

I. INTRODUCCIÓN

EL LARGO RECORRIDO HACIA EL RECONOCIMIENTO SOCIAL Y ECONÓMICO DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

Rosario Marcos Santiago

mrmars@unileon.es

Universidad de León

Las diferentes aportaciones de este monográfico abordan el trabajo como un objeto de estudio que va más allá de la "relación social de empleo". Trataremos de dar valor social a las distintas formas de trabajo, remunerado o no, desempeñados por las mujeres.

Es una constante histórica la desvalorización del trabajo de las mujeres. La propia economía política se basó en la exclusión del trabajo de valor y utilidad social desempeñado por las mujeres. La cuestión del valor del trabajo es clave porque nos ayuda a abordar el tema de las asimetrías y desigualdades sociales entre hombres y mujeres.

Utilizaremos el enfoque producción/reproducción, ya que nos ayuda a captar la diversidad y complejidad de experiencias femeninas, además, permite incidir en que la comprensión de las experiencias de las mujeres pasa por analizar sus relaciones con los hombres (Perella, 2003). Esta perspectiva ofrece una visión global del trabajo, reconociendo la existencia de dos ámbitos cuya interrelación o articulación permite el funcionamiento de las sociedades industrializadas. Ambos aspectos forman parte de un proceso único: la reproducción de la sociedad.

La histórica y universal división sexual del trabajo, que lejos de natural es social y asimétrica, ha conllevado un sometimiento de las mujeres por los hombres. Se ha otorgado mayor valor a las actividades consideradas masculinas debido, sobre todo, a la desvalorización social y económica de las funciones de reproducción. Dicha desvalorización se ha trasladado al trabajo remunerado, de forma que se tiende a atribuir diferente prestigio a las tareas en función de si las desempeñan hombres o mujeres. Ser hombre o ser mujer también significa hacer o dejar de hacer algunas tareas, las cuales se supone que emergen espontáneamente de la naturaleza humana sexuada (A.I. Blanco, 2007).

Nos encontramos con una constante: el no reconocimiento y la escasa valoración social de los trabajos desempeñados por las mujeres en distintos momentos históricos, cuestión que se aborda en diferentes trabajos de este monográfico.

Verónica Fernández García en “Los trabajos femeninos en el *oikos* de la Grecia Clásica: la madre, la cuidadora, la administradora” y **Silvia Medina Quintana** en “Las mujeres y la producción textil en la Roma Antigua” proponen trabajos en los que se aborda la división del trabajo en la Historia Antigua. Las autoras nos presentan cómo la división sexual del trabajo existente en dichas sociedades otorgaba a las mujeres ciertas funciones vinculadas a la reproducción, tanto biológica como social (tareas de cuidado).

Especial atención recibe el trabajo textil en ambas contribuciones, ya que tanto en la cultura helena como en la romana se le otorga un papel importante dentro de las labores de las esposas. La actividad textil ha estado históricamente asociada a las mujeres, vinculada al ideal de feminidad (pulcritud, domesticidad, laboriosidad), valores que se han mantenido a lo largo del tiempo.

En el caso de la Grecia Clásica, la división del trabajo existente atribuía el espacio privado, o sea, el hogar (el *oikos*, en la sociedad griega) a las mujeres y el público a los hombres. En Grecia, el trabajo textil y la transformación de los alimentos eran actividades desempeñadas por mujeres y suponía una importante aportación a la

economía familiar aunque carecía de consideración social frente a las realizadas por los hombres en el ámbito público.

Estos ejemplos demuestran cómo la división sexual del trabajo, que adscribe a los hombres a la producción y a las mujeres a la reproducción, es muy anterior al capitalismo. Sin embargo, la llegada del capitalismo separa ambas esferas, de modo que los lugares donde se llevaban a cabo la producción y la reproducción se van a consolidar en la fábrica y el hogar. Es a partir del siglo XIX, con el afianzamiento de la economía de mercado basada en el trabajo asalariado, cuando se asienta la división entre el mundo de la producción (trabajo remunerado, reconocido, realizado para el mercado, propio del hombre, y el mundo de la reproducción (trabajo no remunerado y no reconocido, realizado para el grupo doméstico, en el ámbito privado), propio de la mujer. El concepto de trabajo que emerge con el capitalismo - trabajo como mercancía, trabajo/empleo -, no coincidía con la realidad de las mujeres, cuya aportación laboral y económica carecía de reconocimiento público.

