendas, en el barco de playa, limpiando camarotes... parada no he estado nunca. Pero a esta edad, por lo visto, parece que no sirvo para esta sociedad.

M. - ¿Cuándo tuviste esa impresión?

E: - Caí en una segunda depresión, eso no se lo deseo a nadie. Yo tenía tanto trabajo en la decoración... porque he llevado dos y tres obras a la vez ((...)), tienes que estar en todo, el cliente se gasta millones. Con esa presión... realmente estaba cayendo muy hondo. Entonces, me diagnosticaron incapacidad absoluta para desarrollar cualquier función. Entre medio de eso conocí a mi segundo marido, él es de Zaragoza. Con lo responsable que soy, tuve que dejar el trabajo a medias. ((...)) Entonces cerré mi estudio y me fui a Zaragoza. Seguí trabajando, pero no en la decoración. En eso no podía más. Allí entré en una tienda de muebles muy grande, de toda la vida de Zaragoza. Yo entré de vendedora, pero soy decoradora. Empecé a arreglar ambientes y terminé siendo la decoradora de la tienda. Después de llevar obras, eso para mí no era nada. Me lo pasaba bomba. Al final llevé esta tienda, la convertí en decoración. Empezó a ir gente joven, antes sólo iba gente mayor. Tenían otra tienda en Lérida, y me hicieron la propuesta de llevar las dos. Estaba dos días en una tienda y dos días en otra, haciendo los ambientes. Pero tampoco fue tan sencillo, porque ahora que tengo más edad entiendo... Yo llegué y veía los ambientes muy rápido... El dueño de la tienda, hombre... Ser mujer es fuerte, tenemos que estar preparadas... Este hombre, cuando me vio lo resuelta que era y cómo mangoneaba yo su tienda, no le hizo gracia. Sus dos hijos, que eran encantadores y trabajaban allí, eran los encargados de recepcionar a la gente. El dueño decidió que eso tenían que hacerlo ellos y que no entrara ningún cliente sin que lo atendieran. Un día entró a la tienda una familia, no había nadie en recepción, no vi a ninguno de los hijos. Tuve que atender a la familia. Llegó el dueño y delante de los clientes y mis compañeros me dijo que quién era yo para recepcionar a nadie. Yo di dos pasos hacia adelante, hacia él y le dije: en primer lugar, no me grite, simplemente he hecho lo que dice que hay que hacer. Empezó a gritarme y de más... Y al otro día, presenté mi baja voluntaria de la tienda. Al otro día, me llamó el hijo mayor para decirme que querían que trabajara con ellos y que su padre no volvería a meterse conmigo. En ese

momento fue cuando empecé a llevar las dos tiendas. En ese momento de valentía fue cuando me convertí en decoradora de la tienda.

M. - Tus condiciones laborales, en tu trayectoria, has tenido contratos temporales, indefinidos, de autónoma...

E: - Autónoma... he sido mucho tiempo autónoma...

M. - ¿Has trabajado sin contrato muchas veces?

E: - Muchas, porque yo de papeles no entendía, y cuando empecé con mi estudio de decoración y vi que no controlaba, contraté a un asesor. Hay épocas en las que trabajas mucho y épocas en las que no sale nada, entonces este hombre decidió darme de alta y baja...

M. - Entonces, ¿cotizados...?

E: - A día de hoy me faltan años cotizados... creo que tengo 13 o 14 años... con todo lo que llevo encima...

M. - Claro, llevas toda la vida trabajando y 13 o 14 años cotizados...

E: - Sí, como mucho 15.

M. - ¿Cómo ves el mercado de trabajo hoy en día?

E: - ¿Hay mercado de trabajo? Yo ya he desistido. Con el último currículum que entregué, dije ya no puedo más, hasta aquí he llegado. Sale una oferta en Leroy Merlin para la sección de pintura, te recuerdo que trabajé en eso. Pensé que era mío el puesto, pero al mes me llega por correo que no soy apta para el puesto. No es que pudiera llevar la sección de pintura, es que puedo montar el Leroy Merlin. Yo voy allí a comprar pintura y no tienen ni idea los muchachos y muchachas que hay. El ego, que yo todavía lo tenía... y me dijeron que no era apta... Ahí supe que no me iba a llamar nadie. Ahí me quité la venda. Lo primero que miran es la edad.

M. - Y eso, ¿con qué edad te pasó?

E: - Antes de empezar el curso con María. Estaba muy mal, me dio ansiedad. Por lo menos que me entrevisten, es lo mínimo. No vieron mi currículum, vieron la edad. Llamé a un amigo mío y me dijo que seguramente no me habían llamado porque no habían leído mi currículum, o porque no quisieran a nadie con ese nivel, alguien que le pueda hacer sombra.

M. - Eso es lo que tu entiendes por discriminación, reunir los requisitos y que en función de la edad...

E: - No era apta para el puesto, no era apta para vender pinturas... Es duro.

M. – Entonces, si te has sentido discriminada laboralmente...

E: - Totalmente... En Zaragoza, llegó a decirme una chica del INEM, que yo por mi carácter, me daba el consejo de que entregara el currículum en mano, para que me vieran, porque suelen ver la edad y ven un físico... y yo soy despierta y viva... Ella me dio esa recomendación. Todavía no era tanto de entregarlo por correo. Aun así...Lo que pasa que ya entré en Poniente, en la tienda, pero es duro. Estoy en el mejor momento de mi vida, estoy más fuerte que nunca, de cuerpo y de mente y resulta que soy invisible laboralmente. Es muy duro. Entre medio de esto he tenido cáncer.

M. - ¿Crees que la discriminación por edad produce desánimo y baja la autoestima?

E: - Tuve que coger la rienda de mi "coco", se me iba la cabeza. Con esto último del Leroy, digo: ya no me va a llamar nadie, y no es un gran puesto, no me he presentado en ninguna tienda grande de decoradora, es para vender pinturas. Cuando vi que no era apta dije: ya está, ahora voy a sanar el dolor que tengo del tiempo que llevo. Ni te miran... es humillante, doloroso, se baja la autoestima en una edad que es crítica. Tu cara y tu cuerpo se vienen abajo. Te miras al espejo y hay un cambio muy potente. Porque puedes tener la menopausia, y te das cuenta que la sociedad ha decidido que ya no sirves para trabajar. Es duro.

M. - Como has hablado de la menopausia, ¿crees que se considera socialmente esa la edad en la que una mujer se hace mayor?

E: - Antes. Las mujeres como no despertemos, no sé qué va a ser de nosotras. Mi sobrina que es quien tiene mi casa alquilada, tiene una carrera, habla perfectamente inglés, guapa, correcta, educada, maravillosa, ha vivido en el extranjero y está trabajando en una cooperativa. ((Habla de las voces que se dan en la cooperativa y que su sobrina tiene que respirar para no entrar en disputas)) Limpiando si tenemos siempre trabajo, y cuidando a ancianos. Ahí todo el trabajo que queramos.

M. - ¿Por qué crees que las mujeres siempre se concentran en esas ocupaciones?

E: - Porque de toda la vida nuestro camino lo han enfocado ahí. Ya de niñas te regalan una muñeca y a tu hermano un coche. Yo también quiero un scalextric, pero no, la Nancy con vestidos. Me gusta la Nancy,

pero el scalextric también. Cuando saben que es niña ya te compran ropa de un color. Es muy fuerte. Estamos tan preparadas de que esto es lo que hay... en un segundo lugar estamos maravillosas, y si tenemos la suerte de tener a alguien en primer lugar y que nos vaya guiando... *(Risas)* Si hubiera sabido lo que sé ahora...Tenemos que dar todas un salto a la vez para que esto cambie. *(Risas)*

M. - ¿Has sufrido acoso sexual alguna vez trabajando?

E: - Nunca. En la decoración nunca. En la tienda de pintura, no era acoso es que... el hombre cuando me vio rápidamente rectificó. ((Cuenta como una vez el dueño interpretó de forma diferente su espontaneidad. Le dijo algo, pero lo paró y no volvió a suceder) Él y su familia eran mi familia, pero también tuve que decir... En la obra lo que hice al entrar, se ve que se corrió la voz... porque yo he trabajado con los mejores constructores. Yo elegía. Si son todos capullos, al menos voy a coger los capullos que yo quiera. *(Risas)*. En la obra jamás.

M. - ¿Qué significa para ti tener más edad?

E: - Me encanta. Yo tengo 59 años y no los cambio ni por los 19, ni por los 29, ni por los 39. Estoy encantada con mi edad. Para mi tener más edad, es más sabiduría, saber lo que quiero y, sobre todo, saber quién soy... Ahora que sé quién soy, no me afecta que no me llamen. Ellos se lo pierden. He llegado a conocerme tanto... Dicen que el tiempo es oro, y yo digo que más quisiera el oro ser tiempo. Y ahora tengo tiempo, que nunca lo he tenido. Mi tiempo lo empleo en mí, que nunca lo he hecho. Ahora estoy encantada de la vida.

M. - ¿Cuál piensas que es tu principal barrera de cara a un empleo?

E: - No veo ni que haya barrera, yo ya he desistido. En el momento Leroy. De hecho, fui allí para hablar con el jefe de personal, sabía que si hablaba conmigo me iba a contratar, pero no me dieron la oportunidad. Fui varias veces para que me explicara por qué no era apta.

M. - ¿Cómo llevas los cambios físicos que conlleva la edad?

E: - Yo estoy estupenda. Además, me cuido mucho. Hago Pilates todos los días de mi vida. La tele no la utilizo. Lo llevo genial. Estoy dando también clases de Pilates, todas las tardes ando 2, 3, 4 horas. Rutas de montaña. Ahora me estoy dedicando a mí. No me quiere la sociedad, pero yo me quiero mucho. No gasto nada de dinero, no hace falta para hacer lo que a mí me gusta. Deporte, mis animales y naturaleza.

M. - Si tuvieras la posibilidad de recurrir a una clínica de estética y hacerte lo que quisieras, ¿irías?

E: - Yo no me haría nada. De jovencita te cuesta si ves alguna cosa, pero ahora me miro al espejo y digo "ole, ole y ole". Después del cáncer mi felicidad es total. De hecho, cuando me vino cáncer yo dije que no me pondría quimioterapia, me dieron 15 sesiones de radio. Tuve que firmar una renuncia. Tampoco me estoy tomando la pastilla de los 5 años. (...) En el momento que pude me puse una cinta de andar.

M. - ¿Crees que hoy en día se discrimina más por edad o por género?

E: - Por las dos cosas. Por género siempre y por edad, depende. Laboralmente sí, totalmente. Por ser mujer, vete a limpiar culos a viejos. Ahí hay mucho. Pero claro, metete a vivir...

M. - ¿Cómo te ha impactado el tema de la pandemia, personal y laboralmente?

E: - Como el nombre de la pandemia es coronavirus, yo dije que me quedaba con la corona y el virus lo tiraba. Así me lo he tomado. Después de todo lo que llevo, operaciones... Además, me diagnosticaron cáncer y estuve dos meses esperando a que me hicieran la primera intervención porque coincidió con la pandemia. Eso no se lo deseo a nadie. Como soy de cosas naturales, me eché muchos aceites en el pecho y me lo quemé. Dos meses sabiendo que tienes cáncer y... y no soy miedosa, ni me da miedo la muerte. Entonces cuando me llamaron para vacunarme dije que no (...) Después de dos meses sin hacerme nada... no me da miedo ponerme o no la vacuna. No me voy a meter nada más en mi cuerpo. La quimioterapia me dejó el cuerpo fatal. Me da pena el miedo que tiene la gente. Yo no sé qué es el miedo.

M. - Y la anterior crisis de 2008, ¿cómo la recuerdas?

E: - Batacazo. Pero como trabajo en lo que sea, hasta que me han dejado, pues siempre he tenido recursos. Una amiga me dice que le doy envidia por la cantidad de cosas que hago. Me afectó, pero sólo me tambaleó. No caí. Yo tenía caja fuerte, tenía dinero. Sabía que había épocas en las que había menos trabajo, así que guardaba.

M. - Tienes un hijo, ¿cómo te ha influido en tu vida laboral el tener a tu hijo? ¿Interrumpiste tu trabajo, seguiste con todo?

E: - Me separé cuando mi hijo tenía 7 meses, luego me volví a juntar para nada. Yo iba a la obra y llevaba a mi hijo en el coche, dejaba el coche en la puerta de la obra y me asomaba a verlo. Así estuve mucho tiempo. Me lo llevaba al trabajo. Estaba en la guardería, pero cuando salía de la guardería, a veces se lo llevaba mi hermana y a veces me lo llevaba yo. No dejé de trabajar.

M. - ¿Lo has criado tú sola?

E: - Yo sola. Además, el padre nunca dio la manutención. Y adoptó legalmente una niña con la mujer que se fue. Rechazó a su hijo biológico y adoptó a una niña. Es muy fuerte. Yo eso no lo he escuchado nunca.

M. – Generalmente, ¿utilizas las nuevas tecnologías o te mantienes un poco al margen de las redes?

E: - Para nada. Ahora he estado mal, seguramente fue el covid, y cuando salí de esto, decidí que como mucho a las 9 el teléfono lo paro. La última vez que entré en Facebook fue cuando hice la última exposición, que fue en la pandemia, y se quedó mi exposición montada y el faro cerrado. Me metí para anunciar y subir piezas mías. Ya está. Y ya nunca más voy a entrar.

M. - ¿Qué estrategias consideras más efectivas para superar las barreras que existen actualmente? Hacer cursos, formación, las redes de contactos...

E: - Principalmente, prepárate para el empleo, pero el “coco”. Tengo una amiga que lleva 30 años con una empresa de reparto, ahora está quitando la empresa y no sabe qué hacer. Yo le digo que disfrute del tiempo libre y que no piense que con 58 años la va a llamar nadie. Es así. La preparo porque yo he sufrido. Me he negado rotundamente a limpiar casas y culos de nadie. Me da igual cómo suene.

M. - ¿Cómo consigues mantener tus gastos?

E: - Estoy dando Pilates. También conseguí después de mucho trabajo, que me ayudasteis desde el INEM, del Ayuntamiento y Servicios Sociales, la ayuda del subsidio vital. Me dieron 390€ durante 3 meses, al cuarto mes, que fue en diciembre, no me llegaba la ayuda y me la han dejado en 175 €, sin previo aviso. No he cambiado nada, no ha habido ninguna modificación...Estaba viviendo en Pinos, llamé y no me cogieron el teléfono y desde el ayuntamiento me ayudaron. Me consiguieron una cita telefónica. Le expliqué el caso y me dijeron que el año pasado había recibido 2700€... Después de colgar y pensar, supe que ese era el dinero que me dieron con carácter retroactivo desde que gestioné mi ayuda hasta que me pagaron. Volví a llamar y me dijeron que reclamara. Una amiga mía me ha ayudado a hacer un recurso, pero aún no me han contestado, desde diciembre. Así que me están ingresando 175€. He pedido cita con servicios sociales y también estoy esperando. Llevo mucha tralla, menos mal que me cuido y me quiero. En servicios sociales, me ha dicho una chica que conozco, que con la edad que tengo, mujer y cáncer, que me ponga en contacto con el tribunal médico, que por eso...pero... ni respuesta, ni nada. Me dijeron que también había otra ayu-

da. Cuando vaya a servicios sociales pediré que me ayuden a gestionar algo. Mi sobrina se vino a vivir aquí y me está alquilando la casa, y ella está pagando mi casa y los recibos.

M. - ¿Tiene hipoteca la casa?

E: - Claro. Me quedan 51.000€. Entonces, mi situación es... Agradezco como estoy porque... Otra, estaría llorando, pero no pienso llorar, ni arrastrarme. Por ahora mi hipoteca se va pagando con mi sobrina. Ella cuando se enteró que tenía cáncer se vino. La persona que menos esperaba que reaccionara, reaccionó. Con lo poquito que gano de Pilates y mi hijo cuando le sale algún trabajo y puede, me da algo de dinero.

M. - ¿Pero vive contigo o independiente?

E: - A veces aquí y a veces con un amigo. Va y viene. No está empadronado aquí ni nada. Que haga lo que quiera. Tiene 29 años y lo he educado para que sea libre. Que haga lo que quiera.

M. - Para ir terminando, ¿cómo ves el futuro?

Tranquila. No voy a permitir que sea de otra forma. No pido otra cosa. Ni viajar... Estar con mis perros, mis amigas, pasear...

M. - ¿Qué significa para ti tener un empleo?

E: - Tener vida. Es poder ir a comprar, que no te de miedo que te lleguen facturas... Tener un empleo es tener dinero, y en esta sociedad sin dinero no eres nadie. Puedo pagar mi casa, solo debo dos recibos de la contribución, he pedido que me lo fraccionen. ((...))

M. - ¿Te gustaría añadir algo más sobre la discriminación por edad?

E: - Nosotras, las mujeres, tenemos que educar a nuestras niñas como hay que educarlas, para que cuando sean mujeres no tengan que sentirse ni mal, ni humilladas, ni invisibles. Está en nuestras manos. Nosotras ya no tenemos solución, simplemente querernos. *(Risas)* De nosotras depende. La sociedad no va a hacer nada, y los hombres tampoco. Educar a nuestras niñas. Estamos acostumbradas a que eres buena si callas, si permites, si no contestas y... Niñas y niños. La educación.

M. - Muchas gracias, ha sido un placer escucharte.

Transcripción E8

Código	E8
Sexo	Mujer
Nombre (ficticio)	Carmen
País de origen	España
Edad	50
Tiempo en desempleo	5 años
Nivel de estudios	Bachillerato
Ocupación principal	Charcutera
Años cotizados	12
Percepción de ayudas	SD RAI por tener discapacidad +33%
Situación convivencia	Vive sola

M. - Bueno, te agradezco mucho que hayas accedido a la entrevista. Cuéntame cuál ha sido tu trayectoria laboral, cuál fue tu primer trabajo, a qué edad, en qué has trabajado, cómo ha sido la evolución...

E: - Mi primer trabajo fue en una oficina, de administrativa. Allí estuve cubriendo una baja maternal y una serie de cosas y luego me dediqué al tema de supermercados. Estuve en diferentes sitios y tuve un parón cuando tuve a mis hijos.

M. - ¿Lo interrumpiste?

E: - Sí, pero ya con la segunda, al año y pico, empecé a moverme otra vez en el tema de supermercados. He hecho de todo en los supermercados. Luego tuve mi propia charcutería, y ahí estuve muchos años. Luego acabé aquí. Me vine para aquí después del divorcio.

M. - ¿Te divorciaste y viniste a Almería?

E: - Sí.

M. - ¿A qué edad empezaste a trabajar?

E: - Con 19.

M. - ¿Ese es el primer trabajo que has comentado, el de administrativa?

E: - Sí.

M. - ¿Has trabajado de manera temporal, indefinida, como autónoma?

E: - Indefinida como autónoma, el resto de manera temporal, contratos de 6 meses... En diferentes supermercados.

M. - ¿Has trabajado sin contrato alguna vez? ¿Recuerdas haber hecho trabajos sin cotizar?

E: - No. Creo que no.

M. - ¿Siempre has estado dada de alta?

E: - Creo que sí.

M. - Tienes dos niños, interrumpiste tu vida laboral, ¿cuánto tiempo estuviste dedicada a cuidarlos?

E: - 5 años, desde que me quedé embarazada del primero. Se llevan tres años. Cuando la segunda tenía 2 años, volví a buscar trabajo.

M. - ¿Crees que eso te ha pasado factura en tu vida laboral?

E: - Sí. Si llego a estar trabajando y tengo un contrato, hubiera sido de otra manera, pero al parar....

A veces, si tienes hijos parece que molestan, se ponen malos...

M. - ¿Crees que te influye como mujer el tener hijos a la hora de que te contraten?

E: - Sí, no en todos sitios, pero en algunos sitios sí. Me lo han preguntado. He visto una serie de rechazos.

M. - ¿Cuáles son tus estudios? ¿Se corresponden con lo que has trabajado?

E: - No, he estudiado hasta bachiller. Tengo la carrera de piano, de música. Pero no he trabajado nunca de eso.

M. - ¿Cómo ves el mercado laboral hoy en día?

E: - Horroso. Sólo quieren gente joven, no les importa la experiencia que tengas. Les da igual. Quizás eres apta, pero al preguntarte la edad te dicen que están buscando otro perfil, y dejas de ser apta. En cuanto mencionas la edad.

M. ¿Qué entiendes por discriminación laboral?

E: - El tema de mujeres y edad.

M. - ¿Crees que son las principales discriminaciones que hay?

E: - Sí. Porque veo que contratan a gente joven que no tienen ni idea de hacer las cosas, pero son jóvenes. No sé si es por pagarle menos, por no pagarnos la experiencia... No lo sé.

M. - ¿Crees que las mujeres tienen más dificultades que los hombres para encontrar trabajo?

E: - Sí. Ahí seguimos igual.

M. - ¿Por qué piensas eso?

E: - Porque mucha igualdad, pero sigo viendo discriminación.

M. – Entonces, ¿crees que es relevante ser mujer en el mercado de trabajo?

E: - Sí.

M. - ¿Cuál crees que es el motivo de que las mujeres se concentren en pocas ocupaciones y no desempeñen muchos puestos de trabajo?

