

**UNIVERSITAT JAUME I**  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES  
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS FEMINISTAS Y DE GÉNERO  
*MÁSTER UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN APLICADA EN ESTUDIOS  
FEMINISTAS, DE GÉNERO Y CIUDADANÍA*



**LA «REVOLUCIÓN LABORAL»  
DE LAS MUJERES:  
luces y sombras**

**TRABAJO FIN DE MÁSTER**

**Presentado por:  
M<sup>a</sup> Pilar Ferreiro Díaz**

**Dirigido por:  
Begoña García Pastor**

**Universitat Jaume I – 2014-2015**

## Resumen

El estudio de la situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo revela la persistencia de la discriminación por razones de género. La desigualdad laboral constituye una constante en los países de nuestro entorno geográfico y cultural, por lo que sigue siendo preciso profundizar en las causas que subyacen a esta realidad.

Las teorías feministas han visibilizado el sesgo androcéntrico de los análisis tradicionales en materia laboral, centrados exclusivamente en la cuestión del empleo y elaborados a partir de un modelo masculino, pretendidamente “neutro” y “universal”. Desde una perspectiva crítica, se ha cuestionado la dicotomía entre lo público y lo privado, al tiempo que se ha planteado la necesidad de reformular y ampliar el concepto de trabajo (diseñado al margen de las actividades que se realizan en el ámbito reproductivo) y de redistribuir y revalorizar las actividades diversas que lo integran.

Esta investigación ahonda, desde una perspectiva feminista, en el análisis de las relaciones que existen entre el mundo del trabajo y el género. Incorpora los resultados de un estudio de carácter etnográfico llevado a cabo para recoger los testimonios de diversas mujeres, con el objetivo de conocer, comprender e interpretar sus opiniones, sentimientos y vivencias en relación al trabajo.

**Palabras clave:** *trabajo, mujeres, discriminación laboral, perspectiva de género, feminismo.*

## Abstract

The study of women's current situation in the labour market reveals the persistence of discrimination on the basis of gender. Labour inequality represents a constant in the countries of our geographical and cultural environment, so there is still a requirement to go deeply into the causes underlying this reality.

Feminist theories have highlighted the androcentric bias of the traditional analyses in the labour field, focused exclusively on the issue of employment and

elaborated from an allegedly “neutral” and “universal” male model. From a critical perspective, the public/private dichotomy has been questioned while raising the need to reformulate and extend the concept of work (designed apart from the activities performed in the reproductive sphere) and to redistribute and revalue the various activities included in it.

This research delves into the analysis of the relationships between the world of work and gender from a feminist perspective. It incorporates the results from a study of ethnographic nature carried out to collect the testimonies of various women with the aim of knowing, understanding and interpreting their opinions, feelings and experiences as regards work.

**Keywords:** *work, women, labour discrimination, gender perspective, feminism.*

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
1.1 Presentación del tema de estudio y justificación.....	2
1.2 Estructura del trabajo y metodología.....	5
1.3 Objetivos.....	7
2. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Mujeres y trabajo: breve recorrido por la historia reciente.....	8
2.2 El modelo tradicional de división sexual del trabajo como origen de la discriminación laboral por razones de género.....	12
2.2.1 Construcción y legitimación ideológica de la división sexual del trabajo.....	12
2.2.2 Consolidación de la división sexual del trabajo.....	16
2.3 El nuevo horizonte de la desigualdad: problemas derivados de la quiebra parcial del modelo de división sexual del trabajo.....	18
2.3.1 Persistencia de la segregación ocupacional.....	19
2.3.2 Dificultades de las mujeres en el acceso al empleo y en el mantenimiento del mismo. Actividad, ocupación y paro.....	21
2.3.3 Las condiciones laborales de las mujeres en el mercado de trabajo.....	23
2.3.3.1 Contratación temporal. Universalización del modelo femenino de precariedad ..	24
2.3.3.2 Empleo a tiempo parcial: mitad trabajadoras, mitad amas de casa y cuidadoras	25
2.3.3.3 Desigualdad salarial: cuando el trabajo no vale lo mismo.....	27
2.3.3.4 «Techo de cristal»: barreras invisibles en la promoción profesional.....	30
2.3.3.5 Los problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: el uso del tiempo y la doble presencia.....	32
2.4 Interpretación de la problemática expuesta desde la óptica feminista: convirtiendo lo personal en político.....	39
2.4.1 Redefinición del concepto de trabajo: reconocimiento y re-significación de las tareas de cuidado.....	40
2.4.2 Propuesta de un nuevo enfoque en los estudios sobre el trabajo.....	42
3. ENTREVISTAS A MUJERES: dando voz a las protagonistas de esta historia	46
4. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES.....	71
5. BIBLIOGRAFÍA.....	75
6. WEBGRAFÍA.....	79

## 1. INTRODUCCIÓN.

### 1.1 Presentación del tema de estudio y justificación.

El trabajo es una de las piezas centrales del engranaje que compone la vida humana. Se trata de un elemento trascendental en la existencia de los individuos, fundamentalmente, por dos motivos: por una parte, es la vía que nos permite hacer frente a las necesidades de subsistencia y satisfacer otras necesidades de carácter psicosocial. Paralelamente, el trabajo es también tiempo y, en esencia, el tiempo es el recurso más valioso que tenemos las personas, ya que, al fin y al cabo, «es la sustancia de la que estamos hechos» (Borges, 1974: p. 771).

Ahora bien, el significado del término «trabajo» no es unívoco ni ha permanecido estable a lo largo de la historia, en la medida en que el alcance y el sentido del mismo están condicionados por las representaciones sociales y culturales vigentes en cada momento y en cada lugar. Por ello, a la hora de abordar las implicaciones que tiene este concepto hoy en día, es imprescindible tener en cuenta el conjunto de creencias, valores y actitudes que impregnan su significado. El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (DRAE) arroja luz sobre esta cuestión, a través de las distintas acepciones que nos ofrece de la palabra «trabajar». La primera de ellas nos remite a un significado amplio (*ocupación en cualquier actividad física o intelectual*), mientras que las dos siguientes (*tener una ocupación remunerada en una empresa, una institución, etc. y ejercer determinada profesión u oficio*) restringen sensiblemente el significado del término, al identificar trabajo con trabajo remunerado o empleo. Lo que, en buena medida, puede resultar llamativo es el hecho de que el DRAE establezca hasta dieciocho acepciones diferentes de esta palabra y que ninguna de ellas haga alusión de forma explícita al trabajo doméstico, ni a la realización de tareas de cuidado, actividades que son necesarias socialmente y que, a día de hoy, continúan siendo desempeñadas mayoritariamente por mujeres.

Esta realidad no es casual o azarosa: responde a una determinada concepción del trabajo, en la que está presente el género como factor determinante. En

efecto, el género es una circunstancia que influye en la vida de las personas y, en particular, en el campo del trabajo, actuando como condicionante de la experiencia vital y profesional.

