

## **Antropología Experimental**

<http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rae>

2021. nº 21. Texto 30: 447-467

Universidad de Jaén (España)

ISSN: 1578-4282 Depósito legal: J-154-200

DOI: <https://dx.doi.org/10.17561/rae.v21.6083>

Recibido: 02-03-2021 Admitido: 08-07-2021

# **¿Las implicaciones “negativas” de la identificación social feminista en la identidad laboral? Relaciones entre los procesos de búsqueda de empleo y las subjetividades feministas**

**Pedro SALGUERO GONZÁLEZ\***; **Pablo ECHEVERRÍA-ESPARZA\*\***

\*UCM; \*\*UPNA (España)

pedrosal@ucm.es, echeverriapablo94@gmail.com

## **Social feminist identification as “negative” implications in the creation of work identities? Correlations between employment seeking and feminist subjectivities**

### **Resumen**

A través de entrevistas semiestructuradas realizadas a personas relacionadas con el Máster de Estudios Feministas de la Universidad Complutense de Madrid; este texto pretende realizar una aproximación a la forma en que se construye la relación entre una formación feminista y el acceso al mercado laboral. Si bien la igualdad de género se ha instituido como aspiración social relativamente aceptada y compartida, tal asunción choca con el desconocimiento y las ambiguas valoraciones sociales asociadas aún existentes en torno al concepto de feminismo. Esto genera una relación conflictiva entre la identificación feminista y la consecución de empleo. Mediante el análisis de este contexto y de las percepciones y vivencias manifestadas al respecto por las informantes, profundizaremos en la forma y funcionamiento de esta particular intersección social.

### **Abstract**

This paper is an attempt to examine possible tensions between holding a master's degree in feminist studies, and being successful when accessing the labor market. To assess this correlation, different semi-structured interviews with respondents, related to the Master of Feminist Studies at the Complutense University of Madrid, were seen through. Nowadays, gender equality is far up on the social and political agenda but contradicted by the social perception existing around the concept of feminism. As a result, a conflictive relationship between feminist identification and search for employment can be observed. This controversial relationship was analyzed through the particular perceptions and experiences of the respondents to gain insight into how this particular social phenomenon materializes.

### **Palabras clave**

Empleabilidad. Entrevistas semiestructuradas. Estrategias feministas. Neoliberalismo. Subjetividades  
Employment. Semi-structured interviews. Feminist strategies. Neoliberalism. Subjectivities

## Introducción

Partiendo de la premisa de un mercado laboral crecientemente precarizado y competitivo, ante el cual las personas trabajadoras encuentran la necesidad de redoblar sus esfuerzos de cara a mostrar su empleabilidad, y teniendo en cuenta las connotaciones sociales (todavía a menudo negativas), asociadas al feminismo; nos planteamos llevar a cabo un análisis en torno a las implicaciones que parecen suponer una formación académica en estudios feministas, de cara al posterior ingreso en el mundo laboral. El objetivo de este texto ha sido profundizar en la forma en que construyen la relación entre una formación feminista y el acceso al mercado laboral quienes cursan un máster en estudios feministas. Tratando de facilitar así un acercamiento a las posibles tensiones que esta particular intersección entre lo académico-formativo y lo profesional-laboral pueda generar en sus vidas. Además, esta labor nos llevaría a descubrir una suerte de laguna de conocimiento, al resultarnos imposible (sin que esto signifique que lo sea, pero siendo indicativo al menos de su escasez y falta de visibilidad), encontrar trabajos que analizaran la relación existente entre la formación en estudios feministas y acceso al mercado laboral.

Para ello se han realizado una serie de entrevistas semiestructuradas a personas con perfiles cercanos entre sí, pero cuyas diferencias suponen un dato a tener en cuenta. Todas ellas destinadas a conocer, desde la percepción y vivencia que han experimentado de esta relación las diversas personas participantes (cada una a su manera), en el Máster de Estudios Feministas de la Universidad Complutense de Madrid (en adelante UCM)<sup>1</sup>. Las personas entrevistadas para la elaboración de esta publicación han sido: una profesora, una alumna, dos exalumnas y un exalumno de dicho máster. También se contó con notas de campo tomadas en conversaciones informales con una antigua alumna del máster, una vez renombrado este como Máster Universitario en Estudios de Género. La elección de estos perfiles, como ya veníamos adelantando al hablar de los datos que las perspectivas diferenciadas podían proporcionarnos, responde al interés de contrastar y complementar mutuamente, la percepción de una persona profesionalmente implicada en el máster como profesora, la de otra en proceso de cursarlo y la de otras tres (dos mujeres y un hombre), ya tituladas por la UCM en Estudios Feministas y Estudios de Género, respectivamente, e inmersas

---

<sup>1</sup> El 14 de febrero de 2017 se creó la página de Facebook “Salvar master de feminismos UCM” con motivo de la decisión de ejecución de un proceso de unificación de masters en la misma universidad. Lugar de encuentro y visibilización de reivindicaciones, al igual que medio para el fomento de la movilización, donde alumnas y alumnos, nos consta que apoyados por algún que otro miembro del profesorado, postearon información sobre sus protestas exactamente durante un mes. Desde este grupo de estudiantes y activistas se realizaron acciones de protesta en el campus. Además, en todos los actos y seminarios en los que participaron, preguntaron e informaron acerca de lo sucedido, llegando a elaborar un manifiesto que fue difundido por plataformas y redes. Aunque la comunidad online aún sigue activa, la última publicación fue realizada el día 15 de marzo de ese mismo año. En su corto historial de publicaciones, podemos encontrar (fragmentado en varios *posts*), el manifiesto que fue elaborado a modo de declaración de intenciones ante la situación que vivían los tres másters que se vieron implicados en esta decisión tomada desde el rectorado con más de un año de antelación. Sobre la gestión y esfuerzo que supuso dicha fusión hablaron dos de las coordinadoras del Máster de Igualdad de Género en las Ciencias Sociales (Facultad de Ciencias Políticas y Sociologías de la Universidad Complutense de Madrid), Fátima Arraz y Celia Castaño (<https://cutt.ly/FjUXDZv>), en el medio digital Tribuna Feminista, el mismo que recogía el mismo suceso, pero contado en otro orden de cosas, con la intención, imaginamos, de contrastar puntos de vista (puede visitar la publicación aquí <https://cutt.ly/ajUXJPG>). El observatorio de la violencia de género (<https://cutt.ly/XjUXLeC>), gestionado por la Fundación Mujeres, al igual que AmecoPress (<https://cutt.ly/hjUXKHa>), y otros medios digitales como 7N Plataforma Feminista (<https://cutt.ly/YjUXJbw>), se hacían eco de la noticia dando una lectura distinta. Sumándose de este modo a la protesta de las alumnas y alumnos, asegurando que ese era un recorrido de desmantelamiento de la igualdad y de la lucha contra la violencia machista en la universidad, un nuevo producto de consumo llamado “Máster en Estudios de Género” que implicaba “un movimiento ideológico capitalista y patriarcal propio de un sistema autoritario que, mediante una decisión no consensuada, provoca la desvalorización e invisibilización de la mirada feminista en la academia, la desaparición de materias a impartir, la reducción de una mirada especializada en cada una de las disciplinas que acogían estos masters”, una mirada mercantilista de quienes gestionan la UCM que tendría consecuencias negativas para el bien común, aseguraban desde el grupo de protesta. Un contundente plaje a lo que Evans (1998: 9), denomina “la parte académica del feminismo”.

en el proceso de entrada al mundo laboral. Ello nos proporcionaría una información más compleja, completa y susceptible de ser articulada analíticamente para obtener un mayor conocimiento de lo estudiado, que si se hubiese tratado únicamente de uno de los perfiles mencionados.

La progresiva precarización y diversificación del mundo laboral, y la igualmente progresiva relevancia tomada por las múltiples reivindicaciones y transformaciones sociales agrupables en torno al término feminismo, provoca que la intersección de estas dos realidades, siendo a su vez ambas transversales y por tanto enormemente amplia esta intersección, sea necesariamente planteada como objeto de estudio.

### **Sobre el contexto laboral**

Como parte de la contextualización de lo presentado, cabe detenerse en el aspecto temporal y geográfico que, por las particularidades que un objeto de estudio ubicado en Madrid, en el año previo a la pandemia generada por el virus SARS-CoV-2, pueda suponer. En este sentido, en el año 2018, aún una década después del comienzo de la crisis estructural (con repercusiones económicas, entre otros muchos aspectos), que sacudió el mundo (Alba Rico et al, 2017), ésta persiste como condicionante ineludible de los hechos estudiados. Un hecho que queda claro en este extracto de una de las informantes, en su referencia a un momento actual que “es una nueva forma de retroceder. Pero porque también estamos en un momento de crisis económica y de ola neoliberal que a nosotras también nos afecta. ¿Cómo no nos va a afectar?” (Entrevista 3).

El modelo laboral español, conforme a las transformaciones que operan a un nivel más general en las sociedades tardomodernas y neoliberales, y con la peculiaridad de estar especialmente precarizado, o al menos inmerso en un proceso de especial precarización a lo largo de los últimos años, supone también un condicionante a tener en cuenta. A este respecto, Santamaría (2016), afirma que esto es debido a la implantación de un modelo de empleo postfordista en el que las relaciones laborales han buscado flexibilidad y adaptación constante a los cambios. Cuya principal consecuencia, como en el caso de la precariedad laboral que exponemos, consiste en acentuar y hacer más visibles algunas de las lógicas características del capitalismo en su formato neoliberal (Standing, 2009).

Así pues, entender la precariedad como herramienta disciplinaria (Alonso y Fernández, 2009), con la noción de empleabilidad como recurso (Llinares, Córdoba y González-Navarro, 2020), así como la construcción de determinadas subjetividades, fundamentalmente articulables en torno al “sujeto neoliberal” (Laval y Dardot, 2013); todo ello en relación a un mercado laboral caracterizado por el managerialismo (Alonso y Fernández, 2009), nos ayuda a comprender cómo se constituyen unas realidades laborales y académicas concretas, que dedican espacios determinados a la mujer, y más concretamente a los distintos feminismos (por ejemplo; Justa Montero, 2006). En este caso, en lo que respecta a la influencia de una formación en lo que fue el máster de Estudios Feministas de la Universidad Complutense de Madrid (ya desaparecido para el curso académico 2017-2018), y su articulación con el mercado laboral del momento en el que se acabó de realizar esta investigación, a saber, mediados de 2018 (Garcés, 2013; 2015; Gibbons et al., 1997; Alonso, Fernández y Nyseen, 2009).