E: - Pues a veces, por ser mujer simplemente. Hay mujeres que son mucho más válidas que hombres en ciertos puestos, y acaban cogiendo al hombre. No lo entiendo. A ver, entiendo que, en trabajos con fuerza, las mujeres tenemos menos fuerza, eso es una realidad. Ahí entiendo que cojan al hombre, pero otras cosas no requieren esa fuerza, entonces no entiendo por qué no vamos a ser tan válidas como ellos.

M. - ¿Has sufrido acoso sexual en el trabajo alguna vez?

E: - Sí.

M. - ¿Puedes contar un poco cómo fue?

E: - En mi primer trabajo. Tenía al jefe todo el día detrás. Tenía que ir esquivando, porque era mi primer trabajo. No llegó a pasar nada, pero sí lo tenía encima todo el día.

M. - ¿Te insinuaba, te decía cosas...?

E: - Sí. Siempre me decía qué guapa eres, si tuviera menos años... todo el día así. Cuando no venía él estaba encantada de la vida.

M. - ¿Qué experiencias has tenido con la discriminación a la hora de acceder a un empleo?

E: - Ahora mi problema más que nada ha sido por mi marido. Tengo una orden de alejamiento a 500 metros de él. Una de las cosas era que él no quería que trabajara. Decía que no le importaba, pero luego en plan bonito me decía que para qué iba a trabajar. Y ahora cada vez es peor. Tengo ganas de trabajar y vivir mi vida, y cosas que no he podido hacer en estos años. Ahora me doy cuenta. Es otra pérdida de tiempo y de oportunidades. He intentado buscar trabajo y estaba él detrás diciéndome que no trabajara.

M. Has estado un poco aislada, ¿no?

E: - Sí, totalmente aislada. *(Llora)* Ahora mismo no conozco a casi nadie, no tengo amistades, no tengo nada. Necesito trabajar porque me ha dejado sin nada de dinero. Tengo esperanza en cosas. Estoy haciendo todo lo que me dicen y me aconsejan. Estoy intentando tocar todas las puertas posibles. Encima, tengo una discapacidad. Se supone que tienes más facilidad al tener la discapacidad. Eso es lo que quiero, y socializar, sobre todo.

M. - ¿La discapacidad te impide hacer algún trabajo físico?

E: - No puedo coger mucho peso porque tengo problemas de espalda. Con mis dificultades veo difícil salir adelante. No sé cómo lo voy hacer. *(Llora)*

M. - Has dicho que tienes discapacidad, que has tenido violencia de género, tienes 50 años... ¿Cuál piensas que es tu principal barrera ahora mismo para acceder a ese empleo que quieres?

E: - Yo creo que la edad.

M. - ¿Por encima de todo?

E: - Por encima del resto. Creo que sí. Yo aprendo rápido, aparte de que tengo un interés total en que me acepten donde sea y demostrar que puedo valer y hacer las cosas, pero creo que la edad es lo que me va a repercutir.

M. - Ahora que te encuentras en esta situación delicada, ¿tienes algún apoyo económico o alguna ayuda?

E: - Estoy cobrando la RAI, pero se me acaba en junio. Pero la RAI sólo son 463€ y pago 400€ de alquiler, pues es imposible. Ahora mismo debo el recibo de agua y luz. Empiezo a tener cosas pendientes.

M. - Estos últimos años, tampoco has podido ser independiente económicamente...

E: - No.

M. ¿Cómo llevas el ir cumpliendo años? ¿Te da miedo envejecer?

Llevo bien el paso del tiempo, el problema que veo es el poder trabajar. No me afectó cumplir 50, ni 40. Hay gente que se deprime. No me afectó nada.

M. - Cuando buscas trabajo, ¿pones la edad en el currículum o alguna vez has pensado que es mejor no ponerla?

E: - Sí, pongo la edad.

M. ¿Prefieres ponerla?

E: - Sí, para que me van a marear.

M. - Si tuvieras la posibilidad de recurrir a una clínica de estética para aparentar ser más joven, ¿irías o piensas que no se trata de eso?

E: - No.

M. - ¿Te han hecho sentir alguna vez mal por tener la edad que tienes?

E: - Ahora mismo no recuerdo ningún caso.

M. - ¿Crees que socialmente se considera mayor a las mujeres a raíz de tener la menopausia, o piensas que no tiene nada que ver?

E: - Pienso que no tiene nada que ver porque no tienes por qué decirlo. No es algo que vayas diciendo por ahí. Hay mujeres que la tienen antes y otras después. Una cosa es decir la edad y otra es decir que tienes la menopausia.

M. - Pero ¿consideras que es un tema un poco tabú socialmente?

E: - Creo que sí. Yo, por ejemplo, lo deseo. Para qué quieres la regla ya. Eso está bien cuando vas a tener hijos, pero ya estorba. Yo estoy deseando. *(Risas)*

M. - ¿Qué crees que discrimina laboralmente más, el género o la edad?

E: - No lo sé, creo que el género.

M. - ¿Por qué piensas eso?

E: - Me da la sensación que es más por ser mujer. Ves muchas ofertas y ponen: hombres, y son cosas que las puede hacer una mujer. No pone: personas, pone: hombre.

M. - ¿Cómo te ha impactado la pandemia a nivel personal y laboral?

E: - Muy mal. Me afectó mucho porque una vez que empezamos a salir yo no podía salir sola de casa. Me entró agorafobia. He tenido muchos problemas porque me daban ataques de ansiedad. Lo he ido tratando y ahora mismo, me queda un poco, si voy a un centro comercial o sitios con mucha gente..., pero al supermercado ya puedo ir, o, por ejemplo, estar aquí.

M. - La anterior crisis de 2008, ¿cómo la recuerdas?, ¿cómo te afectó?

E: - No me afectó.

M. - Has dicho que estuviste 5 años cuidando a tus hijos, y eso te influyó...

E: - Sí, eso lo he pensado siempre.

M. - Estos últimos años has estado dedicada a la casa...

E: - Sí. 7 años...

M. - ¿Te hacías cargo de todas las tareas del hogar?

E: - Sí.

M. - ¿dedicabas tiempo a buscar trabajo?

E: - Estuve dos meses trabajando en un supermercado, pero tenía que hacer demasiado esfuerzo y ahí es dónde descubrí el tema de la espalda. Se me quedó la pierna dormida. Me hicieron pruebas y me descubrieron lo que tengo en la espalda. Tengo varias cosas, una hernia, un estrechamiento. Es degenerativo, me viene de familia.

M. - ¿Cómo conseguiste ese trabajo?

E: - Creo que vi un anuncio o algo, no lo recuerdo. Me hicieron una entrevista y me cogieron. No pude seguir por ese motivo. Luego me enteré que mi marido iba por allí, pero a mí no me visitaba. Me decía que había ido a ver cómo trabajaba. Yo le preguntaba por qué no había ido a saludarme y me decía que por no molestarme. Lo que hacía era vigilarme. Yo no me daba ni cuenta en ese momento, pero no me pareció normal. Me decía de buenas formas que para qué iba a trabajar, haciéndose el bueno me lo decía, para que yo estuviera mejor. Él decía que me ayudaba en casa... ¿qué me ayudas? ¿Perdona? La convivencia con él... Lo que pasa que yo no me daba cuenta... Ahora veo todo lo que he perdido. No me vería en la situación que me veo ahora, sin nada.

M. - La orden, ¿la llevas bien o también te genera...?

E: - Me genera... Aquí está el aparatito. Tengo que llevar siempre el teléfono y el aparatito, y me genera mucha ansiedad. Ayer mismo me llamaron para decirme que él se había separado del dispositivo y no sabían dónde estaba y ahí me entró... Estuve una hora sin saber nada. Luego me dijeron que ya lo había vuelto a recuperar. Quizás fue un olvido, pero yo ya tenía miedo. Me encerré en casa. Parece que estoy encarcelada.

M. - Eso también te afecta a la hora de desenvolverte con normalidad, imagino.

E: - Sí, porque voy siempre mirando para todos lados por si acaso. Una vez me pasó que nos debimos cruzar y fue horroroso.

M. - ¿Suena?

E: - Suena, pita. Le debieron de llamar, para que se alejara. Yo no tengo que moverme, él es quien se tiene que alejar. Pero salgo a hacer las cosas y me voy corriendo para casa. Tampoco tengo con quien salir. Ni tengo con quien salir, ni puedo hacer nada.

M. - ¿Te da miedo andar sola?

E: - Sí. Me gustaría andar un poquito por el paseo y no me atrevo.

M. - Entonces es grave, temes por tu vida.

E: - Yo temo por mi vida, porque sé que es capaz de cualquier cosa. Además, no tiene nada que perder, porque tiene metástasis y me han comentado que va a peor. Yo antes era la que lo cuidaba y la que estaba preocupada por sus citas médicas y hacía las cosas, y ahora no sé lo que estará haciendo, ni me importa. A veces pienso que lo he abandonado en el peor momento en el que estaba, pero es que era él o yo. El tener un cuchillo puesto aquí, (señala el sitio, la boca del estómago) la cara de loco que tenía, los ojos desencajados y todo... Hice lo que tenía que hacer. *(Llora)* Él no tiene nada que perder. Yo creo que su idea era llevarme por delante y que no fuera para nadie más. Pues claro, tengo miedo. Aprovecho hacer un recado, por ejemplo, ahora, estoy aquí y aprovecharé para ir a por algunas cosillas, tampoco puedo comprar mucho, pero aprovecho la salida para hacerlo e irme corriendo a casa. No salgo solo a comprar. Tiene que ser hacer algo más. A todo lo que me van diciendo. Lo que me dicen las orientadoras, en Por Talento, en ayuda a la mujer. A todos sitios que me dicen voy. A ver si consigo, aunque sea una ayuda, algo en emergencia, para salir adelante un poco, un alquiler, al menos de este mes, porque si no, no sé cómo voy a salir adelante.

M. - Ahora mismo, el único ingreso es la RAI...

E: - Es lo único que tengo, es que no sé cómo voy a sacar dinero de otro sitio.

M. - ¿No trabajas en economía sumergida, haciendo otro tipo de...?

E: - Ahora mismo me daría igual porque necesito dinero. No quiero porque quiero cotizar, aún no tengo los 15 años, quiero hacer las cosas bien, pero bueno, haría cualquier cosa... bueno, a ver, no llego al extremo de volverme "puta" *(Risas)*, ni en tema de drogas. Eso sí que no lo haría, pero del resto, haría cualquier cosa para sacar algo de dinero, porque no tengo. *(Llora)*

M. - ¿Todos los días le dedicas tiempo a buscar trabajo?

E: - Sí. Me saltan las ofertas de Andalucía Orienta. Siempre miro a ver si hay alguna cosa. Cuando hay alguna de Almería miro, pero no me cuadra lo que he visto o no encajaba en el perfil o no sabía hacerlo. Si te piden ser directora... yo dónde voy de directora...

M. - ¿Estarías dispuesta a cambiar de provincia por un empleo?

E: - No. Ya hui de mi primer marido, ya cambié de provincia. No volveré a huir. Dentro de lo que cabe, aquí tengo mis cosas. No tengo dónde ir. Si me cambio de provincia... Sin dinero dónde voy, es que no puedo. Tengo la seguridad de que el alquiler... a ver, si fallara mucho me podrían echar, pero tengo la seguridad de poder quedarme ahí y tengo muchas cosas aquí. La mudanza también sería... pero no. Ya hui una vez y no vuelvo a huir.

M. - ¿Qué haces para motivarte cada día al buscar trabajo?

E: - Como él me ha querido hundir en todo momento, pues ahora pienso en que no lo va a ver, no le voy a dar ese placer, aunque no lo sepa. Siempre me decía que yo no sabría hacer nada sin él y que no iba a salir adelante y yo me digo que sí voy a salir adelante. Así me motivo.

M. - En recuperarte a ti misma...

E: - Sí, porque tengo la autoestima por los suelos. Estoy intentando levantarme. Tengo ayuda psicológica y estoy intentando levantarme.

M. - ¿Utilizas bien las nuevas tecnologías y las redes sociales para buscar trabajo?

E: - Sí. No tengo ordenador, con el teléfono.

M. - Pero tienes Internet en el móvil y lo utilizas diariamente para buscar trabajo...

E: - Sí, sí.

M. - ¿Qué estrategias consideras más efectivas para conseguir trabajo y superar las barreras?

Tener buena apariencia, hacer cursos con prácticas, utilizar redes de contactos... ¿Qué piensas que es lo más eficaz?

E: - Ahora mismo apoyarme en Andalucía Orienta y en Por Talento. Creo que es lo que me puede ayudar. Yo también tengo que demostrar mis cosas, está claro. Lo veo muy difícil. Haré todo lo que me digan. Estoy dispuesta a cualquier cosa, pero con esa ayuda, porque sola no me veo. Por la edad también.

M. - Porque llevas mucho tiempo... y quizás necesitas ponerte al día de todo...

E: - Claro.

M. - ¿Cómo ves el futuro?

E: - Quiero verlo bien, quiero verme en un trabajo, llevando mi vida tranquilamente. No necesito grandes lujos, para vivir holgadamente. Lo típico que se estropee la lavadora y poder comprar una. Cosas de esas. Un trabajo, cotizar y ya está. Ser feliz. Poder salir a dar un paseo. Mis cosas.

M. - ¿Crees que volverás a trabajar pronto?

E: - Espero que sí. Lo estoy deseando, porque si no, no sé cómo voy a vivir.

M. - ¿Qué significa para ti tener un empleo?

E: - Ahora mismo lo significa todo. Porque el parón que hice con mis hijos... no me arrepiento porque los cuidé y estuve con ellos, pero ese parón me hizo mucho daño en el tema laboral. Estos últimos 7 años también me han hecho mucho daño en el tema laboral. Significa todo. Ponerme en activo, socializar, vivir, que es lo que casi no he hecho hasta ahora.

M. - ¿Te gustaría añadir algo más sobre el tema de la discriminación por edad?

E: - Me fastidia mucho que tengamos que recurrir a los centros oficiales para que te ayuden, porque sola no sé yo si sería capaz con la edad de encontrar nada, y en algunos trabajos no estoy acostumbrada, por ejemplo, en cocina... ((...)) Yo tengo dificultades en ese aspecto, porque lo desconozco. Aparte sólo quieren gente joven. La gente que ves que es más mayor, lleva años trabajando. Mi problema es el parón. Tengo 50 años y me están pasando factura.

M. - Te agradezco muchísimo la entrevista.

Transcripción E9

Código	E9
Sexo	Mujer
Nombre (ficticio)	Aroa
País de origen	Alemania
Edad	49
Tiempo en desempleo	4 años
Nivel de estudios	Diplomada en Turismo (TEAT)
Ocupación principal	Recepcionista
Años cotizados	10
Percepción de ayudas	No percibe
Situación convivencia	Vive con sus padres e hijo

M. – Bueno, muchas gracias por acceder a la entrevista, cuéntame un poco cómo ha sido tu trayectoria laboral y profesional. Cuándo empezaste a trabajar, en qué ocupaciones, ¿cómo ha sido tu evolución, tu cambio?

E: - Yo empecé a trabajar un par de años después de terminar la carrera. Yo estudié turismo en Granada y eché currículum nada más terminar. Después de terminar estuve haciendo algunos cursos, estuve en la escuela de idiomas y a través de esos cursos me fui al extranjero con una beca. A raíz de ahí empecé a buscar trabajo. Salió una oferta para personal en Disneyland, para trabajar en el parque de París. Eché el currículum, me llamaron y me fui a Disneyland a trabajar. Estuve un año y medio. Era para cinco meses el contrato inicial, pero estuve trabajando un año y medio. Ahí empezó mi trayectoria, y en el sector turístico, porque, aunque es un parque de atracciones, yo trabajé en la recepción de uno de los hoteles que tiene el parque. Ahí empezó mi trayectoria profesional, que siempre ha sido en el sector turístico. Después, volví a España. Seguí buscando trabajo y al no encontrarlo en mi localidad me fui a Menorca, donde trabajé como animadora turística, después de hacer un curso. Estuve un verano allí y los siguientes veranos fui a hoteles y trabajé como recepcionista. Es mi profesión, es a lo que siempre me he dedicado, dentro del sector turístico, como recepcionista. He pasado por hoteles de Menorca y también en mi localidad. Aquí fue el último

trabajo donde estuve, durante un verano en un albergue juvenil. Mi trayectoria se basa en eso, en hoteles. Es la mayor experiencia laboral que tengo.

M. – ¿Qué tipo de contratos has tenido?, ¿siempre temporales?, ¿has tenido alguna vez contrato indefinido?, ¿has trabajado alguna vez sin contrato?

E: - Trabajé en una ocasión sin contrato, porque me mudé a otra provincia y por necesidad tenía que trabajar, y durante 5 meses trabajé sin contrato. Es la única vez, porque estoy en contra de trabajar sin contrato laboral y sin condiciones óptimas. No tenía nada que ver con mi sector, era en comercio. Lo hice como una excepción. La mayoría de contratos que he tenido han sido temporales, porque en turismo.... por obra y servicio... Estuve en una agencia de viajes trabajando y me hicieron contrato indefinido, estuve 3 años, fue el único contrato indefinido que he tenido. Los demás han sido eventuales, por obra y servicio... En hostelería hay contratos fijos discontinuos, pero yo no he llegado a tenerlo porque tiene que pasar un tiempo para que te lo puedan hacer.

M. - ¿Has tenido interrupciones en tu vida laboral?

E: - Sí, bastantes. Sobre todo, cuando volví de Menorca. No encontraba trabajo, hasta que volví a encontrar pasó un tiempo. Encontré trabajo en un hotel, estuve durante 3 veranos seguidos trabajando, pero me quedé embarazada. Estuve trabajando mientras estaba embarazada, pero una vez que di a luz y me podía volver a incorporar, como era eventual, me dijeron que mejor cuidara a mi hijo. Entonces ahí se interrumpió el trabajo. Como no era fija discontinua, era eventual, no tenían ninguna obligación hacia mí. Entonces ahí tuve que interrumpir y pasaron bastantes años, hasta que encontré una oferta a través del SEPE. Me seleccionaron. Trabajé un verano nada más, y hasta el día de hoy sigo en paro. Sin encontrar trabajo.

M. - ¿Cómo has dicho que encontraste tu último empleo?

E: - Mi último empleo fue una oferta del SEPE, del SAE. Me llamaron. Salí seleccionada. Seleccionaron a 5 personas con una serie de características para el puesto que buscaban. Me llamaron de la oficina para que me presentara en la empresa. Me hicieron una entrevista y me seleccionaron. Trabajé tres meses de verano. Este es mi último trabajo.

M. - ¿Cómo ves el mercado laboral hoy en día?

E: - El mercado laboral está difícil. No solo a raíz de la pandemia y lo que ha pasado... Yo, como mujer y bajo mi punto de vista, con mis características, mi edad y de más, difícil. Bastante complicado, porque

buscan personas con una serie de características. Te rechazan por edad y si no tienes experiencia en el sector no te dan la oportunidad de formarte. Siempre hay un “pero”. Yo he echado muchísimos currículums, he ido a muchas entrevistas y siempre hay un “pero”. Entonces, creo que el mercado laboral no está equitativo, para empezar entre hombres y mujeres, y dentro de las mujeres siempre tienen tendencia a buscar mujeres de cierta edad. Siempre jóvenes. Supongo que por el contrato que quieren ofrecerles y las condiciones laborales, y supongo que también por el tema de si tienen o no familia, por si quiere solicitar ciertos horarios. Mi experiencia es que buscan personas con disponibilidad horaria y que no pongan ninguna condición, que no tengan ningún tipo de problema a la hora de ir al trabajo.

M. - ¿Qué entiendes por discriminación laboral?

E: - Discriminación laboral es cuando tú vas a una entrevista de trabajo y te hacen una serie de preguntas que a otro candidato no le han hecho. Por ejemplo, a un hombre no le pregunta si es padre o tiene pensamiento de serlo, a una mujer sí se lo pregunta. A mí me han preguntado si tenía pensado ser madre. Entonces, la discriminación es hacer diferenciación por sexo, edad o experiencia. No es justo, ni igualitario. Si ya están predeterminados a buscar a una persona concreta, a los que no cumplan esos requisitos los van a rechazar directamente. Le hacen la entrevista porque tienen que hacerla, pero no la van a tener en cuenta. Me ha pasado también que por la edad y por tener estudios, en cierta manera me han discriminado.

M. - ¿Te has sentido discriminada laboralmente?

E: - Me he sentido discriminada en la misma entrevista, y era para un puesto público.

M. - Explica por qué.

E: - Ha sido en un ayuntamiento. En el departamento de RR. HH., la persona responsable hizo la entrevista a tres personas que salimos seleccionadas para un puesto en el ayuntamiento... Fui seleccionada porque cumplía los requisitos, pero en la entrevista laboral me preguntaron por mis estudios... le dije que era Técnico en empresas de actividades turísticas, mi titulación. En ese momento es como se llamaba. Me dijeron que yo entonces no había realizado un proyecto final de carrera y les dije que no porque cuando yo estudiaba no se hacía. ((...)) Entonces me sentí discriminada. Ellos buscaban a una persona que fuera capaz de hacer un proyecto. Todo se aprende. Salí seleccionada por los planes de empleo. Eran 6 meses de trabajo

y luego otros 6. Salí seleccionada las dos veces y ninguna de las dos veces accedí al puesto de trabajo. Me sentí discriminada, y bastante.