Este Trabajo de Fin de Máster (en adelante TFM) aborda la relación que existe entre el mundo del trabajo y el género, a partir de la siguiente premisa: es necesario analizar desde una perspectiva crítica los escenarios en los que se desarrollan las relaciones laborales en el espacio público y la conexión que existe entre éstas, y las tareas domésticas y de cuidado realizadas en el espacio privado.

La incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral español en el último tercio del siglo XX es uno de los acontecimientos más importantes de la historia reciente. Las mujeres han sido las protagonistas de una verdadera «revolución laboral». Este hecho ha repercutido de forma significativa en la configuración de su identidad y en su estatus social, impulsando mejoras incuestionables en el terreno de la libertad y de la emancipación. Sin embargo, la valoración de la situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo nos lleva a constatar un hecho: la persistencia de la discriminación por razones de género. La desigualdad laboral, como circunstancia social perjudicial, compartida por los países de nuestro entorno, continúa requiriendo más análisis profundos que nos permitan comprender las causas sobre las que se sustenta, a fin de articular los mecanismos necesarios para combatirla.

Siendo innegables los avances que se han producido en los últimos tiempos hacia la conquista de la igualdad entre mujeres y hombres, la eliminación de los obstáculos y de las barreras que todavía persisten en el campo del trabajo es una de las metas que, ineludiblemente, debe continuar afrontando el movimiento feminista en el siglo XXI. Y ello, por los motivos que se exponen a continuación:

Por una parte, no se ha producido una nueva organización equitativa del espacio público entre varones y mujeres, ni se han modificado consecuentemente los presupuestos androcéntricos sobre los que se sustenta el trabajo productivo. En realidad, subsisten múltiples formas de discriminación por cuestiones de género en el mercado laboral, como consecuencia de la quiebra parcial e incompleta del modelo de división sexual del trabajo (el modelo de

*male breadwinner y female housekeeper*). Por otro lado, permanece vigente el reparto desigual de responsabilidades en el ámbito privado. La conquista del espacio público por parte de las mujeres no ha supuesto la modificación masiva, por parte de los hombres, de los patrones de desigualdad y de los modelos sexistas imperantes en el ámbito doméstico y de los cuidados.

Los estudios tradicionales en materia laboral presentan un marcado carácter androcéntrico, al desarrollarse dentro de las estrechas fronteras del mercado de trabajo formal remunerado y centrarse exclusivamente en la cuestión del empleo, a partir de un modelo masculino: el llamado irónicamente “trabajador champiñón,” que sería «aquel que brota todos los días plenamente disponible para el mercado, sin necesidades de cuidados propias ni responsabilidades sobre cuidados ajenos, y desaparece una vez fuera de la empresa» (Orozco, 2010: p. 137). Por ello, resulta imprescindible la introducción de la óptica feminista para reinterpretar la posición que las mujeres ocupamos en el mercado laboral, explicándola desde nuevos parámetros.

Mi interés por el estudio de la problemática generada en torno al binomio mujeres-trabajo arranca de esta idea y obedece a razones diversas, de carácter personal y profesional. La relación trabajo-género es una cuestión que me atrae desde hace bastante tiempo, concretamente, desde que me incorporé a la vida adulta, a finales de los años noventa. En ese momento, mis experiencias y las de mi entorno me llevaron a advertir que “algo” fallaba, que “algo” no marchaba bien del todo, aunque en un principio no supiese, no supiésemos, definir con claridad la razón de esta inquietud. De alguna manera, muchas mujeres de mi generación, educadas en los valores igualitarios de la transición, nos sentimos defraudadas ante el desajuste que experimentamos entre las expectativas que teníamos y la realidad que nos encontramos después. Esta sensación derivaba fundamentalmente de la persistencia de dificultades en dos espacios interrelacionados: por una parte, en el ámbito doméstico, donde muchos de nuestros compañeros no habían dado el “salto hacia dentro” que nosotras (o nuestras madres) habíamos dado “hacia fuera”, y que dimos por supuesto. Por otro lado, en la esfera pública, donde la igualdad plena seguía siendo una quimera, ya que en el mercado de trabajo no se nos trataba igual que a los hombres.

A estas inquietudes de carácter personal, se unen, para realizar este TFM, motivaciones de tipo profesional. Hace siete años que trabajo como profesora de Formación y Orientación Laboral, módulo que se imparte transversalmente en todos los ciclos de Formación Profesional, por lo que me interesa ahondar en el conocimiento del mundo del trabajo. Cursar el Máster Universitario en Investigación Aplicada en Estudios Feministas, de Género y Ciudadanía me ha permitido desentrañar muchas de las causas de la desigualdad entre hombres y mujeres y abordar este problema desde una nueva perspectiva. De esta forma, el estudio llevado a cabo me ha impulsado a investigar la influencia del género en el campo laboral.

A mi entender, las revoluciones sociales comienzan siempre por la educación que, tanto en el terreno socio-familiar como en el escolar, se revela como instrumento imprescindible para que las nuevas generaciones interioricen y asuman la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, en los últimos tiempos, gran parte de docentes compartimos la sensación de experimentar la existencia de un retroceso en nuestras aulas con respecto a supuestos avances en cuestiones de igualdad de género. De ahí, el gran interés que suscita la posibilidad de seguir trabajando para promover día a día cambios en los patrones de conducta sexista que observamos en nuestro alumnado.

En síntesis, y para concluir con esta presentación, creo que el compromiso feminista pasa por el desarrollo de acciones concretas en el propio ámbito personal y profesional, con la intención de combatir la desigualdad *de facto*, en sus múltiples vertientes y manifestaciones. Sólo así, recurriendo a la acción como alternativa frente al desaliento y al pesimismo, podremos diseñar entre todas y todos, un nuevo contrato social basado en la equidad.

## **1.2 Estructura del trabajo y metodología.**

Este TFM está estructurado en dos bloques, uno teórico y otro empírico.

En el primero, profundizando en los estudios previos realizados sobre el tema mujeres-trabajo, he llevado a cabo una revisión documental con el objetivo de poder definir y delimitar el estado de la cuestión. Las fuentes bibliográficas y de información han sido diversas: monografías, artículos, publicaciones, legislación, encuestas de población activa, datos del Ministerio de Empleo y del Instituto de



la Mujer, etc. Para la elaboración del marco teórico, dada la amplitud del tema, decidí usar el factor tiempo (pasado-presente-futuro) como hilo conductor. Comencé por repasar la evolución en la época contemporánea del trabajo femenino en España, a fin de poder explicar desde una perspectiva histórica la situación actual de las mujeres en relación al mundo laboral. A continuación, describí las principales manifestaciones de la discriminación laboral por razón de género en el presente. Finalmente, a partir del planteamiento de esta problemática en el campo de los estudios feministas, he intentado profundizar en el cambio de enfoque que dichos estudios proponen, por considerarlo la mejor forma de avanzar hacia un futuro laboral más igualitario.