Como explican Alonso y Fernández (2009), la precariedad se establece progresivamente como elemento estructural de la nueva configuración del mercado laboral en la sociedad de servicios. Un capitalismo en pleno tránsito del modelo fordista a otro más cercano al toyotismo, caracterizado por una mayor diversificación, así como por la instauración de un “dispositivo dinámico de la creatividad” (Reckwitz, 2020), que apela a las emociones, la positividad y los aspectos humanos, entendidos de una forma muy específica y limitante; hacen necesario inculcar una serie de valores que hagan al trabajador auto-vigilarse, de forma que produzca lo máximo posible sin ser vigilado (Laval y Dardot, 2013). Esta autovigilancia solo resulta posible merced a una cultura managerialista que, pese a lo que pudiera parecer por lo que supone en términos de compromiso del trabajador con la empresa, opera también fuera de esta, al configurar toda una cultura laboral cuyos capilares llegan hasta donde lleguen los del capitalismo y las lógicas del trabajo. Es decir, se constituye como elemento básico y transversal de las sociedades postmodernas, afectando a asalariados, autónomos, funcionarios y desempleados, de maneras diferenciables pero

complementarias, siempre enfocadas hacia la competitividad, el individualismo y la autoexigencia sin límites como forma disciplinaria y de consolidación del precariado. Supone un concepto de poder blando, que institucionaliza la incertidumbre, el miedo, el riesgo, la autoexplotación y la inestabilidad laboral y vital, al tiempo que pregona la libertad, la positividad, la autorrealización y una potencialidad individual tan carente de límites como la mencionada autoexigencia, que se manifiesta a su vez en la idea de empleabilidad como labor autoimpuesta por el sujeto neoliberal, fundamentalmente productivo y guiado por su interés (Laval y Dardot, 2013).

Debe puntualizarse que esta generación de subjetividades marcadamente neoliberales no logra una homogeneidad absoluta en los sujetos, discursos e instituciones, pero sí que articula una definición de sujeto basada en la lógica empresarial, cuya racionalidad tiende a dirigirse a la maximización de resultados mediante la exposición a riesgos personalmente asumidos. Estos resultados, como ya adelantábamos, se encuentran fuertemente ligados a la empleabilidad, y la posibilidad de ser eficaz y productivo, entendiéndose como necesaria y exigible, la continua mejora y adaptación de sí mismo como sujeto-empresa “que vende un servicio en un mercado” (Laval y Dardot, 2013). Esta ética empresarial hace del trabajo la base de la autorrealización, dependiendo ésta fundamentalmente de uno mismo, al tiempo que el debilitamiento de los simbolismos significativos para el sujeto (entre los cuales pueden encontrarse instituciones tradicionales como la familia, la religión o, en otro orden de cosas, los sindicatos), le empujan también en esta dirección de la autofundamentación, basada en una obligación a la libre elección constante, sin referentes para llevarla a cabo; al tiempo que los símbolos restantes son instrumentalizados y tratados como mercancía de consumo.

No obstante, frente a la vulnerabilidad que todos estos factores implican, los sujetos generan sus propias resistencias, mediante estrategias y prácticas que “revelan los esfuerzos ciudadanos de hacerse fuertes ante la adversidad y la necesidad para ello de unirse para pensar y actuar de forma colectiva a pesar de las lógicas y dinámicas tendentes a la fragmentación y la individualización” (Santamaría, 2016: 16). En este trabajo trataremos de analizar no sólo la vulnerabilidad laboral y social percibida por las y los estudiantes expertos en feminismo, y las implicaciones que dicha formación tiene en su acceso al mercado laboral, en cómo se ve alterada su autopercepción de la empleabilidad (Dries, Forrier, De Vos y Pepermans, 2014); sino también algunas de las resistencias que, de forma más o menos voluntaria, (in) consciente o explícita, elaboran frente a las circunstancias y factores que las colocan en esta situación.

### **Sobre el “ser o no ser feminista”**

Definir, defender y tratar el feminismo<sup>2</sup> fuera de su ámbito académico, conlleva ineludiblemente, y a veces parece que insuperablemente, la suscitación de reacciones adversas que ponen en evidencia la amplia morfología de variables que persisten en la recusación de la igualdad entre hombres y mujeres. Reacciones que niegan y obstaculizan la pretensión de descubrir una sociedad distinta a la heteropatriarcal. Según García, Cala y Trigo (2016), esta definición basada en una imagen desfigurada del feminismo, reforzada por mitos y estereotipos, es acompañada de sentimientos de rechazo de las personas a autodefinirse como feministas. A este respecto se recomienda revisar los estudios de YouGov (2013; 2014; 2018), para países europeos y Estados Unidos, y Velasco (2016), para España.

Partamos de que existe una conciencia de pertenencia y una dimensión cognitiva y emocional (aunque con excepciones), que las personas que deciden realizar estudios sobre feminismo pueden encontrarse en diferentes etapas del desarrollo de la identidad feminista (Yago y Paterna, 2005), y que este hecho supone una presencia de los componentes de la concienciación feminista, que según Aránguez (2019), podría ser el paso previo para una labor de activismo que se incardina dentro del movimiento feminista, ya que “permite comprender que lo personal es político. Es

<sup>2</sup> Somos conscientes de la necesidad de hablar de *feminismos* debido a la amplia variedad de corrientes. En este trabajo utilizaremos la palabra en singular para referirnos a un cómputo general como macro-corriente de pensamiento que aglutina todas sus tipologías. Y con la misma conciencia, reconocemos el peligro reduccionista del uso del término en singular.

decir, que los problemas que se creían personales son en realidad colectivos y que por tanto requieren soluciones colectivas, [que] a partir de la narración de lo más cercano se accede a la comprensión sobre las estructuras sociales” (Aránguez, 2019: 241), en tanto que hablamos de procesos de subjetivación intrínsecamente políticos (Gómez, 2003; Preciado, 2002). Según Yago y Paterna (2005), la información y los estudios sobre género y desigualdad no aseguran un paso entre las etapas de desarrollo de la identidad feminista. Para la determinación de estos pasos deben tenerse en cuenta el medio contextual e interpersonal, que desde una perspectiva psicosocial son interpretados como las condiciones que favorecen la construcción de las actitudes y el desarrollo del autoconcepto.

Construir un sentido de identidad es un proceso individual y –desde la perspectiva de Alexander (2004), en mayor medida– colectivo. Por lo tanto, definirse como feminista es una identificación a tener en cuenta en el estudio de la identidad de género<sup>3</sup> (Yago y Paterna, 2005), es decir, pertenecer a la categoría social “mujer” u “hombre”<sup>4</sup>. En este sentido, cabe recordar que la identidad social se forma en función de la pertenencia o no a diversos grupos, consiguiendo que las personas hagan todo lo posible por tener una identidad social positiva y no negativa. En el caso del feminismo, pese a poseer una intención distintiva positiva, en muchas ocasiones aún da lugar a la generación de una identidad negativa. Según Yago y Paterna (2005), esto supone que muchas personas se resistan a considerarse y ser consideradas por otras como feministas, a pesar de que la mayoría de las personas comparten sus planteamientos. Así, todas aquellas personas cuya postura ideológica se acerca al feminismo son libres de identificarse como feministas, sin otra condición que la de reconocerlo públicamente. Con las implicaciones y condicionamientos que este hecho puede acarrear dependiendo del contexto, tanto en lo que se refiere a la producción de conocimientos (Gargallo, 2012). como en lo que respecta al simple hecho de ser mujer y feminista (Dietz y Vericat, 1990).

Como se denota en las explicaciones que las informantes dieron durante las entrevistas, sus discursos más políticos y consecuentes con sus pensamientos ideológicos quedan en suspensión, produciendo una ruptura del *parler-femme* (Irigaray, L, 1985). Los momentos de entrevistas de trabajo son los momentos en los que “se evita”, “se calla”. Asimismo, la redacción de currículum vitae no deja de ser una escritura, que se vincula, pero no se desprende, de ese “quitar” información relevante a sus identidades feministas. Lo que podría ser una “écriture féminine” (Cixous, 1976), se fragmenta y cede posicionamiento ante la posibilidad de que “depende de la persona a la que le caiga el currículum o que te haga la entrevista” (Entrevista 1), esa que no habla en la misma clave y, como prejuicio, consigue que en las entrevistas se oculten o auto-discriminen algunos rasgos identitarios. Ambas cuestiones apelan, aunque sea por momentos, a una evidencia de violencia y orden simbólico que paraliza “el trabajo político de representación (en palabras o en teorías pero también en manifestaciones, ceremonias o cualquier otra forma de simbolización de las divisiones o de las oposiciones), [ese trabajo que] eleva a la objetividad de discurso público o de práctica ejemplar una manera de ver y de vivir el mundo social hasta ese momento relegada al estado de experiencia tácita y a menudo confusa” (Gómez, 2004: 279). Por lo que ello resulta en una performatividad inesperada del sujeto que se modula, también, dependiendo de ideas preconcebidas sobre unos campos o empleos más susceptibles que otros de ser alcanzados por personas con el perfil de las informantes: “de antropóloga, de trabajadora social o de cosas sociales sí que tienden a pensar algo positivo. Ahora, ya para cualquier otra cosa, cualquier empresa privada de... bueno, lo que sea... no vas a ir tú ahí con este máster” (Entrevista 1).

La identidad de género ha sufrido un importante cambio en el mundo occidental en las últimas décadas del siglo XX (Butler, 2007; León, 2015). Una identidad que no puede entenderse sin el significado ideológico de las categorías sociales de género, y ésta a su vez sin la relación que se

<sup>3</sup> Entiéndase género como “rol social de género”. Esta definición deja fuera las connotaciones referentes a identificaciones con propuestas ideológicas que se suponen más mesuradas y a la idea del género como una categoría de análisis.

<sup>4</sup> No pretendemos reproducir una categorización sexual binaria, dado que reconocemos las aportaciones de la teoría *Queer* a este respecto. No obstante, las categorías sociales actualmente normativizadas sí responden a tal estructura binaria. Dado que hacemos alusión a estas categorías normativas, y no a la realidad a la que hacen referencia, consideramos necesario hacerlo en tales términos.

establece entre la categoría social de género y el propio feminismo, según Yago y Paterna (2005). Y esto no significa que la identidad resultante tenga que ser feminista, ya que esta última a su vez se caracteriza por ser una identificación social de origen multifactorial. Por lo que podría concluirse, siguiendo a la autora, que la valoración de la identificación social feminista en las mujeres ha quedado reducida a la adopción o no de esta etiqueta, es decir, al hecho de que las mujeres se denominen a sí mismas feministas. Aunque hay investigaciones que consideran esta identificación como un proceso de desarrollo de la identidad por etapas, según el modelo de Nancy E. Dowling y Kristin L. Roush (1985).

