

## REFLEXIONES ACERCA DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

**Rosario Marcos Santiago**

Universidad de León

### **1. Introducción**

En el siguiente trabajo perseguimos revisar el marco conceptual teórico para estudiar las experiencias de trabajo femeninas. Partimos de la necesidad de que en cualquier estudio sobre el trabajo de las mujeres se ha de tener en cuenta la presencia de la mujer tanto en la esfera reproductiva como en la productiva, ya que su ubicación en la primera nos ayudará a captar la esencia del trabajo asalariado de las mujeres.

Otros objetivos son, por un lado, captar la globalidad del trabajo femenino, entendido éste como una relación social compleja, lo cual a su vez nos lleva a cuestionar las definiciones imperantes sobre el trabajo que han tendido a ignorar aquellas actividades realizadas fuera de la esfera mercantil. Sabemos que el concepto de trabajo es excesivamente polisémico, y esa polisemia conlleva confusión, pero no vamos a proceder a una revisión de definiciones ni concepciones de trabajo que se pueden encontrar en numerosa bibliografía.

Nuestro objeto de estudio va mas allá de la “relación social de empleo”, entendemos el trabajo de una forma amplia que incluye el trabajo doméstico, el voluntario, el no remunerado, negando cualquier identificación exclusivista de trabajo y empleo, aunque lo que se observa en los análisis sociales es la identificación de trabajo con salario y en definitiva una valoración social del trabajo remunerado.

Rastreando la historia social y económica, desde la Edad Antigua hasta nuestros días, nos encontramos con una constante: el no reconocimiento del trabajo femenino. Curiosamente algunos manuales testifican que las mujeres se incorporaron al trabajo en la revolución industrial (García Saínz, 1993).

Nos podemos plantear la siguiente pregunta: ¿es que no realizaron ningún trabajo con anterioridad? Lo que si cambia a principios del s.XIX es que la producción para el autoconsumo se separó de la destinada al mercado, para hallar origen el concepto de inactividad. A finales del siglo XIX también aparece en los países industrializados, el término “parado” para designar a la persona que está privada de trabajo (trabajo asalariado).

Desde una perspectiva histórica, es un hecho incuestionable que la mujer siempre ha trabajado y que paradójicamente “trabajan mucho en las épocas en que el trabajo no es un valor y cada vez menos en las épocas en que el trabajo abre las puertas de la existencia social” (Sullerot, 1970:22).

Partiendo del presupuesto de que no podemos aceptar acríticamente la división sexual del trabajo, nos encontramos con una realidad fácilmente constatable: en todas las sociedades históricamente conocidas ha existido una división del trabajo en función del sexo y esta división ha conllevado un sometimiento de las mujeres por los hombres. Tal división, lejos de ser natural, tiene su origen en la dominación patriarcal: constituye a la vez una consecuencia y un medio de dicha dominación. Cualquier división del trabajo tiene necesariamente un carácter social y el contenido de esta división ha variado en las distintas épocas y lugares, lo que viene a confirmar que se trata de una división no natural (Blanco García, 1996).

Si universal es la división sexual del trabajo, también lo es la asimetría, ya que las actividades consideradas masculinas se consideran más valiosas, debido sobre todo a la desvalorización social y económica de las funciones de reproducción (al no haber sido consideradas trabajo); dicha desvalorización

se traslada al trabajo remunerado, de forma que se tiende a atribuir diferente prestigio a las tareas en función de si las desempeñan hombres o mujeres.

El cambio importante se produce con el paso de las sociedades tradicionales a las industrializadas. Hasta el siglo XVIII, todos los miembros de la familia son trabajadores que combinan la realización de las distintas tareas para el sostenimiento de la familia. M Nash (1984: 41) lo describe así:

La división de esferas y la rígida distribución de papeles con la asignación a la mujer de los cuidados de la familia y el hogar como su función primordial es un fenómeno histórico vinculado a los cambios inherentes a la transición de una sociedad tradicional agrícola a una sociedad industrializada.

Es así, pues, el desarrollo de las sociedades industriales el que exige una separación de espacios y tiempos respecto de la economía tradicional. Recordamos que en el sistema capitalista, la fuerza de trabajo es una mercancía que se compra y se vende y las relaciones contractuales de esta transacción dan lugar a las relaciones de empleo. El trabajo pasa a ser definido por el empleo y su marco institucional, todo lo que queda fuera tiene obstáculos importantes para ser considerado como trabajo y esto es precisamente lo que ocurre con distintas formas de trabajo en las que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas.

Resumiendo podemos decir que en la historia de la actividad femenina, la novedad no es el trabajo, que ha existido siempre bajo formas distintas, sino el empleo asalariado.

En el terreno académico podemos decir que la perspectiva androcéntrica ha predominado durante muchos años en todos los campos científicos, también en el caso de la sociología, aunque hay que reconocer que esta disci-

plina ha ido por delante de otras disciplinas en la reconsideración del trabajo de las mujeres. De hecho los esfuerzos realizados para hacer visible el trabajo femenino han desembocado en la reconceptualización del propio concepto de trabajo. Las investigaciones pioneras en acabar con la invisibilidad del trabajo femenino surgieron a partir de los 60, sobre todo las referentes al estudio del trabajo doméstico, pero fue especialmente a partir de los años ochenta del siglo XX cuando surge un verdadero interés reconceptualizador de diferentes categorías y concretamente un esfuerzo destructor de la categoría de trabajo, que deja de restringirse al realizado únicamente en la producción asalariada y se extiende al trabajo reproductivo, llevado a cabo sobre todo por mujeres. Tampoco conviene olvidar que la incorporación de la perspectiva feminista a los estudios sociales llega de la mano de los “Estudios de la Mujer” fuertemente vinculados al movimiento feminista de los años setenta.

Dicho sesgo androcéntrico también ha estado presente en el caso de la Sociología del Trabajo, una subdisciplina que se propone precisamente entender las separaciones, jerarquías y segmentaciones que recorren el mundo laboral, no ha dicho nada al respecto durante mucho tiempo. Los trabajos pioneros, que constituyeron en Francia la Sociología del Trabajo en torno a G. Friedmann y P. Naville, ignoraron pura y simplemente la diferencia de sexos. La Sociología del trabajo y de los trabajadores era de género masculino. Tal y como señalan Santos Ortega y Poveda (2002: 39), el modelo de trabajador en que esta disciplina se centra, y que se deriva del trabajo industrial típico del fordismo, coincide con el obrero industrial varón, cabeza de familia, encargado de suministrar la renta principal a la unidad familiar y para quien el trabajo está de tal manera encadenado a su existencia que no caben otros planteamientos. Sólo recientemente se ha comenzado a considerar las relaciones de trabajo como no asexuadas, alzándose el concepto de género a una categoría similar a la que puedan tener otras como la clase social, la explotación o el conflicto social. Tal y como afirma Maruani (2002: 1) la Sociología

del Trabajo, que se centraba en la figura emblemática del obrero masculino de la gran industria, omitió durante años el trabajo femenino. La división social del trabajo estaba en el centro de la reflexión y la división sexual del trabajo carecía de existencia científica (M. Maruani, 2002: 1).

Pero hoy se puede decir que diferentes ciencias (Antropología, Sociología, Economía, Historia...) se han centrado en una concepción global del trabajo y buena muestra de ello es la abundante bibliografía que trata sobre este tema, incluso en forma de recopilación sobre el trabajo de las mujeres (Borderías, Carrasco, Allemany, 1994). En España, ha sido M<sup>a</sup> Ángeles Durán quien ha encabezado, desde hace tiempo, un programa de investigación sobre el trabajo no remunerado (Durán: 1986, 1987, 1991, 1997, 2000), en sus diferentes versiones: trabajo doméstico, voluntariado, trabajo forzoso, trabajo familiar no pagado en empresas que producen para el mercado...

En el recorrido que vamos a realizar, la variable género nos ayudará a desvelar las dimensiones no naturales de las relaciones entre hombres y mujeres ya que aporta una perspectiva interesante a cualquier análisis sobre el trabajo. Esta categoría nos ayudará así pues a definir este objeto de estudio y nos servirá de instrumento analítico básico para entender las diferencias y desigualdades sexuales. Apenas hay terrenos en la vida social en los que las relaciones entre los hombres y las mujeres no sean un aspecto interpretativo importante (Alberdi, 1999), y desde luego, no es el caso del ámbito del trabajo. El concepto de género nos permitirá prestar atención a los aspectos sociales y culturalmente construidos en torno a las diferencias entre ambos sexos en relación al trabajo.

Un ejemplo del sesgo de género lo encontramos en algo tan supuestamente neutral como las estadísticas oficiales para el análisis del mercado laboral, el caso de la EPA<sup>1</sup>, cuyos indicadores no dan cuenta de la participación real, diferenciada y diversa de mujeres y hombres en la actividad económica; sobre todo se subestima la contribución que hacen las mujeres a la renta fami-

liar y nacional a través de actividades no remuneradas. Las categorías utilizadas en la EPA, tales como “actividad”, “inactividad” o “paro” son útiles para dar cuenta de la situación laboral de la población masculina, pero resultan inapropiadas cuando se trata de reflejar la participación de las mujeres en la actividad económica (García Sáinz, 1993).