A partir del marco teórico elaborado, llevé a cabo con diversas mujeres un trabajo de investigación de carácter más etnográfico, con el objetivo de conocer y comprender de cerca sus opiniones, sentimientos y percepciones sobre el mundo del trabajo. Además de observar y compartir experiencias en la vida cotidiana, realicé entrevistas individuales semi-estructuradas, considerando que estas técnicas propias de la metodología cualitativa son la más idóneas para explorar en profundidad las motivaciones, vivencias y representaciones que tienen las personas con respecto a los temas que nos ocupan.

Este proceso de investigación cualitativa se desarrolló entre mayo y septiembre del año 2015, realizando entrevistas a diez mujeres de mi entorno (familiares, amigas, compañeras de trabajo y conocidas), de edades comprendidas entre los treinta y tres, y los sesenta años, todas ellas heterosexuales, con circunstancias vitales, formativas y profesionales distintas, que expongo a continuación:

<b>Nivel de estudios</b>	<b>Profesión actual</b>	<b>Edad</b>	<b>Estado civil/pareja</b>	<b>Número de hijos</b>
Licenciada en Pedagogía	Profesora de secundaria	59 años	Viuda sin pareja	Ninguno
Licenciada en Administración de empresas	Profesora de secundaria	40 años	Divorciada sin pareja	Tres (una niña de 11 y dos niños de 9 y 6 años)

Diplomada en Magisterio	Profesora de primaria	42 años	Casada	Uno (niño de 2 años)
Diplomada en Relaciones Laborales	Autónoma (dueña de peluquería)	40 años	Divorciada con pareja	Dos (niños de 13 y 9 años)
BUP	Ama de casa	41 años	Casada	Dos (niños de 9 y 7 años)
Licenciada en Filología Hispánica	Directiva de empresa	42 años	Casada	Dos (una niña de 6 y un niño de 4 años)
FP en rama administrativa	Camarera	33 años	Soltera sin pareja	Ninguno
BUP	Ama de casa	48 años	Casada	Dos (niñas de 17 y 11 años)
Diplomada en Enfermería	Enfermera	45 años	Casada	Dos (niños de 8 y 7 años)
Licenciada en Medicina	Médica	60 años	Casada	Dos (una chica de 31 y un chico de 28 años)

Me gustaría destacar que esta experiencia resultó, a nivel personal, sumamente enriquecedora, ya que me permitió acercarme a la realidad cotidiana de un grupo de mujeres, ponerme en su piel y descifrar las motivaciones profundas de muchos de sus comportamientos. En este sentido, para huir de generalizaciones gratuitas, considero conveniente subrayar el hecho de la gran diversidad que encontré entre ellas, por estar condicionadas de distinta manera por multitud de factores relacionados con los niveles socioeconómicos y de estudios, las pertenencias culturales, la edad, el aspecto físico, la nacionalidad etc.

### **1.3 Objetivos.**

El objetivo primordial de mi trabajo es dar protagonismo social a un grupo de mujeres, a través de sus pensamientos, ideas, sensaciones y experiencias sobre el mundo del trabajo. Para ello, he intentado responder a los siguientes interrogantes: ¿qué significado le dan a la palabra trabajo?, ¿identifican trabajo

exclusivamente con trabajo remunerado?, ¿qué opinan de la incorporación de las mujeres al mercado laboral?, ¿consideran que esto influyó en la emancipación femenina?, ¿identifican este hecho como una conquista social de las mujeres?, ¿creen que en el mercado laboral se trata igual a hombres y mujeres?, ¿qué peso tiene su trabajo en la economía familiar?, ¿lo ven como necesario, o como secundario y/o complementario, en el caso de tener pareja?, ¿quién concilia, a qué precio y por qué?, ¿qué valor le dan al trabajo productivo y al reproductivo?, ¿cuáles son sus prioridades en el momento de conciliar trabajo remunerado, doméstico y tareas de cuidado?, ¿creen que el cuidado es un tema de carácter privado o que debe abordarse desde una perspectiva política?, ¿se consideran atrapadas entre el trabajo productivo y el doméstico?, etc.

Dando respuesta a estas cuestiones, sus testimonios ilustrarán el modo en que interpretan determinadas problemáticas vinculadas al mundo del trabajo (discriminación, techo de cristal, desigualdad salarial, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, trabajo doméstico y de cuidados, etc.). Con su ayuda, he podido comprender y explicar mejor no sólo sus puntos de vista, sino también algunas valoraciones que se hacen a escala colectiva sobre las realidades sociales que envuelven a las mujeres, los procesos en los que participan, las diferencias de género y las desigualdades construidas sobre éstas. A partir de este pequeño grupo de mujeres, la meta que me propuse fue traducir en la medida de lo posible los hechos, las cifras y los datos en experiencias vitales concretas y significativas. En definitiva, he tratado de iluminar y analizar de manera explicativa las lógicas de sus comportamientos y las razones de sus preferencias, para luchar contra la estigmatización que siguen sufriendo las mujeres como colectivo social y contribuir de esa forma a superar los prejuicios machistas que continúan condicionando negativamente sus vidas y trayectorias profesionales.

## **2. MARCO TEÓRICO.**

### **2.1 Mujeres y trabajo: breve recorrido por la historia reciente.**

Abordar la relación que existe en las sociedades occidentales contemporáneas entre las mujeres y el mundo del trabajo, implica partir de una premisa que

muchas veces se ignora, se enmascara o se oculta: «las mujeres han trabajado siempre» (Kessler-Harris, 2008: p. 35).

Un recorrido por la historia del trabajo femenino en España en la época contemporánea corrobora esta afirmación. No obstante, resulta difícil llevar a cabo una estimación precisa del número de mujeres que participaron en el mercado laboral a lo largo del siglo XIX, ya que las únicas fuentes disponibles son los censos de población en los que sólo se consideraba trabajo «el realizado habitualmente fuera del domicilio y por cuenta ajena» (Nuño, 2010: p. 247). No existen registros de una gran parte de los trabajos realizados mayoritariamente por mujeres en sectores como el de la agricultura, el comercio, la artesanía o el servicio doméstico.

Durante la primera mitad del siglo XIX, regía en la sociedad española un modelo de economía familiar preindustrial, en virtud del cual la mayoría de la población pertenecía al campesinado y a las clases artesanales. Las actividades laborales de las mujeres se desarrollaron fundamentalmente en la agricultura, en los servicios a domicilio y en el comercio gremial. A lo largo de este siglo, la modernización económica del país impulsada por diversas reformas legislativas<sup>1</sup> propició la industrialización y la paulatina incorporación femenina al trabajo asalariado, sobre todo en el sector servicios y en la industria (en particular, en la industria textil y en la del calzado).