M. - ¿Crees entonces que las mujeres tienen más dificultades que los hombres en el mercado de trabajo?

E: - Sí, desde siempre, y pienso que siempre va a ser así. Por mucho que consigamos y que cambien las cosas y que cada vez haya más mujeres en altos cargos, siempre va a ver una diferenciación entre hombre y mujer. Siempre van a ser mayoría los hombres los que se ocupen del mercado laboral, los que dirijan y tomen las decisiones. Siempre va a ver puestos para hombres y otros para mujeres. Por mucho que se diga.

M. - ¿Es relevante entonces ser mujer en el mercado laboral?

E: - Pienso que sí.

M. - ¿Por qué crees que las mujeres siempre se concentran en las mismas ocupaciones?

E: - Porque pienso que no se les da la oportunidad. Muchas veces, ahora no, porque ya todo el mundo puede estudiar lo que quiera, pero hace muchos años, a las mujeres no las dejaban estudiar lo que querían, las educaban de una manera. En la época en la que estamos, aún sigue habiendo familias que depende de la ideología y el pensamiento que tengan, siguen enfocando a las mujeres de una manera y a los hombres de otra. Yo tengo un niño de 9 años, y muchas veces, en los comentarios que me hace de lo que habla con los compañeros lo noto. Hay niños que se les educa en la mentalidad antigua. El hombre es el hombre, el que dirige la casa... Los moldean a la antigua usanza. Lo veo todavía y pienso que las mujeres no tenemos las mismas oportunidades. Los altos cargos siempre piensan que son más capaces de hacerlo hombres que mujeres, piensan que las mujeres no tienen tanta frialdad, que son más sentimentales a la hora de tomar decisiones. Yo siempre veo que en los puestos de más responsabilidad suele haber más hombres. No sé si cambiará algún día, espero que sí.

M. - ¿Has sufrido acoso sexual alguna vez en el trabajo?

E: - No. He tenido la suerte de no tener ese problema.

M. - ¿Crees que los jóvenes tienen más problemas que las mujeres para encontrar trabajo?

E: - Creo que no. Creo que los jóvenes independientemente de que sean hombres o mujeres, al ser jóvenes, tienen un mercado más abierto que las mujeres. Por ejemplo, si yo ahora tengo que ir a una

entrevista de trabajo y otra persona, da igual el género que tenga de 25 años, yo voy a tener más dificultad a la hora de demostrar mi valía, aun teniendo más experiencia laboral. Me va a costar más trabajo la entrevista. Piensan que el joven como acaba de terminar la carrera tiene más ganas de trabajar, es más capaz de analizar las cosas, no tiene una familia formada. Una mujer más mayor normalmente suele tener familia, responsabilidad. Piensan entonces que los jóvenes no van a poner “peros” ... Pienso que los jóvenes van a tener más facilidad a la hora de encontrar trabajo. A una mujer por tener más edad la van a mirar siempre por el tema familiar. También tienen más tablas, más conocimientos y va a exigir más. Un joven acaba de terminar la carrera y quiere meterse en el mercado laboral. No va a pensar en las condiciones del trabajo, quiere trabajar y un empresario quiere una persona que no le ponga ningún “pero”. Una mujer de cierta edad si va a mirar eso, va a querer las condiciones laborales que le corresponde.

M. - Para ti, ¿qué significa tener más edad?

E: - En el plano laboral, complicación, dificultad, porque te ponen muchos “peros”. Si tienes más edad, suponen que tienes familia, que vas a ser capaz de hacer menos cosas al ser más mayor...

M. - ¿Y a nivel personal?

E: - En mi caso, tengo un menor a mi cargo, entonces es muy frustrante no poder tener un trabajo. Aparte de que se puede aprender a hacer un trabajo nuevo, tengo unos estudios, una experiencia anterior, una presencia... pero parece que al tener cierta edad ya no sirvo para trabajar, solo para estar en mi casa y educar a mi hijo. No me dan la oportunidad de hacer un trabajo del que soy perfectamente capaz. Te da frustración. Piensas que ya no vales y no sirves conforme cumples años. Es una pena. Estudié una carrera en su momento, y aunque no la tuviera, tendría experiencia en otra cosa, pero es como si no hubiera servido de nada esos años que dediqué a estudiar y a trabajar. Parece que se ha borrado y que nadie los tiene en cuenta.

M. - Entonces, ¿te has sentido con mucha frecuencia discriminada por edad?

E: - Sí. No te dicen directamente que es por la edad, pero cuando vas a una entrevista, ves la gente que hay y la edad que tienen... Entonces, cuando te rechazan es obviamente porque han cogido a otra persona... Entonces yo por edad... Cuando tenía 25 años me dijeron en una entrevista que era mayor, que buscaban a alguien más joven y con más experiencia. Pues le dije que me explicara, cómo es posible, si aca-

bas la carrera con cierta edad y más experiencia... Me pasó en una ocasión. Después hay muchas ofertas de trabajo que especifican la edad. Ya no tanto, pero las he visto... Hay determinadas profesiones, como, por ejemplo, militar, policía, auxiliar de vuelo, a las que puedes acceder hasta cierta edad, después no puedes. Sigue habiendo discriminación por edad. Hay trabajos, que si son físicos... Obviamente las personas vamos teniendo más años, el cuerpo pasa factura, pero hay otros que no sé porque discriminan por edad, porque el trabajo lo puede desempeñar por igual una persona de 20 y una de 40.

M. - En el currículum, ¿alguna vez has mentido o has quitado la edad?

E: - Mentir no, pero si es verdad que algunas veces que lo he reestructurado, sí que me han aconsejado no poner el año de nacimiento para que no me discriminaran. Entonces, sí que es verdad que en el último currículum que tengo no aparece mi fecha de nacimiento para que así me tengan en cuenta por mi trayectoria, por la experiencia que tengo y estudios. Para que no digan que esta mujer tiene tantos años y no la queremos.

M. - ¿Consideras que la discriminación por edad afecta por igual a hombres y mujeres?

E: - No. Si para un mismo puesto de trabajo hay un hombre de 40 y una mujer de 40, creo que siempre van a coger antes al hombre que, a la mujer, porque por la mentalidad que tienen, piensan que el hombre va a ser más fuerte, no pone tantos problemas como las mujeres. Si hay una familia de por medio, no es el hombre el que se hace cargo, es normalmente la mujer la que se hace cargo de la familia. Si un niño se pone malo en el colegio, llaman normalmente a la madre, no al padre. Entonces en todos los trabajos van a coger antes a un hombre que a una mujer. Va siempre todo un poco unido al tema familiar. En el momento que hay hijos, a la mujer, por ideología, como somos las que nos dedicamos más a la familia... Es mi punto de vista.

M. - ¿Crees que la discriminación por edad produce desánimo y pérdida de confianza?

E: - Sí. A mí me lo ha producido. He llegado a sentirme un poco derrotada y frustrada de ver que tengo mi educación, estudios, experiencia y que se quede ahí. Me veo con cierta edad, con un menor a mi cargo... y qué va a ser de mí en la vida, cómo me voy a mantener, si no me dan la oportunidad de trabajar. Yo quiero trabajar, ya sea en lo mío o en otro sector, para poder llevar una vida normal. Para poder subsistir y vivir, porque sin dinero por desgracia no se puede hacer nada. Hay épocas que no sabes qué va a ser de

tu vida. En mi caso, pienso en mi hijo, porque es pequeño y tiene sus necesidades. Pienso en cómo lo voy a mantener.

M. - ¿Depende de ti exclusivamente?

E: - Prácticamente depende de mí, sí.

M. - ¿Cuál consideras que es tu principal barrera u obstáculo para acceder a un empleo? Género, edad, situación familiar...

E: - Todo. Para mí principalmente es: Soy mujer, tengo más de 45 años y soy madre. Esas tres características son las que influyen, sobre todo. En el currículum no pongo que sea madre, pero en una entrevista te lo preguntan. Obviamente si tienes una persona que no tiene cargas familiares, una persona que la llamas a "x" hora de "x" día, o tiene que quedarse más horas, esa persona no le va a decir: No, porque tengo hijo, No, porque....

M. - ¿Te da miedo envejecer?

E: - Realmente no. Lo que me da miedo es envejecer en determinada situación. Me refiero a que van pasando los años y no tengo trabajo, tengo un hijo que depende de mí y veo que no sé qué va a ser de mi vida si no puedo trabajar. Miedo a envejecer no, porque es ley de vida. No me gusta ver pasar los años perdidos por no tener una situación laboral estable, porque la vida laboral y personal van unidas. Eso sí me asusta, pero envejecer no.

M. - ¿Cómo llevas los cambios físicos que conlleva el paso del tiempo?

E: - Los voy asimilando conforme van viviendo. Unos me gustan más que otros... *(Risas)* A nadie le gusta mirarse al espejo y ver arrugas, ver kilos de más, las gafas... *(Risas)* Recuerdas cómo eras hace "x" años..., pero bueno... *(Risas)*

M. - Si tuvieras la posibilidad de recurrir a una clínica de estética para parecer más joven, ¿lo harías?

E: - No, para rejuvenecer o quitar arrugas no. Lo haría por un problema de desviación del tabique nasal, para poder respirar bien, pero por motivo estético no. No para ponerme la cara diferente. Ya tuve mis 20 años y 30 y si ahora me tienen que salir arrugas, que me salgan.

M. - ¿Te han hecho alguna vez algún comentario despectivo o desagradable sobre la edad?

E: - Escuchas a mucha gente decir: ya eres mayor. Pero no ha sido en el plano laboral. Ha sido con gente que me conoce. Lo soy, pero no tanto *(Risas)*. Depende del contexto puedo ser mayor o no.

M. - ¿Crees que una mujer es considerada socialmente mayor a raíz de tener la menopausia?

E: - Condiciona en cierta medida, pero no siempre a raíz de la menopausia. Está estandarizado que a partir de cierta edad una mujer ya es mayor. Lo típico de: ya ha llegado a los 30, a los 40. Para un adolescente una mujer de 40 años es vieja. A una persona de 70 años la puedes llamar vieja, pero a una de 40... La sociedad va haciendo que se condicione la edad. Por cómo está la sociedad, las redes sociales... A ver, a una mujer de 40 años que no se cuide y no se haga cirugía, se le va a notar, no va a tener la misma piel que cuando tienes 20 pero no eres mayor. Es la sociedad la que condiciona. Parece que si tienes canas eres mayor, con 15 años yo tenía canas y no era mayor. Te ven con ciertas características y ya consideran que eres mayor y te hablan de usted y a mí eso sí que es verdad que me da rabia. Yo sé la edad que tengo, pero la persona que me atiende no sabe la edad que tengo. En algunos sitios es el trato que te tienen que dar, pero cuando te dicen de usted, eso sí me da coraje, porque además no suelo aparentar la edad que tengo. *(Risas)*

M. ¿Qué crees que discrimina más hoy en día, la edad o el sexo?

E: - No sé. Yo diría que la edad. Conforme más mayor eres, más te discriminan por el físico...yo no me tiño el pelo, pero sé de amigas que están trabajando y le han exigido que se tiñan el pelo porque estaban de cara al público y para que su aspecto sea más agradable a la vista del cliente. Entonces, parece ser que las canas te afean y quieren a una persona que esté reluciente. Entonces, la edad te discrimina. La piel de una niña de 20 no es la de una de 40, por muchas cremas que tengas.

M. - ¿Le han dicho que debe tener una apariencia juvenil?

E: - Sí, tiene que tener apariencia juvenil, que no se le note las canas... A mí, por ejemplo, nunca me lo han exigido, pero si me han dejado caer que si me maquillara estaría mejor. En algunos trabajos sé que exigen que vayas maquillada. A ver, si no duermes en toda la noche y tienes ojeras, pues si te las tapas estás mejor, pero eso no afecta a tu trabajo. Como cuando discriminan porque lleves tres pendientes en una oreja, dos en otra, una rapta, un piercing. Nos tenemos que acostumbrar a que, si el trato es amable y correcto, el físico no debe de importar. En algunas empresas intentan que los rasgos que caracterizan a la edad no se noten, y por eso prefieren gente joven y no tienen en cuenta ni la atención, ni la experiencia. Lo vemos todos los días. ((Ejemplo de chica joven y guapa no atendiendo bien al público))

M. ¿Cómo te ha impactado la pandemia en tu vida laboral y personal?

E: - A nivel personal como a todos, no nos lo esperábamos y ha sido un choque. Estar en casa, llevar mascarillas, tener cuidado, no tener contactos con familiares y amigos. Ha sido una época un poco dura, el tener que adaptarte a las circunstancias. Yo no lo he llevado mal porque, aunque soy una persona muy callejera, también soy muy casera. Si las circunstancias me han obligado, no he tenido problema. En el plano laboral, he visto aún más problemas y menos oportunidades de trabajo. Al estar confinados y al haber menos movimiento, las ofertas laborales eran menos. Antes ya era difícil, pues durante la pandemia era aún más difícil. También han despedido a mucho personal, empresas han cerrado, mitad de personal... Entonces ha habido menos ofertas de empleo.

M. - ¿Y la anterior crisis de 2008, ¿cómo la recuerdas?

E: - En esa época estuve trabajando. Yo esa crisis no la noté porque estuve trabajando. Excepto, a partir de 2013 que fue cuando tuve a mi hijo...

M. - ¿Crees que te ha influido el cuidado a tu hijo en tu vida laboral?

E: - Sí. No es que busque el trabajo perfecto de horario, pero sí que he intentado desde que tuve a mi hijo buscar un trabajo que pudiera cuidar a mi hijo y al mismo tiempo trabajar. Yo no podía abandonar a mi hijo. Si buscaba a otra persona para que cuidara a mi hijo, lo que yo ganaba tenía que invertirlo en eso. Siempre he buscado un trabajo y sigo haciéndolo, en el que pueda compaginar el trabajo y el cuidado de mi hijo. Puedo tener ayuda de familiares, pero no puedo darles el cargo a otras personas. Quiero un trabajo que tenga turnos, que sepa el horario de trabajo con tiempo de antemano para poder organizar mi vida familiar. Para que mi hijo pueda ser atendido. En España es muy complicado, en el extranjero no tanto.

M. - ¿Con qué frecuencia buscas trabajo? ¿Le dedicas tiempo diariamente a buscar ofertas de empleo?

E: - Si no es diariamente, prácticamente. Como estoy inscrita en páginas de empleo, tengo alertas de empleo. Cada vez que sale una oferta que yo he seleccionado de mi interés, tanto de mi puesto como de otras ocupaciones, me saltan las alertas. Diariamente.

M. - ¿Utilizas habitualmente las nuevas tecnologías, las redes sociales, para buscar trabajo?

E: - Sí.

M. - ¿Qué estrategias consideras más efectivas para conseguir empleo y superar las barreras existentes? Apariencia, formación, prácticas en empresas, utilizar redes de contactos, ¿qué piensas que es lo más efectivo?

E: - Antes iba a muchas empresas semanalmente para preguntar por ofertas de empleo. Ahora no se puede hacer, ahora es a través de Internet. Muy impersonal. No tienes la oportunidad de hablar cara a cara con la persona. En el sector turístico, cuando he buscado trabajo, he ido a los hoteles y he querido hablar con el jefe de recepción, ((...)) para que te pueda conocer y preguntar por ofertas de empleo. Ya no.

M. - ¿Crees que eso es lo más efectivo?, ¿el contacto personal?

E: - Yo creo que sí, porque ahora es muy impersonal. Yo cuando mando un currículum, puedo hacerlo con foto, sin foto, puedo poner que tengo experiencia y no tenerla... Realmente no se sabe si lo que está escrito es verdad o no. Todo eso se demuestra en el día a día. ((Repite todos los argumentos)) Ahora mismo está más complicado por la forma de búsqueda de empleo. La carta de presentación también es un papel escrito, darte a conocer es personalmente.

M. - Para ir terminando, ¿cómo ves el futuro?

E: - Unos días con perspectivas y otros muy negros. *(Risas)* Ahora mismo, después de toda la situación que hemos vivido... El otro día lo pensaba... qué es de mi vida, cómo se me plantea, qué voy a hacer si no encuentro trabajo... Hay días que me levanto con más ánimo y días con menos, pero veo que la situación no mejora. Sigo buscando trabajo, cada año cumplo un año más, y conforme más edad tenga, más difícil será encontrar trabajo. Hay veces que prefiero no pensar en el futuro y pensar que algo bueno vendrá. Vivir en el día a día. Si viene una oportunidad buena, bien y si no, seguir el día a día, como vaya viniendo.

M. - ¿Pero crees que volverás a trabajar pronto?

E: - Quiero volver a trabajar pronto. Que lo vea factible o no... Lo veo complicado ahora mismo.

M. - ¿Qué significa para ti tener un empleo?

E: - Tener un empleo significa estabilidad, mejorar mi situación personal, poder acceder a tener una vida más plena, más feliz. Porque no es que el dinero de la felicidad, pero si no tienes dinero no puedes hacer muchas cosas. Para sentirte bien y ser feliz, tienes que poder realizar cosas. El dinero siempre te ayuda en tu vida. Por ejemplo, a tener hobbies, hacer un viaje... A mí me gusta viajar, estudié turismo también

porque me gustaba viajar y llevo sin hacer un viaje muchos años porque no me lo he podido permitir, porque no tengo estabilidad laboral. Ahora mismo me ayudaría a mejorar mi vida.

M. - Para terminar, ¿te gustaría añadir algo más sobre el tema de discriminación laboral por edad?

E: - Me he dado cuenta que las empresas se basan a la hora de contratar en sí tienen un aliciente, una subvención. Hace unos años daban ayudas económicas a las empresas que contrataban a mayores de 45 años, lo que pasa que yo antes no tenía esa edad. Después cuando llegué a esa edad, lo que fomentan es el empleo joven. Para darles un empujón, a las empresas les dan una ayuda económica. Las empresas se rigen mucho por la economía. Si el gobierno les da una ayuda, ya se olvidan de lo que realmente están buscando. Se van al grupo que les vaya a favorecer con la ayuda que ofrecen. Las empresas no son objetivas a la hora de buscar personal.

M. - ¿Se guían mucho por los incentivos a la contratación?

E: - Sí, y no buscan objetivamente lo que necesitan. ((Repite argumentos)) ((Pone el mismo ejemplo con los incentivos a empresas para la contratación a personas con discapacidad)) Las personas discapacitadas tienen derecho a trabajar, pero...las empresas se aprovechan. De 20 personas, puede haber una persona con discapacidad... ((...)) Eso también excluye a otras personas. Eso es discriminación. Para no discriminar a personas que tienen una discapacidad, discriminan a las que no la tienen. Es difícil y complicado, pero es así.

M. - Muchas gracias por la entrevista.

Transcripción E10

Código	E10
Sexo	Mujer
Nombre (ficticio)	Kaprica
País de origen	España
Edad	46
Tiempo en desempleo	1 año
Nivel de estudios	COU
Ocupación principal	Militar / administrativa
Años cotizados	21
Percepción de ayudas	PD+ RED (Reservista especial disponibilidad)
Situación convivencia	Casada, con una hija

M. - Te agradezco mucho que hayas accedido a la entrevista. Cuéntame un poco cómo ha sido tu trayectoria laboral, cuándo empezaste a trabajar, en qué ocupación, ¿cómo ha sido tu vida laboral?

E: - Yo empecé a trabajar en el ejército. Con 24 años, ya era mayorcita. En mi promoción era de las más grandes, en el 2000. Mi primer destino fue Granada. Pillé la última etapa de lo que era la mili. Era la única chica que había en mi cuartel, estuve 6 meses siendo la única chica. Mis compañeros se portaron genial conmigo. Yo estaba en la oficina, también tenían que hacerme la pelota porque si querían hacer cursos y cosas tenía que tramitarlo yo. No, pero muy bien. Tuve unos mandos muy amables. El periodo de instrucción estuve en Alicante. Allí tuve algún problema. Tuve un mando con el que tuve un pequeño encontronazo. Yo he sido siempre una persona que con mucha educación y respeto siempre digo lo que pienso y eso no le cuadraba mucho a este mando. Pero al final salió bien el asunto. La verdad que contenta. Muchos de mis compañeros se fueron a la Guardia Civil. Yo conocí a mi marido en el ejército, cuando estaba destinada en Granada. Cuando él se hizo sargento, yo me vine a la legión por él. Vine de unidad muy tranquila, mucho trabajo de papel. Siendo mujer en el ejército no he tenido problemas con nadie, cada uno somos de nuestro padre y nuestra madre, los mandos siempre querían sobresalir porque pensaban que sabían más al ser mando. Con respecto a mi puesto, el trabajo lo llevaba yo junto con un mando y cada vez que necesitaban algo de papeles siempre acudían a mí. Eso a muchos mandos no les gustaba.

M. - ¿Tu única experiencia ha sido en el ejército?

E: - Antes, cuando era más joven hice de animadora en piscina. Tenía que enseñar a los niños a que no tuvieran miedo al agua. Estuve tres meses. Con los niños me llevaba genial, conseguía que un niño que le tuviera miedo al agua no quisiera salir de ella. Eso a compañeros míos que tenían cursos de socorrista, de animadores... porque yo fui por una amiga que me dijo que necesitaban gente... ellos me decían que yo no tenía cursos de nada y los niños venían siempre conmigo...Ellos se enfadaban porque yo no tenía estudios para hacer eso y era la más valorada por los niños. Entonces, me echaron a los tres meses porque eso los compañeros no lo entendían. Luego, estuve con mi madre ayudándole en la costura. Ella era modista en Granada. Cosía para siete tiendas. La pobre cosía 22 horas diarias, yo la ayudaba. Estuve también estudiando en la universidad, pero como tenía que compaginarlo con ayudar a mi madre me fue imposible, entonces dejé la universidad.