Los trabajos de los dos siguientes autores son ejemplos de contribuciones de las mujeres en el ámbito laboral, a menudo ignoradas. **Ana María Rodríguez Martín** en “Las nodrizas de las inclusas. Las amas de leche de la casa de maternidad y expósitos de Barcelona, 1853-1903”, analiza el importante papel desempeñado por las nodrizas de las inclusas en el mantenimiento de estos establecimientos benéficos. Era una salida profesional de aquellas mujeres que no encontraban un trabajo en otros sectores (servicio doméstico, comercio, nodrizarje particular) y el hecho que la lactancia fuera unida a la miseria, provocaba en ocasiones a cometer ciertos fraudes, que eran sobre todo estrategias de supervivencia. Esta labor, no sólo carecía de todo el reconocimiento social o económico, sino también sometía a las mujeres que lo ejercían a un fuerte control y censura social.

La visibilidad del trabajo de las mujeres empieza a incrementarse a partir de algunos acontecimientos históricos, como por ejemplo la I Guerra Mundial, que aceleró el acceso de las mujeres a ciertos empleos, pero no como a veces se nos ha hecho creer, de iniciación efectiva de su actividad. La incorporación de las mujeres a determinados

sectores productivos supuso el paso del hogar para ocupar espacios anteriormente masculinos. **Jordi Luengo López** en “El *Sindicato de la Aguja*. Asociacionismo femenino en la Valencia de la Gran Guerra (1914-1918)”, aborda la movilización de las mujeres a través del asociacionismo. El sindicato cumplió la función de que se crearan lazos de solidaridad de cierta “conciencia de género” entre las mujeres, que les permitía advertir las desigualdades a que eran sometidas por razón de su sexo.

Este trabajo sirve para varios paralelismos entre la situación de estas mujeres en las primeras décadas del siglo XX y su equivalente en las maquiladoras contemporáneas. En el contexto económico actual, la producción y el trabajo se organizan a escala mundial, la llamada *nueva división internacional del trabajo* atañe a las características del trabajo de las mujeres en la nueva economía globalizada. Las mujeres siempre han representado un porcentaje muy elevado de la fuerza de trabajo en el sector textil, dentro del cual realizan las tareas menos cualificadas y sufren mayor precariedad. En el mundo trabajan hoy día más de 25 millones de mujeres en la industria textil, lo que supone el 70% de los trabajadores de este tipo de industria. Desde los años 70 la globalización capitalista ha fomentado un tipo de territorio industrial con gran concentración de empleo femenino: son las llamadas “Maquilas” o zonas francas para el procesamiento de la exportación. Estas maquilas funcionan como estandarte de la producción flexible.

Las trabajadoras desempeñan las tareas de menor prestigio y peor pagadas dentro de cada sector. En el sector textil se da una segregación sexual: tareas masculinas (supervisión y corte) con salarios masculinos - más altos -, y trabajos femeninos con salarios femeninos (normalmente se paga a las mujeres entre un 20-50% menos que a los hombres).

Otro de los paralelismos tiene que ver con la Liga Social de Compradoras que se implantó en Valencia y en otras ciudades a principios del siglo XX. Esta Liga formó la Lista Blanca de Talleres reformados que incluía los comercios e industrias que cumplieran las condiciones establecidas por los sindicatos. La implantación de la Lista Blanca trajo muchas mejoras a centenares de obreras. El equivalente contemporáneo de

esta Liga de Compradoras lo encontramos en la Campaña Ropa Limpia, presente en diferentes países europeos. Se trata de una coalición de organizaciones de consumidores, sindicatos y otras organizaciones que trabajan en defensa de los derechos laborales en el sector textil mundial. Trabajan sobre todo para promover un consumo responsable entre los consumidores e impulsar políticas de responsabilidad social entre los fabricantes y distribuidores de ropa. Paralelamente se elaboran unos códigos de conducta, que son listas de estándares de trabajo, que sirven a la Campaña Ropa Limpia para tratar de presionar a las propias empresas para que mejoren las condiciones de los trabajadores y trabajadoras.

Las mujeres han trabajado siempre y sus trabajos no han estado limitados al hogar. Las investigaciones pioneras en acabar con la invisibilidad del trabajo femenino surgieron a partir de los 60 de la mano de las feministas, pero fue sobre todo a partir de los años ochenta cuando surge un verdadero interés reconceptualizador de diferentes categorías y concretamente un esfuerzo destructor de la categoría de trabajo que permite tener en cuenta todos los trabajos presentes en la sociedad.