No entraremos de lleno en el debate sobre los orígenes de las desigualdades de género, sabemos que desde el feminismo socialista se considera como causa principal a la lógica del capital y desde el feminismo radical el origen está en la lógica del patriarcado. Ante esta dualidad teórica, muy pronto surgen análisis que conceptualizan capitalismo y patriarcado como dos estructuras sociales autónomas a la vez que interrelacionadas. Se parte del supuesto de que la sociedad tiene una base tanto capitalista como patriarcal: ambos sistemas se benefician mutuamente y su unión permite explicar la opresión de las mujeres en cuanto trabajadoras y en cuanto mujeres (Parella, 2003: 32).

No hay que olvidar el papel que desempeña en las desigualdades la socialización diferencial entre hombres y mujeres, los primeros orientados hacia el mundo productivo, el espacio público y las segundas predispuestas hacia el reproductivo, tareas doméstico-familiares y, que por tanto, las subsumen en la invisibilidad social.

En la primera parte haremos un repaso de algunas categorías útiles para abordar el trabajo desplegado por las mujeres para pasar a centrarnos en la peculiar forma de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

En la segunda parte de este trabajo abordaremos la feminización de la flexibilidad y de la precariedad laboral, y trataremos de responder a la pregunta de cómo se manifiestan dichos procesos en las sociedades actuales. El desarrollo del “discurso de la flexibilidad” ha sido una de las estrategias que han propiciado el despliegue significativo de las situaciones de precariedad

laboral y de otros fenómenos afines que están incrementando la incertidumbre e inestabilidad laborales, de los trabajadores en general y de las mujeres en particular.

## **2. Algunas categorías para pensar el trabajo femenino**

### **2.1. Producción/ Reproducción**

Un concepto que nos interesa destacar es el de **reproducción**, ligándolo con el de **producción**. De la misma forma que el género desvela las dimensiones no naturales de las relaciones entre los sexos, el par de conceptos producción/reproducción descubre toda una trama de procesos sociopolíticos de interés central para comprender el funcionamiento social. Precisamente al enfoque de la producción-reproducción se impone en el feminismo a partir de la década de los ochenta de la mano de las feministas críticas y se le debe la reconceptualización del propio concepto de trabajo. Partimos de la articulación e interdependencia entre la esfera de producción y reproducción, ya que ambas son socialmente importantes, necesarias y se hallan indisociablemente unidas, son dos aspectos de un mismo proceso. Son dos constantes universales y cada una es condición de la otra.

El enfoque de la producción/ reproducción tal y como señala Parella (2003) nos ofrece un marco conceptual que nos ayuda a captar la diversidad y complejidad de experiencias femeninas; dicho enfoque incide en que la comprensión de las experiencias de las mujeres pasa por analizar sus relaciones con los hombres.

Podemos encontrar términos como *reproducción biológica*, *reproducción de la fuerza de trabajo* o el más amplio de *reproducción social*, que abarca a los dos anteriores y “define las condiciones por medio de las cuales

se conserva, o reproduce, y adapta un orden social específico sin perder sus características definitorias principales a causa del cambio social” (Mingione, 1999: 170). De acuerdo con este sentido, el concepto de reproducción social es equivalente al de estrategias de supervivencia o al de subsistencia. Sólo la reproducción biológica, ligada a la función reproductora, es específica de la mujer, pese que se sigue asignando a la mujer la función de crianza, cuidado de hijos y todo el conjunto de actividades relacionadas con el mantenimiento de la fuerza de trabajo dentro de la unidad doméstica.

La división sexual del trabajo que adscribe a los hombres a la producción y a las mujeres a la reproducción es anterior al capitalismo, pero éste alteró no sólo las condiciones de producción de mercancías, sino también las condiciones de producción de seres humanos. Con la llegada del capitalismo se separan ambas esferas, los lugares donde se llevaban a cabo producción y reproducción: la fábrica y el hogar. En el siglo XIX es cuando la división entre producción y reproducción se hace más evidente y a la mujer se le asignan las funciones de procreación, crianza y atención de la casa (Santos Ortega, 1995). La mujer se adscribe a la esfera privada y realiza en ella trabajo no remunerado monetariamente, y el hombre se adscribe a la esfera pública en la que realiza el trabajo remunerado (Frau Llinares, 1998: 16). El surgimiento de la fábrica dificulta que las mujeres puedan coordinar el trabajo doméstico y el trabajo remunerado, la fórmula resultante sería la siguiente:

Fábrica = ámbito de producción y Hogar = ámbito de reproducción.

Las sociedades industriales modernas descansan en una estricta división sexual del trabajo que adscribe al sexo masculino al ámbito de lo público y segrega al femenino al de lo privado. Esto supone asignar tareas, comportamientos, expectativas y espacios diferentes a hombres y mujeres, jerarquizando y dando valor a unos y negando, ocultando e invisibilizando a las mujeres



(Rodríguez, Goñi y Maguregui, 1996).

Así pues, a medida que la economía de mercado basada en el trabajo asalariado se asienta, se da una división entre el mundo de la producción (trabajo remunerado y reconocido, realizado para el mercado) y el mundo de la reproducción (trabajo no remunerado y no reconocido, realizado para el grupo doméstico). El primero es patrimonio natural del hombre y el segundo de la mujer.

La consideración de la política sexual ha venido construyéndose sobre la base de las nociones de la esfera privada y la pública (Dex, 1991: 28). De esta separación sale una vez más perjudicada la mujer. En esta línea, la obra de Pateman (1995), a través del concepto de *contrato sexual*, muestra la interrelación entre el espacio público y el espacio privado; el contrato social entre individuos libres e iguales, que da origen a la sociedad civil y al Estado es, en realidad, un pacto sexual-social, al sustentarse sobre el patriarcado y establecer el derecho político de los varones sobre las mujeres. Esta autora subraya que la teoría ha sido construida “dentro de la división entre las esferas pública y privada”; la separación de la esfera pública y privada es a su vez un fiel reflejo de la división sexual del trabajo; los teóricos sólo se ocupan de la esfera pública y se ignora o se oculta que las esferas pública y privada están estrechamente relacionadas. Sería necesaria una reconceptualización de lo público y lo privado.

Partimos de la idea mantenida por las teorías de las relaciones sociales de sexo de que tanto hombres como mujeres están simultáneamente en las dos esferas, y que en el estudio de cualquier fenómeno es necesario analizar conjuntamente los procesos de producción y de reproducción, la fábrica y la casa. “Esta teoría contribuye al reconocimiento de la necesidad de analizar conjuntamente ambas esferas: la de la familia y la del empleo, y de conjugar una sociología estructural con una sociología estratégica de los agentes que confiere un lugar central a las representaciones sociales, a lo simbólico y a la

subjetividad individual en la reproducción de las relaciones sociales de sexo” (Ferreira, 1996: 111).

El propio mercado y también las ciencias han ocultado todos aquellos trabajos que no caían dentro de la esfera productiva, permaneciendo así en la sombra el trabajo del ámbito reproductivo. Durán (1995), en la presentación de un monográfico de la Revista Política y Sociedad, señalaba que “la literatura sociológica, política y económica es casi ciega ante el esfuerzo transformador que se produce fuera del circuito de las mercancías”.

## **2.2. “Trabajo es ayuda”**

Tal y como indica Santos Ortega (1995: 115) la metáfora “trabajo es ayuda” nos da un interesante punto de partida para apreciar la problemática de las asimetrías de género en la división del trabajo, pues en muchas ocasiones las mujeres han aportado su trabajo bajo la fórmula trabajo = ayuda. Narotzky (1988) ha resumido en una frase cuales son las connotaciones que tiene el trabajo que realizan las mujeres: “trabajo es ayuda”. Las tareas de procesamiento dentro del hogar, la procreación, crianza y educación de los hijos entran en el campo semántico de “lo natural” y esto socialmente, no es considerado trabajo. Estas tareas de producción de bienes de uso dentro del hogar o de reproducción biológica son consideradas como naturales y como “ayuda” al mantenimiento del núcleo familiar. Cuando las mujeres realizan un trabajo asalariado, es tal el condicionamiento del lugar que ocupa en la familia que sigue siendo considerado como ayuda.

Esta metáfora se expresa en cuatro importantes dimensiones que afectan a la división sexual del trabajo:

1. El trabajo de la mujer en la esfera productiva toma también ese carácter de “ayuda” (Narotzky, 1988:152-154).

2. Es “ayuda” porque no es el trabajo principal que le corresponde a la mujer en la división sexual del trabajo que establece distintas funciones masculinas y femeninas dentro del grupo doméstico.
3. Es “ayuda” porque complementa los ingresos principales del cabeza de familia idealmente masculino.
4. Es “ayuda” porque no siendo la función socioeconómica principal de la mujer, su incursión en el mundo del trabajo productivo se percibe como circunstancial, como discontinua en el tiempo. Este elemento de discontinuidad va ligado al ciclo de fertilidad de la mujer.
5. Es “ayuda” cuando las relaciones de producción se imbrican en una red de obligaciones y reciprocidades centradas en el grupo doméstico, como son las de parentesco y vecindad.
6. Es “ayuda” porque una gran parte del adiestramiento femenino se realiza dentro del grupo doméstico y por tanto no de modo formal.

En aquellos casos en que el trabajo se realiza en el espacio doméstico, se caracteriza por presentarse como intersticial al trabajo con fines reproductivos propio de la mujer. Una actividad a la que dedican “tiempos muertos” carece de la coherencia temporal que requiere un trabajo.