M. - ¿Qué empezaste a estudiar?

E: - Geología. Estaba muy bien, pero con los horarios para ayudar a mi madre no servía. Entonces lo tuve que dejar. Hasta que a los 24 años entré en el ejército. También hice de canguro.

M. - Todos esos contratos... ¿sin cotizar?

E: - Ni contratos, ni nada. Lo único que coticé fueron los tres meses de animador de piscina. Luego, en el ejército, eso lo veo mal, los que salimos ahora para la seguridad no hemos cotizado. En los más de 20 años que llevo, yo no he cotizado para la seguridad social. El Ministerio de Defensa no vuelca esos datos en la seguridad social. Yo, ahora mismo para la seguridad social he trabajado 3 meses. Para el paro sí, para el paro tienen volcados mis más de 20 años trabajados.

M. – Pero ¿a efecto de cotización para jubilarte?

E: - En teoría sí, en teoría sí lo volcarán, pero si yo necesitara alguna ayuda por años cotizados no tengo. De hecho, al hacer un currículum yo no tengo manera de demostrar lo que he hecho. Porque puedes pensar que he estado en el ejército dando “barrigazos” y pegando tiros, pero no. El ejército es mucho más, hay oficinas, almacenes, hay mecánicos, no es solo estar tirado en el campo. También he estado tirada, pero mi trabajo no ha sido ese. Pero no puedo decir que he estado 15 años de mi vida en una oficina, me pueden pedir papeles que lo demuestren.

M. - ¿No tienes ningún certificado de funciones?

E: - Ahora mismo no. En teoría, cuando sales lo solicitas y en teoría te lo dan, pero de aquí a que me lo den... yo llevo dos años esperando el mío y porque sé moverme y sé a quién llamar para decir que llevo esperando dos años...

M. - ¿Cuándo terminaste en el ejército y por qué terminaste de trabajar en el ejército?

E: - En el ejército te dan opciones para quedarte permanente. Por ejemplo, un curso de cabo, en el que tienes un examen con tres oportunidades. Si las suspendes, como me pasó a mí, ya no tienes más posibilidades para ese curso. Otra opción es suboficiales si tienes estudios. Yo me presenté, aprobé el teórico, pero en el físico las flexiones las fastidié. Si iba justita y encima lo saben los examinadores, pues en vez de contarte cinco te cuentan una... no hacían eso porque yo fuera mujer, a todos. Ellos tenían un cupo... Yo suspendí. Ahí ya conocía a mi marido, él había aprobado el año anterior. Hicimos un acuerdo para que el que aprobara se quedara de suboficial y el otro se quedara como estaba, para que así cuando a uno lo destinaran a algún sitio el otro tuviera suficiente antigüedad para poder pedir esa vacante y que no se la pisara nadie. Entonces, suspendí y no lo volví a intentar. Si hubiera aprobado el curso de cabo, luego tenía la opción de cabo primero y de ahí hacer un examen para la permanencia. Eso significa que te quedas de cabo primero toda tu vida hasta los 65 años. Lo que pasa que esa opción la perdí al no aprobar el curso de cabo, así que a los 45 años fui a la calle.

M. - ¿Por qué está estipulado que a los 45...?

E: - Antes se hacían compromisos, lo que en la calle se llaman contratos, de 2 o 3 años. Entonces, cada 2 o 3 años te renovaban, pero en 2007 salió una ley para que los que llevan 7 años en el ejército automáticamente, si querían, se les hacía un contrato hasta los 45 años. A los 45 años si no han aprobado, no se han ido a la Guardia Civil... se van a la calle. En teoría con una paga de unos 600€, paga no contributiva. Todo eso queda muy bien pero claro la letra pequeña no te la dicen. Son varias cosas, si te haces funcionario, te la quitan. No te retienen IRPF y cuando cobras paro, tienes dos pagadores del gobierno. Cuando tienes que hacer la declaración... 1.989€ que tengo que pagar este año. Mi paga es 642€ del ejército, los 6 primeros meses de paro 970€ y después 692€. En esa franja tengo que pagar 1.989€. Este año como ya tengo la paga de 692€ de paro hasta octubre, y 642€ de lo otro, pues el año que viene tendré que pagar menos.

M. - ¿Cómo ves esa frontera de los 45 años en el ejército? ¿No podrías haber seguido desarrollando las mismas funciones?

E: - De hecho, muchos compañeros lo estuvimos hablando. Por ejemplo, en la base hay muchos trabajadores, personal civil, que hacen de jardineros, fontaneros... y necesitaban siempre la ayuda de soldados. Nuestra duda era por qué si ellos que no son soldados y siempre están diciendo que necesitan gente, por qué en vez de pagarme 600€ por estar en mi casa no me pagas 800 y ya puedo estar yo. Con 45 años no estoy para tirarme en el campo, pero sí puedo hacer más cosas en una base militar. Puedo hacer también guardias. O transportista.

M. - Sí, el trabajo de oficina tampoco...

E: - Por eso, muchos compañeros tampoco lo entendían. Si hace falta gente, por qué tiran de civiles que les cuesta más caro. Con 1.300€ que gana allí un civil... pues el mismo trabajo que hacíamos nosotros...y nosotros cobramos 900€, si tenías trienios llegabas a los 1.000. Pues con el sueldo que le pagas a un civil, pagas dos de los nuestros. Así evitas tener a más gente en el paro, tienes a gente con 45 años y reciclados. No tienes que ir a buscar fuera lo que tienes dentro. Pero claro, eso lo decíamos a los cabos mayores y decían que no hay dinero ((...)) Pues inventaros algo que sois muy de inventaros cosas, nos metemos en ese mundo inventado y hacemos cosas por menos dinero.

M. - ¿Qué entiendes por discriminación laboral?

E: - Yo, gracias a Dios, no he tenido nunca. No sé si ha sido por mi manera de ser, por mi estatura, no lo sé, pero no lo he sufrido. Compañeras más cercanas no lo han sufrido tampoco.

M. - ¿Crees que las mujeres en general tienen más dificultad que los hombres en el mercado de trabajo?

E: - En el ejército no. Es el único puesto de trabajo en el que no hay diferencia de sueldo. Si tienes más trienios cobras más, pero si no, todos cobramos lo mismo. A la hora de hacernos las pruebas físicas sí hay doble baremo. Para las mujeres es más bajito que para los hombres, pero a la hora de sueldo y trabajo nada. En la calle es bastante más complicado. Lo que más se valora es la apariencia de las personas, no cómo saben hacer su trabajo, lo que importa es el aspecto. Si vas muy arreglada y guapa ya eres divina y maravillosa. Si vas un poco menos cuidada en el aspecto físico ya no te quieren, porque claro las empresas

necesitan una idea de algo de cara al público que una persona menos arreglada no la da, aunque sea muy buena trabajando.

M. - Es decir, que se discrimina más por la apariencia fuera de la administración y del ejército...

E: - Efectivamente. En el ejército vamos todos igual. Todos dormimos en el campo y se pierden las vergüenzas. Se pierde el tengo que ir maquillada, tengo que ir arreglada, las uñas pintadas... yo eso lo he notado bastante porque suelo ir un poco desastrada, y ahora me he dado cuenta que no puedo. Más que la edad, lo que importa es la apariencia. Muy estético.

M. - Para ti, ¿qué significa tener más edad?

E: - Más experiencia, más organización, saber aprovechar el tiempo, sabiduría, calar a la gente, perder la vergüenza un poco y te das cuenta de muchas más cosas que antes. Ahora prefiero ir cómoda que pensar en ir más arreglada. Experiencia, y eso es ir más relajada en la vida, lo que pasa que eso no gusta para ir a buscar trabajo.

M. ¿Con qué frecuencia has tenido la experiencia de que la discriminación por edad se produce a la hora de acceder a un empleo? ¿Has tenido esa sensación?

E: - Una tontería, de dependienta de tienda, una chica de 19 años que solo sabe coger el móvil, pero es guapa y joven y otra, no de 45, sino de 30, que también tiene buena apariencia... pero como tiene 30, ya no la cogen. Porque tiene que ser una chica joven, actual, divina... aunque la mujer de 30 le dé vueltas a la de 19. Eso no lo veo bien, porque quizás le preguntas a la 19 y no tienen ni idea, que también las hay que no, y a una mujer de 30 le preguntas y te lo explica todo más. Ahí se ve la buena vendedora. Pero eso no lo ven.

M. - Entonces, ¿ves que con frecuencia el mercado laboral está más enfocado a jóvenes que a mayores o qué tienen más facilidades?

E: - Efectivamente. Porque es todo apariencia. La joven no tiene arrugas, no tiene canas, lleva lentillas, con tacones... a la de 30 y 40 se le ven arruguitas, tintes... ((Repite ejemplos de ventas en una tienda))

M. - ¿Has tenido alguna discriminación en concreto relacionada con la edad, algún anuncio...?

E: - De dependiente. Atención al público. En todas.

M. - ¿Crees que esa discriminación por edad produce desánimo y pérdida de confianza?

E: - Yo personalmente no. Me desanima un poco porque si hubiera estudiado más... o quizás supiera hablar inglés... pero desanimarme no. Alguno me querrá. Si no me quieren ellos se lo pierden. Si me desanimó me quedo en mi casa encerrada, y eso no me gusta.

M. - ¿Cuál consideras que es tu principal barrera u obstáculo para acceder a un empleo?

E: - El inglés.

M. - ¿Los idiomas? Si supieras idiomas, ¿dónde te verías trabajando?

E: - Hoy en día en cualquier sitio. Sobre todo, si sabes árabe. Con árabe y francés en cualquier sitio. Lo tengo comprobado. En cualquier tienda, incluso en el aeropuerto, en el puerto... si sabes francés o árabe te colocan seguro, con eso ya no les importa nada cómo es tu aspecto físico. En agencias de viajes también. Con esos dos idiomas, no hablo de inglés.

M. - Tu principal barrera dices que son los idiomas, ¿y a parte de los idiomas?

E: - También pueden ser las tecnologías. En algunos anuncios de trabajos te preguntaban por el número de redes sociales que tienes, el número de seguidores... ni idea. No tengo ni Facebook, pero claro, hoy en día... pues me puedo poner en YouTube a hacer algo...

M. - ¿Crees que guarda alguna relación, la edad y el uso de las tecnologías?

E: - Sí. Mucho. Yo soy de papel y lápiz, móvil sí. Yo soy muy antigua para eso. Yo le digo a mi niña de 7 años que coja un papel y me dice que coja el móvil. Yo puedo vivir sin el móvil, de hecho, se me pierde. El ordenador sé cogerlo para buscar cosas de la niña o para información de hacienda o buscar trabajo. A partir de ahí no sé nada más, ni cómo funciona una red social. Es que no me interesa. La tablet de mi hija, cada vez que la cojo casi que le borro los programas. Yo he vivido en un mundo en el que no había tablet, ordenador, móvil. Yo he visto nacer todo eso, y la verdad es que era muy feliz sin esas cosas, pero hoy en día para cualquier cosa... incluso el currículum no tienes que llevarlo en papel. El cara a cara nada. ¿Por la edad? sí. Es complicado.

M. - ¿Te da miedo envejecer?

E: - No. Lo que me da miedo es no estar a la altura para poder ayudar a mi hija. Pero envejecer... suerte tendré si envejeczo. Hoy en día se tiene miedo a la vejez, no sé por qué.

M. - ¿Cómo llevas los cambios físicos que conlleva el paso del tiempo?

E: - Muy mal. Porque tengo dos cambios físicos, o engordo o engordo más. *(Risas)* Eso lo llevo muy mal. El resto me da igual. Todavía me falta la menopausia y eso lo estoy temiendo.

M. - Si tuvieras la posibilidad, ¿recurrirías a una clínica de estética para...?

E: - No. Me estuve informando porque durante un tiempo le di vueltas a la reducción de estómago. Pero después de ver lo que cuesta y lo que ha pasado una conocida después de hacérsela y... Con lo que cuesta, para eso cierro yo el pico. ¿Me voy a gastar 7.000€ en algo que me he ganado yo a pulso comiendo? Es como el tabaco... Eso lo tengo que conseguir yo, pero gratis. Medio lo estoy consiguiendo, no mucho, pero algo se hace...

M. - ¿Alguna vez has mentido sobre tu edad al buscar empleo?

E: - Nunca. Al revés me he equivocado echándome más.

M. - ¿Alguna vez te han hecho comentarios desagradables sobre la edad?

E: - No. Sobre mi culo. Eso me lo hicieron cuando tenía 15 años. *(Risas)*. Me dijeron que tenía un culo muy grande y les contesté que lo había estado criando durante 15 años. Cuando me quedé embarazada, una amiga que llevaba tiempo sin verme me dijo que estaba súper gorda, que me había dejado mucho, que estaba enorme. Le contesté que normal, porque éramos dos. Me pidió perdón al saber que era un embarazo.

M. - ¿Crees que con la menopausia se considera socialmente a una mujer mayor?

E: - No lo sé. Yo lo que temo son los cambios de humor y que den ganas de comer. A eso es a lo que le tengo miedo. *(Risas)* Pero que sea una etapa en la que seas más mayor... es que me da igual. Le temo más a las canas, eso te lo demuestra más. Lo otro te ahorras cada 28 días...

M. - A nivel general, ¿qué crees que discrimina más en el mercado de trabajo, la edad o el sexo?

E: - Creo que las dos cosas. Yo soy mujer y he vivido casos. Hoy en día, tal como están las leyes con las mujeres que la sobreprotegen... He visto un caso de una chica que quería ir destinada a un sitio y como no podía, le ha destruido la vida a un chico para conseguir una plaza. En el ejército en cuanto dices que te han acosado, automáticamente al chico lo mandan a su casa con cargos y a ella para quitarla del medio le dicen que pida una comisión de servicio a cualquier parte de España... Ella hizo eso porque quería irse a Málaga. Se hizo una investigación, tardó 6 meses, y al final se demostró que ella había mentado, pero con-

siguió la vacante y el chico tuvo que ascender un año más tarde, y ya con el “San Benito”. ¿Qué pasa? que, si ahora viene una chica a la que realmente le ha pasado, pues no se lo creen.

M. - ¿Y has conocido algún caso que sea real?

E: - Sí. Conocí el de “Juanita la fantástica”. De las típicas que se hacía novia de un compañero, se peleaban y decía que le había pegado. Yo me vi implicada en uno de ellos. Como era la mayor, me consideraban la “mamá”. Esta chica me dijo que le había pegado, que quería denunciarlo, pero yo le dije que había visto como ella le pegaba a él y él no la había tocado. Si pegas un guantazo ya sabes que te lo pueden devolver, seas una tía o un tío. Claro, le pega porque sabe que si él le contesta... Resulta que quería hacerlo porque la había engañado con otra persona. Por eso quería destruirle la vida. Luego, al año, a esta misma chica un compañero le pegó, ese si le pegó. Pero claro, nadie la creyó. Entonces he visto los dos casos, el aprovecharse de ser mujer y el karma se lo devolvió. Cuando fue verdad nadie la creyó.

M. - ¿Cómo te ha afectado la pandemia en tu vida laboral y personal?

E: - En la pandemia tuve un jefe que me dijo que cuando le hiciera falta que fuera. Entonces en la pandemia iba un día o dos. El resto estaba en mi casa. Igual que mis compañeros. Durante la pandemia estaba trabajando, fue mi último año. Yo me fui del ejército el 25 de diciembre de 2020. Durante la pandemia falleció mi madre y me dejaron ir a Granada. No tuve problema en ese aspecto.

M. - Y la anterior crisis de 2008, ¿estabas trabajando?

E: - Claro. Además, en 2008 fue mi única misión en el ejército, en el Líbano. Mi marido y yo.

M. ¿Cómo fue la experiencia?

E: - Maravillosa. Es lo mejor que he vivido en el ejército. Conocí a niños de 6 o 7 años que sabían hablar perfectamente 4 idiomas. He hablado con gente de todos los idiomas. ((Cuenta anécdotas de la misión en el Líbano) También estuve en el “Programa Cervantes”. Los mandos les enseñaban español a los niños en una escuela y yo iba de conductora. Ahí tuve la oportunidad de hablar con niños. ((Cuenta conversaciones con los niños)) La gente era muy amable, me lo pasé muy bien.

M. - ¿Cómo te ha influido el tener una hija a la hora de trabajar?

E: - He tenido mucha suerte porque dentro de la base de Viator hay una guardería. Entonces, mi hija con 4 meses entró en la guardería. Siempre he tenido la suerte de tener unos jefes muy buenos y com-

prensivos. Si la niña se ponía mala me podía ir. Mi marido era el que tenía las trabas. Dejaba a la niña a las 7:00h y a las 17:00h la sacaba y volvíamos a casa. Bien.

M. - Has podido compaginar trabajo y crianza...

E: - Estupendamente.

M. - ¿Y ahora te influye a la hora de acceder a un empleo?

E: - Sí, porque mi marido está trabajando fuera y yo con la niña. Si yo busco un trabajo tiene que ser por la mañana. El típico de 8:00h a 15:00h. Por la tarde tengo que estar con ella. No tengo con quién dejarla. No tengo familia, estoy sola, entonces...

M. - ¿Cuánto tiempo le dedicas a la búsqueda de trabajo diariamente?

E: - Últimamente nada porque estoy esperando a que me operen de cataratas. Cuando me opere me voy a sacar el curso de carretillas y voy a echar en agosto los papeles para los almacenes, que me han dicho que en algunos almacenes con el curso de carretillas tengo opciones a conseguir el trabajo y encima hay horarios de mañana, se llama el "horario mamá", en teoría de 9:00h a 13:30h. Cobras 6€ la hora, es poquito, pero bueno, estoy trabajando y cotizando. Tampoco me puedo quejar.

M. - ¿Qué estrategias consideras más efectivas para conseguir empleo y superar las barreras que existen? Tener una buena apariencia, utilizar la red de contactos, Internet, las redes sociales, hacer cursos...

E: - Depende de en lo que se quiera trabajar. A mí me gustaría estar en una oficina, pero claro, para eso tendría que ponerme al día. En el ejército he trabajado en oficina, pero con otros programas, parecidos, pero no iguales. Un curso de contabilidad, finanzas... Cerrarse en eso, pues no. Por ejemplo, ahora lo de carretilla. Si es en un almacén pues en un almacén, no hay miedo al trabajo. Si me dicen que un curso de informática pues lo hago, el aprender no viene mal. Si es para conseguir algo o ampliar tu abanico de búsqueda mejor todavía. Lo que pasa que con la edad que tengo y a los trabajos a los que aspiro, piden experiencia. Por ejemplo, de vigilante de seguridad con experiencia en el ejército, somos los que más gustamos, estamos disciplinados, no protestamos y acostumbrados a hacer guardias, pero claro, si quiero trabajar de 8:00h a 15:00h.... pues me van a decir que no.

M. - Para ir terminando, ¿cómo ves el futuro?

E: - El futuro lo veo animado. Ahora que no estoy trabajando aprovecho para estar con mi hija y algún trabajo encontraré. Si no lo encuentro en el almacén, hago el curso de manipuladora de alimentos y quizás en alguna cocina...

M. - Es decir, crees que volverás a trabajar pronto...

E: - Sí. Bueno, pronto no creo, pero trabajar sí.

M. - ¿Qué significa para ti tener un empleo?

E: - Ahora mismo comprarle unas gafas a mi hija para la miopía. Que me cuestan 500€ los cristales, pero me garantiza que a mi hija no le crezca la miopía durante tres años. ((Habla de la miopía de su hija)) Ahora mismo es eso.

M. - Cubrir necesidades...

E: - Efectivamente. O arreglar la casa de mi madre para poder venderla o alquilarla. Ahora mismo para sobrevivir básicamente.

M. - Por último, ¿te gustaría añadir algo más sobre el tema de la discriminación laboral?

E: - La discriminación la verdad existe, pero no tanta como se quiere hacer creer. Muchas mujeres, casi el 70%, no es que se lo inventen, pero sí que lo utilizan para conseguir un mejor sueldo, para conseguir otro puesto, para librarse de un jefe o un compañero que no les gusta. Si acusas a alguien, le hacen la cruz a esa persona, lo echan de su puesto y tú te quedas en tu trabajo. Quizás luego hay alguien que quiera investigarlo, pero de primeras del hombre se deshacen y se queda la mujer. También es posible que sea el hombre al que han acosado, y como no ha aceptado, la otra se haya vengado. Pero de eso no se habla. Y hay mujeres que de verdad son acosadas en el trabajo, esas pobres lo dicen, y no las creen porque ha habido otras anteriores que han mentido sobre el tema.

M. - Muy bien, muchas gracias por la entrevista.

Transcripción O1

Código	O1
Sexo	Mujer
Nombre (ficticio)	Cosette
País de origen	Perú
Edad	56 años
Nivel de estudios	Auxiliar de enfermería
Ocupación principal	Cuidadora / auxiliar de enfermería
Años cotizados	20 años
Empleo actual	Envasadora
Vía de acceso al empleo	Internet, CV online almacenes
Edad en el momento de la última contratación	56 años
Situación convivencia y familiar	Vive sola (marido y 4 hijos/as en Perú)
Ingresos mensuales aprox.	1.000€

M. - Buenas tardes, muchas gracias por acceder a la entrevista. Cuéntame cómo ha sido tu trayectoria laboral, cuándo empezó a trabajar, en qué ocupaciones, que evolución ha tenido. ¿Cómo ha sido su vida laboral?