Otro elemento que contribuye a este proceso gradual de identificación o creación de identidad es el grado de exposición al pensamiento feminista. La actitud hacia el feminismo es más favorable a medida que el conocimiento sobre él es más alto. Esto significa que el acercamiento a este movimiento supone una superación de los mitos fundamentales del papel del feminismo, siendo una de las razones que según Lorente (2009), podrían explicar las actitudes negativas que le son asociadas si entendemos que la estigmatización vertida socialmente sobre él aumenta con la ausencia de ese conocimiento. Un ejemplo de esta dimensión procesual de resocialización y enculturación de los sujetos que entran en contacto con estos espacios colectivos, entre los que destacamos cualquier forma de estructuración de estudios reglados, toma, en nuestro caso, el formato de máster. Como espacio social donde se produce un modelaje de prácticas, valores y creencias sociales. Esta relación entre el conocimiento sobre feminismo y una actitud favorable hacia él parece, según esta informante, entrar en contradicciones cuando “la cuestión laboral” es uno de los condicionantes que construyen la relación con este máster:

*No todo el mundo que hace el máster sobre estudios feministas es feminista, se han dado caso, por ejemplo, en la Complu, de hacer el máster y simplemente por una cuestión laboral, pero después ser lo más machista del mundo y que les de igual. aprobar exámenes es otra cosa. Tú sabes lo que te están preguntando, lo respondes y ya está. Al igual que puedes responder qué es el comunismo y ser capitalista. Aunque lo normal es que no se dé. Este tipo de casos ponen en compromiso a todo el mundo, por ejemplo, los profesores lo saben y te están dando un máster en estudios feministas, y es como; no le quiero aprobar porque sé que esta persona es machista y además quiere serlo, pero es que el trabajo está bien y no hay más. Es complejo (Entrevista 2).*

### **Dialéctica entre feminismos y empleabilidad**

Si hablar de empleabilidad supone dotar a las personas de las cualificaciones y las competencias necesarias para poder encontrar trabajo o para crear el suyo propio, y a su vez se dota a las empresas del personal cualificado, motivado y dedicado que les hace falta para poder seguir siendo competitivas y prosperar (Infante, Román, Traverso y Torres, 2010; Forrier y Sels, 2003; Suárez, 2016), llegados a este punto nos cuestionamos si la relación entre formación y empleabilidad que se da en el mercado laboral, en general, actúa de forma diferente cuando nos referimos a mujeres con una formación en estudios feministas. Como recuerda la experta en estudios organizacionales y psicología organizacional Mariana Gaba (2019):

“Trabajar como feminista en una organización implica transformar esa organización en maneras que ésta no lo tenía contemplado ni imaginado cuando nos empleó. [...] Estoy convencida de que si realmente lo supieran no nos convocaría”.

Porque, como argumenta Sara Ahmed, “sabemos de la causa feminista por el malestar que el feminismo causa; porque, en la cultura pública, el feminismo parece como un espacio de perturbación” (Ahmed, 2018: 41). A este respecto, una informante arguye: “porque lo que molesta no es el término, sino lo que hay detrás de ese término”. La pregunta que parecen hacerse las informantes en relación con lo anteriormente expuesto es; si el feminismo es entendido como un

espacio de perturbación que genera un malestar, ese malestar que generan las situaciones que rompen con el *statu quo* establecido entre hombre y mujeres, ¿es rentable e inteligente establecer una relación, por mínima que sea, entre sus posicionamientos políticos feministas y su empleabilidad, se ésta del tipo que sea? Así, acceder al empleo supone que un conjunto de barreras de tipo político-estereotípicas intrínsecas y extrínsecas al propio proceso de búsqueda operen simultáneamente, y que éstas puedan afectar tanto a quien busca empleo (candidato/ta), como a quien lo ofrece (empleadora/or). Porque, en este sentido, como aseguran las informantes, “al final acabas enfrentándote a mucha gente”. Los enfrentamientos están servidos para las feministas, pero, además, no podemos olvidar que en el proceder a una selección de candidatos/as y la posterior contratación o no contratación, la persona empleadora es la que ostenta la posibilidad de discreción que, en ocasiones, bajo la apariencia de la libertad empresarial, puede esconder situaciones discriminatorias (Fabregat, 2009), del carácter que aquí presentamos.

Es bien conocido que en la actualidad las mujeres, aun siendo las que acumulan más formación, siguen siendo las que reciben los salarios más reducidos (Cea D’Ancona y Valles Martínez, 2018; World Economic Forum, 2020). Una realidad que beneficia al hombre sobremanera y que, en tanto que sistema desigual, se hace difícil de justificar si no tenemos en cuenta la variable de género entendida en su carácter discriminatorio (De Cabo y Garzón, 2007). A la que, además, debido a su relación con la formación incesante como elemento de peso para una empleabilidad competitiva (Alonso, Fernández y Nyssen, 2009), debemos considerar en su relación con la formación –certificada, visiblemente expuesta y reconocida– en estudios feministas. A este respecto, una de las informantes afirma:

*Era un máster muy teórico y sin prácticas y sinceramente no sabía en dónde meterme, ni las opciones que tenía. Tampoco me sentía con confianza suficiente como para ir a comisiones obreras y decir; oye, ¡contrátame! Pensé que tenía que centrarme porque había hecho algo muy general, era un máster de teoría feminista y, claro, te enseña el mundo académico, pero el laboral no. Ahora estoy haciendo un curso para aprender a desarrollar planes de igualdad (Entrevista 2).*

La construcción del currículum conecta con una idea de empleabilidad (Suárez, 2016), fuertemente asociada al modelo laboral de la precarización y la cultura managerialista, haciendo que el sujeto quede encargado de la interminable tarea de hacer de sí un trabajador *empleable*, siempre en clave individualista. Es decir, debe lograr acumular en torno a sí, una serie de méritos (o de características valorables como tal desde el mercado laboral), que le sitúen por delante del resto de candidatos a una misma plaza, quienes a su vez procuran hacer esto mismo, contribuyendo así a generar un sistema de acumulación (de formación, experiencia, idiomas, capacidades), sin límites y siempre insuficiente (Alonso, 2007; Alonso, Fernández y Nyssen, 2009). Una labor personal y profesional siempre inacabada (e individualizada), traducida en términos de fracaso para todo aquel que no logra unas metas inasumibles para la gran mayoría, dada la escasa oferta laboral en relación con la demanda, entre otros condicionantes. Ante esta situación, la solución siempre parece ser el emprendimiento (Serrano y Fernández, 2018), la culminación del “empresario de sí”.

Ello nos remite a un sobrepeso de la idea de individualidad (Bauman, 2003; Elias, 1990), tanto en la (auto-) responsabilidad del fracaso (Serrano, Fernández y Artiaga, 2012), como en lo tocante a las posibles estrategias a utilizar para evitarlo. Hecho que no es casual, sino que constituye una de las falacias operativas que van implícitas en el propio concepto de empleabilidad. O, en palabras de Serrano y Martínez (2017), “el deslizamiento metonímico del desempleo hacia la des-empleabilidad”. Se disfrazan de individualidad factores sistémicos cuya carga pasa a pesar en los hombros del sujeto. Y como consecuencia de esto, se apunta interesadamente hacia estrategias igualmente centradas en la idea de individualidad como la herramienta más viable a la hora de enfrentarse a dicha situación. Así, la lucha social y la prosperidad –o en ocasiones la mera estabilidad– socioeconómica, se disocian progresivamente hasta desconocerse, o reconocerse como mutuos adversarios.

En este sentido, vemos cómo las informantes tienden a desmarcar la formación feminista de este proceso de incremento de la empleabilidad (entendiendo con este término la mencionada tarea de hacer de sí una trabajadora *empleable*), entendiéndola más bien como una cuestión de interés personal, en la cual les gustaría basar su trayectoria laboral, pero que normalmente no genera la seguridad suficiente como para que sea la intención fundamental.

*Cuando haces otra cosa, como, por ejemplo, economía, sí que lo haces por dinero, pero cuando es feminismo no. Si tu interés fuese el dinero, harías otras cosas que te den más (Entrevista 2).*

*Yo dije: "a mí esto me gusta mucho". Y ellos me dijeron: "si tú quieres hacer el máster, pues haz el máster. Lo puedes hacer". Y aunque sabía que no me iba a dedicar profesionalmente, al menos a corto/medio plazo a esto, pues lo quise dar (Entrevista 3).*

Como contrapunto a las reconocidas capacidades de este máster para generar un incremento de la empleabilidad, las informantes tienden a verlo como paso intermedio al doctorado (investigación-docencia), o como experiencia personal (e ideológica), deseable, cuya utilidad consiste más bien en "abrirles los ojos" o "quitarles vendas", en hacerse feminista (Ahmed, 2018), que en abrirles puertas o quitarles obstáculos profesionales. Es decir, como un espacio social de adscripción que hace que el discurso de las informantes varíe dependiendo de su grado de enculturación en la cultura feminista. Un hecho que relacionamos con la identidad feminista previa y post máster. Esta percepción puede deberse a varios de los factores mencionados, siendo probablemente los fundamentales la orientación teórica del máster, la percepción de rechazo de las empresas hacia el feminismo y la autopercepción de la formación en estudios feminista como una aportación más dirigida al ámbito personal, ideológico y de lucha social, que a un aprendizaje útil y aplicable en el terreno profesional común. A pesar de que, como veíamos anteriormente, desde la Universidad Complutense se insistía en sus capacidades para mejorar la empleabilidad de los futuros estudiantes. Este verbatim deja constancia de esta percepción:

*Ahora estoy opositando. No tiene nada que ver con lo que he estudiado, pero... ya sabía que iba a opositar cuando decidí hacer el máster. [...] Es que luego haces el doctorado y no te asegura nada. O sea, no tienes ninguna garantía de que te vayas a dedicar a ello. Y no... Como sé que lo iba a hacer sí o sí, me dedique a ello o no, pues... Yo quiero ser funcionaria, tener mi plaza vitalicia, tener dinero con el que vivir y seguir estudiando (Entrevista 3).*