La familia como expresión ideológica del grupo doméstico y su reproducción como objetivo común de sus distintos miembros es quizá el factor más poderoso en el funcionamiento de la metáfora “trabajo es ayuda”.

Utilizando esta metáfora tratamos de desvelar las relaciones de poder que existen entre los miembros del grupo familiar, ya que no creemos en una armonía de intereses ni objetivos entre los miembros de la unidad familiar. La visión armónica de la economía familiar enturbia el análisis de las relaciones de producción dentro del grupo doméstico (Narotzky, 1995: 144).

### 2.3. Carga Global de Trabajo

El concepto de carga global de trabajo, como conjunto de horas dedicadas a trabajar tanto remuneradas como no remuneradas nos puede ser muy útil, y hay que señalar la disparidad en el volumen de la carga global sostenido por hombres y mujeres; Durán (2001: 195) señala que para algunas personas no es simplemente una carga de trabajo sino una sobrecarga, y se consideran injustamente tratadas en la distribución social de obligaciones y privilegios. “Respecto a la distribución por género de la carga total de trabajo, la carga global de las mujeres es generalmente más alta” (Durán, 2001:195).

El reto para el siglo recién inaugurado es llevar a cabo una redistribución de la carga global de trabajo ya que la desigual *carga global de* trabajo de mujeres y varones tiene un efecto desproporcionado en términos de la distribución de los recursos económicos por género. Las mujeres aportan mucho más tiempo a las actividades no remuneradas y esto les coloca en una posición desventajosa, no sólo en el mercado laboral, sino también en el interior de la familia.

### 2.4. Doble presencia

Metodológicamente, es muy importante la aportación conceptual de la doble presencia (Balbo, 1971, 1994), concepto distinto del de la doble jornada, que quiere dar cuenta de la doble identidad de la mujer en relación con el mundo privado del hogar y la esfera pública exterior en la que se inserta en el mundo laboral. Este enfoque ha delineado la presencia de una identidad femenina de la mujer trabajadora con características propias, diferentes del “trabajador”. La doble presencia del trabajo familiar y del trabajo retribuido mercantil es uno de los más importantes elementos que configura esta diferencia y complejidad de la experiencia laboral femenina. La identidad y la experiencia de trabajo de las mujeres son más complejas y tienen una entidad

diferente a las de los hombres, cuyo modelo de representaciones del trabajo no tiene por qué imitar.

Los estudios sobre la doble presencia han contribuido de forma fundamental a este proceso de revalorización de la subjetividad femenina, a considerar la diferencia como un valor y a las mujeres como sujetos activos, productores de modalidades, culturas, valores, éticas del trabajo diferentes al modelo masculino (Borderías, 1996: 56). Los temas de trabajo e identidad ocupan otro importante vector de la producción sociológica en materia de género.

## **2.5. Trabajo doméstico**

Tanto la *doble* presencia, como la *carga global* de trabajo tiene que ver con el trabajo doméstico, “trabajo por excelencia” en el que se reconocen gran parte de las mujeres, al que dedican una media de nueve horas quienes lo desempeñan en exclusiva. No está remunerado, ni está incluido en los indicadores de actividad, sin embargo, nadie niega hoy que se trata de un verdadero trabajo (García Sainz, 1993). Las mujeres que trabajan fuera de casa asumen una doble jornada, ya que siguen presentes en el trabajo reproductivo: tareas domésticas, de cuidados y de atención de diferentes miembros de la familia, y organización de la vida familiar. Éste se realiza en el ámbito privado de la familia y en su desarrollo no existe un único proceso de trabajo definido; se produce en condiciones de relativa libertad: la persona que lo ejecuta establece su propio control, ritmo y horario, aunque estos se ajusten y queden limitados por las necesidades familiares.

En cuanto a las estrategias, y referido a España, las mujeres han de utilizar estrategias de diferente tipo para solventar la doble presencia; C. Tobío (2002: 155-186) destaca que la mayoría de las estrategias tienen carácter privado e informal, e incluye las siguientes: acudir a la ayuda de la familia

extensa (hay que tener en cuenta que las familias españolas siguen constituyendo una red de apoyo y solidaridad para sus miembros en situaciones de necesidad), servicio doméstico, estrategias espaciales, etc. Esta autora resalta que más que conciliación encontramos una contradicción entre la vida familiar y laboral y pese a lo evidente de los cambios introducidos en la familia en forma de avances: las relaciones son más abiertas y la socialización es menos rígida, no es tan discriminatoria, seguimos encontrando barreras y resistencias a la igualdad: la persistencia e inercia de costumbres tradicionales; la responsabilidad de la organización y del mantenimiento del hogar que siguen siendo de las mujeres; las tareas de cuidados y de atención de enfermos o dependientes siguen estando en manos de las mujeres, sean o no éstos de su propia línea familiar (se da por parte de las mujeres una interiorización de la autoexigencia de dichos cuidados); el trato diferencial por género entre los miembros de la familia... Los estereotipos de género no han desaparecido, ni el sexismo en las costumbres de los miembros de la familia.

V. Pérez-Díaz, E. Chuliá y C. Valiente (2000: 157) ponen de relieve cómo los comportamientos efectivos resultan menos igualitarios que las concepciones de la población acerca de lo que mejor representa a la familia ideal. Nos encontramos con el ideal de familia igualitaria (ambos con empleo y compartiendo tareas domésticas) pero la realidad cotidiana de las familias es muy distinta: reparto desigual de tareas y responsabilidades entre hombres y mujeres. Estos autores citan una investigación realizada por Analistas Socio-Políticos en febrero del año 2000 cuyo datos nos muestran que las mujeres emplean cuatro veces más de tiempo que los hombres en tareas domésticas y de cuidados familiares.

Fernández Villanueva *et alii* (2003: 327) nos muestran a través de los discursos de las mujeres cómo la concepción del sistema patriarcal no ha desaparecido: las tareas domésticas les siguen siendo adjudicadas al tiempo que ponen de relieve que la acentuación de los roles tradicionales se produce

a medida que las parejas se estabilizan y sobre todo cuando nacen los hijos; C. Tobío (2002) considera que el factor más claramente asociado a una mayor igualdad de género es el nivel de cualificación de la mujer: cuando es más alto se produce un aumento de participación doméstica de los hombres.

Podemos concluir que se produce una contradicción entre el nuevo rol laboral de las mujeres y la resistencia del contexto social a transformarse de acuerdo a la nueva situación, resaltando que no existe una adecuación entre la organización social (horarios laborales, escolares, vacaciones) y la realidad en la que, en muchas familias, ambos cónyuges tienen un empleo; a lo que añadimos que los perfiles de género dentro del hogar han cambiado poco, se continúa legitimando la desigual división del trabajo familiar, las tareas domésticas dentro del hogar siguen estando en manos de las mujeres y el reparto de responsabilidades es menos igualitario de lo que la modernidad aparenta (Brullet Tenas, 1996).

### **3. Incorporación de la mujer al mercado de trabajo**

Siguiendo el marco teórico de esta exposición, mantenemos que la incorporación de la mujer al mercado laboral es dependiente de su ubicación en el mundo reproductivo. La presión ejercida por la presencia en la esfera reproductiva repercute negativamente en su forma de acceso al trabajo productivo y en las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Nos preocuparemos de conocer qué tipo de relación mantiene la mujer con el trabajo remunerado partiendo de que su trabajo fuera del hogar se halla estrechamente vinculado al trabajo dentro. Bianchi (1994: 496) considera que tiende a asumir formas y contenidos derivados de la experiencia de la reproducción o ser considerado como una extensión de la actividad doméstica.

Para empezar es curioso comprobar la similitud entre los trabajos asalariados más frecuentes de las mujeres con las actividades domésticas típicas: sus trabajos son en muchas ocasiones una extensión de las ocupaciones que realizan en casa, a lo que se añade que los objetivos vitales de éstas están condicionados a los objetivos de los esposos, hijos o padres, es decir, su futuro está definido por la falta de autonomía. Otro aspecto es que para la mayor parte de las mujeres el trabajo externo, al no constituirse como eje central en el proyecto de vida y depender de las actividades domésticas, se ve muy limitado: proximidad al domicilio, adaptación al horario de los hijos...

En el caso español, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, aunque ha sido relativamente tardía (las tasas de actividad se elevan a partir de la década de los sesenta y van consolidándose paulatinamente), ha sido uno de los rasgos más importantes que ha caracterizado la evolución de la sociedad en los últimos veinte años. Las mujeres han renovado e incrementado la población activa, produciéndose así una feminización de la clase asalariada (Maruani, 2002), pero su ubicación en dicho mercado es de fuerte discriminación, de forma que podemos decir que se da un divorcio entre la igualdad legal y la igualdad real. Abordaremos cinco tipos de desigualdades o discriminaciones (Santos Ortega y Poveda Rosa, 2002).

### **3.1. Discriminación en la participación laboral**

La participación de la población en el mercado de trabajo de una economía se mide, generalmente, en términos de “mano de obra disponible”, por el volumen de oferta de trabajo efectiva, denominada población activa. Desde esta perspectiva se considera que existe discriminación contra la mujer, en la participación en el mercado de trabajo, cuando la oferta de trabajo efectiva de la población femenina es menor que la oferta efectiva de la población masculina. La población activa femenina es minoritaria entre la población



activa. A esto se une que el aumento que se ha producido en la actividad ha ido directamente a engrosar las filas del paro y no las de la ocupación (García de Cortazar, 1996). La entrada de las mujeres en el mercado laboral se ha efectuado a través del desempleo.