E: - He trabajado en muchos sitios. Empecé a trabajar como badante. He estado 20 años en Italia y mi pasión es ayudar a las personas, y sobre todo a las que necesitan calidad y atención de vida, con empatía hacia las personas. Me he dedicado a trabajar durante años, dejando a la familia, porque soy extranjera, vengo del Perú. Dedicué totalmente mi vida, 20 años que estuve en Italia, a ayudar a las personas. También trabajé en una empresa de chocolates. Pero a la vez también haciendo pequeños trabajos como limpiando casas, cuidando a personas mayores y haciendo todo lo posible por estudiar. Llegué a estudiar enfermería técnica en Italia. Con mucho sacrificio porque estudié de noche. Trabajar por la mañana y estudiar por la noche ha sido mucho sacrificio. Pero logrando ese estudio he tenido mucha oportunidad de trabajar en residencias, a domicilio y a ser prácticamente autónoma. Para mí ha sido una felicidad única, porque me apasiona ayudar a las personas. Eran como si fueran mi familia. Te vas adaptando y nutriendo de sus enseñanzas, culturas y vidas pasadas.

M. - En Perú, ¿a qué edad empezó a trabajar? o ¿se fue antes de estrenarse trabajando?

E: - En Perú hemos sido independientes, teníamos una empresa de calzados. Nunca hemos dependido de nadie. Yo no trabajaba, me he dedicado a mis cuatros hijos, a la casa y al trabajo con mi familia. Tengo cuatro hijos en mi país. Antes de irme a Italia. A los 22 ya tenía tres hijos. Eso me marcó y ya no pude hacer otra cosa que cuidar a mis niños. A la vez ayudaba a mi esposo haciendo los calzados. Hemos trabajado mucho tiempo haciendo calzados artesanales y hemos vivido de eso. Cuando vino un gobierno que prácticamente aniquiló a todos los empresarios, tuvimos que dejar a la familia para salir a buscar otro estilo de situación, de trabajo. Salir del país sin tus hijos, te afecta.

M. - ¿Salieron los dos juntos?

E: - No.

M. - Se quedó su marido y salió usted para tener una fuente de ingresos...

E: - *(Llora)*

M. - ¿Qué edad tenía cuando salió de su país?

E: - 32 años.

M. - ¿Salió directamente a Italia?

E: - Sí.

M. - ¿Allí fue donde durante 20 años estuvo trabajando y estudiando al mismo tiempo?

E: - No. Llegué y me dediqué a trabajar cuidando a personas mayores. *(Llora)* La oportunidad de trabajo mientras eres joven la tienes. Siendo mujer tienes una ventaja, hay más posibilidad de limpiar casas, cuidar niños, atender a una persona mayor, viviendo y comiendo dentro de las casas.

M. - ¿Estuvo interna?

E: - Interna.

M. - ¿Cómo se vive esa situación?

E: - Es un poco difícil al inicio porque es otro idioma, a veces quieres dialogar más fluido y no puedes. Las costumbres también son otras. Modificas todo. Estás encerrada prácticamente. Has sido libre y prácticamente se vuelve una prisión si no estás acostumbrada. Pero como mi vida siempre ha sido estando en casa, para mí ha sido tranquilo. Me dedicaba a atender a las personas, me han enseñado sus culturas. A

mí me apasiona saber sus historias. A las personas mayores es muy difícil cambiarlas, no son como niños, hay que empatizar con ellos, porque ellos siempre van a tener la razón. Tienen su manera de ser y hay que saber respetar. Entonces, he aprendido mucho de ellos. También en la cocina. Me han enseñado a rezar también, todos los días a la 7 de la noche. Poco a poco aprender.

M. - ¿Estabas contratada?

E: - Sí. Gracias a Dios si he sido contratada.

M. - ¿No has trabajado nunca sin contrato?

E: - Sí, sí. En muchas ocasiones las personas no quieren regularizar. A veces es la necesidad la que te hace aceptar.

M. - Estuvo muchos años en Italia, ¿qué le hizo venir a España y concretamente a Almería?

E: - Tengo un cuñado aquí, venía de vacaciones aquí y me encantó. Esto es como en Lima, el clima es muy similar a donde yo vivo, cerca del mar. En Milán el clima es más complicado en tiempo de primaveras, comencé a ser alérgica allí. Me pareció bonita Almería. Mi cuñado nos decía que nos viniéramos aquí. A los 6 años de estar en Italia, realicé unos documentos para mi marido. Allí hay otro tipo de burocracia. Si quieres reagrupar a tu familia necesitas tener el ambiente adecuado para las personas que vayas a traer. No es sólo tener una casa. Tienes que ganar para solventar a la familia. Entonces, después de 6 años llegué a adquirir una casa y pude llevar a mi familia. Mi hijo se dedicó a estudiar allí, el más pequeño. Los otros ya estaban estudiando en la universidad. Gracias a Dios. *(Llora)* Lo que yo siempre pido es salud para poder continuar adelante.

M. - ¿Siempre ha estado trabajando y mandando dinero a su familia para que salieran adelante?

E: - Así es. Esa ha sido mi vida. Pensé en volver y formar nuestra empresa, pero los chicos fueron creciendo y la necesidad de darles estudios... *(Llora)* ()

M. - Ha sido mucho sacrificio...

E: - Mucho sacrificio. Mi marido empezó a trabajar también en Italia y hemos luchado mucho, dejando a los tres chicos en Perú y uno con nosotros. Me ha costado mucho dejar a mis hijos. No ha sido fácil, porque en ese tiempo se enfermó mi madre, mi suegra, murió mi suegro y no había quién cuidara de los chicos, entonces han aprendido muy pronto a ser independientes.

M. - ¿Qué edad tenían sus hijos cuando se tuvo que ir a trabajar?

E: - El pequeño tenía un año y 3 meses, otro tenía 8 años, 10 y 12. Ahora los veo y en el fondo de mi corazón me duele mucho. Ellos lo comprenden y me dicen que no me atormente y que verá el fruto. Bueno, sigo luchando. Lo único que deseo es estar en algún momento con mi marido y tratar de vivir lo que queda.

M. - ¿Cuánto tiempo lleva en Almería?

E: - 3 años. He estado trabajando con una señora. Con el seguro. La señora falleció en diciembre. Yo estuve de vacaciones y me dijeron por teléfono que la señora falleció. ((Habla de Dios)) Yo he venido a trabajar honestamente, no quiero que me regalen nada.

M. - En estos tres años que lleva en Almería, ¿ha cuidado a una persona mayor hasta que falleció?

E: - Sí. Así es. Todas las personas que he cuidado han fallecido conmigo, nunca las he dejado. He aprendido a que el día tiene que vivirse con intensidad mientras estás vivo. La vida es única, como cada uno de nosotros. ((Habla de Dios))

M. - ¿Qué edad tenía cuando vino a Almería para trabajar?

E: - 53 años.

M. - ¿Y le resultó difícil encontrar trabajo?

E: - Sí, al principio sí. Yo vine con mi documento italiano, de residencia, porque no llegué a gestionar la nacionalidad allí. Pensaba regresarme a mi país porque pensé que mis dos hijos mayores velarían por la seguridad de los dos pequeños, esa era mi idea, pero cada uno comenzó a hacer familia y no podía pretender eso, porque eran mi responsabilidad los pequeños. Me puse de nuevo las pilas.

M. - Llegó con 53 años, ¿qué es lo que hace para buscar empleo, o cómo consigue el primer empleo?

E: - Al principio pensé que sería muy sencillo, teniendo los documentos italianos sería más fácil, al pertenecer a la UE... pero cuando llegué me dijeron que no podía trabajar con ese documento. No lo entendí porque el documento era de la UE. Me dijeron que tenía que tener un contrato a jornada completa para poder regularizar el documento aquí. Me descuadró eso. Pensaba que podría ser auxiliar de enfermería. Explicué toda mi experiencia trabajando con todo tipo de pacientes. También estudié en Cruz Roja inyección-terapia para complementar, porque pensaba estudiar en algún momento enfermería. No pensaba que sería tan difícil. Fui a una residencia y me dijeron que no, fui a CLECE y me dijeron que necesitaba el NIE,

pero no se podía. No podían darme ni siquiera cuenta bancaria. Cuando fui a un hotel en Las Marinas, me dijeron que me podían contratar con el documento italiano. Yo estoy apta para cualquier tipo de trabajo, incluso limpieza. Pero me pedían el número de seguro social y el NIE. No podía sacarlo sin tener un contrato, pero claro, para tener el contrato necesito el número de seguro social y la cuenta bancaria, pero no podía. Fui al SAE para estudiar algo y no pude matricularme en nada. Ni una, ni otra cosa. Entonces, lo único que podía hacer era volver a Italia. Ya estaba pensando en eso. Mi cuñada me dijo que seguro que conseguiría algo rápido. Yo vine interesada sobre todo por el clima. Pensaba que habría algo para cuidar a personas mayores, pero tampoco. Se cerraban las puertas.

M. - ¿Por qué crees que se cerraban las puertas?

E: - Porque cuando conversaba con alguna persona me decían que el documento no era de aquí. Les decía que yo lo cambiaría, pero necesitaba un contrato. No querían. Sé que hay muchas personas que trabajan en negro, sin documentos, pero en el momento no se me presentó nada. Como no conocía a las personas tampoco...parecía que no hablaba español, nadie comprendía nada, ni yo me comprendía. Entonces, como creo tanto en Dios, hablando con él dije que, si en una semana no me salía nada, me iba. Entonces, un día me llamó una señora para decirme si podía limpiarle la casa, fui a limpiar la casa y ahí empezó. Hubo una abuelita que me hizo una entrevista, necesitaba a alguien para un mes. Le gustó como yo le hablaba, me dijo que lo consultaría con sus hijos. Pero su nieta decidió quedarse con ella. Entonces, justo cuando iba a limpiarle la casa a la otra señora, me llaman por teléfono. Era Jesús y como yo previamente había estado hablando con Jesús ((Dios)) me quedé sorprendida. *(Risas)* Era un chico que se llamaba Jesús y me llamaba para que cuidara a su tía. Esa es la señora que he estado cuidando.

M. - ¿Cómo la localizaron?

E: - Me localizaron por la abuelita. ((La mujer de la entrevista que finalmente se quedó con su nieta))

M. - Fue el boca a boca, la red de contactos...

E: - Sí, por Rosita ((la abuelita)). Ella me dijo que le había dado mi número porque yo le había parecido buena chica. Su amiga tiene mucho carácter, pero creía que yo la podría manejar. Así es que hasta el momento tenemos una buena amistad. Con la señora Rosita y con otras vecinas. Las quiero mucho, es como si fueran lo que me falta a mí, mi familia. Me gusta mucho estar con las personas. Conversando, escu-

chándolos, dándoles ánimos, enseñándoles a nutrirse, para que se cuiden en salud. Entonces, cuidé a esa señora. Me hizo el contrato, cambió el documento. Logré cambiar el documento después de 6 meses. Hasta que me hizo el contrato pasaron 6 meses.

M. – Entonces, estuviste 6 meses trabajando sin contrato...

E: - Exacto, porque no me regularizaba, no sé qué problemas tendría. Me decía que no alcanzaba el umbral de la renta...

M. - La emplearon en la casa y tardaron 6 meses en darle de alta y hasta entonces estuvo trabajando...

E: - Sí.

M. - ¿Interna o algunas horas?

E: - Desde las 16:00h hasta las 9:00h del día siguiente. Comenzaba los domingos a la 13:00h. Siempre era así. En ese tiempo necesitaba cambiar el documento. No estaba indocumentada como me dijeron porque si no, no me hubieran dejado entrar en ningún sitio. El dilema era que tenía que tener un documento que me permitiera trabajar en España. () Toda esa gestión se demoró dos meses. En diciembre de 2019 ya estaba dada de alta.

M. - Cuando terminó de cuidar a la señora, ¿qué edad tenía y que trabajo encontró?

E: - Ya tenía 56 años.

M. - Y el siguiente trabajo que tuvo, ¿cuál fue?

E: - El que tengo ahora. Ahora estoy en un almacén.

M. - ¿Cómo consiguió ese trabajo?

E: - Inscribiéndome on-line. Hice el curso de manipulación de alimentos. Mandé el currículum. Fue gratificante porque es una nueva experiencia de trabajo.

M. - ¿No conocía a nadie dentro de los almacenes? La llamaron...

E: - No. Yo trabajé en una empresa de chocolates, parecida a las de aquí de hortalizas. Van las máquinas... estaba calibrando para que no se caigan las cajas...

M. - ¿Qué tal le parece la experiencia de trabajar en el almacén?

E: - Me encanta. Mucha gente me ha dicho que es pesado. Al principio si es pesado, pero después para mí es como un deporte. Es como si estuvieras escogiendo lo que te gusta comprar en el mercado. Eso

me gusta. (*Risas*) Me recuerda a una hortaliza picante que tenemos allí. Me gusta, me parece interesante. Cada cosa que se aprende es muy valiosa para mí.

M. - ¿Cuánto tiempo tiene de contrato?

E: - Me han dado cuatro meses, dos meses de prueba. Hasta mayo no termina el contrato. Espero seguir adelante. Pero sí pienso traducir mi documento para conseguir lo que es mi pasión, cuidar a las personas.

M. - Claro, tiene estudios de enfermería y no está trabajando en eso...

E: - Claro. ((Repite que desea convalidar sus estudios)) Lo complicado es no tener un coche.

M. - ¿Tiene permiso de conducir?

E: - No, justamente ahí está la dificultad. No lo he logrado hacer y es muy valioso. Te crea un mundo más independiente. No por lujo, sino por necesidad. Eso es lo que deseo. Es otro objetivo más.

M. – Entonces, ha tenido diferentes condiciones laborales: de manera temporal, indefinida, sin contrato...

E: - Sí. No sabía que era difícil... En Italia son diferentes las leyes. Aquí es diferente. () La cosa es hacer algo, no cruzarse de manos, pero cuando llegué me vi sin trabajo y fallecida.

M. - ¿Y eso?

E: - Eso es porque el sobrino al darme de baja me dio de baja como fallecida... se habrá equivocado. Me pidió disculpas, pero no llegó a solucionar nada. Donde tenía que llegar, tenían el COVID, entonces no podía llegar allí (*Risas*). Entonces, tuve que pensar dónde llegar. Estaba en el aeropuerto de Madrid y no sabía qué hacer. Pensé en quedarme ahí con unos familiares. Pero menos mal que no me quedé porque si no, no hubiera sabido que estaba fallecida. Entonces me alojé en casa de una amiga en Almería. Quise empezar a buscar trabajo, pero estaba todo mal con los contagios. En plena pandemia. Llegas pensando que las cosas van a ser más sencillas y se ponen más tormentosas. Yo quería salir a buscar trabajo, pero me decían que no debía porque había muchos contagios. Gracias a Dios no me he contagiado hasta el momento. Me dio risa porque cuando estuve con la difunta, me encerraron un mes sin tener nada porque mis cuñados y los niños tuvieron el virus. No podía cuidar a la señora porque era un riesgo, ella tenía problemas de salud. Me quedé un mes encerrada.

M. - ¿Cómo ves el mercado laboral hoy en día?

E: - Está un poco difícil. Por ejemplo, el trabajo en los almacenes es temporal. Cuando se acaba el contrato te vuelves a quedar sin trabajo. También quiero hacer recalco en que si ese día no me hubieran llamado cuando me inscribí, tampoco estaría trabajando. También es difícil sin un medio de transporte, que, gracias a Dios, puedo ir con una chica con la que trabajo. Si no, no hubiera podido ir a trabajar tampoco.

M. Se han unido para ir juntas y ahorrar costes, ¿no?

E: - Sí. Gracias a Dios. Dios ha puesto todas las piezas en su orden. Dios es mi primer amor. Vienen las dificultades, pero después todo empieza a dar forma y todo viene por algo.

M. - ¿Qué entiendes por discriminación laboral? ¿Te has sentido alguna vez discriminada laboralmente?

E: - Hay discriminación porque a lo mejor baja la producción y te sientes con el temor de que te cojan por la espalda, vean el número que eres y te echen, porque estamos de prueba. Yo sí veo que eso es algo feo. También el caso de que el señor me diga que para comprobar que yo estaba viva le tenía que mandar una foto de pie con el NIE en mano. Cuando pude corregir ese documento me sentí muy mal. Eso es indignante. Eso sí es una discriminación como mujer. Es un daño moral lo que me hizo.

M. - ¿Crees que las mujeres tienen más dificultades que los hombres en el mercado de trabajo?

E: - Pienso que no. Lo digo porque mi marido cuando cumplió los 50 años, en Italia, lo despidieron. Sin decirle nada, sin haber hecho nada. Mi marido llegó con muchas ganas de colaborar conmigo. Él había sido muy independiente, nunca le gustó que le mandaran, él era su propio jefe, pero lo hizo por el amor a los hijos, por su bienestar. Ha trabajado limpiando. Todo lo que le han dicho, ha hecho. Limpiar, pintar... Comenzó a trabajar irregularmente. Cuando cumplió los 50 le dijeron que no podía trabajar. En ese tiempo, en Italia, cogías a dos jóvenes y despedían a uno. Sí nos hemos sentido discriminados por ser extranjeros. Dificultad en encontrar trabajo, él sí. Le afectó mucho. El médico le mandó tranquilizantes, le costó, no entendía que había hecho. El doctor le dijo que regresara a mi país, y así fue. *(Llora)* Y hasta el momento no ha conseguido trabajo, y tiene 60 años.

M. - La discriminación por edad, ¿crees que produce desánimo y pérdida de confianza?

E: - Y tanto. Te desmoraliza totalmente. Pienso que te hace sentir diminuto, muy pequeño. Te arranca una parte de tu ser, de tu emotividad, te desplomas.

M. Personalmente, ¿has tenido alguna experiencia relacionada con la discriminación por la edad?

E: - Sí, por comentarios de las mismas mujeres de mi familia. Me decían que a mi edad no conseguiría trabajo, que en el almacén no me cogerían porque eso es para jóvenes y es un trabajo muy duro. No creían que durara mucho. Eso de parte de la familia o de la vecina de al lado. Yo le decía que con 700€ no tenía para alquilar la casa y mandarles a mis hijos. Yo tenía que trabajar. La abuela me decía que me daba permiso para trabajar en el almacén, pero yo no sabía si podría compaginar y no estar cansada con ella luego. Pero la vecina me decía que eso era matado, y que además era extranjera. Y lo que he visto en los almacenes son extranjeras.

M. - ¿Cuál consideras que ha sido tu principal barrera u obstáculo para conseguir empleo? Ser extranjera, mujer, tener más de 45 años, ¿qué piensas que es lo que más problemas te ha podido ocasionar?

E: - Cuanto más avance la edad más difícil es. Se puede pensar que la mente o la agilidad ya no es lo mismo. Es verdad que baja un poco, aunque yo lo veo con entusiasmo todos los días, pero sí. Los movimientos no son iguales que cuando eres jovencita. Esa es la dificultad. Y bueno, ser mujer, la discriminación ha sido con mi familia. ((Habla de su concuñada))

M. - ¿Qué significa para ti tener más edad?

E: - Tener una edad y haber pasado muchas dificultades en la vida para mi es sabiduría y experiencia. Es querer enseñar a los demás a mejorar, tratarlos de ayudar en lo que tú puedes compartir. También, conforme aumenta la edad te sientes más discriminada, te vuelves invisible ante las personas. Hay muy poca empatía ahora. Ya no hay personas que animen a las otras.

M. - ¿Te da miedo envejecer?

E: - No me da miedo porque una persona sabia va con los años. Claro que da miedo verse en el espejo (*Risas*) pero lo más maravilloso es lo que queda dentro de uno.

M. - ¿Llevas bien los cambios físicos que conlleva el paso del tiempo?

E: - Sí, gracias a Dios sí. Cuando te ves con ropa de baño... (*Risas*)

M. - En el currículum, ¿pones la edad o la omites?

E: - Pongo mi edad y la fotografía. Sí que he visto que, poniendo la foto en mil anuncios para buscar trabajo, hay hombres que me han insinuado otras cosas. ((...))

M. - Has comentado que te han hecho comentarios desagradables sobre la edad en el entorno familiar, ¿en el entorno laboral te han hecho sentir mal por tener la edad que tienes?

E: - No. Como siempre me han visto activa... Siempre me dicen que no demuestro esa edad.

M. - ¿Crees que una mujer es considerada socialmente mayor a raíz de tener la menopausia?

E: - Bueno, una misma ya se siente rara. *(Risas)* Ya no eres tú. No te entiendes. Son hormonas que están revoloteando. Creo que a los que más les afectan son a nuestros maridos. *(Risas)* He visto un cambio... Me acuerdo mucho de mi madre y de las cosas pasadas. Antes era más tabú y no se decía. Ahora ya se dice todo.