La incorporación de las demandas feministas tanto en el seno de los sindicatos como de los partidos políticos ha sido un proceso lento y no exento de obstáculos. Ambos tipos de organizaciones han tendido a reproducir los esquemas de una sociedad patriarcal. Esta cuestión se analiza en los dos siguientes artículos. El trabajo de **M^a Teresa López Hernández**, “Participación y representación sindical femenina en Comisiones Obreras (1970-1982)” aborda los desencuentros entre feminismo y movimiento sindical en un momento en el que estaba plenamente vigente el modelo de familia “*male breadwinner*”. El empleo femenino se consideraba una ayuda económica, y en los sindicatos los problemas de clase se anteponían a los temas de género que eran considerados secundarios. Las propias mujeres presentaban resistencias a la hora de asumir cargos de representatividad en las empresas como delegadas de personal o miembros del comité de empresa y en el caso de que superaran dichas resistencias se encontraban con algunos obstáculos como la amenaza de despido y la ausencia de elecciones en las empresas muy feminizadas.

El artículo de **Ángeles María Segura Fernández**, “¿Políticas para mujeres?: la concepción del trabajo femenino en los partidos políticos durante la transición a la democracia. Reflexiones desde el caso almeriense (Almería: 1977-1983)”, describe la ausencia de reivindicaciones del movimiento feminista en materia laboral en el debate político durante la transición española, a lo que se une una baja presencia de mujeres y las limitaciones democráticas y participativas en la arena política.

Los dos siguientes artículos se centran en analizar el papel y la responsabilidad de los medios de comunicación en la representación de la realidad laboral de las mujeres. En “Empleo femenino y medios de comunicación: *dirigir en femenino*”, **María Pilar Rodríguez** se refiere a la realidad laboral de las mujeres en España y se centra en el techo de cristal, en la cultura organizacional de las empresas españolas y sobre todo en el papel de los medios de comunicación como responsables de reflejar la realidad de las mujeres directivas.

Una de las desigualdades laborales que sufren las mujeres es la segregación vertical, y para referirse a ella se utiliza el término “techo de cristal” (*glass ceiling*) acuñado en la década de los setenta en EEUU, para describir las barreras artificiales e invisibles creadas por las actitudes discriminatorias, así como los prejuicios de las organizaciones que bloquean a las mujeres en su intento de obtener puestos de dirección. Existe una discriminación inherente en las estructuras y en los procesos, tanto en las organizaciones como en la sociedad en general. El “techo de cristal” es otro de los reflejos de las desigualdades de género que existen en los ámbitos económico y social y limita el acceso de las mujeres a los puestos directivos de aquellos sectores y áreas que implican más responsabilidades y salarios más elevados.

Amelia Valcárcel (2007) nos muestra como el predominio masculino continúa en toda una rama de actividades sin importar si existen mujeres cualificadas para llevar a cabo cualquier tarea. La mayor parte del poder es masculino y tiende inercialmente a perpetuarse como masculino. Las mujeres acceden a la escala jerárquica gerencial sólo hasta cierto nivel, pero es más difícil ocupar las cimas. En el caso de España, las

mujeres sólo representan un 4% en los Consejos de Administración de las empresas que cotizan en el IBEX.

Por otra parte, **Florencia Rovetto Gonem y Núria Simelio Solà** en su trabajo “La representación de las mujeres trabajadoras en la prensa española”, nos muestran como la prensa de información general no ha reflejado las transformaciones sociales que se han producido en el ámbito laboral y como los discursos mediáticos son un elemento clave en la elaboración de los estereotipos, representaciones e imaginarios colectivos, al tiempo que se las niega protagonismo. Denuncian la posición conservadora de la prensa respecto de las mujeres y reclaman la responsabilidad social de la prensa en la visibilización del trabajo de las mujeres.

El siguiente trabajo, “Género, empleo y maternidad: análisis comparativo de mujeres con trabajo remunerado y amas de casa” vincula el ámbito familiar con el laboral. **Pilar Martínez, M^a José Carrasco, Gonzalo Aza, Ángeles Blanco e Isabel Espinar** parten de la realidad social en la que cada vez hay más familias con doble empleo, presentándonos la paradoja que existe entre el ideal social de la mujer independiente, con empleo, al tiempo que se da una extendida creencia acerca de lo perjudicial de la actividad y la ocupación de las mujeres para la familia y más concretamente para sus hijos. Se refieren precisamente al modelo de maternidad intensiva, que hace que las madres empleadas que no se ajustan a dicho modelo reciban una censura social. La relación entre los roles familiares y laborales se plantea como problemática, que lleva a que se acuse a las mujeres de dejación de funciones. Analizan las creencias compartidas, que plantean los prejuicios para la mujer y para sus hijos, por la simultaneidad de roles, que hipotéticamente afecta al adecuado desempeño en el ámbito familiar, cuidado de los hijos y su educación.