### **3.2. Discriminación ocupacional**

La distribución de los empleos según ramas de actividad muestra la segregación de la ocupación por sexo. La ocupación de las mujeres españolas está concentrada mayoritariamente en los servicios, con la excepción de la industria textil y la confección. En España el 70% de las ocupadas se emplean en un minúsculo número de ramas: agricultura, comercio, servicios personales y domésticos, educación, sanidad; además con un gran predominio del sector público. Esta *segregación ocupacional horizontal* supone que las mujeres se ubican preferentemente en aquellos sectores donde desarrollan sus habilidades como madres y esposas, aprendidas en la socialización diferencial de género. La educación, la sanidad, el comercio y los servicios domésticos son los sectores que cuentan con mayor presencia femenina. Nos encontramos con una clara terciarización del empleo femenino, aunque no una feminización de los servicios (en sentido estricto un sector o rama de actividad está feminizado sólo en aquellos casos en que la presencia de mujeres supere a la de los hombres, es decir que la tasa de feminización supere al 50%, lo que no ocurre en ningún sector de actividad, aunque en los servicios es donde la tasa se acerca más a ese valor). Destrezas consideradas femeninas como la habilidad manual, la precisión o la paciencia orientan el destino de trabajo de muchas mujeres en el sector industrial. Estas capacidades se asocian a las experiencias de trabajo familiar y en el rango de valoración de las tareas no alcanzan umbrales muy elevados; al contrario, las actividades que requieren destreza o paciencia y que son llevadas a cabo por hombres tiene generalmente una alta estimación social, pero cuando la paciencia y la preci-

sión provienen de mujeres son consideradas como algo natural y no se valora como cualificación (Santos Ortega y Poveda, 2002: 158).

### **3.3. La segregación ocupacional vertical.**

Constituye el verdadero núcleo duro de las desigualdades de género y se refiere a la escasa o nula presencia de las mujeres en los puestos de dirección. Las posibilidades de acceder a unos puestos elevados en la jerarquía siguen siendo muy modestas para la mayoría de las mujeres.

### **3.4. Discriminación salarial.**

Los salarios o ingresos de las mujeres ocupadas son inferiores a los de los varones y la distribución de ocupaciones es desfavorable a las mujeres. El salario de las mujeres representa alrededor del 80% del salario medio de los varones. Otros datos (T. Torns, 1999) indican que los salarios femeninos presentan unas diferencias cercanas al 30% en relación a los salarios masculinos equivalentes. El viejo lema de “a igual trabajo, igual salario” no funciona dada la segregación ocupacional existente. Y la nueva reivindicación de “igual retribución para un trabajo de igual valor” se enfrenta a las dificultades de revisar unas categorías profesionales, construidas sexuadamente, según las exigencias laborales y patriarcales de un mercado pretendidamente neutro. La discriminación salarial se manifiesta tanto directa como indirectamente<sup>2</sup>, si bien la normativa legal existente permite denunciar la asignación de distinta retribución a idéntica categoría profesional. Sin embargo, quedan abiertas algunas posibilidades de discriminación salarial difícilmente denunciabiles. Entre ellas:

- La asignación de categorías profesionales diferentes a tareas similares según sean desarrolladas por uno u otro sexo.

- La fijación, mediante convenio, de retribuciones diferentes a categorías profesionales y ramas de actividad “feminizadas”.

- La asignación de primas y gratificaciones, acordadas libremente por el empresario, inferiores para las mujeres.

- La menor valoración de las habilidades y características consideradas “femeninas”.

Todo ello sin olvidar que la regulación antidiscriminatoria afecta sólo a una parte de las ocupadas: las que trabajan dentro del mercado regulado y formal. La mayor presencia femenina dentro del mercado secundario de la economía (una de cuyas características es la baja retribución económica de los trabajadores) afecta al nivel retributivo medio del conjunto de las mujeres (Poveda, 1992: 207).

En materia de salarios y carreras profesionales las desigualdades más tradicionales perduran, al tiempo que nuevas segregaciones y discriminaciones se reconstruyen (Maruani, 2002).

### **3.5. El paro femenino.**

Expresa la importancia de las desigualdades de género en el mercado de trabajo. El género femenino y los jóvenes son los más afectados por el paro, el grupo con mayor tasa de paro aparece cuando se cruzan ambos colectivos: las mujeres de 16 a 24 años. Las tasas de paro apenas reflejan el mayor nivel educativo de las jóvenes españolas y las tasas de paro femeninas son siempre superiores a las masculinas, sea cual sea la edad y el nivel de estudios.

El desempleo femenino es mayor que el masculino; pero es también más permanente, menos visible y más tolerado, más difícil de aprehender con los instrumentos de medida establecidos (Maruani, 2002), a lo que se añade

la mayor tolerancia social al desempleo femenino, pues la sociedad sigue considerándolo menos grave e ilegítimo, menos preocupante (Torns, 1995).

En España, antes de los 25 años, una de cada dos mujeres está en paro; a esto se añade que es uno de los países en los que las diferencias entre desempleo femenino y masculino son más importantes.

No podemos olvidar el “desempleo oculto” (no recogido por la EPA), que se refiere a aquellas personas que pueden considerarse paradas, como son los trabajadores desanimados o aquéllos que están trabajando menos horas de las que desearían; entre estos grupos se encuentran especialmente representadas las mujeres

La mujer se enfrenta no “sólo” a estas discriminaciones sino que también se encuentra ante diferentes estereotipos de género en el mundo laboral; nos referiremos a uno de ellos, el que hace referencia al mayor absentismo de las mujeres: “Las mujeres faltan al trabajo más que los hombres”. Existe un estudio encargado a ALEF por el Instituto de la Mujer, coordinado por el profesor J. J. Castillo, titulado “El absentismo laboral de la mujer: estereotipo cultural o realidad cuantificable”, destinado a conocer el verdadero alcance del absentismo entre los hombres y las mujeres asalariadas y verificar o invalidar la creencia tan extendida de mayor absentismo laboral de las mujeres: ¿es cierto o no ese estereotipo cultural ideológico? Dicha investigación sólo consideraba absentismo a las ausencias injustificadas y el resultado fue la bajísima tasa de absentismo global; por tipos de trabajo hay una relación entre malas condiciones de trabajo y ausencias. En relación al género los resultados muestran un absentismo mayor por parte de los trabajadores que de las trabajadoras. Concluye J. J. Castillo (1994: 267-274) que sólo razones ideológicas pueden justificar políticas de gestión de la fuerza de trabajo discriminatorias para la mujer, utilizando el absentismo como arma arrojadiza.

Se comprueba así que el absentismo es una variable dependiente de las condiciones laborales concretas que disfrutan hombres y mujeres y que es independiente del sexo de las/os trabajadoras/es (Prieto, 1994).

#### **4. Mujer y ocio**

También es interesante dedicar atención al **ocio y tiempo libre** de las mujeres. Como en otros ámbitos, nos encontramos con una desigualdad por género. La propia concepción del tiempo está relacionada con la desigualdad que existe en otras dos esferas: la familiar y la laboral. Si algo caracteriza el tiempo en las mujeres es que gran parte de él es tiempo donado. Las posibilidades reales de que las mujeres hagan lo que quieran con su tiempo son menores que en el caso de los hombres, sobre todo a partir de la llegada de los hijos.

Pese a que las mujeres disponen hoy en día de más tiempo libre que hace veinte años, su disfrute sigue marcado por los ritmos familiares (horarios escolares de los hijos y laborales del marido). Las mujeres cuando organizan su tiempo e ocio tienen en consideración no sólo las exigencias de sus propios horarios, sino también las pautas de actividad del resto de los miembros de la familia (Carrasco, 1999). Aunque se han producido cambios en la vida familiar que han permitido mayor tiempo de ocio y una ligera redistribución de tareas entre hombres y mujeres, estamos aún lejos de hablar de igualdad en el uso de tiempo. De hecho el incremento del tiempo libre no proviene mayoritariamente de la redistribución de tareas con los hombres, sino a consta de intensificar el ritmo de trabajo a otras horas.

## 5. La resistencia a los avances

El camino hacia la igualdad real en el ámbito laboral está obstaculizado por barreras sociales existentes o, lo que es lo mismo, por obstáculos exteriores a las personas que impiden conseguir una mayor igualdad de oportunidades y también por resistencias o actitudes tradicionales de las mujeres, que se ponen frenos internos para intentar nuevas metas; es decir, se da una interiorización no consciente de algunos obstáculos a la igualdad, fruto sobre todo de la socialización tradicional, sexista y discriminatoria. Fernández Villanueva *et alii* (2003:384-389) se refieren a cuatro grupos de actitudes de resistencia:

1. Aceptación o conformismo con el estado de cosas para las mujeres en relación a la igualdad. Algunas mujeres rechazan la idea de discriminación o desigualdad para las mujeres, perciben de forma demasiado positiva la igualdad en los diferentes terrenos y no ven la necesidad de ir más allá en los avances. También se da una “naturalización de la desigualdad”, la creencia de que es natural que las cosas sean desiguales porque siempre han sido así. De ahí el rechazo a la acción positiva, ya que no se puede priorizar ningún género. El mantenimiento de estas actitudes tiene el peligro de hacer retroceder las conquistas conseguidas en el terreno e la igualdad.