M. - Respecto a la pandemia, ¿cómo te ha impactado en tu vida laboral y personal?

E: - Como le dije antes, estuve encerrada casi un mes. Pero pienso que con la abuelita nos dio antes de que se declarara que hubiera pandemia. Ella había tenido mucha tos, habíamos ido a visitar a la abuelita Rosa y estaba mal, con aerosoles. Después me puse mal de un momento a otro, no podía subir ni las escaleras. También estaba mi esposo en ese momento conmigo, y también le vino un malestar tremendo. Así que creo que tuvimos el virus antes de tiempo, sin que nadie lo supiera. Pensamos que era otra cosa. Después nuestra vida fue normal. La vida laboral, en una parte sí nos afectó porque yo no quería vacunarme, pero para cuidar a una persona mayor tenía que vacunarme. Seguí con el trabajo porque ella quería que estuviera con ella, porque estaba sola, no tenía a nadie y necesitaba compañía. Se había acostumbrado a que estuviera con ella.

M. - Qué importante son los cuidados...

E: - Es muy importante tener paciencia y tratar de ver por qué punto puedes llegar a la persona. Respetando siempre su manera de ser.

M. - Para ir terminando, ¿qué estrategias te han resultado más efectivas para conseguir empleo y superar las barreras que hemos comentado? Tener buena apariencia, mejorar la formación, realizar cursos, utilizar red de contactos, las nuevas tecnologías, ¿qué recomiendas tú? ¿Cuál crees que es la mejor estrategia para conseguir un empleo, y a partir de los 45 años?

E: - Pienso que estudiar. Una estrategia maravillosa es la tecnología, pero que se sepa utilizar bien. Porque una vez que colocas tu currículum con tu foto te llaman, te proponen y ahí está muy fea la cosa. Es un medio que te acorta las distancias, puedes transmitir y hacer cosas, en eso sí me parece fantástica la

tecnología. El medio por el que yo he conseguido el trabajo ha sido algo de un momento a otro, se me abrió las puertas y me dio felicidad.

M. - Pero fue a través de la red de contactos...

E: - Sí, por la red de contactos. Y sobre todo hay que prepararse en algo más. Soy de la idea de avanzar, y avanzar es prepararse, estudiar, poder aprender cada día algo, motivarte.

M. - ¿Qué consejos les darías a las mujeres que están desempleadas y están desanimadas por la edad?

E: - Les diría que no se desanimen, siempre hay una vía de salida. Hay que tratar de ponerse las pilas. Somos mujeres, somos luchadoras desde siempre. Por mucho que te aconsejen las personas si tú bajas la guardia, el tiempo te gana. Hay que sacarle partida al tiempo.

M. - ¿Cómo ves el futuro?

E: - *(Risas)* Veo que las mujeres serán las que tomen las riendas. Con los años me he dado cuenta que antes los varones pensaban que las mujeres eran una necesidad. Así lo dicen en Perú. Por ejemplo, cuando dicen que si conducen mal es una mujer, eso es feo. Pero ahora han cambiado las cosas. Ahora las mujeres llevan todo. Yo misma no me daba cuenta de que yo era muy capaz. En mi país, la mujer era muy dominada por el hombre. La independencia de la mujer la he conocido en Europa. Es algo muy importante, y eso me gusta.

M. - ¿Qué significa para ti tener un empleo?

E: - Es una posibilidad de ser independiente, es un aprendizaje más de la vida. Estoy muy agradecida con lo que tengo y con lo que hay, aunque fuera una limpiadora, aunque fuera lo mínimo. Yo estoy muy agradecida. Porque de cada cosa que hice durante tantos años he aprendido a nutrirme, a ser más fuerte, a valorarme, y pienso que todavía tengo muchas cosas por hacer. Quiero inscribirme en la universidad. Como me gusta aprender y en el almacén somos todos extranjeros, siempre pregunto cómo se dice buenos días, buenas noches... Es muy bonito aprender. Pero a veces lo material, si no tienes eso, no continúas.

M. - ¿Te gustaría añadir algo más sobre el tema de la discriminación?

E: - Quisiera que las entidades pongan un poquito más de complicidad para que las mujeres puedan seguir adelante, dándoles qué hacer, qué aprender, ayudándoles. En la tecnología. A veces los hijos no tie-

nen tiempo de enseñarte a manejar la tecnología, los ordenadores, los móviles. Eso también apaga poco a poco a la persona. Si no vas con la actualidad, estás aniquilada en eso. Entonces, ya no hay trabajo, hay discriminación. Hasta el momento se ve eso. Hay que inculcar a la mujer a seguir. La mujer es la mano derecha de un varón, o también es todo para los hijos, porque hay mujeres que están solas. Hay que motivar a las personas, a las mujeres. Seguimos existiendo. No hay que sentirse mal porque el hombre tenga la fuerza, porque la mujer tiene la inteligencia. Es muy capaz para hacer muchas actividades.

M. - Muchas gracias. Ha sido un placer.

E: - Gracias a usted.

Transcripción O.2

Código	O.2
Sexo	Mujer
Nombre (ficticio)	Desiree
País de origen	España
Edad	62 años
Nivel de estudios	FP1 Administrativa
Ocupación principal	Administrativa
Años cotizados	25 años
Empleo actual	Monitora escolar (apoyo y asistencia escolar NEE)
Vía de acceso al empleo	Programa de acompañamiento al empleo dirigido a personas con discapacidad
Edad en el momento de la última contratación	61 años
Situación convivencia y familiar	Casada, con una hija
Ingresos mensuales aprox.	560 €

M. - Gracias por acceder a la entrevista. Cuéntame un poco cómo ha sido tu trayectoria laboral, cuándo empezaste a trabajar, en qué ocupaciones, con qué edad y cómo ha sido tu evolución.

E: - Yo empecé con 18 años de auxiliar de administrativo en un hotel de una empresa alemana. Aprendí mucho porque había estudiado FP, pero acababa de llegar a este pueblo desde la Mancha y pensaba seguir estudiando. Como ya había empezado el curso y no había autobuses para ir y volver a Almería, dejé pasar ese año para poder buscar un piso con compañeras para el año siguiente. Entonces empecé a trabajar ahí. Me gustó el trabajo, vi que aprendía mucho y dejé los estudios. Aprendía más con la práctica que con la teoría. Después estuve en otra empresa trabajando. Fui enganchando un trabajo con otro.

M. - ¿Siempre en el área de la administración?

E: - Estuve también en una óptica en la que se hacían análisis clínicos también. No tenía ni idea de nada y lo aprendí, a los dos meses ya estaba montando gafas y los análisis más sencillos. Me gustaba. Ahí estuve 6 años. Después no me gustaba estar allí porque estaba muy agobiada, no tenía mucho apoyo de mis jefes y estaba desbordada de trabajo. Se lo decía, pero no me hacía caso. A veces cerraba la persiana y

seguía trabajando. Era muy estresante. Me salió trabajo en una asesoría, me lo dijo un cliente de la óptica. A la misma vez me salió también en una agencia como guía, en Ramón del Pino. Me gustaba. A mi madre no le gustaba eso de los coches, pero no quedaba más remedio porque de la asesoría no me llamaban. Pensé que cambiaron de opinión. Justo cuando acababa de la entrevista de la agencia me encontré con unos jefes de la asesoría y me repitieron la propuesta. Ya no sabía qué hacer. Me quedé en la asesoría para que mi madre no sufriera con tantos viajes. Ahí he estado 13 años trabajando. Luego lo dejé porque quería media jornada y no me la daban. Al cabo de un tiempo empecé a trabajar en la administración de loterías de una amiga, con la idea de que el primer año trabajaría a jornada completa y después media jornada, porque quería estar con mi hija. Pero al final no le venía bien a mi amiga y lo dejé. A partir de ahí he estado mucho tiempo sin trabajar. Al principio lo vi como un descanso porque desde los 18 años hasta más de 40 no había parado. En todos los trabajos que he estado he trabajado muchísimo, pero con gusto y con ganas. Entonces, paré un poco. Luego mi hija tuvo problemas con la rodilla, estuvo muy mal psicológicamente, la han tenido que operar tres veces, estuvo muy grave después de la operación, en fin, desde sus 17 años hasta sus 25 he estado con ella. Aunque hubiera tenido trabajo no lo hubiera podido compaginar, a no ser que hubieran sido unas horas nada más. Buscaba algo, pero después de tantos años sin trabajar parece que la gente te olvida. Empecé a ir al INEM cuando mi hija fue mejorando porque quería trabajar, pero caí con el cáncer. Pero bueno, estando del hospital me llamaron del SAE para una entrevista, era una buena oferta, pero...

M. - ¿Te has recuperado bien del cáncer?

E: - Sí, estoy bastante bien. Fue muy malo, lo pasé muy mal después, tuve complicaciones, pero los médicos fueron muy buenos. ((Habla de los médicos y la enfermedad)) Ahora tengo otro problema, me agoto mucho y me canso fácilmente. Además, tampoco puedo hacer esfuerzos grandes. Es verdad que tampoco paro en todo el día, y eso también me provoca ahogo. Ahora estoy trabajando y súper contenta, aunque a veces me da quebraderos de cabeza. Estoy trabajando de monitora de apoyo con niños, sobre todo con uno. He pillado resfriados por los niños. Claro, he notado más ese síntoma de ahogo. Entonces, fui al médico. Todavía no saben si es del pulmón o a raíz de la edad, o quizás de no dormir demasiado, o de no poder andar mucho porque tengo la rodilla mal... me han mandado pruebas, pero yo pienso seguir trabajando lo que pueda.

M. - Explícame cómo conseguiste tu último empleo, a qué edad y cuánto tiempo llevabas desempleada.

E: - Llevaba casi 14 años desempleada. Lo encontré porque fui a la orientadora en Roquetas y ella me puso en contacto con Javier de El Saliente y como me hago notar, salió una oferta de trabajo y se acordó de mí. A los dos o tres días ya estaba trabajando. Estoy contenta.

M. - El trabajo es de monitora escolar...

E: - Sí.

M. - Es a tiempo parcial, que era lo que querías...

E: - Sí, yo quería la jornada de mañana. Son tres horas diarias, que después, es más. Estoy a gusto.

M. - ¿Qué edad tenías?

E: - 62 años. Llevo desde finales de octubre trabajando. Estoy con un niño que es un poco hiperactivo, me lo ha hecho pasar mal. *(Risas)* El primer día no sabía si ir el segundo a trabajar. Patadas, pisotones, puñetazos. Muy bruto, pero es un encanto de niño, después se arrepiente. Lo voy a echar de menos. Bueno, a él y a todos. *((Cuenta anécdotas con los niños))* Le doy las gracias a la persona que me puso en contacto con Javier, y a él. El año que viene va a ser difícil que pueda volver porque este niño tiene que ir a un sitio especializado.

M. - ¿Tiene autismo?

E: - No, dicen que puede tener algo de autismo, pero es que no para. Le cuesta mucho hacer las tareas porque no para. Yo hago que las tareas le gusten con juegos. No hace nada que no le guste hacer. *((Cuenta más anécdotas con los niños y profesores))*. Parece que lo he domado un poquito, está más tranquilo, ya no me pega ni me hace nada. Presta más atención y está más cariñoso. A ver si lo consigo. Allí no quieren que me vaya, están muy contentos conmigo. Todo el personal se porta muy bien conmigo.

M. - ¿Qué entiendes por discriminación laboral?

E: - Hay muchas clases de discriminación. Por la edad, hay personas o empresas que no lo entienden. Que sea una mujer, que se quede embarazada, que tenga una edad u otra o para ciertos trabajos piensan que es más apropiado un hombre que una mujer. En ese caso también hay trabajos que los hombres no podrían hacer y los hacen las mujeres. Yo creo que hay más trabajos que los hombres no pueden hacer,

que las mujeres. Los hombres se ahogan más en un vaso de agua y tienen menos capacidad de superación. A un hombre le cuesta trabajo encontrar trabajo a cierta edad, pero a una mujer mucho más y más porque ellas tienen ciertas responsabilidades en su casa. Aunque tenga ayuda de su pareja la que lleva la responsabilidad es la mujer. La mujer se va a trabajar, pero lleva también el cargo de su casa y de los niños y si tienen familia que cuidar, un padre, una madre o una suegra es la mujer la que se encarga de esas cosas. Hay excepciones, pero por lo que veo es así. Yo estoy trabajando y de mi suegra estoy pendiente yo, no mi marido. También, como he estado desempleada yo era la que llevaba a todo el mundo al médico. Aunque estuviera trabajando si podía hacerlo lo hacía porque lo he hecho antes. Cuando mi madre se ponía mala era yo la que iba, tengo dos hermanas más, pero como yo era la mayor... y tengo un hermano que también es mayor, pero con ese no cuentas, es lo que pasa. La edad hoy en día es un problema. Conozco a un amigo que se ha quedado sin trabajo, es trabajador, con estudios de inglés y está con tratamiento psiquiátrico porque no encuentra trabajo. Tiene 50 años y no encuentra trabajo. Ha estado media vida en la empresa y ahora ha salido y no encuentra nada. Si pasas los 45...bueno, los hombres los 50.

M. - ¿Crees que las mujeres envejecen antes en el mercado laboral?

E: - Yo creo que las empresas lo ven así. Piensan que vas a empezar con problemas, con achaques. No lo sé, no te puedo decir, pero creo que sí. A una mujer más mayor la quieren para trabajar en las casas, limpiando escaleras, cuidando ancianos y cosas de esas, ya te quedas para eso. Los hombres no trabajan en esos trabajos, aunque sean mayores, por qué no los cogen a ellos también. La gente que ves cuidando ancianos es gente mayor que no tienen otra opción, no ves a gente joven. Pocos hombres se dedican a eso, y están parados y cobrando ayudas y las mujeres cobran menos ayudas y trabajan en esas cosas.

M. - ¿Te has sentido discriminada laboralmente alguna vez?

E: - No. No valgo para eso, hubiera salido corriendo.

M. - ¿Cuál crees que es el motivo de que las mujeres no encuentren trabajo en otras ocupaciones distintas a las tradicionales?

E: - A veces puede ser culpa de ellas mismas, a cierta edad pueden rendirse, sin ganas de luchar. Yo siempre he hecho muchos tipos de trabajos, algunos que no sabía hacer, pero nunca me he rendido. Si no lo sé, lo aprendo, y si no me sale pues me voy, y siempre lo he conseguido. Y ahora buscas algo más

cómodo, menos esfuerzo, más relajación en el trabajo y a lo mejor no te apetece tanto luchar. Esto te veta un poco ciertos trabajos. También es mi caso. Yo he trabajado muchas horas, pero con gusto y cuando lo dejé ya estaba cansada y quería algo para poder vivir un poco, porque vivía para trabajar y los fines de semana los palizones en la casa. No disfrutaba de la vida. Quería disfrutar de mi hija, de mi casa y de mi familia y quería un trabajo más relajado.

M. - ¿Qué significa para ti tener más edad?

E: - Más experiencia simplemente. Más conocimientos. Psicológicamente la edad no la tengo. Sigo siendo una cría, sigo igual de trasto que siempre, pero físicamente me limita. Por lo demás no.

M. - ¿Consideras que la discriminación por edad produce desánimo y pérdida de confianza?

E: - Sí, hay momentos que sí. Yo le pedí ayuda a empresas que conocía pensando que estarían cuando las necesitara, y ves que no. ya te empiezan a poner pegas, (*Llora*) quieren hombres. A veces crees en personas que luego te fallan.

M. - ¿Cuál consideras que ha sido la principal barrera u obstáculo que has tenido? Género, edad, discapacidad...

Ahora tengo discapacidad a raíz del cáncer, un 55% de discapacidad. Yo creo que he encontrado trabajo por esa discapacidad. Por un lado, eso es lo bueno que ha tenido mi enfermedad, que he encontrado un trabajo. (*Llora*)

M. - ¿Llevas bien los cambios físicos que conlleva el paso del tiempo?

E: - El tema reumático no. Pero bueno, lo acepto.

M. - Si tuvieras la posibilidad de recurrir a una clínica de estética para hacerte lo que quisieras, ¿irías?

E: - Me quitaría pecho, siempre he querido, pero nunca me han dejado. Ahora me arrepiento. Por otro lado no, para ponerme guapa, no. Tengo mis años y ahí están. Podía echarme cremas, pero tampoco, soy muy vaga. No me cuido mucho, soy muy vaga para cuidarme. Soy muy responsable para hacer las cosas por las demás personas, pero para mí no. Mi amiga me dice que yo no me quiero y es verdad (*Llora*). Yo me arreglaría el cuerpo, pero no por fuera, por dentro. Arreglarme las piernas para poder andar, las manos...

M. - ¿Crees que socialmente a las mujeres se les considera mayor a raíz de tener la menopausia?

E: - Eso quizás lo ven las mujeres para contratar a mujeres. Los hombres lo ven menos o lo valoran menos porque no saben lo que te permite hacer cuando llegas a esa edad. El médico me dijo que la menopausia hace que las mujeres ronquen. Las mujeres saben más las limitaciones que se tienen porque les puede pasar a ellas. Una mujer de 50 trabajando, puede no querer contratar a una mujer de esa edad porque sabe las limitaciones que puede tener.

M. - ¿Tú crees que te limita la menopausia?

E: - No eso exactamente. Depende. Hay a personas a las que no se les nota, yo estoy igual que antes. Quizás he engordado. Pero hay ciertas personas que sí, empiezan a pillar enfermedades, el carácter, a veces se ponen muy agrias y en un trabajo necesitas a alguien con cierto agrado.

M. - Respecto a la pandemia, ¿cómo te ha afectado en tu vida laboral y personal?

E: - Laboral, no estaba trabajando, entonces... Terminé la quimioterapia en marzo y ese mismo mes nos confinaron, me he tirado dos años sin salir de casa. Pero no me he aburrido ni deprimido, yo estaba a gusto. Cocinaba, le daba de comer a mi vecina, hablábamos por el patio de luces. Era la única distracción que tenía. Mi marido sí siguió trabajando, y como trabajaba de noche me quedaba sola, con mis animales.

M. - Y la anterior crisis de 2008, ¿cómo la recuerdas?

E: - No sé, ver a todo el mundo muy ilusionado, comprándose cosas, muchos proyectos, todos muy felices, parecía que había cambiado el mundo y luego claro, viene la caída. A mí no me afectó mucho, yo seguí haciendo mi vida normal. No me metí en grandes proyectos, ni a hacer grandes cosas.

M. - ¿Qué estrategias te han resultado más eficaces para conseguir este empleo y superar las barreras? ¿Qué piensas que es más efectivo para conseguir un trabajo? Formarte, utilizar redes sociales, la red de contactos...

E: - Yo estoy un poco obsoleta en el tema de redes sociales. Yo siempre he trabajado con ordenadores, quizás de las primeras que empezó con ordenadores, yo estaba al día, pero ya con tantos años, en esos 14 años, es cuando ha evolucionado la informática y yo me he quedado parada. Del móvil sabía las 4 cosas, mi hija me ha puesto un poco al día. Para el trabajo este he tenido que hacer muchas cosas y todo a raíz del ordenador e informática, y he tenido que pedir ayuda porque no sabía. En eso estamos

discriminados. A veces me he apuntado en el INEM para hacer cursos, pero no coincidían las fechas y te daban cursos muy básicos. Todo lo que me han exigido para trabajar, con un curso simple no lo sabes. Me han hecho un programa para poder fichar todos los días, para mandar nóminas, contratos... todo a base de ordenadores. Además, no tengo ordenador, solo Tablet y móvil. He hecho dos cursos de la empresa, de riesgos laborales y ya voy aprendiendo. Estoy aprendiendo a la fuerza, por mi interés, porque me conviene, pero, aunque deje el trabajo yo quiero seguir aprendiendo, por lo menos lo más básico para vivir en este mundo. A veces te da vergüenza decirle a alguien que no sabes hacer algo. Ya mando bizum, programas del banco... Tampoco me gusta tanto, hay demasiada tecnología, sobre todo en los niños. Han dejado el ejercicio físico, el trato con personas, el jugar juntos... hoy los niños hablan, pero a través del móvil y del ordenador. A mi hija le pilló esa época, yo le decía que hablara por teléfono y le daba vergüenza, le daba vergüenza verse con su prima en persona y chateaban por el ordenador. Eso no lo teníamos antes. Es bueno, pero hasta cierto punto.

M. - ¿Qué consejo le darías a las mujeres que están desanimadas y desempleadas de más de 45 años?

E: - Que no se rindan, si lo he conseguido yo después de tantos años... yo no sabía si iba a ser capaz de hacerlo, y antes me encontraba mejor, ahora estoy peor, pero puedo hacerlo. Hay que luchar, si yo lo he conseguido puede cualquier persona. Yo no me rindo. Y si luego no sigo trabajando y quisiera jubilarme pronto, quiero seguir haciendo cosas, ayudar en ONG, quiero ayudar donde pueda.

M. - Para ir terminando, ¿cómo ves el futuro?

E: - Peor que el pasado y más o menos como el presente. *(Risas)* No te puedo decir, porque estoy perdida. He estado sin trabajar y no tengo mucho contacto humano, de teléfono.

M. - ¿Qué significa para ti tener un empleo?

E: - Una superación personal, una ilusión por levantarte por las mañanas, acostarte y dormir a gusto, no porque esté más cansada, porque cuando no trabajaba me cansaba también. El no tener nada que hacer te deprime, no te hace sentir bien, no me compensaba, no podía dormir bien. Cuando estaba trabajando y me acostaba, me gustaba hacer un examen de conciencia laboral, de lo que había hecho ese día y lo que tenía que hacer al día siguiente, y entonces me acostaba a gusto.