Sin embargo, esta incorporación está marcada desde el comienzo por una fuerte segregación ocupacional, de manera que muchos de los empleos que ocupan las mujeres en esta etapa se conceptualizan en torno a la idea de la “domesticidad”. En palabras de Perrot:

[...] la noción de «oficio femenino» que surge a finales del siglo XIX se define, en efecto, específicamente en torno a aquellas profesiones que aparecen como una prolongación de las tareas «naturales» o maternas de las mujeres: enfermera, institutriz, comadrona, etc. (Perrot, 2008: p.47).

Por otra parte, es importante destacar que el trabajo femenino se concebía como secundario, de manera que sólo las mujeres de las capas sociales

---

<sup>1</sup>Entre estas reformas cabe destacar las realizadas por el *Decreto de 1813 sobre el libre establecimiento de fábricas y ejercicio de cualquier industria útil*, y el *Decreto de 1834*, que eliminó el fuero privilegiado de los gremios.

inferiores trabajaban con el fin de contribuir al sostenimiento de la economía familiar, mientras no encontraban un marido, o incluso después del matrimonio, si éste no ganaba lo suficiente para poder mantener a la esposa y a los hijos. La actividad económica de las mujeres se encontraba, por tanto, condicionada fundamentalmente por su clase social y por su estado civil (Nuño, 2010: p. 249).

Por último, es necesario recordar que el acceso al mercado de trabajo por parte de las mujeres fue un camino plagado de obstáculos, que no siguió una progresión uniforme o lineal a lo largo de los años. Siguiendo a Nuño (2010), desde el último tercio del siglo XIX a la actualidad, podemos diferenciar las tres etapas que se resumen a continuación.

La primera etapa (1877-1940) estuvo marcada por la paulatina retirada de las mujeres que se habían ido incorporando al mercado laboral, de tal manera que la proporción de mujeres con trabajos remunerados pasó de un 17,2% en 1877 a un 8,3% en 1940. La causa del retroceso del trabajo femenino remunerado durante estos años fue la fuerte resistencia social al trabajo extra-doméstico de las mujeres, que contrariaba el modelo ideológico de “ángel del hogar” imperante en la época y en virtud del cual, se consideraba que el destino natural de la mujer era el cuidado del marido y de los hijos. La dedicación exclusiva de las mujeres a estas tareas era símbolo de prestigio social: « [...] en las clases sociales más acomodadas y en aquellas profesiones más lucrativas, el trabajo de las mujeres se recibió como una afrenta injustificable al honor familiar y al buen orden social» (Nuño, 2010: 257-258). Sólo se “toleraba” el trabajo productivo de las mujeres de las clases sociales más bajas, cuando era por necesidad, esto es, para contribuir en segunda instancia al sostén económico de sus familias.

Mención especial dentro de esta etapa merece el período de la guerra civil española (1936-1939), durante el cual (como ha sucedido en todos los conflictos bélicos a lo largo de la historia) se interrumpieron transitoriamente las condiciones laborales de las mujeres fuera del hogar, visibilizándose su trabajo productivo en talleres y hospitales, a la vez que, como apunta García Nieto, «con objeto de cubrir las vacantes en la industria de los varones movilizados en la guerra, se promocionó una incorporación temporal de las mujeres al sector

industrial» (García Nieto, 1991: 51). Sin embargo, al finalizar la contienda, las mujeres fueron expulsadas del trabajo fabril y el régimen franquista impuso un férreo modelo de división sexual del trabajo, articulado sobre el ideal decimonónico de mujer madre y esposa. Así, el *Fuero del Trabajo de 9 de marzo de 1938* establecía como «garantías de orden defensivo y humanitario» la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, y el compromiso del Estado de «libertar a la mujer casada del taller y de la fábrica».

La segunda etapa (1940-1981) supuso una moderada y progresiva incorporación de las mujeres al trabajo asalariado, especialmente a partir de los años sesenta, como consecuencia de los cambios culturales, económicos y legales<sup>2</sup> que tuvieron lugar en la sociedad española. En este período, se produce un fuerte incremento del sector servicios, lo cual posibilita el acceso de las mujeres a empleos de mayor cualificación. Son los trabajos llamados de “cuello blanco” en sectores como la enseñanza, la sanidad, la banca, el comercio y las oficinas, al tiempo que se produce la incorporación de un número significativo de mujeres a la Función Pública. No obstante, persiste la segregación ocupacional, la discriminación salarial y la consideración social del trabajo de las mujeres como una ayuda familiar previa al matrimonio, por lo que muchas de ellas abandonaban el mercado laboral al casarse o al tener el primer hijo.

La tercera etapa (1981-2008), que llega hasta nuestros días, se caracteriza por la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, a la vez que se transforma a lo largo de la misma el perfil profesional de la actividad femenina, al incrementarse la cualificación y la diversificación de los empleos ocupados por mujeres. Esto es consecuencia de la modernización económica, política y cultural que tuvo lugar en la sociedad española, tras la muerte de Francisco Franco y a partir de la transición, que redundó en el progresivo incremento del nivel formativo de las mujeres y en un profundo cambio de mentalidad en torno a los modelos familiares y reproductivos, y a las relaciones de género. Se produce en esta etapa la “normalización” del empleo femenino, que comienza a no considerarse sólo como una “ayuda económica” complementaria del salario

---

<sup>2</sup> La Ley 51/1961, de 22 de julio, de Derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer equiparó algunos derechos para mujeres y varones

principal aportado por el hombre, para concebirse socialmente como un elemento imprescindible de la autonomía y del desarrollo personal de las mujeres. Todo ello se traduce en que aumente considerablemente el número de mujeres que continúa su actividad laboral tras el matrimonio o la maternidad, aproximándose el modelo de participación laboral femenino al masculino, caracterizado por una *actividad laboral continua* a lo largo de la vida.

## **2.2 El modelo tradicional de división sexual del trabajo como origen de la discriminación laboral por razones de género.**

En la década de los años setenta, en el marco de las investigaciones sociológicas feministas, se acuña el concepto de *división sexual del trabajo* con el objetivo de explicar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres sobre las que se construyeron las sociedades modernas occidentales. Éstas fueron edificadas a partir de la férrea división entre dos espacios, el público y el privado, articulándose en torno al binomio varón-espacio público versus mujer-espacio privado. La separación de ambos espacios, definidos como opuestos y complementarios, dio lugar a la segregación de las tareas necesarias para el funcionamiento de las nuevas sociedades en función del sexo. De este modo, quedaron claramente definidas y delimitadas las funciones sociales de hombres y mujeres: los primeros se encargaban del trabajo productivo y las segundas del trabajo doméstico-reproductivo.