2. Individualización de los logros conseguidos por las mujeres. Actitud de minimización de las barreras para la igualdad, paralela a una culpabilización y responsabilización de las mujeres individualmente consideradas. Hay un trasfondo meritocrático, o la creencia de que los logros dependen de los méritos o la valía. Este tipo de actitud sitúa las causas del “lugar alcanzado” por las mujeres en sus propios méritos, lo que lleva a algunas a defender la renuncia a la maternidad en aras a conseguir mejor trabajo.

3. Naturalización de las diferencias en la posición social y los roles de hombres y mujeres. Reafirmación de la diferencia de sexos con acento puesto en

la biologización de las diferencias. Esta actitud de resistencia goza de aceptación ya que se conecta con los roles de género más profundos. Esta naturalización estereotípica es más bien desvalorizadora y está presente tanto en mujeres de mayor edad como en las más jóvenes.

4. Actitudes culpabilizadoras de otras mujeres junto con la autoculpabilización. En la esfera profesional manifiestan una gran autoexigencia profesional y se comparan sistemáticamente con el hombre trabajador para encontrar las deficiencias en ellas mismas. La culpabilización de las otras mujeres es el principal mecanismo de división entre las mujeres que lleva a una ruptura de la solidaridad y desautoriza a las que hacen demandas de igualdad.

En el caso del ámbito del trabajo las principales resistencias encontradas en el discurso son: el mantenimiento de un discurso sexista respecto a los puestos de trabajo; una crítica negativa a otras mujeres trabajadoras, tanto a las que tienen una situación diferente de la propia, como a la que ocupa puestos laborales destacados; el sostenimiento de la igualdad ya conseguida, comparaciones negativas con el hombre trabajador y finalmente la primacía del rol de madre (rol familiar) frente al rol laboral. La maternidad sigue condicionando la ubicación de las mujeres en el mercado laboral, tanto como barrera y como resistencia, por esta sobrevaloración del rol maternal por parte de las mujeres (Fernández. Villanueva *et alii* 2003: 77).

## **6. Feminización de la flexibilidad y de la precariedad laboral**

La reflexión actual sobre la realidad social del trabajo en general, y en particular el trabajo desplegado por las mujeres, debe enmarcarse en el contexto de la sociedad actual.

Los nuevos escenarios de nuestras sociedades informacionales, postmodernas, postindustriales, pero sobre todo fragmentadas, tienen consecuen-

cias de gran calado: altísima rotación de empleos, trabajo a tiempo parcial no deseado, extensión del número de trabajadores de “bajos salarios”, subempleo, proliferación de situaciones de inserción inestables (prácticas laborales, contratos de formación...): “la precariedad como destino” (R. Castel, 1995).

El proceso de globalización, entendida ésta como transformación, afecta al modelo laboral de trabajo estable, a tiempo completo, y sobre todo afecta de forma desigual a hombres y mujeres. En primer lugar se producen cambios en la estructura de empleo por sectores y ocupaciones; en los países desarrollados desciende el empleo industrial (se exportan los empleos intensivos en trabajo a países de bajos salarios) se mantienen los empleos relacionados con intangibles y servicios a empresas y se crean empleos de alta cualificación relacionados con la información y también empleos muy descualificados en el sector servicios, lo que implica polarización social (C. Castaño, 2002).

Toda una serie de cambios han supuesto un incremento de la incertidumbre y de la inseguridad respecto al futuro de buena parte de los trabajadores, especialmente jóvenes y mujeres. Además no hay que olvidar que la globalización tiene efectos desigualitarios, precisamente nos centraremos en cuales son dichos efectos sobre el trabajo de las mujeres.

La globalización afecta en gran medida al trabajo de las mujeres en los países en desarrollo, sobre todo porque pasan del trabajo no pagado en el hogar y en la agricultura al trabajo en la economía monetaria. Pero no vamos a profundizar en este interesante tema que ha sido objeto de estudio por parte de distintas investigadoras (Castaño, 2002; Ribero, 2002; Benería, 1991).

La globalización está haciendo crecer el empleo femenino, sobre todo debido a que los requerimientos de mayor flexibilidad por parte de las empresas, para adaptarse a los cambios en la demanda, llevan a una preferencia por las mujeres. C. Castaño (2002) apunta cómo sobre todo incrementa el empleo



femenino en los servicios, al tiempo que se reduce el empleo industrial masculino y las condiciones de empleo femeninas tienden a generalizarse a todos los empleos.

Si hay un concepto que nos encontramos en todos los debates es el de **flexibilidad**, que se aplica tanto a la organización de la producción, a la aplicación de las tecnologías, al empleo, a la gestión de la fuerza de trabajo, a las condiciones de trabajo... La flexibilidad se considera la característica principal de una forma de producción que denominaremos “postfordista”, etiqueta que pretende marcar las diferencias respecto de un periodo anterior conocido como “fordista”. Se presenta a su vez como panacea de todos los males del fordismo. La flexibilidad se invoca para romper viejas rigideces y se ha convertido en una especie de fetiche ideológico. Se habla así de un nuevo tipo de capitalismo flexible.

Para Miguélez (1995) el discurso de la flexibilidad es dominante, como sinónimo de competitividad, calidad, creación de riqueza, pero para este autor, más que de flexibilidad habría que hablar de estrategias de flexibilidad, para referirse a las prácticas empresariales tendentes a la reducción de incertidumbres.

La estrategia empresarial flexibilizadora ha supuesto descargar los costes de la incertidumbre económica sobre las espaldas de los sectores más débiles del mercado de trabajo: aquéllos que soportan mayores tasas de temporalidad y precariedad laboral. Dichas presiones hacia lograr una mayor flexibilidad laboral inciden de forma diferente en hombres y mujeres, repercutiendo negativamente en las segundas.

La configuración de una norma de empleo vinculada a la flexibilidad se abre paso; la flexibilidad alude básicamente a la adaptación de la organización de la producción, es la respuesta implícita de la puesta en primer plano de la competitividad. El trabajo se está convirtiendo en una variable de ajuste

para las empresas y la flexibilidad laboral en la base de la actual dinámica de modernización.

Diferentes prácticas de flexibilidad influyen en nuevas formas de empleo: flexibilidad en el uso de la mano de obra interna (movilidad, polivalencia), flexibilidad numérica en el uso de la mano de obra (contratación temporal), flexibilidad productiva interna o funcional y flexibilidad productiva externa (descentralización productiva, subcontratación), flexibilidad en la contratación (facilidad de contratar y despedir sin impedimentos legales), flexibilidad de horarios, flexibilidad salarial, etc.

A. Lope, F. Gibert, y D. Ortiz de Vallacian (2002) brillantemente se preguntan acerca de si la flexibilidad es una necesidad o una estrategia competitiva, una exigencia del mercado o inducción al mercado, para acabar afirmando que las nuevas formas de empleo no responden a las estrategias de flexibilidad de las empresas para adaptarse a las demandas del mercado, sino que las estrategias flexibilizadoras inducen dichas demandas del mercado y ven el uso flexible de la mano de obra como un elemento de sus estrategias competitivas. A esto se añade la idea de que el propio concepto de flexibilidad es difuso, flexible y engañoso en el sentido de que se presentan con connotaciones positivas, independientemente de las modalidades en que se nos presente. Tal y como nos indica L. E. Alonso (2000: 71), la flexibilidad actúa como un dispositivo cognitivo e ideológico.

¿Qué papel tiene la variable género en la concreción de estas estrategias flexibilizadoras? Trataremos de responder a esta cuestión partiendo de la hipótesis de que la variable género, al igual que otras que no valorem en este trabajo, como son la edad o la etnia, son determinantes en la concreción del uso flexible de la mano de obra. Los procesos de flexibilización no son neutros al género; en su diseño, en su realización y sus efectos, son distintos para hombres y mujeres (Carrasco *et alii*, 2003). Las estrategias flexibilizadoras tan en boga ayudan a mantener la tradicional división sexual del trabajo.

Sostenemos asimismo la postura mantenida por F. Miguélez (1995: 80) de que el problema que está detrás de la flexibilidad del trabajo y de la forma en que se está llevando a cabo no es un simple problema técnico ni tampoco un problema económico: es sobre todo un problema socio-político.

### **6.1. Cambios en el modelo de empleo**

Asistimos a una serie de cambios en el modelo de empleo, una crisis de empleo, en forma de fuerte desempleo junto con una crisis de la calidad de empleo. Nos encontramos ante un cambio en el modelo de empleo típico de la relación salarial fordista, dominante en los países capitalistas avanzados, que desde después de la II Guerra Mundial hasta los años setenta el empleo se caracterizaba básicamente por la estabilidad (un contrato indefinido y a jornada completa, sistema de promoción) con gran regulación, protección sindical, pleno empleo. Dichas normas sociales en torno a la realidad laboral, vigentes en la sociedad de trabajo keynesiano-fordista, empiezan a quebrarse a partir de los años setenta del siglo XX. Frente a esa forma *estándar* de empleo nos encontramos ante nuevas formas de empleo, que conviven junto con esos empleos estables: empleos de duración determinada o temporal, empleo desarrollado a jornada a tiempo parcial, el trabajo autónomo (una relación laboral no basada en una relación salarial, sino regulada a partir de un contrato mercantil), el teletrabajo y el trabajo a domicilio (Lope, Gubert y Ortiz de Vallacian, 2002).