M. - Para terminar, ¿te gustaría añadir algo más sobre el tema de la discriminación, alguna reflexión personal?

E: - Hay que seguir luchando, los políticos sí, pero tenemos que hacerlo las mujeres, sobre todo, los hombres también. Una mujer está parada y no es fácil que pille una depresión, pilla una decepción y que no vale para nada, pero para los hombres es muchísimo peor, se amargan y se agarran a un clavo ardiendo, cogen lo primero que pillen. Las mujeres, aunque estén así, piensan más... el hombre va a trabajar porque quiere ganar dinero, las mujeres a parte de ganar dinero buscan estar a gusto y sentirse bien con ella misma trabajando, busca hacer algo que le guste. Que luchen y no se rindan y se consigue. Hay trabajos. Las mujeres tienen más posibilidades que un hombre, por ese aspecto no se puede discriminar. Si no encuentran en una cosa, es otra. La edad se la pone uno mismo, yo podría hacer lo que hace una de 20. Se puede conseguir. Y sobre todo tener humor, ganas, alegría, olvidarse de los problemas cuando está trabajando. Trabajar como si el negocio fuera tuyo, más que tuyo. ((...)) Siempre he procurado tener un ambiente agradable en el trabajo, con los jefes he tenido muy buena relación. He tenido suerte, menos en un trabajo, en todos he estado bien.

M. - Muy bien, muchísimas gracias por la entrevista.

Transcripción O3

Código	O3
Sexo	Mujer
Nombre (ficticio)	Margarita
País de origen	Rumanía
Edad	54
Nivel de estudios	Graduada en Geología (en Rumanía) <i>Estudios no reconocidos en España</i>
Ocupación principal	Administrativa
Años cotizados	34 años
Empleo actual	Administrativa comercial
Vía de acceso al empleo	LinkedIn
Edad en el momento de la última contratación	53 años
Situación convivencia y familiar	Casada, 1 hijo independizado
Ingresos mensuales aprox.	1.300€

M. - Gracias por acceder a la entrevista, vamos a empezar. Cuéntame cómo ha sido tu trayectoria laboral, cuándo empezaste a trabajar, a qué edad, en qué ocupación y cómo ha sido tu evolución.

E: - Empecé a trabajar en 1995, en mi país, Rumanía. Empecé a trabajar en el banco, estuve casi 17 años. Luego me casé y me fui a Alemania. También trabajé dos años en un banco en Alemania. Luego, poco a poco, empecé a aprender alemán, como el contrato fue en inglés... También estuve en la escuela de logística porque en ese tiempo me decidí a cambiar mi profesión. Empecé a trabajar en logística, administrativa. Me fue muy bien. Mi marido quiso cambiar de país y venir a un lugar donde hiciera calor y vinimos a España. Yo conocí España de vacaciones. Aquí empecé una nueva vida, con otra cultura, otra vida, con dificultades. Aprendí de cero la lengua española.

M. - ¿Qué dificultades encontraste para trabajar cuando llegaste?

E: - () Era difícil encontrar trabajo, era difícil sin homologar mis estudios, sin aprender español. Empecé en una escuela para tener la posibilidad de acceder a algo relacionado con lo que antes había hecho. En el tiempo de COVID, también tuve muchas dificultades por culpa del confinamiento. En este tiempo

empecé en esta escuela de Almería, pero todo se paró por culpa del COVID. A los seis meses empecé la escuela de forma presencial y me dieron un diploma al finalizar. Esto me dio posibilidades para acercarme a un trabajo como los que antes podía hacer.

M. - ¿Tuviste que formarte como administrativo para poder trabajar?

E: - Sí. Hice un curso de auxiliar administrativo. También hice un curso corto de informática. () ((Comenta que está estudiando un curso actualmente, aunque el audio no se entiende bien))

M. - ¿Estás estudiando y trabajando ahora mismo?

Sí. Tengo un trabajo de administrativo en una empresa de facturación. Puedo hablar en más idiomas. Hablo inglés, francés, alemán, y tendré éxito con el tiempo en el español.

M. - ¿Cómo conseguiste tu último empleo?

E: - A través de una entrevista. Mandé el currículum a varias empresas. Tuve dos entrevistas. Uno de los trabajos no pude aceptarlo porque coincidía con el curso de administrativo. Cuando acabé y tuve el diploma me salió un trabajo de administrativo. No fueron por las prácticas del curso, fue después de terminar el curso y las prácticas. Las prácticas fueron en un hotel. El trabajo lo encontré por LinkedIn.

M. - ¿Qué edad tenías?

E: - 53 años.

M. - ¿Llevabas mucho tiempo desempleada?

E: - Desde 2018. 3 años aproximadamente. Con el cambio de país tenía que cambiar todo, formalidades... la historia es muy larga. Yo no pensaba que vendría aquí, de vacaciones sí, pero a vivir aquí no.

M. - Has conseguido superar muchas barreras...

E: - No ha sido fácil. Cuando me fui de Rumanía a Alemania tampoco pensaba que saldría adelante y que seguiría trabajando. Yo estaba fija en el banco, en la cima, 17 años. No pensaba que pudiera cambiar mi vida, y se cambió. En Alemania también era otra cultura, otro país y otra experiencia en todo. Fue muy difícil, aunque profesionalmente no fue un problema.

M. - ¿Te has sentido alguna vez discriminada laboralmente?

E: - No puedo decir que sí. En Alemania empecé a aprender alemán en una escuela tipo la escuela de idiomas, pero algo superior. Lo hice por asesoramiento de la oficina de empleo. Aquí hay muchas perso-

nas que se encargan de los trámites, en Alemania es solo una. Finalmente trabajé en un banco, trabajé muy bien, aunque era un trabajo muy difícil. Trabajaba en lengua inglesa, no alemana y por las tardes estudiaba alemán en la escuela. Tenía un trabajo flexible, con horario flexible.

M. - Para recapitular, 17 años de experiencia en Rumanía, después conociste a tu marido, te casaste y te fuiste a Alemania. Aprendiste otro idioma y empezaste de cero. Después tu marido decidió que os veníais a España, volvisteis a empezar de cero y aprendiste español.

E: - ((Cuenta otra vez como aprendió alemán en Alemania)) Le dije a la orientadora laboral que no podía aprender alemán de la calle. A veces no hay empatía y eso lo hace todo más difícil. Pero aprendí alemán y trabajé.

M. - Entonces, ¿sentiste la discriminación de sentirte de fuera, de tener otra nacionalidad, de falta de integración...?

E: - Sí.

M. - ¿Crees que las mujeres tienen más dificultades que los hombres en el mercado de trabajo?

E: - Creo que sí. Depende de la persona, pero creo que una mujer lo tiene más difícil. Una mujer tiene cargas familiares, la casa...

M. - ¿Tú has tenido cargas familiares?

E: - Mucho. Y también la separación de mi país. Mi madre se quedó allí. Entonces, no fue tan fácil. También la vida con mi marido... El cambio está en muchas facetas... y no es fácil.

M. - ¿Tu marido estaba enfermo?

(No contesta)

E: - Yo agradezco a Dios y estoy muy feliz porque encontré en la vida a muchas personas especiales. Yo doy gracias por lo que he aprendido y por lo que tengo.

M. - ¿Qué significa para ti tener más edad?

E: - La edad significa experiencia, a veces también la dificultad de seguir. No es lo mismo que cuando tienes 20, 30, 40 o 50 años. Una mujer tiene voluntad, pero por su cuerpo a veces no tiene mucha fuerza. Cada edad tiene su felicidad. Yo me siento muy orgullosa de que con mi edad puedo seguir aprendiendo. Yo me siento feliz, tengo un equipo fantástico en mi trabajo, somos como una familia y eso para mí significa mucho.

M. - ¿Consideras que la discriminación por edad puede producir desánimo y pérdida de confianza en una persona?

E: - Depende de la persona, pero creo que sí. Yo siempre he tenido confianza en mí. Tengo fuerza y mucho cariño, y eso me da fuerza en todo.

M. ¿Cuál has considerado tu principal barrera u obstáculo para encontrar trabajo aquí en España?

E: - Yo hablo muchos idiomas, pero el español me resulta un poco difícil. () Yo creo que la lengua es muy importante, el idioma es fundamental. En cada país hay un sentimiento de identidad. *(El audio no se escucha demasiado bien)*

M. - ¿Te da miedo envejecer?

E: - Creo que no.

M. ¿Cómo te ha afectado la pandemia en tu vida laboral y personal?

E: - Uno de mis compañeros tuvo el COVID, pero luego trabajé desde casa. El teletrabajo era posible. Creo que la gente no es como antes, en este tiempo de COVID está todo más formal, se perdió un poco el corazón, el calor. La vida no está como antes, ni las relaciones.

M. - ¿Qué estrategias te han resultado más efectivas para conseguir un empleo? Relacionarte, hacer cursos, utilizar redes sociales... ¿Qué recomiendas tú?

E: Es importante relacionarse, la comunicación. En las prácticas de los cursos tienes la oportunidad de conocer a mucha gente, la oficina de empleo y las instituciones ayudan mucho también. Hay que ser activo, comunicar, aprovechar cada situación y cada persona que conoces. Todo pasa por algo. Hay que aprovechar todas las oportunidades de la vida.

M. - Las relaciones son muy importantes...

E: - Muy importantes. La comunicación y las relaciones. También están las redes sociales, LinkedIn. En Internet se puede encontrar mucho y también aprender. Puedes acceder a más.

M. - ¿Qué consejos les darías a las mujeres desempleadas de más de 45 años que están desanimadas?

E: - Creo que luchar y aprovechar cada oportunidad donde puedas aprender algo. Es cómodo desayunar y beber un café en un bar, pero es más productivo relacionarse y aprender para poder mejorar. No es fácil, pero tampoco es difícil.

M. - ¿Cómo ves el futuro?

E: - Me preocupa el futuro, pero en todo el mundo. El mundo es un caos, pero creo que puede ser bonito si la gente lo maneja bien. Hay que disfrutar del mundo. Creo que todo es posible con un poco de confianza.

M. - ¿Qué significa para ti tener un empleo?

E: - Para mí significa mucho. Significa poder vivir, tener un futuro, significa la posibilidad de disfrutar de la familia, de viajar, de aprender. El dinero te da un poco más de confianza y también la posibilidad de poder vivir mejor.

M. ¿Te gustaría añadir algo más sobre el tema de la discriminación laboral, alguna reflexión personal?

E: - Se murió un poco la cultura en este país, con este tiempo de COVID no se puede acceder a la cultura, a la comunicación, a los espectáculos, películas... Creo que cambia la humanidad, las relaciones no son como antes ((...))

M. - Muchas gracias por la entrevista.

E: - Un gusto.

Transcripción O4

Código	O4
Sexo	Mujer
Nombre (ficticio)	Paula
País de origen	España
Edad	47 años
Nivel de estudios	Diplomada en Trabajo Social
Ocupación principal	Trabajadora social
Años cotizados	15 años
Empleo actual	Trabajadora social / Técnica de programas
Vía de acceso al empleo	Red de contactos
Edad en el momento de la última contratación	45 años
Situación convivencia y familiar	Casada, con un hijo
Ingresos mensuales aprox.	1.400€

M. - Muchas gracias por acceder a la entrevista. Cuéntame cómo ha sido tu trayectoria laboral, cuándo empezaste a trabajar, en qué ocupaciones, y cómo ha sido tu evolución.

E: - Yo empecé a trabajar con 16 años, mientras estudiaba. El trabajo era apoyar a mi familia, en un negocio familiar. Estuve nueve años en hostelería, en cocina y después como camarera. Después me surgió la oportunidad de trabajar de auxiliar administrativo en Cruz Roja, en un pueblo de Málaga. Posteriormente estuve durante 5 años en el Aula del Mar de Málaga, de monitora de educación ambiental. Por circunstancias de la vida me trasladé a vivir a Almería, y tras dos años de paro empecé a trabajar en una asociación de enfermos renales como trabajadora social y posteriormente, a los 6 meses, me ofrecieron la oportunidad de coordinación. He estado allí 12 años. Cuando terminé el trabajo allí por ciertas circunstancias, estuve un año y tres meses sin trabajar y ahora he vuelto a trabajar en una entidad como trabajadora social.

M. - Durante todo ese tiempo, los contratos que has tenido, ¿cómo han sido? Indefinidos, temporales, ¿has trabajado alguna vez sin contrato?

E: - He trabajado sin contrato, sobre todo en hostelería y después todos los contratos han sido por obra y servicio, incluso donde estuve 12 años trabajando.

M. - ¿Cómo conseguiste tu último empleo?

E: - Una forma que te facilita encontrar trabajo son los contactos. En el mundo social donde yo me muevo nos conocemos todos, y yo empecé a trabajar por un contacto.

M. - ¿Te dijo que había una vacante?

E: - Exactamente. Salió una subvención para un proyecto y me dio la oportunidad de empezar allí.

M. - ¿Qué edad tenías?

E: - 45 años.

M. - ¿Cuánto tiempo llevabas desempleada antes de ese último contrato?

E: - 1 año y tres meses.

M. - ¿Tus trabajos se corresponden con lo que has estudiado?

E: - Sí. Soy trabajadora social.

M. - ¿Cómo son actualmente tus condiciones laborales?

E: - Tengo un contrato de 13 meses, lo acabo el 31 de diciembre y está vinculado a un proyecto. En el momento que finalice el proyecto, finaliza mi contrato. Después del 31 de diciembre no sé qué pasará.

M. - ¿No sabes si te van a prorrogar o no?

E: - Exacto.

M. - ¿Cómo ves el mercado laboral hoy en día?

E: - Pues va a depender un poco de los perfiles. Hay muchas ofertas de empleo, pero son todas de condiciones irregulares y muy temporales. Trabajos de una semana, un mes, y después cuando el perfil está más especializado hay más estabilidad o contratos de más duración.

M. - ¿Qué entiendes por discriminación laboral?

E: - Va a depender de la edad, del género, incluso de la etnia a la que pertenezcas, de la raza. Por supuesto todos sabemos que el ser mujer tiene doble discriminación, y si encima no eres nacional, tienes triple discriminación.

M. - ¿Te has sentido discriminada laboralmente?

E: - Me ha pasado un par de veces en entrevistas laborales. Concretamente en un pueblo de aquí de Almería, Vícar. Fui a una entrevista de trabajo, me llamaron desde el SAE, ellos mandan a una serie de personas, pero a veces también saben que los puestos están dados. La discriminación fue por la edad.

M. - ¿Cómo lo notaste?

E: - Por un comentario que hizo. Lo escuché posteriormente, fuera. Las dos veces. Mi reacción fue ir al SAE y hablar con la orientadora laboral que había en aquel momento y le planteé que, si tenía posibilidad, que me llamaran para próximas entrevistas, pero que, si no, lo pasaba fatal y que no me llamaran. Y la peor discriminación que tuve fue cuando llegué a Almería. El dueño de un acuario me hizo una entrevista, yo venía de un sitio parecido a ese con 5 años de experiencia, la entrevista bien y posteriormente, a través de una persona conocida, me dijo que no me había contratado porque tenía edad de quedarme embarazada.

M. - ¿Crees que las mujeres tienen más dificultades que los hombres en el mercado de trabajo?

E: - Sí. Bastante. Conciliación familiar. Normalmente, cuando se pone malo un niño son pocos casos los que se queda el hombre, a no ser que se llegue a un acuerdo en la familia, y por supuesto, el tema de quedarse embarazada. Eso lo tienen en cuenta en cualquier entrevista.

M. - Es decir, influye, es relevante.

E: - Influye.

M. - ¿Cuál crees que es el motivo de que las mujeres no encuentren trabajo en ocupaciones distintas a las tradicionales?

E: - No sé, lo mismo es una percepción mía, pero creo que a Roquetas le queda un poco por evolucionar a nivel de abrir la mente. Aquí todavía existe un poco de machismo, entonces, los trabajos menos especializados para las mujeres. Esto lo digo poniéndome en la mente de un hombre. Envasadora, lo puede hacer cualquier mujer, eso no tiene mucho trabajo...

M. - ¿Has sufrido alguna vez acoso sexual en el trabajo?

E: - Nunca.

M. - ¿Crees que los jóvenes tienen más dificultades que las mujeres de más de 45 años para encontrar trabajo?

E: - Hay un problema a la hora de encontrar el primer trabajo, piden experiencia. En mi trabajo, a los usuarios les digo que sus debilidades las tienen que convertir en fortalezas. El no tener experiencia puede ser algo positivo, así la empresa te forma según su forma de trabajar.

M. - ¿Qué experiencias has tenido relacionadas con la discriminación a la hora de acceder a un empleo?

E: - Las que he comentado al principio. El tema de la edad y el tema del embarazo.

M. - Para ti, ¿qué significa tener más edad?

E: - Somos más sabios. Simplemente eso. No tenemos más edad, somos más sabios.

M. - En los últimos años, la experiencia de ser discriminada por ser considerada demasiado mayor, ¿te ha ocurrido en el ámbito público o privado?

E: - En el público. Estamos hablando de un ayuntamiento.

M. - ¿Te has sentido discriminada alguna vez al leer un anuncio de empleo porque incluya límite de edad?

E: - Los hay, en los que limitan la edad.

M. - ¿Crees que en los currículums hay que descartar la edad para poder acceder a la entrevista, o hay que incluirla?

E: - Nuestra manera de presentar el currículum es totalmente diferente al resto del mundo. No debería llevar ni edad, ni foto, porque te da la oportunidad de acceder a la entrevista y poder defender tus capacidades.

M. - ¿El currículum ciego sería una buena opción para eliminar los prejuicios?

E: - Exactamente. Totalmente.

M. - ¿Consideras que la discriminación por edad afecta igual a hombres y a mujeres?

E: - Me imagino que a nivel de edad la discriminación va a ser igual para hombres que para mujeres. Teniendo en cuenta las dificultades que tienen las mujeres para acceder a un empleo.

M. - ¿No crees que las mujeres envejecen antes que los hombres en el mercado de trabajo?

E: - Pienso que no. Depende también de los perfiles profesionales. Un perfil más especializado, un cirujano o una cirujana... ahí no va a ver discriminación, en otros más básicos si puede existir.

M. - ¿Consideras que la discriminación por edad puede producir desánimo y pérdida de confianza?

E: - Totalmente. Sí. Ya de por sí provoca estrés sin tener en cuenta la edad, pues cuando ya ves que eres mayor y te descartan al ver tu currículum, sí.

M. - ¿Cuál consideras que ha podido ser tu principal obstáculo o barrera para acceder a un empleo? El género, la edad, tu situación familiar...

E: - Me lo pones difícil...En principio no encuentro ninguna barrera, excepto los casos que me han pasado de la edad, no ha habido ningún problema. De hecho, cuando empecé en la entidad en la que más tiempo estuve en Almería, en mi entrevista de trabajo comenté que tenía un bebé y no me pusieron impedimento.

M. - ¿Cómo te ha influido el cuidado de tu hijo en tu vida laboral, te ha repercutido?

E: - Los primeros años me lo cuidaban, pero la reacción del niño no era buena, y a los 4 años decidí hacer media jornada. Pasé de jornada completa, a media jornada. Ahí sí influye.

M. - ¿Los cuidados han recaído sobre ti?

E: - Sí.

M. ¿Y las tareas de la casa?

E: - No. Ahí hay reparto. El cuidado es sobre todo por el tema de los viajes de trabajo de mi marido, yo era la que más tiempo estaba en Almería.

M. - ¿Llevas bien los cambios físicos que conlleva el paso del tiempo?

E: - Sí.

M. - ¿Te da miedo envejecer?

E: - No. Quiero envejecer, eso es una buena señal. Son años vividos. No es envejecimiento, son años vividos.

M. - Si tuvieras la oportunidad de recurrir a una clínica de estética para hacerte algo, ¿lo harías?

E: - No. Para nada. Estoy feliz como soy.

M. - ¿Has mentido alguna vez sobre tu edad para buscar trabajo?

E: - Nunca.

M. - Esta pregunta la has contestado en parte, ¿te han hecho sentir mal por tener la edad que tienes?

E: - Sí. En el momento en el que están discriminando porque quieren chicas jóvenes para esos puestos de trabajos sí, pero eso no fue un impedimento, no me frustró esa situación, te da más ánimo. De hecho, fui al SAE a recriminar la situación.

M. - ¿Crees que socialmente una mujer es considerada mayor a partir de tener la menopausia?

E: - Puede ser, pero creo que va vinculado a los cambios que hay a los cambios hormonales, la piel se estropea bastante más, se puede coger peso... pero si lo llevas bien tampoco influye mucho. Aceptar lo que viene porque nos viene, porque es así y ya está. No tiene más.

M. - ¿Qué crees que discrimina laboralmente más, la edad o el género?

E: - Creo que la edad.

M. - ¿Por qué piensas eso?

E: - Porque cuando hablamos de discriminación, a la mujer la discriminan desde el principio, pero al hombre también lo discriminan por la edad. La discriminación es más fuerte por la edad.

M. - ¿Cómo te ha impactado la pandemia en tu vida laboral y personal?

E: - Reconozco que lo he pasado fatal. Estaba trabajando, llevando un proyecto con un usuario con brecha digital enorme, buscándole empleo en plena pandemia, haciendo entrevistas por teléfono... las horas de trabajo se convertían en 10 y 12 horas. Cuando quitaron el confinamiento pedí ser de las primeras que se incorporaran al trabajo presencial. Necesito tener contacto físico con los usuarios. Hay que ver sus caras, por teléfono se pierde mucha información.