No obstante, pueden hallarse excepciones y divergencias respecto a estas concepciones o percepciones de lo que los estudios feministas y sus implicaciones en el plano profesional significa. En dos de las entrevistas, aunque no se situaba entre sus expectativas previas a la realización del máster, sí que se afirma haber obtenido ciertas oportunidades laborales a raíz de ello (en uno de los casos más bien a raíz del doctorado subsiguiente). Apreciamos, por tanto, de nuevo, la (limitada), variabilidad existente en este sentido, es decir, la escasa efectividad del máster a la hora de aumentar las posibilidades de conseguir un empleo tras su realización. Esto da cuenta de unas trayectorias académico-profesionales-formativas diversas, aunque agrupables en torno a ciertas líneas generales que se muestran y perciben, a priori, como las más probables:

*Me he ido metiendo más y más. El doctorado es un estado medio que me ayuda a centrarme e ir consiguiendo contactos... dando clases en la universidad... voy haciendo cosas, me van llamando, me van presentando gente... es un estado intermedio en el que vas, te va ayudando bastante. Entonces, no es con una intención académica, sino con una intención laboral (Entrevista 2).*

*Y cuando lo hice, nos daban unas prácticas, y cuando yo entregué mi currículum, se lo di por si tenían un trabajo en el que realmente me pagaran, dijeron que el*

*máster estaba genial, que tendría posibilidades de que me llamaran y tal. Realmente nunca me llamaron, pero como que pusieron el máster muy por encima de muchos estudios. Y al tiempo me llamaron para ser voluntario dando charlas por los institutos públicos de Toledo. Y tuve una reunión con la coordinadora de proyectos, y me dijeron que el máster estaba genial y que les encantaría que compartiera mis conocimientos con ellas. Al final me pusieron a dar charlas sobre violencia de género, feminismo, un poco todo lo de la mujer (Entrevista 4).*

Curiosamente, ninguna de las mujeres entrevistadas reconoce haber sido valorada positivamente durante procesos de selección para el acceso a alguna posición laboral. El verbatim anterior pertenece al único informante hombre. Sin pretender sacar conclusiones precipitadas, resulta cuanto menos significativo que de las tres mujeres alumnas entrevistadas, ninguna haya manifestado nada parecido. Por el contrario, nos encontramos con referencias a la dureza con la que han sido tratadas, con la falta de reconocimiento de sus maestrías y teniendo que replegar aspectos de su propia identidad para facilitar la convivencia en espacios sociales-laborales.

Por último, uno de los destinos laborales que se perfilan –según la informante– como más idóneos para estudiantes con el perfil de las alumnas y alumnos de este máster es el activismo de organizaciones:

*No nos han dado orientación. Tampoco la hemos pedido. Pero es que además mi máster es un máster muy teórico y está enfocado a la investigación. Aunque bueno, la verdad es que.... puedes no dedicarte a la investigación y meterte en cosas de activismo o.... porque al final la formación que tienes es teórica, que la tienes que tener sí o sí, cuando quieras hacer feminismo de forma práctica al nivel que sea. Ya sea institucional o... en organizaciones... la formación la necesitas (Entrevista 3).*

*Ahora en el CV sí que pongo estudios feministas, porque estoy aplicando para instituciones y centros feministas, ahora si le parece mal eso pues apaga y vámonos (Entrevista 2).*

Una cuestión que nos introduciría en un análisis enfocado en las transformaciones que han experimentado tanto la noción de oficio de político como la propia idea de política. Por cuestión de espacio no profundizaremos en este tema.

### **La elaboración del currículum, “ponerlo o no ponerlo”**

*Hoy lo hablaba con mi amiga Carmen, que dice que tiene tres currículums. Estuvimos hablando y me dice: “Yo tengo tres currículums, y dependiendo de para qué, pues...” Ella tiene dos carreras y tiene un máster. Y en la mayoría de los currículums pone solo las carreras. Es que es una movida (Entrevista 1).*

*Sí, el término feminista está súper mal visto. Yo incluso al principio en el currículum yo no ponía “estudios feministas”, ponía “estudios de género”. Si me hubiesen pedido el título... (Entrevista 2).*

La repetida alusión a la modos de construcción de los currículums vitae como proceso problemático, concretamente a las transformaciones que estos documentos sufren dependiendo del carácter –prejuzgados éstos por parte de los informantes en base a sus propias subjetividades y modos de entender la realidad laboral, social y política a la que se enfrentan– del empleador, es un hecho que aparece de forma recurrente en las entrevistas (podemos entender las entrevistas como espacios de subjetivación, por lo tanto, como espacios performativos, Preciado, 2002). Si se le da esa importancia a este proceso de elaboración del currículum, no es sólo por lo que supone en términos de preparación para una de las primeras cribas que el sistema de acceso al mercado laboral propone, sino porque, además, permite una intervención directa del candidato en tal

proceso. Una intervención que genera una clara influencia en las posibilidades de éxito de los aspirantes al empleo y que altera, mediante un simple gesto, todo proceso de adquisición de las capacidades, las características personales frente a unas competencias, conocimientos, y experiencias que en el currículum se exhiben u ocultan-omiten. Parece consecuente afirmar que estas intervenciones son una forma de autoconstrucción y autovaloración del “yo académico y profesional” prejuizado por la propia aspirante al empleo, que se hace visible en los momentos de creación de un “yo curricular” que participa en estos procesos de selección laboral, en competencia con otros sujetos y currículums, para aspirar a la adquisición de un puesto de trabajo, plaza académica o beca.

Nos gustaría detenernos aquí para exponer una reflexión resultado de una conversación con una exalumna de la Universidad Complutense que cursó, en 2018, el –para entonces ya renombrado como– Máster Universitario en Estudios de Género. La decantación de la informante por el nuevo “máster en género” estaba basada en un aparente pragmatismo que hiciera mejorar su empleabilidad. Esta informante, graduada en educación social y que en los momentos de redacción de este texto cursa su segundo año del grado de trabajo social mientras desempeña labores profesionales como educadora social en una empresa madrileña, argumentó, en conversación con ella, que la decisión (inclinarse por el género en vez de por el feminismo), estuvo estrechamente relacionada con los resultados de las entrevistas de trabajo que mantuvo antes de decidir hacer el máster:

*Mi intención siempre fue trabajar con mujeres víctimas de violencias machistas, pero no podía porque siempre me pedían formación en género [...] Eran entrevistas muy guays, pero siempre me acaban pidiendo conocimientos explícitos, certificados, en estudios de género. Incluso en muchas ofertas de trabajo se especificaban las horas necesarias invertidas en estudios de género para poder optar al trabajo (Titulada del Máster Universitario en Estudios de Género de la UCM).*

Llegando a afirmar que lo que realmente buscaba era un máster que certificase esos conocimientos necesarios y que “si el máster hubiese sido, se hubiese llamado, de estudios feministas, no lo hubiese hecho”. Al mismo tiempo que analizaba críticamente esta cuestión y dialogaba con nosotros sobre el caso concreto vivido en la Universidad Complutense, reconocía abiertamente que lo que nos contaba o afirmaba sobre sus intenciones le parecía de lo más absurdo, ya que “sin saber qué es el feminismo no puedes saber que es el género”.

Aunque este proceso de creación de identidad laboral pueda aparecer antes, y conviva con otras de las identidades que poseen los sujetos (Walsh y Gordon, 2008), parece estabilizarse y hacerse más constante una vez terminado el máster. Así, hablamos de un proceso de búsqueda de empleo que se activa a posteriori de la finalización de los estudios y que, sorprendentemente y desde una visión contraria a los impulsos promulgados desde las universidades (Fernández-Savater, 2016), constatan que el proceso de elección de los másteres por parte de las informantes no va necesariamente ligado a las posibilidades de incremento de su propia empleabilidad: “yo veo el máster un desarrollo personal”, “Es que es un máster muy teórico. No tiene en realidad ninguna... ninguna relación con lo laboral” (Entrevista 4), “Yo lo veo como aplicación teórica a lo que tú te quieras dedicar” (Entrevista 1). Por más que desde las propias voces de la Universidad Complutense, y de las profesoras de su máster, hayamos escuchado insistencias argumentativas en sus “salidas profesionales”, en los discursos de las informantes encontramos afirmaciones como esta: “No nos han dado orientación [laboral]. Tampoco la hemos pedido” (Entrevista 3). El boletín informativo del Máster en Estudios Feministas<sup>5</sup> aseguraba que:

“El Máster Universitario en Estudios Feministas está diseñado para la formación del alumnado en todos los puestos de trabajo en los que se necesite una persona experta en temas de género, tanto en el ámbito de las administraciones

<sup>5</sup> Puede consultar este documento en <https://www.ucm.es/data/cont/docs/titulaciones/179.pdf>

públicas como en el de las empresas privadas. También forma a los futuros investigadores e investigadoras y personal docente universitario, al servir como puente para el acceso al Doctorado”.

Este feminismo de carácter institucional no queda exento, como muestra el análisis de Amaia Pérez Orozco (2014), de estar entramado en una matriz institucional que performativiza el género en clave de capitalismo heteropatriarcal y heterosexual, que, entre otras cosas, sirve para acumular un poder muy real. Este sistema de instituciones socioeconómicas y educativas son las encargadas de poner en marcha esta performatividad basada en la desigualdad de oportunidades y, sin su desenmascaramiento en tanto que prácticas institucionalizadas, generan un “velo de igualdad” (Valera, 2017), que, como en tantos otros ámbitos, esconde violencias. En el caso que nos ocupa, la auto-imposición de una auto-censura que representa un tipo de violencia simbólica (Bourdieu, 1999), discriminatoria. Como veremos más adelante, pensamos que la autocensura juega un papel combativo en los sufrientes que interpela directamente a la dimensión simbólica de la dominación masculina reduciendo sus efectos prácticos de forma estratégica, como elemento que suma a la revolución (Apilánéz, 2020). En este sentido, el reto parece instaurarse, en palabras de Sonia Reverte (2011: 229), en comprender:

“que la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres no acabe fagocitada, a través de la auto-censura, por el discurso institucional, que aun llamándose “feminismo” es casi indistinguible de las propuestas *acríticas* y tecnocráticas que muchas veces los discursos oficiales nos dan como respuestas a la desigualdad”.