El modelo laboral de “flexitrabajo” (Castells, 2000) implica la proliferación de formas de relación laboral irregulares, ya que junto a los empleos estables han comenzado a “normalizarse” empleos inestables, atípicos, precarios: contratos temporales, a tiempo parcial, en prácticas, de aprendizaje. Todas estas nuevas formas de contratación han sido adoptadas para garantizar la adaptación de la empresa a un sistema económico altamente competitivo.

En definitiva se produce un *declive de la norma de empleo estable* y de las biografías de continuidad y estabilidad laboral (extensión de la rotación, flujos entre empleo/paro). Esto ha supuesto un incremento de la incertidumbre y de la inseguridad respecto al futuro de buena parte de los trabajadores (jóvenes, mujeres). Si antes nos encontrábamos con largos ciclos y trayectorias laborales en trono a un único empleo estable, hoy el mundo de trabajo se presenta por definición en forma de un “puesto de trabajo” inestable (L. E. Alonso, 2001).

Senett (2000) en su obra *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo* describe los impactos sobre las identidades individuales y colectivas que traen las nuevas representaciones laborales y su relación con la crisis de la ética del trabajo y la crisis del valor de la experiencia, que complica las relaciones generacionales y la transmisión de la memoria laboral de padres a hijos; al mismo tiempo que están desapareciendo los empleos considerados ideales en las sociedades industriales: contrato indefinido, a tiempo completo, en una empresa estable o en la Administración Pública con una trayectoria profesional previsible.

Se produce también una crisis de la calidad de empleo, o una decadencia del empleo, que no es debida sólo a la dificultad de creación de puestos de trabajo sino a modificaciones en la organización del sistema salarial y que se caracteriza por la inseguridad generalizada del empleo y la devaluación del trabajo.

Como señala C. Prieto (2003: 417), en el paso de la sociedad salarial a la sociedad del empleo flexible, el trabajo ha perdido el grado y el tipo de centralidad social anterior. El grado porque:

- a) El problema del empleo (como vía para absorber el paro masivo) sigue siendo uno de los puntos principales permanentemente presentes en toda agenda política en las que ha reaparecido el objetivo del pleno empleo.

b) La salida del paro, ya no es necesariamente el “buen empleo” sino cualquier empleo y la propia concepción de “normal” del pleno empleo rompe con la uniformidad básica de “empleos buenos”, para definirlo como una combinación de empleos “buenos” y “malos”.

c) El empleo y sus modalidades son concebidos como dependientes de la buena marcha de la economía, a la que ha de otorgarse toda prioridad. El empleo se vincula a la lógica del crecimiento mercantil.

El cambio en el modelo de empleo está asociado a la crisis del trabajo asalariado, cuyas dimensiones son (Bouffartigue, 1997): desempleo masivo, precarización de la relación salarial, denegación de las capacidades movilizadas en la empresa, debilitamiento de los actores colectivos tradicionales de la relación de trabajo (movimiento obrero, sindical) y crisis de los modos de conocimiento del trabajo.

La individualización de la fuerza de trabajo hace que los trabajadores tengan una relación muy individualizada, en función de sus características con su empleador, hecho relacionado con la desregulación y desjuridificación del trabajo. Esto da lugar a la polarización entre perjudicados y beneficiados por el nuevo sistema y por el empleo flexible. Como indica Bilbao (2000) aquellos sectores con capacidad de negociación y presión siguen manteniendo una norma de empleo estable, en aquellos con menor capacidad de negociación y presión se acentúa la tendencia hacia la precariedad. El aumento de la segmentación laboral consolida diferentes estatutos en el interior de la población asalariada. Los intereses inmediatos de los trabajadores fijos aparecen confrontados con los de los parados de larga duración, los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes y autóctonos.

Las estrategias de flexibilización y de desregulación del mercado de trabajo son un fenómeno sexuado, de forma que a las mujeres les afectan más las diferentes formas de trabajo flexible, es decir, no sometidas a continuidad

permanente: trabajo a tiempo parcial, temporal, estacional precario... Se da una feminización de la flexibilidad laboral que conlleva mayores dosis de precariedad. Veamos como se explicita en el caso de las mujeres esta flexibilidad.

## **6.2. El empleo a tiempo parcial**

Veremos cómo la utilización del trabajo a tiempo parcial como una forma de flexibilizar el tiempo de trabajo ha recaído casi en exclusiva sobre el colectivo femenino.

Es una modalidad de contratación que no se utiliza mucho en España en comparación con otros países, y que constituye una de las alternativas de flexibilización más frecuentes, en la que predominan mayoritariamente las mujeres: se da una feminización de trabajo a tiempo parcial (trabajo parcial “forzado” destinado a jóvenes y a mujeres “cónyuges” que no encuentran otro tipo de ocupación). Más del 75% de las personas asalariadas a tiempo parcial son mujeres concentradas en los servicios (Carrasco y Mayordomo, 2003). Las mujeres ocupadas a tiempo parcial sobrepasan el 17% de la población ocupada, mientras que los hombres sólo llegan al 3% (Cebrián, 2002).

El empleo a tiempo parcial se quiere presentar como una ventaja (la de reducción de horario) que ofrece el mercado de trabajo para ocupar a las mujeres que tienen responsabilidades familiares y que encuentran un campo restringido para elegir empleo. Sin embargo una parte del trabajo a tiempo parcial corresponde a un deseo de las mujeres y otra parte es producto de una elección decidida por los empresarios.

Muchas veces se ha tratado de “vender la idea” de que las mujeres han preferido trabajar a tiempo parcial. Existe una extendida creencia de que el trabajo a tiempo parcial es una elección voluntaria en la mayoría de los casos

pero, por el contrario, son muchas mujeres para quienes el trabajo a tiempo parcial no representa una verdadera elección. Las ventajas que se le suponen a este tipo de trabajo, desde una óptica que no tiene en cuenta las desigualdades de género, se presentan como una posibilidad que se ofrece a las mujeres para conciliar vida familiar y laboral, en la posibilidad de compatibilizar la actividad laboral con las denominadas “responsabilidades familiares”, lo cual es muy curioso, ya que lo que en realidad se pone de relieve la asunción del modelo de “cabeza de familia masculino”. Como indica C. Castaño (2002: 43) sirve para que el trabajo de la mujer se siga considerando como secundario con respecto al del hombre y ayuda a reforzar la división sexual del trabajo, ya que se asume que el cuidado de los hijos es un problema de la mujer y que ella lo resuelve con un empleo de peores condiciones.

Diferentes investigaciones (Maruani, 1991, 2002) enfatizan cómo una parte de ese trabajo temporal corresponde a un deseo por parte de las mujeres y otra parte es producto de una elección decidida por los empresarios ya que les dota de capacidad para ajustar con mayor precisión sus necesidades de mano de obra; en dichos casos no representa una verdadera elección de las mujeres. Así pues el trabajo a tiempo parcial es en gran medida involuntario, imputable a la demanda de los empleadores que responde a la estrategia flexibilizadora del mercado de trabajo. Es un modo de gestión de la mano de obra que responde a la lógica del mercado y no a las demandas de las asalariadas/os.

Este modo de ocupación presenta limitaciones en cuanto a los sectores potenciales de empleo y genera remuneraciones más bajas. La promoción profesional está truncada y conlleva menores posibilidades de tener ocupaciones mejor pagadas y menor protección a la que se obtiene con el empleo a tiempo completo. Como las mujeres dedican menos tiempo al trabajo remunerado, esto tiene repercusiones en sus oportunidades de carrera profesional y en su ocupación, status e ingresos (Durán, 2001:197). La mayor parte de

las mujeres con empleo a tiempo parcial están en el ámbito secundario del mercado de trabajo.

En la medida en la que el trabajo a tiempo parcial signifique optar por un puesto de trabajo que infrutilice la experiencia laboral y la cualificación de los trabajadores, esta opción podría repercutir negativamente sobre sus perspectivas futuras de trabajo, una vez concluido el período de trabajo a tiempo parcial. Para algunas personas el trabajo a tiempo parcial puede tratarse de una opción permanente, pero para otras puede tratarse de una opción que conciben como algo temporal, en espera a acceder a un puesto de mayor duración (Cebrián, 2002).

Tal y como denuncian Carrasco y Mayordomo (2003) aceptar este tipo de empleo como positivo para las mujeres es aceptar una segregación femenina permanente.

### **6.3. Trabajo temporal**

El trabajo temporal afecta especialmente a jóvenes y mujeres. Se da una vinculación de los contratos temporales con situaciones de precariedad (aunque ésta tiene una definición más compleja que incluye desde las condiciones legales en las que se desarrolla la prestación de trabajo, hasta las posibilidades de los trabajadores de optar por un empleo indefinido). De hecho la definición de precariedad viene delimitada por las dimensiones de “incertidumbre sobre la continuidad de trabajo”, “inestabilidad laboral”, “insuficiencia de ingresos laborales”, “malas condiciones de trabajo”: cualquiera de estas dimensiones de precariedad reduce la autonomía del trabajador para planificar su vida a partir de la actividad laboral (Cano, Sánchez, 1995).