Los resultados de su investigación indican la no existencia de diferencias en relación al desarrollo emocional de los hijos, ni diferencias en las vivencias de estrés parental entre amas de casa y madres empleadas, ni tampoco se confirma la extendida creencia de la alta permisividad de las madres con empleo remunerado. Lo que sí se advierte es una importante diferencia entre madres empleadas y amas de casa con

respecto al modelo familiar: mientras las primeras han abandonado el modelo tradicional de varón sustentador, las segundas siguen ancladas en un modelo tradicional de familia, en la que el varón sigue siendo el cabeza de familia.

Esta investigación nos anima a insistir en la idea de que para lograr la igualdad de género real en el mundo del empleo hay que mirar al mundo de la familia, en lo cual están muchas de las claves que permiten explicar porqué la equiparación real avanza lentamente a pesar del rápido aumento de las mujeres activas en todos los países europeos. Uno de los problemas fundamentales es que las mujeres siguen soportando el peso de la mayor parte de las tareas en el hogar, en un esquema familiar que perpetúa la ancestral división de tareas en función del género. De hecho, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo es dependiente de su presencia en el mundo reproductivo. La presión ejercida por su presencia en la esfera reproductiva repercute negativamente en su forma de acceso al trabajo productivo y en las diferencias entre hombres y mujeres en la integración al mercado de trabajo.

Tal y como mantiene Macinnes (2005) hay una brecha tremenda entre las declaraciones de la gente a favor de la familia igualitaria (en la que las tareas domésticas, los cuidados de los hijos, las obligaciones de los padres y el empleo se reparte entre los dos sexos), y la realidad de cómo las parejas organizan sus vidas.

La conciliación constituye todavía un problema, porque las formas de organización social responden en gran medida al viejo modelo familiar basado en la diferenciación de funciones entre hombre y mujeres, dificultando la vida cotidiana de las familias en las que ambos progenitores trabajan (Fernández Cordón y C. Tobio, 2006: 66).

Actualmente se aboga por un nuevo concepto y una nueva práctica: la corresponsabilidad, más allá del de conciliación. El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) incluye dentro de los doce ejes de actuación el de corresponsabilidad. Si la conciliación se entiende como la posibilidad de que las mujeres compatibilicen la esfera privada y la pública (laboral, política y social), el concepto de corresponsabilidad se refiere a la necesidad de que hombres y mujeres,

titulares de los mismos derechos, se erijan en responsables de similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en el mercado laboral, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones. La corresponsabilidad también se debe extender a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas.

M^a del Carmen Barrera Casañas en “La trayectoria laboral de las mujeres canarias en las cuatro últimas décadas” nos presenta las especificidades de las mujeres canarias: una incorporación más tardía en la actividad laboral con respecto al resto de las españolas, además de otras características comunes entre todas, es decir, la alta presencia en la situación de ayuda familiar y la segregación ocupacional, tanto horizontal (servicio doméstico, hostelería, educación) como vertical. Ha sido sobre todo la mayor inversión en formación la que ha condicionado transformaciones importantes en la vida de las canarias, ya sea en su situación familiar (incremento de la soltería, posposición en la entrada al matrimonio), o en los cambios asociados al paso de formas de producción doméstica al trabajo asalariado.

Desde finales del siglo XX asistimos a una serie de cambios en el modelo de empleo, que se caracteriza por su inseguridad generalizada y la devaluación del trabajo. Las estrategias de flexibilización y de desregulación del mercado de trabajo utilizadas son un fenómeno sexuado, de forma que a las mujeres les afectan más diferentes formas de trabajo flexible, es decir, no sometidas a continuidad permanente: trabajo a tiempo parcial, temporal, estacional y precario. Los procesos de flexibilización no son neutros al género, son distintos para hombres y mujeres (C. Carrasco et al., 2003). Se da una feminización de la flexibilidad laboral que conlleva mayores dosis de precariedad. La crisis de trabajo no ha dejado fuera del empleo a las mujeres sino que ha endurecido considerablemente sus condiciones laborales (M. Maruani, 2002: 9).