Esto demuestra que “la violencia, la contraofensiva y la desacreditación” (Gago, 2019: 219-241), que se aplica sobre la categoría feminismo es proteiforme y que, como se observa en nuestro caso, puede provenir o aplicarse desde, por un lado, los empleadores y sus empresas y, por otro, los propios organismos públicos. Concretamente, la universidad pública española en tanto que decide “transformar” el máster consiguiendo su invisibilización. También, siguiendo la línea marcada por algunas de las conversaciones-entrevistas mantenidas con las informantes, nos referimos la propia administración pública encargada de contratar a “especialistas en género”. A día de hoy parece imposible encontrar ofertas de trabajo en las que se requieran los servicios de personas expertas en feminismo. Esta violencia, como decíamos, es practicada –incluso– entre personas fuertemente identificadas con el marco ideológico feminista, pues son ellas mismas las aplican un tipo de violencia concreta sobre sus vidas-cuerpos-identidades. Más exactamente sobre el reconocimiento público de sus conocimientos y su formación. Así, aplicando esta auto-censura para el aumento de la empleabilidad en sus primeras etapas profesionales, lo que consiguen es intervenir, con mayor o menor grado de consciencia, en eso que acabará siendo su *lifetime employability* (Fouquier y Sels, 2003), y que insalvablemente condicionará la génesis de su empleabilidad posterior y resultante en etapas posteriores.

Todos estos procesos presentados implican un tipo de violencia que Galtung (1996), denomina estructural y cultural, y que es “menos directa, más difícil de visualizar, en la que no siempre es sencillo identificar al agresor”, que “no necesita de ninguna forma de violencia directa para que tenga efectos negativos sobre las oportunidades de supervivencia, bienestar, identidad y/o libertad de las personas” (Tortosa y La Parra, 2003: 60). Y que en el caso de las mujeres contribuye al establecimiento “de un orden patriarcal en el que los cuerpos de las mujeres, su trabajo, sus poderes sexuales y reproductivos fueron colocados bajo el control del estado y transformados en recursos económicos” (Federici, 2004: 233). Según Foucault (1975), el paso de una criminalidad de sangre a una delincuencia de fraude como un mecanismo complejo en el que figuran el desarrollo de la producción, el aumento de las riquezas, una valoración jurídica y moral más intensa de las relaciones de propiedad, métodos de vigilancia más rigurosos, una división en zonas más ceñida de la población, técnicas afinadas de localización, de captura y de información.

Entre las personas entrevistadas encontramos a sujetos con un grado de compromiso con los valores feministas que les convierten en verdaderos activistas. Lo que hace, en nuestra opinión,

aún más relevante el estudio de esta contradicción estratégica fruto de la adaptación a un mercado laboral como el actual. Lo que puede parecer un hecho social vacío, nos alerta de que en el trabajo, en tanto que actividad humana, “existe una doble producción: la de bienes materiales y servicios y las de ideas y representaciones en torno a tal actividad” (Téllez, 2001: 1), en la que el producto ideático generado es susceptible de ser una representación de las divisiones sociales y las desigualdades existentes en nuestra sociedad, así como de representaciones ideológicas que están interactuando y retroalimentándose constantemente, lo que supone entenderlas como elementos estructurantes de la propia organización laboral, que mantienen un orden previa y simbólicamente establecido (Bourdieu, 1997). Este producto ideático contendrá elementos significativos tanto del lado de los contratantes como de las personas que participan en los procesos de selección, enfrentando y defendiendo cada parte involucrada su visión para una defensa de sus propios intereses, tanto ideológicos-políticos como laborales-económicos.

Parece necesario en este contexto, traer a colación un extracto de la conversación-entrevista mantenida con una de las informantes, donde podemos observar cómo la relación entre los espacios laborales y el feminismo, en este caso en el mundo académico, genera un sobreesfuerzo de carácter incluso emocional que hace disminuir la intensidad de la vigilia correctora feminista de la informante:

*De academia para fuera no me meto. Después de ocho horas trabajando cuando sales ya no tienes más ganas. Son temas muy muy duros. Hay gente que dice: “mira, cierro aquí y después el resto del día no quiero ni pensar, ni hablar y no preguntéis”, porque es que tengo que parar en algún momento (Entrevista 2).*

Manifestación, por un lado, de la no poco tensada relación entre los feminismos más académicos y aquellos que entienden de, e intervienen en, la vida diaria (Lonzi, 2018), y, por otro, de la tensión que viven aquellas personas que se identifican y reconocen públicamente como feministas, es decir, aquellas cuya identidad laboral posee una carga feminista.

Este ocultamiento estratégico, indisociable de una idea de violencia autoinfligida, es consideramos- una forma de *combate* que previene una posible discriminación externa (por parte de otro externo), por discrepancias político-ideológicas. El feminismo es político y no podemos olvidar que, en el caso de las informantes, la discriminación también va ligada al género, es decir, a la discriminación laboral por género (World Economic Forum, 2020). Esto no dirige a pensar que ser mujer feminista y mostrarlo abiertamente durante procesos de selección laboral (mediante el discurso oral o escrito), puede acarrear consecuencias en lo que respecta a un satisfactorio acceso al puesto trabajo deseado. Por lo tanto, si una mujer ya se enfrenta a discriminaciones laborales por razones de raza, origen, sexo, género, clase, etc., si además se presenta como feminista aumentan las posibilidades de ser discriminada por razones ideológicas y/o políticas.

Resulta, pues, difícilmente cuestionable su relación con el proceso de construcción de subjetividad como trabajadora. Ya que la relación que podemos establecer entre las subjetividades esperadas por los empleadores, en cuanto a la propia idea de empleo, economía, incluso, la familia (Orozco, 2014), es enormemente cercana a la noción de un sujeto neoliberal que no se desprende de la genealogía que lo relaciona con el *homo economicus*. El conocimiento explícito por parte de las informantes de estas lógicas y su funcionamiento demuestra el uso de una serie de estrategias que pondrán en cuestión tanto este “yo” económicamente pragmático, centrado en la defensa racionalizada de sus intereses, como un “yo” ideológico más dado a juicios éticos y a concepciones políticas de la cuestión laboral desigual e injusta de la mujer en el mercado laboral. Estas estrategias asentadas en la autodiscriminación, en lo referente a la ocultación de su pasado formativo e ideológico, les permiten superar la posible discriminación laboral asociada al género (principalmente, en el caso de nuestras informantes), y asociada, también, a la discriminación por cuestiones ideológicas-feministas<sup>6</sup>. Estrategias que reducen o contrarrestan, entendemos, las tensiones

<sup>6</sup> El artículo 314 del Código Penal recoge que cualquier discriminación contra alguna persona por razones de ideología serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.

ocasionadas por la amenaza de estereotipos aplicables a ellas –en tanto que sujetos susceptibles de ello– por pertenecer al grupo social mujer (Steele, 1983; 1997), ya que, como recuerda Sofía Furrer (2013: 17),

“cualquier situación de la vida diaria que suponga la evaluación de un sujeto en función de la pertenencia a un grupo al cual se le asocian unas características negativas, va a producir los efectos de la amenaza del estereotipo”.

En referencia al primer sentido indicado, puede llamarse “estrategia de poder” al conjunto de medios establecidos para hacer funcionar o para mantener un dispositivo de poder. También puede hablarse de estrategia propia de las relaciones de poder en la medida en que éstas,

“constituyen modos de acción sobre la posible, eventual, supuesta acción de los otros [...] hay una "insumisión" y libertades esencialmente obstinadas, no hay una relación de poder sin resistencia, sin escapatoria o huida, sin un eventual regreso [...] Toda relación de poder implica, pues, por lo menos virtualmente, una estrategia de lucha” (Foucault, 1988: 19).

Es aquí donde aparece la pluralidad del sujeto (Lahire, 2004; Wolcott, 1985), que, si bien puede haber sido (auto) disciplinado hasta su neoliberalización y managerialización, obtiene, conserva y utiliza una serie de herramientas que le permiten conjugar, no sin ciertos conflictos e indecisiones, estos “yoes” tan diferenciados como inseparables, entre los cuales juega un papel fundamental la formación en Estudios Feministas, entendido como capital cultural (Bourdieu 1997). Frente a la percepción generalizada de cierto grado de rechazo del feminismo, al feminismo que ellas exponen y representan en tanto que sujetos feministas conscientes (“Es algo que no puedes presentar en un ámbito que no es feminista”), especialmente por parte del ámbito laboral privado:

*Me da a veces apuro sacar el tema del feminismo. Sobre todo, en este tema del ámbito laboral. Además, en lo privado. Porque... no es lo mismo. [...] A nivel de empresa privada... no sé. Hay tanto desconocimiento que a lo mejor me encuentro con alguien que... (Entrevista 3).*

Las respuestas y tipos de resistencias varían según la persona, sus circunstancias y su percepción de la situación:

*Sí, el término feminista está súper mal visto. Yo incluso al principio en el currículum yo no ponía estudios feministas, ponía estudios de género, si me hubiesen pedido el título... Aun así, yo pienso que voy a ir a una empresa que no está especializada en feminismo, que van a ver eso (estudios feministas), y van a decir ¡uy!, porque es totalmente así. [...] Realmente me siento fatal, porque no es lo que he hecho realmente (en referencia a Estudios de Género), y es como que tengo que ocultar lo que he hecho para que los demás lo entiendan. si vas allí, a la entrevista y te preguntan pues les puedes explicar. Pero en un currículum que además lo tienes que hacer en una hoja, puedes explicar bien poco. Pero esto era cuando estaba buscando trabajo en general, pero como ya me estoy centrando en el feminismo laboralmente, ahora en el CV sí que pongo estudios feministas, porque estoy aplicando para instituciones y centros feministas, ahora si les parece mal eso pues apaga y vámonos. [...] Además cuando pido becas a los bancos nunca pongo feminista y además hablar de mujeres me cuesta, invento la manera de ir metiendo disimulada y fragmentariamente, lo digo, pero bajo temas económicos, temas sociales, temas culturales que vaya calando, que se enteren pero que en el fondo no lo vean. que cuando ya se haya enterado ya lo hayas convencido (Entrevista 2).*

*Yo al principio puse lo de máster en estudios feministas, pero ya le estuve dando una vuelta y le digo a mi madre "Oye, voy a quitar lo del máster de estudios feministas." Y me dice "¿Por qué? ¡Si es un máster, no sé qué!" Y ella, que sabe que me encanta el feminismo dice: "¡Y es tu máster, Lucía, no puedes quitarlo, no sé qué!" Y yo: "Mamá, es que, vamos a ver, en serio, me quiero ahorrar que un tío que ... me entrevistaste y me lance alguna gracia con el tema feminista. Prefiero quitarlo, que además en el Corte Inglés, que tengas un máster..." Así que lo quité. No lo puse. Y luego, por ejemplo, para los currículums en las academias.... Al principio iba a poner... pensaba poner las publicaciones, porque bueno, vas a dar clase, pues no es lo mismo a lo mejor que pongas la carrera y el máster, que encima vean que eres una persona que se dedica... que escribe artículos y tal. Y luego pensé, bueno... Quité una publicación que me parecía demasiado, que tenía que ver con la pornografía. Dije: "Bueno, esta la voy a quitar, y voy a dejar las otras dos, como más... tal" Y luego pensé "¿Y si quito todas las publicaciones?" Porque claro, si se ponen a ver una, ven la otra y claro. Y al final quité las publicaciones. Y luego pensé "¿Y si quito lo de estudios feministas?" Porque claro, en la academia de Madrid como que me da menos cosa porque como es Madrid, capital, abierto... Pero en Getafe, donde yo vivo, que es como un pueblo un poco... pueblo. Grande, pero pueblo. Pues dije, madre mía. Encima, como me conozco las academias que son y sé quién regenta la academia, pues es que seguro que entre una y otra dice "Mira, voy a coger a la que no tiene el máster en estudios feministas." Y a lo mejor suena muy perverso, pero yo veo eso (Entrevista 3).*