En los epígrafes siguientes analizamos cómo nació, se construyó y se consolidó ideológicamente la división sexual del trabajo, así como las repercusiones que ello tuvo y continúa teniendo en la vida y en la identidad de las mujeres y en las relaciones de éstas con el mundo del trabajo.

### **2.2.1 Construcción y legitimación ideológica de la división sexual del trabajo.**

El análisis del trabajo femenino en la actualidad debe arrancar necesariamente de un momento histórico concreto: aquél en el que se desarrollan las sociedades liberales, a finales del siglo XVIII, dando lugar al nacimiento de los actuales Estados Modernos y al tránsito de la economía feudal al modelo de producción capitalista. Ésta fue la época en la que se consagró socialmente la división sexual del trabajo, esto es, la separación entre producción y

reproducción a través de la definición de dos espacios diferenciados en la nueva sociedad: el espacio público (reservado a los hombres) y el espacio privado (al que fueron confinadas las mujeres). La diferenciación entre estas esferas generó una partición jerárquica del mundo por motivos de género, en la medida en que ambas estuvieron (y continúan estando) dotadas de diferente valoración.

Esto, en palabras de Hirata y Kergoat, se traduce en que:

[...] en todas partes y en todos los tiempos, el «valor» distingue el trabajo masculino del femenino: la producción «vale» más que la reproducción, la producción masculina «vale» más que la femenina (incluso cuando son idénticas entre sí) (Hirata y Kergoat, 2008:142).

Se trata, por tanto, de una división asimétrica de la nueva sociedad civil liberal, con importantes connotaciones políticas y simbólicas, que ha configurado la identidad de los seres humanos en función de su sexo, derivando en la construcción de una serie de estereotipos de género, muchos de los cuales aún perviven y siguen condicionando las relaciones sociales entre mujeres y hombres en nuestros días:

La relación público-privado se fue tejiendo con lógicas y representaciones opuestas. La esfera pública se definió como el ámbito de la imparcialidad y de lo reconocido social y políticamente: mientras que la esfera privada, por oposición a la pública, se configuró como el universo de la parcialidad, de la particularidad, de la ética del cuidado y de lo políticamente irrelevante (Nuño, 2010: 38).

La separación de estas dos esferas no sólo ha coartado profundamente la vida de las mujeres en la sociedad, reduciendo sus posibilidades de actuación a los límites del espacio doméstico durante mucho tiempo, sino que ha supuesto la representación en el imaginario colectivo de una determinada identidad femenina, de una forma de sentir y actuar que se define por oposición a la identidad masculina y a los atributos, cualidades y rasgos “sobrevalorados” (en comparación con otros considerados femeninos) que forman parte de la esfera pública.

La división entre lo público y lo privado se amparó en una concepción ideológica y cultural que legitimaba la desigualdad y la subordinación de las mujeres. Bajo la idea de una pretendida complementariedad “natural” entre los sexos, en este



momento de la historia, se construyen una serie de dicotomías, en virtud de las cuales lo masculino se identifica con lo racional, lo objetivo, lo activo, lo cultural, lo independiente y lo universal, frente a lo femenino que se asocia a lo irracional, lo emocional, lo subjetivo, lo pasivo, lo natural, lo dependiente y lo particular.

De esta forma, apelando a un supuesto orden natural, se desarrollaron los discursos de los ideólogos ilustrados que convirtieron las diferencias biológicas en diferencias políticas y se estableció la organización jurídico-política de las sociedades occidentales modernas. Sobre la distinción de los espacios público y privado, en base a un sistema jerarquizado y sexualizado de dualismos epistemológicos, se reforzó a su vez la construcción social diferenciada de la identidad de mujeres y hombres, asignándoles tareas y roles, distintos y desiguales, en el campo del trabajo.

Un ejemplo paradigmático del discurso ideológico que amparó la teoría de las dos esferas lo constituye la obra de Jean-Jacques Rousseau publicada en el año 1762 con el título *“Emilio, o De la educación”*. Rousseau trata con ella de ilustrar cómo se debe educar al ciudadano ideal que requiere el nuevo contrato social, estableciendo cualidades y papeles radicalmente diferentes para varones y mujeres. Emilio, el niño que representa simbólicamente al sexo masculino, es la encarnación de la razón y por tanto el futuro ciudadano libre e independiente, siendo su función en la sociedad económica y política, y sus principales atributos la potencia y la fuerza. Sofía, la niña que simboliza al sexo femenino (a la que se dedica el Libro V de la obra), tiene asignada por “naturaleza” funciones meramente domésticas, debe someterse al marido y dedicarse por completo a su familia y a su casa, además de ser modesta, dócil y casta, al considerarse éstas las virtudes femeninas por excelencia. Se trata, pues, de un ser cuya existencia sólo adquiere sentido desde la idea de la alteridad, ya que vive por y para los demás:

[...] toda la educación de las mujeres debe referirse a los hombres. Agradarles, serles útiles, hacerse amar y honrar por ellos, educarlos de jóvenes, cuidarlos de adultos, aconsejarlos, consolarlos, hacerles la vida agradable y dulce: he aquí los deberes de las mujeres en todo tiempo, y lo que debe enseñárseles desde su infancia (Rousseau, 2005: p. 545).

Rousseau defiende así la idea de la pretendida complementariedad “natural” de los sexos, articulando a través de las funciones sociales diferenciadas entre marido y mujer los ejes fundamentales de los espacios en torno a los que se estructura la nueva sociedad: el público y el privado.

Un planteamiento similar es el que sostiene Montesquieu, autor de la obra “*El espíritu de las leyes*” (1747), en la que se desarrolla la teoría de la división de poderes sobre la que se fundaron los Estados democráticos actuales. Este autor propugna la idea de la feminidad asociada y entendida exclusivamente a partir de la naturaleza, es decir, a partir de la consideración de que la mujer cumplía una función netamente biológica, por contraposición al hombre, que aparece en sus obras como productor de cultura, como ciudadano y hacedor de seres políticos.

Este *corpus ideológico* desarrollado por los filósofos ilustrados tuvo su plasmación jurídica en los instrumentos normativos de los Estados, comenzando por el *Código napoleónico francés de 1804*, inspirador de buena parte de los Códigos Civiles de las naciones europeas y, en particular, del *Código Civil español* actual, en su redacción originaria, que data de 1889. En ellos se consagraba una absoluta desigualdad entre los sexos, siendo, en el fondo, un claro reflejo de la sociedad patriarcal vigente en la época, marcada por la firme división sexual del trabajo. Así, como punto de partida, el artículo 57 del *Código Civil español* (1889) fiel transcripción de un precepto del *Código napoleónico*, sentaba las bases de la denominada “autoridad marital” al señalar: «El marido debe proteger a su mujer y ésta obedecer al marido.»