Otras formas de trabajo que afectan sobre todo a las mujeres es el trabajo estacional (industrias conserveras, juguetería, hostelería), el trabajo



a domicilio (en los países del Mediterráneo se calcula que hay millón y medio de este tipo de trabajadoras) que se centra sobre todo en actividades de confección, zapatería, juguetería... Y también el trabajo vinculado al servicio doméstico.

Las mujeres también están más presentes en la economía sumergida (trabajo negro), sobre todo en el caso de las mujeres casadas, que al estar protegidas por el estatus laboral del marido, aceptan este tipo de empleos.

El resultado de estos tipos de contrataciones son: peores salarios, falta de protección social, poca o ninguna posibilidad de desarrollar una carrera profesional, etc. Estas formas de empleo (temporal, a tiempo parcial, negro...) tienden a consolidar un segmento laboral secundario.

#### **6.4. Precariedad laboral**

La precariedad laboral como proceso de trabajo está cada vez más extendido y generalizado en nuestras sociedades avanzadas, sobre todo como resultante de la transición de Estado/sociedad/economía (keynesiano, interventor, regulado, fordista, trabajo masculino y estable, etc.) a otro modelo de nuevo cuño todavía por perfilar.

El proceso de precariedad laboral constituye un fenómeno complejo que acaba generando y/o potenciando desigualdad, desestabilización, desestructuración, dualización y exclusión social.

Algunos indicadores de la creciente precariedad son: subempleo, contratos temporales, trabajos a tiempo parcial no deseado, oficios penosos, paro recurrente, cuasiempleos. Hay situaciones intermedias: un número creciente de personas fluctúan entre el paro, la ocupación y la inactividad, intentando ajustarse a los requerimientos de flexibilidad y adaptabilidad. Se da un incremento de la rotación laboral: movimiento entre empleos cada vez más

frecuentes que acrecientan la percepción de inestabilidad.

Gracias a fenómenos relacionados con el modelo postfordista, como la descentralización productiva, las políticas de restructuración / reindustrialización y todo tipo de medidas flexibilizadoras / desregularizadoras, junto con la aplicación masiva de nuevas tecnologías y la aparición de nuevas formas de organización laboral, se logra cambiar la naturaleza y la dinámica de las relaciones laborales, generándose un incremento significativo de la precarización del trabajo.

La precarización está adquiriendo la forma de un proceso central y complejo, fruto de la última y brutal metamorfosis del capitalismo, de la nueva y liberalizadora dinámica económica, de la incorporación vertiginosa de las ya mal llamadas “nuevas tecnologías de la información” y de la nueva cuestión social que se está perfilando en la construcción del nuevo orden mundial desordenado y precarizado (Agulló Tomás, 2001: 136). Muchas personas, y en mayor medida las mujeres, sólo consiguen un empleo precario, mientras que otras pasan de un empleo estable a un empleo precario.

Este no es un fenómeno que al igual que muchos otros afecte de forma neutral a hombres y mujeres, sino que incide de diferente forma en función del sexo. Tal y como indican Carrasco *et alii* (2003: 18) por razones complejas, que tienen que ver con distintas dimensiones del patriarcado, serán las mujeres las que incrementen en mayor proporción su participación en los trabajos más precarios.

## 7. Recapitulemos

La división sexual del trabajo llevada a cabo durante la industrialización ha justificado la exclusión de la mujer del espacio de la producción mercantil y la ha confinado durante muchos años al ámbito doméstico. Po-

demos afirmar que la adscripción prioritaria de la mujer a la reproducción y del hombre a la producción se consolida como forma de división sexual del trabajo en las sociedades industrializadas.

Las relaciones de subordinación entre hombres y mujeres se sitúan en la esfera reproductiva, y se proyectan sobre las relaciones sociales fuera del hogar. Los cambios han de pasar por un reparto igualitario del trabajo reproductivo entre hombres y mujeres, que a su vez pasa por una transformación profunda del modelo familiar/tradicional-patriarcal que implica que el hombre es el jefe de familia, modelo cuyos valores, pese a los cambios, se siguen aceptando en gran medida. En caso contrario, la incorporación de las mujeres en el mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres es imposible.

En este contexto, un tanto pesimista, nos encontramos con una circunstancia añadida: el sistema de reproducción ideológico de las relaciones de género en nuestra sociedad tiende a presentar el acceso de las mujeres al mercado laboral no como el derecho y el deber de todo sujeto social, sino como la concesión ante las necesidades del mercado laboral de una “gracia” de la que se puede prescindir en momentos de crisis (Otegui Pascual, 1997).

En el nuevo contexto de cambio de normas asociadas al trabajo, nos encontramos ante un panorama de crisis de la calidad y de la cantidad de empleo. Los empleos que desaparecen son distintos de los nuevos empleos que se crean en la sociedad globalizada. Las estrategias empresariales flexibilizadoras que tratan de paliar las incertidumbres de diferente tipo afectan especialmente a los colectivos de por sí más débiles del mercado de trabajo, como en el caso de las mujeres.

Aunque, como hemos visto, el término flexibilidad se nos presenta como positivo, está clara la vinculación entre flexibilidad y precariedad laboral, especialmente en el caso de las mujeres. Las distintas formas y estrategias

de flexibilización (traducidas en muchos casos en cambios en las jornadas, vía ampliación o reducción o jornadas atípicas) no han implicado en su conjunto beneficios para las mujeres.

Hemos de trabajar por que el proceso de globalización en curso, con todas las implicaciones que tiene sobre el trabajo, no siga perpetuando pautas de discriminación de la mujer, al tiempo que la tan demandada flexibilidad sirva para obtener no sólo eficiencia económica, sino también social “relacionada a su capacidad para equilibrar conceptos como el nivel de empleo, la distribución de la renta, la conflictividad social, el contenido y la riqueza de las tareas” (Alonso, 2001: 90).

Recordemos la interdependencia entre la esfera de producción y reproducción, ambas socialmente importantes y necesarias. Nos encontramos ante una cuestión de interés general, lo cual implica un cambio de perspectiva: Si aceptamos que el tema de la reproducción humana, en sus diferentes versiones, mucho más que un problema privado y personal de las mujeres es una cuestión de carácter social y político, entonces debe ser objeto de contratación y negociación política y sus posibles soluciones deben ser colectivas y públicas (Carrasco y Mayordomo, 2003: 160).

Esta nueva óptica nos lleva a demandar políticas públicas que se hagan eco de la interdependencia del trabajo en la esfera productiva y reproductiva, servicios públicos acordes con las necesidades de hombres y mujeres, ya que el trabajo de las mujeres no es una cuestión de las mujeres, sino de la sociedad.

Podemos seguir avanzando desde la perspectiva de género, como principio teórico central, y desde el enfoque de la producción/ reproducción, con el optimismo de que los cambios necesarios se irán abriendo paso.

## NOTAS

1 Diferentes autores han estudiado el sesgo androcéntrico en las estadísticas: García Sainz (1993, 1994), Montañés Serrano (1994), Carrasco y Mayordomo (2000), Otegui Pascual (1997).

2 Para profundizar en este aspecto, *vid.* Quintanilla Navarro, B.: “Discriminación retributiva por razón de sexo y convenios colectivos”. *Sociología del trabajo*, nº 21, 1994, p. 79-100.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agulló Tomás, E. (2001). “Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, trabajadores”. En Agulló Tomás, E. y Ovejero Bernal, A. (coord.). *Trabajo individuo y sociedad. Perspectiva psicopsicológicas sobre el futuro del trabajo*. Madrid: Psicología Pirámide.
- Agulló Tomás, E. (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. Oviedo: Servicio de Publicaciones Universidad de Oviedo.
- Alonso, L. E. (2001). *El empleo débil*. Madrid: Fundamentos.
- Arenas Posadas, C. (2003). *Historia Económica del trabajo (siglos XIX y XX)*. Madrid, Tecnos.
- Balbo, L. (1994). “La doble presencia”. En Borderías, C.; Carrasco, C; Alemany, C. (comps.). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem-Icaria.
- Barañano, M. (comp.) (1992). *Mujer, trabajo*. Madrid.
- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Beechey, V. (1994). “Género y trabajo. Replanteamiento de la definición de trabajo”. En Borderías, C.; Carrasco, C; Alemany, C. (comps.). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem-Icaria.
- Benería L. (1991). “La globalización de la economía y el trabajo de las mu-

- jeros”. En *Revista de Economía y Sociología del trabajo*, núm. 13-14, septiembre-diciembre, pp. 23-35.
- Bianchi, M. (1994). “Más allá del doble trabajo”. En Borderías, C.; Carrasco, C; Alemany, C. (comps.). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem-Icaria.
- Bilbao, A. (2000). “Trabajo, empleo y puesto de trabajo”. En *Política y sociedad*, nº 34, pp. 69-81.
- Borderías, C.; Carrasco, C; Alemany, C. (comps.) (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem-Icaria.
- Bouffartigue, P. “¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?”. En *Sociología del Trabajo*, nº 29, invierno 1996/1997, p. 91-110.
- Carrasco, C. (1996). “Presente y futuro del trabajo. Apuntes para una discusión no androcéntrica”. En Rodríguez A., Goñi B. y Maguregui G. (1996). *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao: Bakeaz, CDEM (Centro de Documentación y Estudios de la mujer), pp.19-46.
- (1999) (ed.). *Mujeres y economía. Nuevas Perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria.
  - (2001) (ed.). *Tiempos, trabajos y género*. Barcelona, Publicacions Universitat de Barcelona.
- Carrasco, C. y Borderías, C. (1997). *Nuevas conceptualizaciones sobre el término trabajo*. Barcelona: Icaria.
- Carrasco C. y Mayordomo, M. (2000). “Los modelos estadísticos como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género”. En *Política y sociedad*, nº 34, pp. 101-112.
- (2003). “Tiempos trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino”. En C. Carrasco (ed.). *Mujeres y economía. Nuevas Perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria.
- Carrasco, C, y Alemany, C. (comps.). (1994) *Las mujeres y el trabajo. Ruptu-*