No obstante, apreciamos como, por lo general, estas estrategias suponen cierto grado de conflicto, al poner en cuestión tanto su formación, en la que se invierte tiempo, esfuerzo y dinero, como la identidad social forjado, en buena parte, a raíz de esta; dejando como alternativa su ocultamiento<sup>7</sup>. Que parece representar una (no siempre), leve renuncia a la que sólo se está dispuesta en ciertas ocasiones. Esto significa una asunción proactiva de la minimización de posibles conflictos para aumentar las opciones de obtención del trabajo, plaza o beca a la que se opta por razones ideológicas, de convencimiento llevado a último término<sup>8</sup>. Vemos pues cómo la situación de precariedad laboral, unida a la formación feminista, colocan al sujeto en una encrucijada personal, profesional e ideológica, frente a la cual desarrolla unas estrategias útiles, pero no exentas de cierta conflictividad moral que "llegan a tocar la fibra". En ellas se entrelazan percepciones y conocimientos prácticos de sus realidades cotidianas, opiniones de familiares y amigas, y componentes relacionales y afectivos como condicionantes de sus decisiones. Se trata, por ende, de un proceso complejo en el que una multitud de factores, en ocasiones incluso contrapuestos, operan de forma simultánea, generando respuestas cuyo nivel de variabilidad no parece ser muy amplio. La mayor parte de los discursos aseguran haber ocultado su verdadera identidad en algún momento para evitar desavenencias y estratégicamente conseguir sus objetivos.

<sup>7</sup> Aunque mentir en el currículum no está prohibido, es decir, no existe ninguna ley que así lo explicita, las variaciones o alteraciones en los currículums pueden llegar a ser consideradas como delito. En esta línea, alterar el currículum para obtener un trabajo para el cual no se tiene la titulación adecuada puede ser considerado intrusismo laboral y, por lo tanto, un delito. Concretamente, el art. 403 del Código Penal se refiere a "1. El que ejerciere actos propios de una profesión sin poseer el correspondiente título académico expedido o reconocido en España de acuerdo con la legislación vigente, incurrirá en la pena de multa de seis a doce meses. Si la actividad profesional desarrollada exigiere un título oficial que acredite la capacitación necesaria y habilite legalmente para su ejercicio, y no se estuviere en posesión de dicho título, se impondrá la pena de multa de tres a cinco meses. 2. Se impondrá una pena de prisión de seis meses a dos años si concurriese alguna de las siguientes circunstancias: a) Si el culpable, además, se atribuyese públicamente la cualidad de profesional amparada por el título referido. b) Si el culpable ejerciere los actos a los que se refiere el apartado anterior en un local o establecimiento abierto al público en el que se anunciare la prestación de servicios propios de aquella profesión".

<sup>8</sup> En este sentido, nos gustaría advertir que consideramos necesario valorar esta afirmación añadiendo que las posibilidades de perseguir o representar una ideología hasta el punto de rechazar ofertas de trabajo, requiere tener en cuenta variables como el género, el sexo, la clase, la familia, el origen y la edad, entre otras.

Este esfuerzo por controlar la feminista aguafiestas (Ahmed, 2018), que se lleva dentro es una transformación en la agencia crítica de las feministas que, mediante una desposesión momentánea y contextualizada, consigue adaptarse a las exigencias de aparente neutralidad política de las instituciones y empleadores, que como hemos visto más arriba, dista mucho de ser cierta y se acerca más a una performatividad basada en la explotación y la desigualdad de la ofensiva patriarcal sobre los cuerpos de las mujeres (Rodríguez y Pasero, 2018). Para Sheldon Stryker (2008), la identidad resulta ser un reflejo del *self*, el cual se configura con distintos matices e incluso incoherencias como proyección de la sociedad que es así mismo contradictoria y compleja. La identidad es entonces un recurso explicativo para plantear que esta es una explicitación de las múltiples facetas del *self*, y que incluye aspectos conativos, cognitivos y afectivos. Dichas identidades se ponen en juego en un sistema organizado de relaciones de rol, en el cual las identidades participan y donde no podemos olvidar que no todas las participaciones lo hacen en términos igualitarios. Así, con nuestra propuesta de “repertorios estratégicos” atribuidos a las informantes, no pretendemos frivolar sobre los dispositivos de control social dirigidos a todas las mujeres con el objetivo de instalar el miedo, la parálisis, inacción, la auto-censura, es decir, una nueva domesticación (Rodríguez y Pasero, 2018). Como asegura esta informante:

*como [los empleadores] sepan además que eres feminista, te miran... a mí me ha pasado hasta en reuniones familiares. A final te acabas enfrentando, porque, aunque sean personas súper amables [los empleadores], muchas tienen muchísimos estereotipos y dicen cosas súper ofensivas [...] sí, tiene muchas implicaciones por gente que se mete directamente contigo, por gente que dice cosas sin querer, por gente que dice cosas que son ofensivas... (Entrevista 2).*

Por lo que debemos detectar estos dispositivos y valorarlos en tanto que intervienen sobre “la ritualización de los actos predatorios y degradantes sobre los cuerpos de las mujeres” (Rodríguez y Pasero, 2018: 163), lo que demuestra un desprecio manifiesto hacia lo femenino (Lonzi, 2018).

Cabe añadir, que esta maleabilidad y adaptabilidad que se le exige al “yo”, la capacidad de tratarse a uno mismo como un texto traducible a diferentes idiomas, en palabras de Boltanski y Chiapello (2002), constituye una exigencia fundamental para poder circular por las redes heterogéneas que atravesamos. Una incapacidad de mutabilidad, es decir, la adhesión duradera de uno mismo a unos valores nos situaría fuera del nuevo modelo de excelencia. Lo que nos definiría en base a una idea “de rigidez incongruente, incluso patológica y, dependiendo del contexto, como ineficiencia, mala educación, intolerancia o incapacidad de comunicación” (Boltanski y Chiapello, 2002: 584).

### **La oferta laboral. Se busca feminista con experiencia**

Aunque pueda ser evidente, vale la pena mencionar que el nivel de empleabilidad de un sujeto en una situación dada puede depender a menudo, y en mayor medida, de los requisitos impuestos o el perfil buscado por la parte contratante (de un aspecto subjetivo en base a una necesidad dada), que de los propios méritos acumulados por el potencial trabajador. Así pues, un máster en estudios feministas no hace a quienes lo cursan, objetivamente más o menos empleables, sino que lo hace más bien en virtud de los criterios de selección utilizados por quien ofrece el empleo, que variarán dependiendo de múltiples circunstancias, entre las cuales cabría destacar las culturales, sociales y económicas, así como el tipo de empleo al que se aspira.

Aunque resultaría excesivamente atrevido sacar conclusiones definitivas a este respecto – más aún sin contar con información relevante de potenciales contratantes –, podemos mencionar algunas de las percepciones obtenidas por las informantes en su proceso de búsqueda laboral, las cuales se inclinan hacia la opinión de que el máster en estudios feministas tiende a operar más bien como elemento disuasorio para su contratación, especialmente de cara al ámbito privado, y salvo excepciones muy concretas. Pese a que existen dudas al respecto (“No sé hasta qué punto... es verdad el que sea un problema o no. Yo creo que depende de la persona a la que le caiga el

currículum o que te haga la entrevista” Entrevista 1), fundadas principalmente por la discrecionalidad de la decisión de la parte contratante y su voluntad –más o menos generalizada y al margen de su valoración real– de mostrar su disposición positiva hacia el feminismo y la formación académica en torno al mismo, la sensación generalizada es la de que, más allá del nivel de demanda de profesionales formadas en género, el término “feminismo” tiende a generar ciertas dudas y rechazos, por el desconocimiento y los estereotipos existentes en torno suyo. Como recuerda Dolors Comas (1995), las representaciones ideológicas influyen en la forma en que las personas se integran en el mercado, pues a pesar de las afirmaciones de que el mercado de trabajo es libre, existe todo un conjunto de condicionamientos y limitaciones a las selecciones de los trabajadores (Comas 1995: 69-73). Y estos condicionamientos encuentran en la ideología sobre el género y el trabajo uno de sus principales soportes (Téllez, 2001). Sobre esta aversión sobre el concepto, dos informantes dicen:

*Una amiga mía ha ido a buscar trabajo, y en el currículum no lo ha puesto. Y mi otra amiga, Ana, en todas las entrevistas que ha hecho dice que siempre lo dice y siempre todo el mundo en plan “¡Ah! ¡Qué guay! ¡Qué interesante!”. A ver, también, ¿Qué te van a decir? Nadie te va a decir “Ostia, que puta mierda. Vete de aquí, porque esto...”. Por eso yo veo súper positivo también decirlo. Que yo voy a echar currículums y lo pongo, y es lo que tengo, y así soy yo. Forma parte de mí y punto. Ahora, ¿Luego vas a encontrar trabajo? Pues no (Entrevista 1).*

*No sé si sabéis que el género está bastante de moda. El ámbito profesional antropológico es más complejo, pero en el ámbito del feminismo es súper amplio, tanto si te quieres meter en política, instituciones de ONGs de ayuda a las mujeres, de instituciones que den clases, incluso de empresas que quieren dar clases a las plantillas sobre igualdad o la violencia y el acoso sexual (Entrevista 2).*

En este sentido, y pese a la existencia de una relativamente amplia oferta de empleos directamente asociados a cuestiones de género, parece ser más fácilmente reconocida como factor positivo una formación “en género” o “en igualdad”, que “en feminismo”, lo cual asociamos a la diversidad de connotaciones evocadas por unos u otros términos, al margen de su significación real en términos de formación, preparación, perspectiva analítica y actitud social:

*Es raro ver que las ofertas laborales digan “se busca expertos en género”. Por supuesto, menos en feminismo. Hay muchas veces que ponen: expertos en igualdad, o técnico de formación. Y tú entras y por la descripción ya vas viendo que quieren que la persona tenga estudios en género, para planes de igualdad. “Feminismo” no lo he visto nunca y “género” les cuesta. Suelen poner “igualdad”, en todo caso (Entrevista 2).*

### **A modo de cierre. El trasfondo del uso del concepto: ¿feminismo o género?**

Identificarse como feminista todavía no otorga prestigio (Varela, 2013), y que tu currículum pueda presentarte como tal implica consecuencias que pueden evitarse, al igual que un “correcto” nombramiento de un plan de estudio puede suponer que tu competitividad laboral pueda verse reducida. Su ocultación no puede entenderse únicamente como prueba del conocimiento por parte de las mujeres feministas de la existencia y predominancia de esta visión peyorativa del feminismo. También implica la constatación del buen funcionamiento de unas *tecnologías del yo* en las que tal visión se incluye y exacerba, logrando imponerse a otros criterios en el terreno de lucha política que la construcción de la propia subjetividad supone. Es decir, de una identidad totalizada que, como dice Lahire (2004: 34), constituye una abstracción unificadora, pero que ahora se ve socavada.