En buena medida, las sociedades civiles actuales han sido edificadas sobre los cimientos de la asimetría establecida históricamente entre los sexos, a través de la atribución de espacios diferentes provistos de desigual reconocimiento y valoración: el espacio público, en el que se desarrolla el trabajo productivo, considerado el lugar de formulación de las normas abstractas y universales que rigen la sociedad, el ámbito del ejercicio de la ciudadanía, de la justicia, de la razón y de la cultura, el espacio de la libertad y de la autonomía, donde es posible la obtención del bienestar, de la felicidad y del crecimiento personal. Por oposición a éste, el ámbito de lo privado, y en particular el espacio doméstico,

concebido como el lugar de la supervivencia, en el que se resuelven las cuestiones de las que dependen la reproducción y el mantenimiento de la vida. Definido como de dependencia y de subordinación, se trata de un lugar genérico en el que no se reconocen las individualidades ni las diferencias.

Por otra parte, conviene destacar que esta construcción de la identidad de las mujeres como colectivo tuvo consecuencias trascendentes a nivel filosófico, puesto que:

[...] como efecto perverso, la negación de su condición de sujetos de la razón negará también su capacidad de individuación y validará una construcción teleológica de su identidad, que quedará determinada en función de unos fines orientados al cuidado y a la «existencia para otros» (Beck-Gersheim, 2003:140).

En definitiva, el nuevo orden social y económico legitimó la desigualdad entre los sexos, ya que la reclusión de las mujeres en el espacio del hogar y su consagración a la realización de tareas domésticas y de cuidado resultó imprescindible para garantizar la autonomía y la independencia de los varones en el espacio público, y en consecuencia, para posibilitar el funcionamiento de la sociedad moderna.

### **2.2.2 Consolidación de la división sexual del trabajo.**

El proceso de industrialización que tuvo lugar a lo largo del siglo XIX contribuyó a reforzar el discurso ideológico en el que se amparaba la división sexual del trabajo y a extremar la separación entre el espacio público y el privado, al ser desplazada la familia, que había sido la unidad básica de producción económica en la sociedad preindustrial, por la fábrica.

En un primer momento, fueron muchas las mujeres que entraron a trabajar en las nuevas actividades industriales, lo cual contribuyó a dar visibilidad al trabajo femenino productivo. No obstante, la integración de las mujeres en la actividad fabril se produjo de forma segregada, esto es, preferentemente en sectores específicos como el de la industria textil, y en los puestos de menor cualificación, definidos como “no especializados.” El uso de las nuevas tecnologías se reservó a los hombres y, así, se trataba de justificar la diferencia salarial entre los sexos, al tiempo que se difundía la concepción del trabajo femenino como secundario y complementario del masculino.

A finales del siglo XIX las condiciones de trabajo en la industria comienzan a ser reguladas por los Estados, como consecuencia de las reivindicaciones del movimiento obrero. Las primeras regulaciones afectaron a las mujeres y a los niños, sector minoritario dentro de la actividad industrial, pero considerado de forma conjunta más vulnerable y necesitado de protección, como se pone de relieve en la *Ley de 13 de marzo de 1900 que regula las condiciones de trabajo de las mujeres y de los niños*. Estas normas sólo eran aplicables a las mujeres empleadas en la industria y no a las que trabajaban en el campo y en el sector servicios (artesanía, comercio, talleres domésticos...), que constituían todavía en nuestro país en ese momento las principales fuentes del trabajo femenino. Como consecuencia, durante muchos años, más allá de mejorar las condiciones de las trabajadoras, sirvieron para avalar la segregación en función del sexo y para justificar las diferencias de remuneración y de estatus, siempre inferiores para las mujeres.

Por otra parte, como señalamos en el epígrafe anterior, en el último tercio del siglo XIX, se produjo una fuerte oposición social al trabajo asalariado femenino, de la que también fue partícipe el movimiento obrero y sindical. Sus representantes veían en las mujeres una amenaza de competencia desleal, debido a sus inferiores salarios, al tiempo que se extendió a las familias de clase obrera el modelo de “mujer doméstica” imperante en la burguesía, por considerarse un símbolo de bienestar y de prestigio social.

Efectivamente, en esta época, se exalta el ideal de la mujer “ángel del hogar,” y se establece un arquetipo de modelo familiar en el cual el hombre desempeña un rol productivo en cuanto que “cabeza de familia” y, por ende, sustentador de la misma, mientras que la mujer queda adscrita a un rol reproductivo limitado a las tareas de esposa, madre, ama de casa y cuidadora. De este modo, según Scott, fue cómo:

[...] la sociedad occidental de finales del siglo XIX redefinió los conceptos de feminidad y masculinidad en el marco de una reconocida oposición entre el hogar y el trabajo, entre la maternidad y el trabajo asalariado, entre feminidad y productividad (Scott, 1993: 406).

El arraigo simbólico de este modelo de familia de un solo sustentador, varón, llega hasta nuestros días y, aunque mayoritariamente, parece que hoy se considera un modelo familiar imposible, además de trasnochado, como iremos viendo a lo largo del trabajo, continúa teniendo consecuencias socioculturales que entorpecen la igualdad real entre hombres y mujeres.

### **2.3 El nuevo horizonte de la desigualdad: problemas derivados de la quiebra parcial del modelo de división sexual del trabajo.**

Como ya se ha señalado, a partir de la década de los años ochenta, se produce en nuestro país la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, lo cual, *a priori*, constituye una auténtica revolución social sin precedentes.

No obstante, a la hora de analizar este fenómeno, considero necesario insistir en la idea expuesta en la introducción de este trabajo: la conquista de la igualdad real entre mujeres y hombres, más allá de la igualdad formal reconocida a nivel legislativo y de los importantes avances sociales conseguidos a lo largo del siglo XX en los países occidentales, es uno de los retos ineludibles a los que, todavía, debe enfrentarse el feminismo del siglo XXI. Y ello, por los motivos que se exponen a continuación.

El espacio público aún no se ha reorganizado de forma equitativa entre varones y mujeres, ni se han modificado en absoluto los presupuestos sobre los que se sustenta el empleo:

Desde hace treinta años, hemos asistido a auténticas conmociones que sin embargo no son rupturas, hemos visto abrirse brechas decisivas que no son definitivas. La feminización del mercado es real, pero inacabada, incompleta, puesto que ha tenido lugar bajo el sello de la desigualdad y la precariedad. (Maruani, 2008: p. 15)

Paralelamente, se mantiene el reparto desigual de responsabilidades en el ámbito privado. Con carácter general, las tareas domésticas y de cuidado siguen siendo asumidas mayoritariamente por mujeres, a pesar de su participación en el trabajo remunerado. Por ello:

[...] este proceso ha representado tan sólo una ruptura parcial del diseño dicotómico de la sociedad civil que establecía una división del trabajo (público-privado) en función del sexo de cada persona. Esta reforma, permanece todavía

incompleta en la medida que si bien invalidó formalmente la división sexual del trabajo en el espacio público, apenas modificó la división sexual del trabajo en el espacio privado, ni la supuesta autonomía del espacio público ni el concepto androcéntrico de individuo liberal, un *animal laborans* sin responsabilidades de cuidado. (Nuño, 2010: p. 23-24)

Partiendo de estas reflexiones iniciales, vamos a analizar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, a fin de resumir brevemente los principales focos de discriminación laboral por motivos de género que existen en nuestros días.