El tema del trabajo de las mujeres en la sociedad actual se aborda en varios artículos. De la Universidad de Oporto, de la mano de **Isabel Dias y Luísa Veloso** nos llega el trabajo “Género e precariedade profissional: o caso das licenciadas da Universidade do Porto”, en el que se incide especialmente en las relaciones entre trabajo precario y relaciones sociales de género, y en cómo la organización de la vida familiar y

profesional se construye sobre las asimetrías de género. Nos presentan diferentes trayectorias profesionales asociadas a situaciones de precariedad laboral (alta rotación, desempleo, temporalidad, pésimas condiciones de trabajo, baja remuneración económica, ausencia de protección social, falta de contrato, etc.) y su impacto en la vida personal, familiar y social.

En esta nueva era emerge también una nueva concepción del trabajo que supone la integración de aspectos relacionados con la subjetividad, los cuidados, las emociones. Los dos últimos trabajos abordan estas cuestiones. **Idoia Gorroño Arregui** en “La emergencia del *coaching* como profesión en un contexto laboral de oportunidad y vulnerabilidad” nos presenta las contradicciones en torno a las relaciones de género en las organizaciones, incidiendo en las paradojas de la nueva era flexible que califica de “modernidad líquida”. Ésta, se caracteriza por la agilidad, el cambio y la asunción de riesgos que conlleva implicaciones emocionales como la vulnerabilidad tangible (precariedad) e intangible (relacionada con las emociones). En este contexto, pese a que los estereotipos que se les asignan a las mujeres se suponen positivos para las organizaciones, se da la contradicción de que seguimos encontrando barreras de distintos tipos que imposibilitan la igualdad real en el seno de las organizaciones: cultura patriarcal, horarios, diferencias salariales, “techo de cristal”, etc.

Una de las luchas del feminismo en relación al trabajo ha sido el reconocimiento de las tareas dedicadas al cuidado y su consideración como tal. Así, el cuidado lleva consigo afecto y trabajo, emoción y actividad (Martínez Veiga, 2004). La cuestión del cuidado es abordada por **María Teresa Martín Palomo** en “El *care*, un debate abierto: de las políticas de tiempos al *social care*”, desde una revisión del concepto de trabajo en la que se incluyen los aspectos materiales, hasta la dimensión moral y la emocional. La autora nos presenta una herramienta teórica: la *domesticación del trabajo*, que nos sirve para estudiar el campo de los cuidados. Tal herramienta contribuye a la valoración de los trabajos que habitualmente han realizado las mujeres en el marco de las relaciones familiares y que han tenido un escaso reconocimiento social.

Si hay un término que define la ubicación de las mujeres en el trabajo, es el de contradicción: por un lado nos encontramos con un discurso de la igualdad, tanto a nivel individual como institucional, que se manifiesta en normas antidiscriminatorias sobre igualdad salarial, igualdad de oportunidades, acción positiva, etc.; y por otro, seguimos encontrando muchos obstáculos.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, que acaba de cumplir dos años, planteaba como objetivo principal “corregir” la desigualdad, alcanzar la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo. Se trata de una Ley Integral, ya que contiene un conjunto de medidas transversales que afectan a diferentes ámbitos, entre ellos la política laboral, de empleo y de Seguridad Social; y de una Ley Transversal, ya que significa la presencia del principio de igualdad en todas las políticas sectoriales. En materia laboral adopta algunas disposiciones como: la posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva que favorezcan el acceso al empleo de las mujeres, la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo, el reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral, el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, además de prestar especial atención a los planes de igualdad en las empresas. Todas estas medidas, algunas de ellas muy novedosas e importantes, no son suficientes por sí solas, pues quedan por cambiar los usos y costumbres y derribar ciertos obstáculos que impiden alcanzar la igualdad real.

En el caso español, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo aunque haya sido relativamente tardío, se ha constituido en uno de los rasgos más importantes que ha caracterizado la evolución de la sociedad en los últimos veinte años, produciéndose así una feminización de la clase asalariada. Hoy día, la formación de las mujeres es mejor que nunca en la historia, sin embargo, continúa habiendo un claro predominio masculino en una rama importante de actividades. El poder en las empresas sigue siendo masculino y, aunque la tasa de actividad femenina ha crecido ininterrumpidamente desde 1984, sigue siendo menor que la masculina (51,38% frente a

69,21%), a lo que se une una menor tasa de ocupación (43,6% y 60,24% respectivamente) y una mayor tasa de paro de las mujeres (15,14% frente a 12,96%). De hecho, la tasa de desempleo de las mujeres es mayor que la de los hombres en todos los grupos de edad¹.