Parece una idea extendida que la concepción normativa de “lo feminista” como factor no productivo, lo hace *de facto* improductivo –y por tanto contraproducente– para el sujeto que pretenda movilizarlo en términos laborales. Si se quiere ser un buen “empresario de sí”, se haría bien

en alejar todo atisbo de feminismo de las bases constitutivas de tal empresa y de cualquier idea asociada a las personas demandantes de empleo. Esta ocultación no es por tanto un suceso simple y/o aporético, más bien todo lo contrario. En numerosas ocasiones lo que aquí está teniendo lugar es un choque (o una fricción, si se prefiere), entre un “yo ideológico” que se identifica y manifiesta como feminista –teniendo habitualmente tal término un gran peso en su constitución concreta de ese “yo”– y un “yo empleable” que con una claridad y fuerza variables rechaza tal identificación: “nunca pongo feminista”, “que no lo vean”. En según qué contexto, ello podría obligar a una mutua adaptación que permitiese cierta coexistencia armónica de ambas partes, pese a su aparente incompatibilidad. Aunque la priorización del “yo ideológico” podría ser también una opción. Sin embargo, la presencia ineludible de la precariedad (como herramienta disciplinaria), obliga a un retorcimiento y reducción del “yo ideológico” hasta encajarlo en las estrechas ranuras que el paradigma de la empleabilidad le habilita si la persona es valorada por sus capacidades profesionales y su ideología.

Ante la presunción de negación y rechazo por parte del otro, las feministas anteponen una actitud de permisividad diplomática a actos y actitudes desacreditadoras de una identidad, que obstaculizan el reconocimiento de su ideología. Como ellas aseguran prefieren “ir entrando poco a poco” como feministas una vez el objetivo esté asegurado; en el puesto de trabajo, la beca, la plaza, etcétera, a modo de Caballo de Troya (Gaba, 2019). Como asegura una de las informantes: “No necesito ir con una pancarta de “soy feminista” para sentirme bien conmigo” (Entrevista 3).

Si bien sus expresiones no denotan en absoluto la renuncia al feminismo en estas situaciones, este se ve sin duda reducido en su carga simbólica. De forma implícita y sibilina, literalmente desaparece de sus discursos en sus entrevistas de trabajo y de los documentos gráficos como el currículum. Se genera así una suerte de pugna, un callado forcejeo en el que las lógicas institucionales alineadas con la funcionalidad del sistema capitalista parten con clara ventaja. Una de las bases en que se asienta tal ventaja es precisamente el hecho de que sus formas de control no requieran necesariamente de una intervención externa, sino que este se produce ya desde el propio sujeto controlado. El autodisciplinamiento como forma de *control soft* (Deleuze, 1999), oprime al concepto de feminismo, ya que no solo lo expulsa de gran parte del mercado laboral, sino que pretende arrinconarlo en torno a sí mismo. De prevalecer tal estrategia, se le impondría cierta autorreferencialidad en la medida en que solo sería rentablemente activable en los contextos específicamente asociados al propio feminismo<sup>9</sup>.

Una de las formas que toma esta retracción y ocultación de la terminología feminista es su sustitución por un término aparente y socialmente más aceptado –especialmente en el entorno empresarial– como es el “género”. Ello constituye una buena muestra de esta adaptación que, sin implicar una renuncia explícita, supone un repliegue no solo indeseado y doloroso para las mujeres, sino claramente perjudicial para el feminismo. Este desplazamiento, que podría parecer puramente nominal, también produce un vacío epistemológico. Sería un error pensar que el nuevo uso del concepto sólo ocupa el espacio vacante y lo reemplaza sin más alcance. Según hemos observado a lo largo de este trabajo, este nuevo eufemismo está cargado de connotaciones que podrían trascender lo casual. No hemos encontrado razón que no nos haga pensar que estamos tratando con una nueva respuesta del patriarcado a los logros feministas de los últimos tiempos. Así, lo que puede entenderse como un simple cambio nominal, supondría una auto-obligación de ocultamiento en el caso de las mujeres feministas y sus experiencias laborales, o una obligación de ocultamiento social del feminismo por parte de instituciones a merced de los requerimientos contemporáneos procedentes de múltiples campos. Tanto que el capitalismo, a pesar de conocer el impacto en el aumento de las ventas que genera el propio feminismo (Rodríguez, 2018; Kantola y Squires, 2012), sigue siendo muy reticente a comenzar a pensar en clave feminista (si es que pensar capitalismo y feminismo no es directamente una aporía). No sería desproporcionado

<sup>9</sup> Este tipo de coacciones son comunes en el mundo institucional y en su mayoría de casos están relacionadas con aspectos ideológicos que afectan a la política y la economía (voto y capital), pero creemos que es necesario tener en cuenta otros aspectos sociológicos cuando las instituciones oprimidas son declaradamente feministas. En el momento de redacción de este texto la ministra de igualdad, Irene Montero, asegura que “2021 será un año clave para la implementación de las políticas públicas feministas”. <https://cutt.ly/HjUBlzx>

sentenciar que nos encontramos frente a una muestra más de que el patriarcado no es una organización social superada. Moya (2004), lo describe como “sexismo benévolo”, una forma de mantenimiento de la desigualdad en la medida en que la existencia única del sexismo hostil supondría una rebelión por el colectivo femenino. Un arte para hacer subsistir la desigualdad entre sexos y la subordinación de las mujeres, presente en todos los aspectos de la vida cotidiana y de las relaciones de los seres humanos (Varela, 2017).

No basta con contar con la identificación de un patriarcado metaestable (Amorós, 1992), y un capitalismo que fagocita lo distinto adaptándolo a sus lógicas, una mercantilización de la existencia (Riechman y Fernández, 1995). Debemos tener en cuenta el aspecto económico-laboral y el económico-político. Estos, en concatenación con el lastre patriarcal de administraciones y sociedad, se convierten en la base justificadora de estas coacciones benevolentes y suscitan nuevas maneras de discriminación de la mujer (laboral/institucional), en tanto que la agencia del feminismo se ve reducida o alterada.

### Bibliografía

- Ahmed, S. (2018). *Vivir una vida feminista*. Barcelona: Bellaterra.
- Alba Rico, S. et al. (2017). *El gran retroceso. Un debate internacional sobre el reto urgente de reconducir el rumbo de la democracia*. Barcelona: Seix Barral.
- Alexander, J. (2004). Toward a Theory of Cultural Trauma. *Cultural Trauma and Collective Identity* 76 (4). 620-639. Recuperado de [https://content.ucpress.edu/title/9780520235953/9780520235953\\_chapone.pdf](https://content.ucpress.edu/title/9780520235953/9780520235953_chapone.pdf)
- Alonso, L. E. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.
- Alonso, L. E. y Fernández, C.J. (2009). Usos y formas de gobernabilidad: la precariedad como herramienta disciplinaria. En Crespo, E., Prieto, C. y Serrano, A. (Coords.), *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid, España: Editorial Complutense.
- Alonso, L. E., Fernández, C.J. y Nyssen, J. M<sup>a</sup>. (2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Agencia Nacional de Evaluación de Calidad y Acreditación.
- Amorós, C. (1992). Notas para una teoría nominalista del patriarcado. *Asparkia. Investigación feminista* 1, 41-58. Recuperado de <https://www.e-revistas.uji.es/index.php/asparkia/article/view/412/331>
- Apilánez, E. (2020). La revolución se cocina a fuego lento. Una revisitación de la noción de revolución a la luz del pensamiento feminista de la Segunda Ola. *Iberoamérica Social: Revista-red de estudios sociales* 8 (14), 50-57. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7500046>
- Aránguez Sánchez, T. (2019). La metodología de la concienciación feminista en la época de las redes sociales. *Ámbitos. Revista Internacional de Comunicación* 45, 238-257. doi: <https://doi.org/10.12795/Ambitos.2019.i45.14>
- Bauman Z. (2003). Individualmente, pero juntos. En Beck, U. y Beck-Gernsheim, E. *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- BBC (2019). Why so many young women don't call themselves feminist? Recuperado de <https://www.bbc.com/news/uk-politics-47006912>
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bourdieu, P. (1997). *Capital Cultural, Escuela y Espacio Social*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- Bourdieu, P. (1999). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama, 2000.
- Cea D'ancona, M<sup>a</sup>. A. y Valles Martínez, M. (2018). *Evolución de la discriminación en España: Informe de las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016*. Recuperado de <https://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2018/EvolucionDiscrimEsp2018-0159.pdf>
- Cixous, H. (1976). The Laugh of the Medusa. *Journal of women in culture and society* 1 (4), 875-893. Traducido por Keith Cohen y Paula Cohen. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/3173239>
- Comas d'Argemir, D. (1995). *Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona, Icaria / Institut Català d'Antropologia.
- De Cabo, G. y Garzón, M. J. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Instituto de la Mujer. Serie Estudios nº 100. Recuperado de <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/diferenciaYDiscriminacion.pdf>
- Deleuze, G (1999). *Post-scriptum sobre las sociedades de control*. Valencia: Pre-textos.
- Dietz, M. y Vericat, I. (1990). El contexto es lo que cuenta: Feminismo y teorías de la ciudadanía. *Debate Feminista* 1, 114-140. Recuperado de [https://debatefeminista.cieg.unam.mx/df\\_ojs/index.php/debate\\_feminista/article/view/1862](https://debatefeminista.cieg.unam.mx/df_ojs/index.php/debate_feminista/article/view/1862)