### **2.3.1 Persistencia de la segregación ocupacional.**

La elección profesional es una de las primeras decisiones que tienen que afrontar los y las jóvenes en su vida, y de ella dependerá en buena medida su futuro bienestar. La toma de decisiones vocacionales se lleva a cabo, además, en el período crítico de la adolescencia, por lo que suele estar rodeada de un elevado grado de incertidumbre, al producirse en un escenario vital repleto de dudas y de sombras.

Desde la perspectiva de la orientación laboral, los únicos criterios que convendría tener en cuenta a la hora de elegir la futura profesión, serían el de los propios deseos y aptitudes, y el de las expectativas de inserción socio-profesional, de acuerdo con las posibilidades que ofrece el entorno. Sin embargo, la realidad nos sigue demostrando que las opciones educativas por las que se decantan los chicos y las chicas durante los niveles de enseñanza secundaria y superior están sesgadas, en un buen número de ocasiones, por cuestiones de género. De este modo, podemos afirmar que existe una “agenda oculta” tras muchas decisiones que se perciben como tomadas libremente, pero que en realidad se encuentran condicionadas por la aceptación de actitudes sociales estereotipadas.

Frecuentemente, de manera inconsciente, permanece vigente la clasificación de trabajos históricamente definidos como masculinos y femeninos. El desequilibrio entre los sexos en el acceso a las diversas áreas y especialidades formativas condiciona el futuro desarrollo profesional de los y las estudiantes. Es decir, se traduce en la pervivencia del fenómeno de la segregación educativa y

profesional por razones de género, profundamente discriminatoria para las mujeres, en la medida en que conlleva desigualdades laborales, económicas y de reconocimiento social. Las actividades consideradas socialmente como femeninas van acompañadas por lo general de sueldos más bajos, mayor índice de desempleo, menor valoración social y mayor inestabilidad y precariedad laboral.

No es casual que el empleo femenino se siga concentrando en ciertos sectores de actividad, cuyas tareas guardan una estrecha vinculación con los espacios y los roles tradicionales. Así, según la EPA, el 53,3% de las mujeres ocupadas durante el año 2014 ha trabajado en el sector servicios, con fuerte presencia en los subsectores de “comercio al por mayor y al por menor,” “actividades sanitarias y servicios sociales” y “educación.” Las cifras se tornan escandalosas si analizamos lo que podríamos definir como la “vertiente laboral” del espacio privado, ya que del total de personas ocupadas en empleos domésticos las mujeres representan un 97,84% frente al 2,16% de varones.

Cuadro 1: Personas ocupadas según rama de actividad por sexo

2013	Mujeres			Varones		
	Número de personas (en miles)	% según actividad	% según sexo	Número de personas (en miles)	% según actividad	% según sexo
<b>TOTAL</b>	<b>7.634,2</b>	<b>100,0</b>	<b>45,6</b>	<b>9.115,7</b>	<b>100,0</b>	<b>54,4</b>
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	604,1	7,9	88,6	77,8	0,9	11,4
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	5,5	0,1	79,7	1,4	0,0	20,3
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.028,3	13,5	77,5	298,4	3,3	22,5
P Educación	756,7	9,9	67,4	366,5	4,0	32,6
S Otros servicios	268,9	3,5	66,6	134,9	1,5	33,4
L Actividades inmobiliarias	53,3	0,7	58,9	37,2	0,4	41,1
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	485,1	6,4	56,5	373,0	4,1	43,5
I Hostelería	693,5	9,1	52,5	626,6	6,9	47,5
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.383,4	18,1	49,4	1.418,2	15,6	50,6
K Actividades financieras y de seguros	212,4	2,8	48,2	228,0	2,5	51,8
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	376,6	4,9	46,8	427,9	4,7	53,2
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	130,3	1,7	42,8	173,9	1,9	57,2
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	502,2	6,6	40,8	727,6	8,0	59,2
J Información y comunicaciones	168,0	2,2	33,9	328,2	3,6	66,1
C Industria manufacturera	520,0	6,8	25,2	1.541,2	16,9	74,8
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	177,9	2,3	23,9	567,2	6,2	76,1
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	16,3	0,2	21,3	60,4	0,7	78,7
H Transporte y almacenamiento	143,3	1,9	17,7	664,6	7,3	82,3
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	20,3	0,3	16,2	104,9	1,2	83,8
B Industrias extractivas	3,9	0,1	13,1	25,8	0,3	86,9
F Construcción	84,3	1,1	8,3	931,9	10,2	91,7

Fuente: EPA.INE. (Nota: las cifras anuales corresponden a la media de los cuatro trimestres del año).

### **2.3.2 Dificultades de las mujeres en el acceso al empleo y en el mantenimiento del mismo. Actividad, ocupación y paro.**

Una de las transformaciones más importantes que ha tenido lugar en el mercado laboral español a lo largo de las últimas décadas ha sido el incremento de la tasa de actividad femenina. Sin embargo, la incorporación de las mujeres al empleo remunerado y su permanencia en éste están lejos de darse en condiciones de igualdad con respecto a las de los hombres. Así, si comparamos la tasa de actividad de varones y mujeres durante el primer trimestre del año 2015 de acuerdo con los datos aportados por la EPA, podemos apreciar diferencias relevantes: la tasa de actividad femenina es de un 53,55% mientras que la tasa de actividad masculina asciende a un 65,66%<sup>3</sup>.

Una de las circunstancias que permite explicar la diferencia persistente entre ambos sexos radica en que la tasa de actividad representa a las personas en edad de trabajar que tienen empleo o que lo están buscando activamente, por lo que no incluye a quienes se dedican exclusivamente a la realización de trabajos de carácter doméstico en el ámbito privado, que siguen siendo mayoritariamente mujeres calificadas de “inactivas.” De este modo, si analizamos los datos de la EPA del año 2014 sobre la población inactiva que se dedica a la realización de labores del hogar como actividad principal, nos encontramos con que el 89,23% son mujeres, frente a un 10,77% que son varones.

Además, las cifras de esta encuesta nos revelan que detrás de la “inactividad femenina” se oculta en muchas ocasiones la asunción por parte de las mujeres de las tradicionales tareas de cuidado: un 26,31% de las mujeres inactivas señalan que el motivo por el que no buscan empleo es el cuidado de niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores, o la dedicación a otras responsabilidades familiares o personales, mientras que sólo un 2,2% de los hombres inactivos dan esta misma respuesta a la hora de explicar la causa de su inactividad.