M. - Y la anterior crisis de 2008, ¿cómo la recuerdas?

E: - Por aquel entonces yo estaba bastante estable en el trabajo. A mi marido tampoco le afectó porque él está fijo desde 2005 en una empresa, y la verdad que a nivel personal a nosotros no nos afectó.

M. - ¿Qué estrategias te han resultado más efectivas a lo largo de tu vida laboral para conseguir empleo? Hacer cursos, la red de contactos, redes sociales...

E: - Creo que un poco de todo. () En las entrevistas siempre hay que decir la verdad, nunca mentir.

M. - Combinar diferentes...

E: - Sí, combinarlo todo. No me centraría en uno. Gracias a Dios, estamos en la época de las tecnologías y hay muchos buscadores para buscar empleo. Lo tenemos mucho más fácil que hace 15 años.

M. - ¿Qué les aconsejarías a las mujeres de más de 45 años que están desanimadas porque no encuentran empleo?

E: - El primero, se tienen que querer ellas, si ellas no se quieren difícilmente van a salir adelante. Que no se desanimen porque el trabajo estará ahí. Si ven que les falta algo de formación, hoy en día hay

formación de todo tipo y a nivel gratuito, público y privado. Y que “el parabrisas es mucho más grande que el espejo retrovisor porque es mucho más importante lo que tenemos delante que lo que tenemos detrás”.

(Risas)

M. - Hay que ser optimista...

E: - Hay que ser optimista, y quererse.

M. - Para ir terminando, ¿cómo ves el futuro?

E: - Todos debemos de empezar a poner de nuestra parte porque hay mucha negatividad, nos ha afectado mucho la pandemia, todavía la estamos gestionando todos. Si todos ponemos de nuestra parte dentro de nuestro entorno, el mundo lo podemos cambiar, porque le estamos dejando un desastre de mundo a los que vienen detrás.

M. - ¿Qué significa para ti tener un empleo?

E: - Para mí es muy importante. Yo que he estado en la situación de estar empleada y desempleada, soy una persona que necesita trabajar, necesito contacto con la gente, ayudar a la gente y para mí es muy complicado estar desempleada. No lo llevo mal porque gestiono bien las cosas, pero quiero estar trabajando siempre.

M. - Por último, ¿te gustaría añadir algo más sobre el tema de la discriminación laboral, alguna reflexión personal?

E: - Mi reflexión es que entre todos tenemos que cambiar esta discriminación. Da igual que sea por edad, por género, por etnia, por discapacidad, por lo que sea. Entre todos debemos empezar a trabajar e intentar cambiar esas cosas. Todos tenemos nuestras capacidades. Todos podemos trabajar.

M. - Muchísimas gracias por la entrevista.

Transcripción O5

Código	O5
Sexo	Mujer
Nombre (ficticio)	Gladys
País de origen	Argentina
Edad	67
Nivel de estudios	Máster intercultural de mediación
Ocupación principal	Mediadora intercultural
Años cotizados	9 años
Empleo actual	Acompañante y cuidadora
Vía de acceso al empleo	Red de contactos
Edad en el momento de la última contratación	66 años
Situación convivencia	Viuda, 2 hijos/as independizados
Ingresos mensuales aprox.	1.500€

M. - Muchas gracias por acceder a la entrevista. Cuéntame cómo ha sido tu trayectoria laboral, cuándo empezaste a trabajar, en qué ocupación, ¿cómo ha sido tu evolución hasta ahora?

E: - Yo empecé a trabajar cuando me separé. Antes me dediqué a criar a mis hijos y a estudiar en la universidad. Cuando estaba casada mi marido no quería que trabajara, ni que estudiara, entonces tuve que romper esos mitos porque yo tenía hijos que iban a caminar por la vida y tenía que hablarles de todo. En mi casa, diez años sin salir, sin tener una vida social... y dije que no. Empecé a estudiar, yo sabía que estudiando las mujeres se liberan, eso lo aprendí de una “nana” que cuidaba a mis hijos, yo siempre le preguntaba por qué no tenía más hijos y me decía que tenía que levantarse a las 5:00h para poder educar a su hijo. Mis hijos son hijos de inversión, no de capital. El hijo de capital lo mandas a la calle a pedir limosna, a robar... en cambio, a el hijo de inversión tienes que pagarle sus estudios. Así empecé.

M. - ¿A qué edad te separaste y empezaste a trabajar?

E: - A los 45 años.

M. - ¿Con 45 años empezaste tu andadura laboral?

E: - Sí. Cuando estaba soltera sí trabajaba.

M. - Pero ¿con contrato?

E: - Sí. Trabajaba en una financiera, llevaba los impuestos de 18 empresas. Siempre tuve buenos trabajos.

M. - Tuviste buenos trabajos, interrumpiste tu vida profesional cuando te casaste y tuviste a tus hijos y lo retomaste cuando te separaste a los 45 años...

E: - Sí. Y me fui a Chile porque estaban mis padres. Todas las separaciones son rupturas, y allí hice mi primer desafío. Como mi familia siempre tuvo restaurantes, quise poner un restaurante pequeño en el puerto. (...) Fui a diferentes horas para ver cómo era el movimiento y me dieron la licitación.

M. - ¿Cuánto tiempo estuviste en Chile?

E: - 5 Años.

M. - ¿Por qué decidiste venir a España?

E: - Porque mi madre había quedado viuda, ella vino a España un tiempo, pero encontró a una persona. Yo vine a pasar unas fiestas de fin de año, pero me pilló el corralito. Pero como estaba casada con un español, salió una ley por la que podía residir aquí sin que estuviera mi marido. Me acogí a esa ley y obtuve la residencia por 5 años. Ahí tuve la oportunidad de ver que aquí había mucha educación y formación.

M. - ¿De qué año estamos hablando?

E: - Del 2001. Para mí eso era lo máximo. Tenía todas las oportunidades. Tengo muchas aventuras. Tenía a mis dos hijos en la universidad, mi marido tuvo un accidente en su negocio, hubo una explosión y estuvo 18 años cerrado. Entonces, yo me vine aquí y tenía que trabajar para mandarles dinero.

M. - ¿Qué edad tenías cuando viniste a España?

E: - 50 años.

M. - Ahí empezaste a estudiar y a formarte en otras cosas distintas...

E: - Sí. Me enteré de que había un Congreso Internacional de Mediación Intercultural. Me costaba 90 euros en Madrid, me inscribí, pero tuve que dormir en el coche los dos días del congreso (*Risas*). Ahí conocí a una ponente que era chilena, pero vivía en Suecia. Conversamos, me preguntó y le dije que fui para ver si podía entrar en la escuela de mediación de la universidad. Me dijo que iba a salir la carrera de experta en mediación para cinco universidades de España, que buscara un perfil a esa demanda. Extranjera, mujer,

haber trabajado con colectivos vulnerables... Las demógrafas vemos donde otros no ven. ((...)) Entonces postulé en la universidad.

M. - ¿La universidad de Almería?

E: - Sí.

M. - ¿Hiciste un curso de experto en mediación?

E: Sí. Fuimos 18 seleccionados de los 300. Saqué el baremo más alto por mi trabajo. Después hice el máster, también me becaron, y empecé a trabajar. Todos los cursos los he hecho becada. Nunca he pagado.

M. - Después empezaste a trabajar como mediadora...

E: - Claro. Tenía el máster y quería hacer el doctorado. En ese momento había un programa de sostenibilidad y de igualdad de género, para la construcción. Era el boom de la construcción y bajé mi perfil, a la ESO, me presenté y me hice gruista. Entré a trabajar por este programa como gruista. No era el perfil adecuado para ser gruista, porque estar en la construcción con hombres, ser extranjera, tener violencia de género. Cuando eres extranjera sufres el Síndrome de Ulises, significa que sales de tu país a la aventura y dejas atrás los afectos. Te sientes integrada en una sociedad cuando alguien te reconoce. Fui demostrando que el perfil de ese programa estaba mal. Hasta el día de hoy sigo buscando ese programa y no existe. Entré y lo primero que me dijo un hombre fue “eh, tía, tira mezcla para aquí”. Entonces, le dije dónde podía leer mi nombre y que yo no tenía sobrinos tan grandes, a partir de ahora cada uno tiene su nombre, y le expliqué la forma en la que yo trabajaba. Uno debe demostrar lo que realmente es sin perder esos extremos. No soy feminista, ni tampoco al otro extremo... no creo en la igualdad, sino en achicar las diferencias. Veo mujeres feministas y es un desastre. He estado en la asociación de hombres maltratados en Barcelona y están peor que las mujeres. La ley de igualdad tampoco nos favorece, y también es cuestión de educación.

M. - Cuéntame cómo conseguiste tu último empleo.

E: - Había pasado todo esto de la pandemia, había muerto mi marido y mi madre y yo no podía trabajar, no me autorizaba la Junta de Andalucía porque era mayor de 60 años, de riesgo y no estaba vacunada. Yo no soy funcionaria, trabajo en un programa de asuntos sociales. Hago mediación en educación en valores. Eso se da cuando una persona ha perdido los valores, por drogas, por delincuencia o porque quiere ((...))

M. - Entonces, ¿cómo conseguiste el último empleo?

E: - Me fui a Valladolid porque mi hermano vivía allí, y fue por un conocido del hijo de su esposa, a través de una agencia de acompañamiento de personas mayores, no son personas enfermas en la cama... él es una persona que tiene párkinson, su esposa había muerto recientemente de COVID, al igual que mi marido, fue como una señal para que trabajáramos juntos, nos hicimos muy amigos ((Ejemplos de vivencias con el señor con el que trabaja, un ilustre patólogo jubilado)) La pandemia ha hecho que nos preocupemos del vecino.

((Se desvía mucho del tema))

M. - Entonces empezaste a trabajar...

E: - Tuve la entrevista con sus hijos y me vieron muy segura, yo les dije que su padre no mejoraría, pero si mejoraría su calidad de vida. Él y su hijo eran médicos y me enseñaban sobre su enfermedad para entenderlo. Yo disponía de coche para llevarlo donde quisiera, íbamos a talleres, andábamos, lo enseñaba con el móvil, lo llevé a un taller de pensamiento filosófico... era enriquecedor para él, se sentía útil. Me fui encariñando y aquí estoy, de vacaciones.

M. - ¿Qué edad tenías cuando empezaste a trabajar?

E: - 66 años. Con 14 pagas, vacaciones, auto, casa...

M. - Las condiciones son buenas, estás contenta...

E: - Sí.

M. - ¿Estás contratada a tiempo completo?

E: - Sí. Vivo en el centro de Valladolid, hay portero, la señora que va a limpiar, el que arregla algo... yo solo me tengo que dedicar a él. Las pastillas, el médico...

M. - Pero ¿vives con él?

E: - Sí. Viene una persona que me reemplaza para que yo descanse. Él no depende de mí. Va solo al baño...lo que pasa que como tiene párkinson, se le endurece la musculatura y puede caerse...con los hijos le pasó alguna vez, y conmigo no porque estoy pendiente de él.

M. - ¿Cuánto tiempo llevabas desempleada?

E: - 9 meses.

M. - Estuviste cuidando de tu madre durante este tiempo...

E: - Sí, porque mi madre empezó a enfermar.

M. - Tus estudios, en parte se han correspondido con lo que has trabajado...

E: Sí.

M. - ¿Cómo ves el mercado laboral hoy en día?

E: - Creo que la persona que tiene formación si puede conseguir empleo, porque la gente con estudios y preparación no es fácil de encontrar, porque la gente no quiere estudiar, quiere lo fácil. Yo soy responsable. ((Vuelve a poner ejemplos de vivencias con el hombre al que cuida)) Nos ayudamos mutuamente. Había momentos en los que pensaba qué hacía yo en Valladolid. Allí son muy católicos, he aprendido muchas cosas...

M. - ¿Qué entiendes por discriminación laboral?

E: - Dependiendo del lugar en el que estés. En construcción sí, porque es trabajo de hombres, en cambio si eres ingeniera ya es otra cosa. En el ayuntamiento la discriminación es por cómo vas vestida, no lo que rindes en el trabajo.

M. - La imagen...

E: - Claro. Yo no podría ser empleada pública. Yo me preocupo por mi trabajo y en estar pendiente de las personas, no en tomarme el café.

M. - ¿Te has sentido discriminada laboralmente alguna vez?

E: - No. Una vez me dijeron que no me podían domar porque yo sabía más que ellos.

M. - ¿Crees que las mujeres tienen más dificultades que los hombres en el mercado de trabajo?

E: - No. En este momento no.

M. - ¿Cuál crees que es el motivo de que las mujeres se concentren en pocas ocupaciones?

E: - Eso es una cuestión de educación, es cultural. Es la cultura la que te abre las puertas y te las cierra. Por ejemplo, una mujer marroquí tiene ciertas cosas que no puede hacer por su cultura. Yo viví en Inglaterra, las chicas pakistanís querían ser como las inglesas porque hacían lo mismo que ellas, eso las llevaba a conflictos con sus madres y su cultura.

M. - ¿Has sufrido acoso sexual en el trabajo?

E: - No. Siempre he diferenciado, no me he metido en la vida personal.

M. - ¿Has tenido alguna experiencia relacionada con la discriminación por edad?

E: - Una. Fui a una entrevista en una zona de Málaga, para un centro de servicios sociales y la chica de la entrevista sí me discriminó. Me dijo que era muy mayor. Cuando fui a otra entrevista en Cartaya, el entrevistador me preguntó la edad, porque en el currículum no pongo la edad, eso lo aprendí en Inglaterra. Me preguntó también qué por qué estuve de gruista, no coincidía con el resto, le expliqué que fue para poder hacer el doctorado...

M. - ¿Y cuándo le dijiste la edad?

E: - Me dijo que no se me nota. *(Risas)*

M. - ¿Qué significa para ti tener más edad?

E: - Yo no, la gente me hace pensar diferente. La gente está más preocupada por mi edad que yo. Valgo por lo que soy.

M. - Es decir, notas que la edad te la ponen los otros...

E: - Yo tengo vitalidad, fortaleza...no tengo miedo. Respeto, pero no miedo. Yo hago lo que sé que puedo hacer.

M. - Entonces, has tenido la experiencia de ser discriminada por ser demasiado mayor en una oferta de empleo, sintiéndote perfectamente capacitada...

E: - Sí. Muchas veces piensan que los jóvenes pueden ser más baratos en cuanto a remuneración, pero eso les va a salir más caro, porque faltan, lo hacen mal y en cambio una mujer que tiene más experiencia... en Inglaterra valoran mucho la experiencia.

M. - ¿Con qué edad fuiste allí?

E: - Con 52, sin saber el idioma y encontré empleo a los 22 días.

M. - En el currículum has dicho que es mejor omitir la edad para tener la posibilidad de llegar a la entrevista, ¿crees que si hubieras puesto la edad te hubieran llamado para hacer la entrevista?

E: - Creo que no. En España no. En Inglaterra o Dinamarca sí. Allí hay más conciencia.

M. - ¿Consideras que la discriminación por edad afecta por igual a hombres y a mujeres?

E: - Al hombre más. Las mujeres tenemos más posibilidades de trabajar. Las mujeres tenemos un abanico de posibilidades, el hombre lo tiene más limitado. Un hombre pasa de los 40 y le cuesta muchísimo conseguir trabajo. Una mujer no. Una mujer puede cuidar un niño, una persona mayor...

M. - Siempre están los cuidados, ¿no?

E: - Los cuidados o, por ejemplo, puede trabajar en algo que sea fácil...en una tintorería, en una lavandería, en una cocina, pero el hombre no puede.

M. - ¿Consideras que la discriminación por edad puede producir desánimo y pérdida de confianza?

E: - Muchísima. Es como que se cierran las puertas. Una de las mediaciones que hice fue en los almacenes y relacionado con las cintas transportadoras, porque también trabajé ahí. Le dije a una amiga de etnia gitana que por qué no mandaba el currículum allí, me dijo que la discriminaban por ser baja, prefieran a las rusas por ser más altas y guapas que a las gitanas, que eran más irresponsables. Ella decía que no faltaría nunca. Fui a hacer uno de los cursos, expliqué el problema y me enteré de la altura de las cintas transportadoras, pues tuvieron que modificarlo para que pudieran trabajar las españolas. Mediar un conflicto.

M. - ¿Cuál consideras que ha sido tu principal barrera a la hora de acceder a un empleo?

E: - Lo que me condicionó fue estar en un país extranjero y no conocer. Eso al principio me dio miedo. Yo no había trabajado, cuando trabajé era en mi negocio. No sabía rellenar ni una solicitud de empleo. Esa barrera fue la que tuve que romper.

M. - ¿El desconocer el mercado laboral?

E: - Claro. No le tenía miedo a la entrevista, le tenía miedo al formulario porque no sabía rellenarlo.

M. - Has comentado que no te da miedo envejecer, ¿y los cambios físicos que conlleva el paso del tiempo?

E: - No, porque lo que no me dio Dios, la ciencia me lo devuelve. Están los cirujanos, están las cremas... *(Risas)* Le doy solución a todo.

M. - ¿Crees que puede ser una solución?

E: - Sí. Dentro de unos años sí. Hay que invertir en uno mismo.

M. - ¿Recurrirías sin problema a una clínica de estética?

E: - Sí. Sin exagerar, pero moderadamente sí.

M. - ¿Crees que socialmente influye el tener la menopausia en una mujer para que se le considere mayor, o crees que no tiene nada que ver con la edad social de la mujer?

E: - No. Eso son adornos. La menopausia es un adorno. Es parte de una, es algo natural. Es como un embarazo, no es una enfermedad, es parte de tu vida y culturalmente lo tienes que tomar así. Siempre hay

que buscar una excusa para algo. ((Ejemplos)) En Inglaterra la gente mayor trabaja en un supermercado o en correos para moverse, para que no les duela el cuerpo y ahorrar en medicinas.

M. - ¿Crees que se discrimina laboralmente más por edad, o por sexo?

E: - Por edad, porque tiene que estar uno guapo...

M. - La apariencia juvenil...

E: - Claro, la apariencia juvenil, aunque no sepan hacer nada. Eso lo vas a encontrar muchísimo.

M. - ¿Cómo te afectó la pandemia en tu vida laboral y personal?

E: - No solo me ha afectado a mí, nos ha afectado a todos. Sea de una edad, de otra... es una pandemia. A mí me dolió cuando Cruz Roja me quitó el pase. Yo tenía un pase para salir a la calle y llevarles cosas a las personas mayores que no podían salir. Yo siempre he sido muy dinámica y eso me dolió. Estaba ocupada cuidando de mi madre que estaba enferma. También hacía trabajo online, preparaba a gente en mediación de diferentes pueblos, para que hicieran mediaciones comarcales. La tecnología tampoco se me da demasiado bien. Doy clases de español por WhatsApp también.

M. - ¿Qué estrategias consideras que son más efectivas para conseguir un empleo?, ¿qué estrategias les recomiendas a las personas de más de 45 años que buscan trabajo? Cursos, contactos, prácticas...

E: - Puedes hacer muchos cursos, pero tienen que ser los de formación, que tengan prácticas y que te dejen trabajando, aunque sea por un tiempo. Cuando me ponen como excusa mi edad les digo que trabajo una semana gratis para que vean como trabajo, lo hice en Inglaterra. Entonces, estás desafiando, te pueden probar, ((...))

M. - Entonces, consideras que es efectivo la formación, las prácticas...

E: - La formación y las prácticas, que puedas salir trabajando, porque los cursos de formación mueren.

M. - Es decir, piensas que deben de existir cursos con compromiso de contratación.

E: - Exacto.

M. - ¿Eso es lo más efectivo?

E: - Eso es para mí lo más efectivo.

M. - ¿Qué consejos les darías a las mujeres que tienen más de 45 años y están desanimadas buscando trabajo?

E: - Desde mi experiencia, que los trabajos tradicionales se dejen a un lado y se hagan otros. ((Se desvía mucho de la pregunta)) ((Hizo un curso a través del cual tomó conciencia de proyectos que podían llevarse a cabo))

M. - Poner en práctica proyectos...

E: - Proyectos...pero yo no tengo las infraestructuras para llevar a cabo eso. Fortalecer la industria. Se pierde mucho en los invernaderos.

M. ¿Uno de los consejos sería optar por el autoempleo?

E: - Exacto. Aquí no hay escuela de artesano y esa sería buena opción, porque todo lo que es artesanal no lleva código de barras. () Hay que aprovechar lo que tenemos, sin tener que salir a comprarlo. En Valladolid he aprendido a hacer licores, por eso me gustó la idea. Debería haber ferias artesanales.

M. - ¿Cómo ves el futuro?

E: - En demografía estudié el control de la población. Para que no creciera geométricamente, hay que mandar una guerra, plagas, virus, bacterias, porque la población de alguna manera debe ser controlada y aunque suene muy frío, es así. En la pandemia me di cuenta de que hay muchas personas mayores, que son pasivas... yo lo pienso así... ((...)) ((Cuenta sobre una carta enviada a Ana Botella, en la que le dice que los niños inmigrantes son los que pagarán la seguridad social y por eso sus padres deben estar legales. La economía sumergida no favorece el desarrollo))

M. - La última pregunta, ¿te gustaría añadir algo más sobre el tema de la discriminación por edad? ¿Cuál es tu reflexión sobre este tema?

E: - Debe de haber grupos de encuentro.

M. - ¿Intergeneracional?

E: - Sí. Por ejemplo, experiencia, persona con carisma, con verdad verdadera, cosas concretas. Trabajar en equipo. Cuestión de educación.

M. - Te agradezco muchísimo la entrevista.