- Dries, N., Forrier, A., De Vos, A. y Pepermans, R. (2014). Self-perceived employability, organization-rated potential, and the psychological contract. *Journal of Managerial Psychology* 29 (5), 565-581. Doi <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2013-0109>
- Downing, N. E.; Roush, K. L. (1985). From passive acceptance to active commitment: a model of feminist identity development for women. *Division of Counseling Psychology* 13 (4), 695-709. doi <https://doi.org/10.1177%2F0011000085134013>
- Etzkowitz, H y Leydesdorff, L. (1997). *University and the Global Knowledge Economy. A Triple Helix of University-Industry-Government Relations*. London: Pinter Publishers.
- Evans, M. (1998). *Introducción al pensamiento feminista contemporáneo*. Madrid: Editorial Minerva.
- Federici, S. (2004). *Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Fernández-Savater, A. (19 de febrero de 2016). Disciplinar la investigación, devaluar la docencia: cuando la Universidad se vuelve empresa. *eldiario.es*. Recuperado de [https://www.eldiario.es/interferencias/disciplinar-investigacion-devaluar-docencia-universidad\\_132\\_4146167.html](https://www.eldiario.es/interferencias/disciplinar-investigacion-devaluar-docencia-universidad_132_4146167.html)
- Forrier, A. y Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management* 3 (2), 102-124. Doi <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2003.002414>
- Foucault, M. (Marzo de 1967). *Des espaces autres*. Conferencia dictada en el Cercle des études architecturales. París.
- Foucault, M. (1975). *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. Buenos Aires: Siglo veintiuno.
- Foucault, M. (1988). El sujeto y el poder. *Revista Mexicana de Sociología* 50 (3), 3-20. doi <https://doi.org/10.2307/3540551>
- Foucault, M. (1998). *Historia de la sexualidad. 2.- El uso de los placeres*. México: Siglo Veintiuno, México.
- Furrer, S. (2013). Comprendiendo la amenaza del estereotipo. Definición, variables mediadoras y moderadoras, consecuencias y propuestas de intervención. *Revista electrónica de investigación Docencia Creativa* 2, 239-260. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5386394>
- Gaba, M., (3 de marzo de 2019). El trabajo feminista en las organizaciones, una reflexión en torno al #8M. *Cooperativa CL*. Recuperado de <https://opinion.cooperativa.cl/opinion/sociedad/el-trabajo-feminista-en-las-organizaciones-una-reflexion-en-torno-al-8m/2019-03-03/134118.html>
- Gago, V., (2019). *La potencia feminista o el deseo de cambiarlo todo*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Garcés Mascareñas, M. (2013). La estandarización de la escritura. La asfixia del pensamiento filosófico en la academia actual. *Athenea Digital*, 13(1), 29-41. Recuperado de <http://psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/atheneaDigital/article/view/1039-Garces>
- Garcés Mascareñas, M. (2015). *Filosofía inacabada*. Barcelona: Galaxia Gutemberg.
- García, M. et al. (2016). Conocimiento y actitudes hacia el feminismo. *Femeris* 1 (1/2), 95-112. doi <http://dx.doi.org/10.20318/femeris.2016.3229>
- Gargallo, F., (2012). Una metodología para detectar lo que de hegemónico ha recorrido el feminismo. En Blazquez, N., Flores, F. y Ríos, M. (coords). *Investigación Feminista. Epistemologías, metodologías y representaciones sociales*. Colección Debate y Reflexión. UNAM, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias: Facultad de Psicología.
- Gibbons, M. et al. (1997). *La nueva producción del conocimiento*. Barcelona: Ediciones Pomares-Corredor.
- Gómez, L. (2003). *Procesos de Subjetivación y Movimiento Feminista. Una Aproximación Política al Análisis Psicosocial de la Identidad Contemporánea*. Tesis Doctoral. Universitat de València, Valencia.
- Infante et al. (2010). La formación universitaria como factor de empleabilidad y estabilidad de la mujer en el sector de la construcción. Investigaciones multidisciplinares en género. En Vázquez, I. (Coord). *II Congreso Universitario Nacional Investigación y Género*. Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla. Sevilla, España.
- Irigaray, L. (1985). *This Sex Which Is Not One*. Translated by Porter, C. & Burke, C. Ithaca, New York: Cornell University Press.
- Kantola, J. y Squires, J. (2012). From state feminism to market feminism? *International Political Science Review*. 33(4), 382-400.
- Lahire, B. (2004). *El hombre plural. Los resortes de la acción*. Barcelona: Ediciones bellaterra.
- Laval, C. y Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo. Ensayos sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa
- León, M. E. (2015). Breve historia de los conceptos de sexo y género. *Revista de Filosofía de la Universidad de Costa Rica* 54 (138), 39-47.

- Llinares Insa, L., Córdoba Iñesta, A.I. y González Navarro, P. (2020). La empleabilidad a debate: ¿qué sabemos sobre la empleabilidad como estrategia de cambio social? *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa* 36, pp. 313-363. doi: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.36.17017>
- Llorente, M. (2009). *Los nuevos hombres nuevos: Los miedos de siempre en tiempos de igualdad*. Barcelona: Destino.
- Llorente, M. (22 de mayo de 2013). El posmachismo (I). *El País*. Recuperado de <http://blogs.elpais.com/autopsia/2013/05/el-posmachismo-i.html>
- Lonzi, C. (2018). *Escupamos sobre Hegel y otros escritos*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Moya, M. (2004). Actitudes sexistas y nuevas formas de sexismo. En E. Barberá y I. MartínezBenlloch (Eds.), *Psicología y Género* (pp. 271-294). Madrid: Pearson.
- Norbert E. (1990). *La sociedad de los individuos*. Barcelona: Península.
- Orozco, A., (2014). *Subversión feminista de la economía*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Pérez, A. (2006). *Perspectivas económicas en torno a la economía: El caso de los cuidados*. Madrid: Consejo económico y social.
- Preciado, B. (2002). Cartografía queer: el flaneur perverso, la lesbiana topofóbica y la puta multicartográfica, o como hacer una cartografía "zorra" con Annie Sprinkel. Madrid: SEACEX
- Rasskin Gutman, I. y Groves, T. (2018). Identidad profesional en mujeres académicas de la universidad española a partir del cambio de siglo XX al XXI: nuevos retos y desafíos históricos. En A. Cagnolati y A.F. Canales Serrano (Eds.). *Women's Education in Southern Europe historical perspectives (19th–20th centuries)*. Volume II. Canterano: Aracne editrice.
- Reckwitz, A. (2020). El dispositivo de la creatividad y el régimen social de lo nuevo. en Sanchez, C. (Edits). *Creatividad: entre transgresión y normalización*. Madrid. Catarata.
- Reverter-Bañón, S. (2011). Los retos del feminismo institucional. *Daimon. Revista Internacional de Filosofía*, supl. 4, 223-229.
- Riechman, J. y Fernández, F. (1995). *Redes que dan libertad. Introducción a los nuevos movimientos sociales*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Rodríguez Alonso, G. (2018). *La epopeya de las mujeres*. Madrid: La Huerta Grande Editorial.
- Rodríguez, R. P. y Pasero, M. V. (2018). Violencia patriarcal y ritualización. Claves para la comprensión de la desposesión de los cuerpos/territorios de las mujeres en América Latina. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas IISE*. 11, 163-177.
- Santamaría, E. (junio de 2016). Desafiando la precariedad laboral: enfrentando obstáculos y buscando oportunidades en el contexto de crisis. En Fernández Esquinas, M. (Presidencia). *Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la sociología*. Congreso Español de Sociología, Gijón, España.
- Sennett, R. (2000), *La Corrosión del Carácter*. Barcelona: Anagrama.
- Serrano, A. y Fernández, C.J. (2018). De la metáfora del mercado a la sinécdoque del emprendedor: la reconfiguración política del modelo referencial de trabajador. *Cuaderno de Relaciones Laborales* 36(2), 207-224. doi <https://doi.org/10.5209/CRLA.60694>
- Serrano, A., Fernández, C.J. y Artiaga, A (2012). Ingenierías de la subjetividad: el caso de la orientación para el empleo. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 138, 41-62. doi <https://doi.org/10.5477/cis/reis.138.41>
- Serrano, A. y Martínez, L. (2017). El modelo cultural del emprendedor en las políticas de empleo: del vínculo salarial al rendimiento individual. en Aragón, J (Direct.). *Empleo, precariedad y nuevos entornos laborales* (pp. 253-274). Madrid: Cinca
- Standing, G. (2011), *The Precariat. The New Dangerous Class*. Londres: Bloomsbury Academic.
- Steele, C. M., & Liu, T. J. (1983). Dissonance processes as self-affirmation. *Journal of Personality and Social Psychology* 45, 5-19.
- Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How Stereotypes Shape the intellectual identities and performance of women and African Americans. *American Psychologist*, 52 (6), 613-629.
- Stryker, S. (2008). From Mead to a Structural Symbolic Interactionism and Beyond. *Annual Review of Sociology* 34, 15-31.
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: un análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación* 14 (1), 67-84.
- Téllez, A. (2001). Trabajo y representaciones ideológicas de género. Propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural. *Gaceta de Antropología* 17.
- Varela, N. (2013). *¿Yo feminista? No, no. Yo, femenina*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://nuriavarela.com/yo-feminista-no-no-yo-femenina/>.
- Varela, N., (2017). *Cansadas*. Barcelona: Ediciones B.

- Velasco, A., (2016). *"No soy feminista, pero...": Mitos y creencias de la juventud universitaria sobre el feminismo*. (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona, Barcelona, España.
- Walsh, K. & Gordon, J. (2008). Creating an individual work identity. *Human resource management review*, 18(1), 46-61. doi <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.09.001>
- Wolcott, H. (1985). On Ethnographic Intent. *Educational Administration Quarterly* 21 (3), 187-203.
- Yago, C. y Paterna, C. (2005). Las implicaciones del feminismo para la identidad social de las mujeres. *Anuario de Psicología* 36 (2), 143-157.
- YouGov (2013). *Has "feminist" become a dirty world?* Recuperado de <https://today.yougov.com/topics/politics/articles-reports/2013/05/01/has-feminist-become-dirty-word>
- YouGov (2014). *Feminism today: what does it mean?* Recuperado de <https://today.yougov.com/topics/politics/articles-reports/2014/08/01/feminism-today-what-does-it-mean>
- YouGov (2018). *When is a feminist not a feminist?* Recuperado de <https://yougov.co.uk/topics/politics/articles-reports/2018/03/08/when-feminist-not-feminist>
- World Economic Forum (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. Recuperado de [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)