Tampoco podemos olvidar la disparidad salarial o brecha salarial, pues a las mujeres se les sigue pagando entre un 20-30% menos que a los hombres, y esta situación corresponde a la diferente estructura de empleo de hombres y mujeres, a una situación de segregación laboral y a la existencia de un mercado laboral para hombres y otro para mujeres. A la brecha salarial se añade el caso más grave: la discriminación salarial, que se da cuando dicha disparidad es consecuencia de una efectiva discriminación social en el trabajo de las mujeres.

También nos encontramos con una clara discriminación ocupacional, tanto horizontal como vertical (ya abordada en esta introducción). Otras formas de trabajo que afectan en mayor medida a las mujeres son: el trabajo estacional, el trabajo a domicilio, el trabajo en el servicio doméstico, la ayuda familiar y la economía sumergida. Las mujeres también ocupan en mayor medida que los hombres empleos atípicos o no *standard*, como los con jornada reducida (tasa de parcialidad de las mujeres: 17% frente a un 3% de los hombres). El resultado de todos 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 tienden a consolidar un segmento laboral secundario.

Todo ello nos lleva hacia una desigualdad sustancial que siguen haciendo necesarias las medidas de igualdad de oportunidades.

Nos encontramos inmersos en un proceso de cambio: junto a la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo coexiste una estructura social tradicional, con espacios y tiempos diferentes para hombres y mujeres (es interesante abordar la dimensión temporal, ya que los usos de tiempo muestran una estructuración

¹ Datos de la EPA, IV trimestre de 2008.

según género). Las sociedades siguen estando asentadas sobre un sustrato de creencias, valores, actitudes, roles y estereotipos tradicionales que nos llevan a pensar que en igualdad queda mucho por hacer. Las actitudes son distintas de los comportamientos y estos van por detrás. De ahí el desigual reparto del trabajo doméstico y de cuidados entre los miembros de la pareja y como ejemplo nos pueden servir los siguientes datos: el 98,435% de los permisos de maternidad /paternidad en el año 2008 corresponden a madres y el 94,40% de excedencias por cuidados de hijas/hijos de ese mismo año también corresponde a las mismas, lo cual nos hace suponer que no basta con decisiones políticas, sino que hay que plantear la cuestión en el ámbito de la vida privada.

Diferentes autores hacen hincapié en la necesidad de un nuevo contrato social, con una redefinición de espacios, tiempos, conceptos, etc., en el que hombres y mujeres compartan familia, trabajo y poder.

Finalmente, apoyándonos en la afirmación de Macinnes (2005: 63) acerca de que la igualdad de género representa necesariamente una pérdida de poder, recursos y estatus de muchos hombres, sino todos, nos podemos preguntar: ¿hasta qué punto los hombres están dispuestos a renunciar a sus espacios de poder? En referencia al título de esta introducción al monográfico: “El largo recorrido hacia el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres”, podemos afirmar que aún queda un buen trecho por caminar y nada puede perjudicar más a las mujeres que pensar que ya se ha llegado a la meta. Esperamos que los trabajos que presentamos contribuyan al empeño de seguir avanzando en dicho reconocimiento.

BIBLIOGRAFÍA

- Blanco García, A. I. (2007) : *¿Con qué sueña una feminista?. Sobre conciliación de vida familiar y laboral*. SOCIOTAM Vol. XXVVV, N.1, pp.47-65.
- Carrasco C. et alii (2003): *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Fernández Cordon, J. A. y Tobío Soler, C. (2006): “Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales”. Documentos de trabajo 79/2005. Fundación Alternativas: Madrid.
- Fernández Villanueva C., Domínguez Bilbao, R. et al. (2003): *La igualdad de oportunidades. Los discursos de las mujeres sobre avances, obstáculos y resistencias*, Barcelona: Icaria.
- Macinnes, J. (2005): “Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar”. En *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº1, pp.35-71.
- Martínez Veiga, U. (2004): *Trabajadores invisibles. Precariedad, rotación y pobreza de la inmigración en España*. Madrid: Los libros de la Catarata.
- Maruani, M (2002): *Trabajo y empleo de las mujeres*. Madrid: Fundamentos.
- Parella Rubio, S (2003): *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- Valcárcel, A. (2007): “El techo de cristal en las empresas”. En C. Martínez Ten y P. González Ruiz. *Las Mujeres en la Dirección de las Empresas*. UIMP.