- ras conceptuales*. Barcelona: Fuhem-Icaria.
- Carrasco *et alii* (2003). *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Casas, J. I. (1987). “Bases teóricas para el análisis de la situación laboral de la mujer”. En *El trabajo de las mujeres*. Madrid: Instituto de la Mujer, Serie Debate, pp. 33-38.
- (1988). “Características del trabajo de la mujer: el caso español”. En *Sociología del trabajo*. 1988, nº 3.
- Castaño Collado, C. (2002). “Trabajo para las mujeres en un mundo globalizado”. En Renau, D. (coord.) *Globalización y mujer*. Madrid: Editorial Pablo Iglesias.
- Castel, R. (2001). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castells, M. (1997). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura, Vol. I. La sociedad red*. Madrid: Alianza Editorial.
- Castillo, J. J. (1994). “El absentismo laboral de la mujer de la mujer: el fin de un mito”. En *El trabajo del sociólogo*, Madrid: Complutense, pp. 267-274.
- Carrasco C. (ed.) (2001). *Tiempos, trabajos y género*. Barcelona: Publicacions Universitat de Barcelona.
- Cebrián, I. (2000). “Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España”. En Rodríguez Madroño, P. y Román del Río, C. (eds.). *La mujer en el mercado de trabajo*. Málaga: Instituto de Desarrollo Regional, pp. 209-232.
- CES (1996). *El trabajo a tiempo parcial*, Informe 4, Consejo Económico y Social.
- Durán M<sup>a</sup>. A. (1986). *La jornada interminable*. Barcelona: Icaria.
- (1987). *De puertas adentro*. Madrid: Instituto de la Mujer, Serie Estudios, nº 12.
- (1989). “El iceberg español: relaciones entre el trabajo mercantil y no mer-

- cantil”. En *Economía del trabajo femenino sector mercantil y no mercantil*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- (1991). “La conceptualización del trabajo en la sociedad contemporánea”. En *Revista de Economía y Sociología del trabajo*. 13/14, 1991, p. 8-22.
- (1995). “Economía no monetaria”. En *Política y Sociedad*, nº 19, Mayo-Agosto 1995.
- (2000). “Los trabajadores/as no remunerados en España”. En *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas*. Madrid: Instituto de la Mujer, Serie Estudios nº 63.
- (2001). “El futuro del trabajo en Europa”. En Salustiano del Campo (ed.). *Perfil de la Sociología Española*. Madrid: Los Libros de la Catarata, pp. 163-199.
- Ferreira, V. (1996). “La división sexual del trabajo en el análisis sociológico de natural a socialmente construida”. En García de León, M<sup>a</sup> A.; Cortázar M.; Ortega F. (coords.). *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid: Complutense, p. 93-119.
- Frau Llinares, M<sup>a</sup> J. (1998). *Mujer y trabajo. Entre la producción y la reproducción*. Alicante: Universidad de Alicante, Publicaciones.
- García Sainz, C.: (1993). “Revisión de conceptos en la Encuesta de Población Activa”. En *Revista Española de investigaciones sociológicas*, nº 61, pp.173-184.
- (1993). *El trabajo desde una perspectiva de género*. Nº 7. Consejería Presidencia de la Comunidad de Madrid.
- (1994). “El trabajo, más allá del empleo”. En Montañés Serrano, M; García Sainz, C.; Ramos Torres R. et alii: *El trabajo desde una perspectiva de género*. Madrid: Dirección General de la Mujer, p. 25-47.
- (1995) (dir. y coord.). *Trabajo y participación económica. La actividad de las mujeres madrileñas*. Madrid, Comunidad de Madrid, Dirección General de la Mujer.



- González Prada, P. y Marcos Santiago, R. (coords.) (2002). *Mujeres y empleo*. León: Departamento de la Mujer, UGT.
- Gorz A. (1995). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema.
- Lope, A.; Gibert F. y Ortiz DE Vallacian, D. (2002). *Atajar la precariedad laboral*. Barcelona: Icaria.
- Martínez Quintana, V. (1999). *Mujer y participación en las organizaciones. Trayectorias y tendencias en la sociedad actual*. Madrid: UNED.
- Martínez Veiga, U. (1995). *Mujer, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación*. Barcelona: Icaria.
- Maruani, M. (1991). “La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo”. En *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 13-14.
- (2000) (*et alii*). *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria.
- (2002). *Trabajo y empleo de las mujeres*. Madrid: Fundamentos.
- Miguélez, F. (1995). “Estrategias e ideologías de la flexibilidad”. En *Mientras tanto*, nº 60, pp.71-83.
- Minguione, E. (1993). *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Montañés Serrano, M. (1994). “Trabajo versus empleo. Hacia la elaboración de categorías socioestadísticas desde una perspectiva universal”. En Montañés Serrano, M; García Sainz, C.; Ramos Torres, R. *et alii*. *El trabajo desde una perspectiva de género*. Madrid: Dirección General de la Mujer, pp. 9-24.
- Montañés Serrano, M; García Sainz, C.; Ramos Torres, R. *et alii* (1994). *El trabajo desde una perspectiva de género*. Madrid: Dirección General de la Mujer.
- Murillo S. (2000). “Nuevos riesgos y nuevas formas de pensar el empleo femenino”. En López de la Vieja, M<sup>a</sup> T. (ed.). *Feminismo. Del pasado*

- al presente*. Salamanca: Universidad.
- Narotzky, S. (1988). *Trabajar en familia. Mujeres, hogares y talleres*. Valencia: Alfons El Magnánim.
- (1999). *Mujer, mujeres, género. Una aproximación crítica al estudio de las mujeres en Ciencias Sociales*. Madrid: CSIC. Monografías, Nº 14.
- Nash, M. (1983). *Mujer, familia y trabajo en España*. Barcelona: Ánthropos.
- Ofee, C. (1992). *La sociedad del trabajo*. Madrid: Alianza Editorial.
- Otegui Pascual, R. (1997). “Análisis cultural de algunas categorías socioeconómicas desde la perspectiva de género”. En Durán M<sup>a</sup> A. (ed.). *Las bases sociales de la economía española*. Valencia: UV/CSIC, pp. 89-98.
- Pahl, R.E. (1991). *Divisiones del trabajo*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Parella Rubio, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Ánthropos.
- Pateman, C. (1995). *El Contrato Sexual*. Barcelona: Ánthropos.
- Piccihio, A. (1994). “El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral”. En Borderías, C.; Carrasco, C; Alemany, C. (comps.). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem-Icaria, pp.451-487.
- Prieto, C. (2002). “La teoría social del trabajo”. En Giner, S. (coord.). *Teoría sociológica moderna*. Barcelona: Ariel.
- (1994). “Mujer, trabajo y trabajo asalariado: una profunda transformación en marcha”. En Prieto, C.: *Trabajadores y condiciones de trabajo*. Madrid: HOAC.
- Quintanilla Navarro, B. (1994). “Discriminación retributiva por razón de sexo y convenios colectivos”. En *Sociología del trabajo*, nº 21, p.79-100.
- Ribero, I. (2002). “Globalización, desigualdad y mujer”. En *Globalización y mujer*. Madrid: Editorial Pablo Iglesias.
- Rodríguez A., Goñi B. y Maguregi G. (1996). *El futuro del trabajo. Reorga-*

- nizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres. Bilbao: Bakeaz, CDEM (Centro de Documentación y Estudios de la mujer).
- Salido Cortés, O. (2001). *La movilidad ocupacional de las mujeres en España*. Madrid: CIS.
- Santos Ortega J. A. y Poveda Rosa, M<sup>a</sup>. (2002). *Trabajo, empleo y cambio social*. Valencia: Tirant lo Blanc.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Tezanos, J. F. (2001). *La sociedad dividida. Estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- (2001). *El trabajo perdido, ¿Hacia una civilización postlaboral?* Madrid: Biblioteca Nueva.
- (2002). *La democracia incompleta. El futuro de la democracia postliberal*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Tobío, C. (2002). “Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras”. En *REIS*, 97/02, pp.155-186.
- Toharia Cortés, L. (1991). “El paro femenino en España: algunos elementos para el análisis”. En *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº13-14, septiembre-diciembre.
- Torns, T. (1999). “Las asalariadas: un mercado con género”. En Miguélez, F. y Prieto C. (dir. y coord.). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- (2000). “Paro y tolerancia social de la exclusión social. El caso de España”. En Maruani *et alii*. *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria.
- (2001). “El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad”. En Carrasco C. (ed.). *Tiempos, trabajos y género*. Barcelona: Publicacions Universitat de Barcelona.