---

<sup>3</sup> Cecilia Castaño lleva a cabo un magnífico estudio acerca de los motivos por los que se ha acortado la diferencia entre las tasas de actividad femenina y masculina durante la crisis económica actual en Castaño, Cecilia (2015): *Las mujeres en la gran recesión. Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género*. Madrid: Cátedra.



Por otra parte, el desempleo y el género están sin duda relacionados. El paro femenino supera al masculino,<sup>4</sup> es de mayor duración y tiene menor visibilidad, ya que la situación de las mujeres paradas, especialmente de las casadas, se enmascara tras el estatus de ama de casa, que sigue considerándose una situación “normal,” y en consecuencia, socialmente aceptable. El estado civil continúa condicionando la situación laboral de las mujeres, de manera que la tasa de paro de los hombres solteros (35,61%) supera la de las mujeres solteras (31,64%) mientras que la tasa de paro de las mujeres casadas (23,93%) se sitúa por encima de la de los hombres casados (18,03%). A esto, según Barberá, se añade la circunstancia de que:

[...] es bastante frecuente, en muchas unidades familiares en las que trabajan ambos miembros de la pareja, que cuando surge algún contratiempo inesperado, sea la mujer la primera en abandonar su puesto, so pretexto de haber sido explícita o implícitamente asumido por toda la familia como actividad subsidiaria. A su vez, el carácter de complementariedad, característica del trabajo femenino, deriva fundamentalmente de la menor dedicación temporal y de la menor retribución económica (Barberá, 2002: 55-56).

Estas situaciones afectan a todos los grupos de edad y prácticamente a todos los niveles educativos. Las desigualdades de género se mantienen incluso en el caso de las personas con formación universitaria, en las que la tasa de desempleo femenino se sitúa más de tres puntos por encima de la masculina (15,80% frente a 12,10% respectivamente), de forma que el nivel de estudios alcanzado por las jóvenes españolas a lo largo de las últimas décadas, superior al de sus compañeros masculinos, todavía no se refleja en el mercado laboral.

En consecuencia, podemos afirmar que el estado civil, la edad y el nivel educativo son variables que afectan de manera distinta a hombres y mujeres en el terreno de la inserción socio-laboral. El mercado de trabajo continúa aplicando criterios de selección y de exclusión en función del género de las personas que desean acceder a él. Este trato desigual se sustenta en un determinado imaginario social, esto es, en la pervivencia de ciertas representaciones simbólicas que reproducen los roles del varón cabeza de familia y sustentador

---

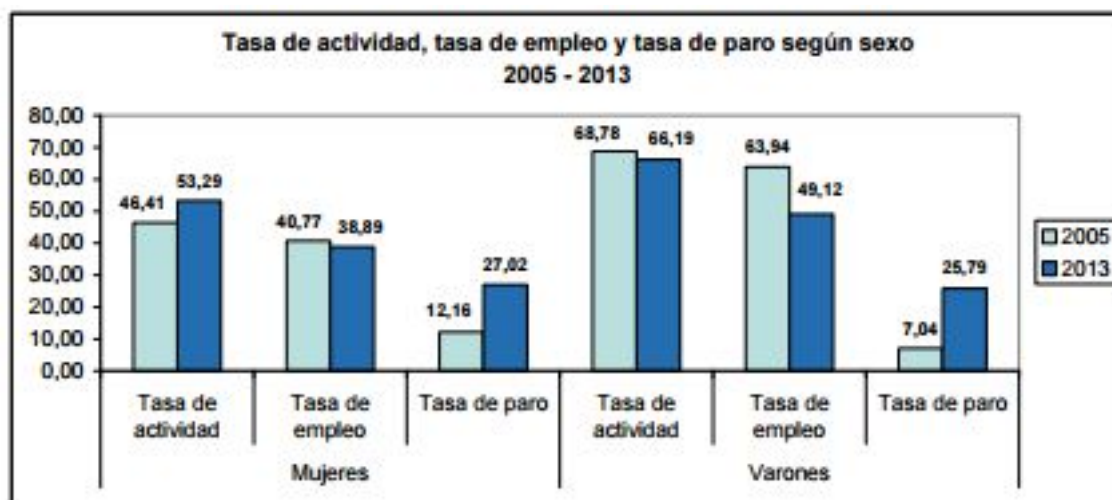
<sup>4</sup> Según la EPA, la tasa de paro es de un 24,98% en el caso de las mujeres y de un 22,74% en el de los hombres en el primer trimestre del 2015

principal de la misma, y de la mujer ama de casa y dedicada a las tareas de cuidado de los suyos. Por ello, no se juzga de la misma manera la situación de desempleo cuando afecta a hombres y a mujeres.

Torns (2008), en *“Las nuevas fronteras de la desigualdad”*, reflexiona acerca de las relaciones de género, como un factor decisivo que explica las elevadas cifras de desempleo femenino en nuestro país y aborda la cuestión de la “tolerancia social” sobre la que se sustenta el paro, cuando las desempleadas son mujeres. En sus propias palabras:

[...] el paro femenino presenta unas características especiales que no afectan al colectivo masculino, y que están en la raíz sobre la que se asienta la aquí denominada tolerancia social. A saber, la presencia en el colectivo femenino del trabajo doméstico o trabajo de la reproducción, como factor clave a la hora de explicar el paro femenino y la heterogeneidad que lo acompaña (Torns, 2008: 315-316).

Gráfico 1. Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro



Fuente: EPA.INE (Nota: las cifras anuales corresponden a la media de los cuatro trimestres del año).

### 2.3.3 Las condiciones laborales de las mujeres en el mercado de trabajo.

La discriminación laboral por cuestiones de género va más allá de los condicionamientos que persisten en las decisiones vocacionales de las personas y de la mayor dificultad que tienen las mujeres para poder acceder a un empleo remunerado, y mantenerlo a lo largo del tiempo. Existen diferencias

significativas en las condiciones laborales que el mercado de trabajo ofrece a las personas en función de su sexo, de manera que, cuando las mujeres están empleadas, por lo general, lo están en condiciones menos favorables que los hombres.

Además de la discriminación horizontal, a la que hemos aludido en el epígrafe 2.3.1, que se traduce en la pervivencia de sectores de actividad feminizados y masculinizados, en todos los sectores laborales, incluidos los más feminizados, la proporción de mujeres disminuye en los puestos de mayor responsabilidad. En general, en la jerarquía de las organizaciones empresariales o de las administraciones públicas, su presencia ocupando posiciones de poder continúa siendo escasa.

A la pervivencia del llamado “techo de cristal,” que dificulta la promoción profesional de las mujeres, hemos de sumar la de otros muchos problemas que anclan sus raíces históricamente en la división sexual del trabajo: la precariedad del trabajo femenino, básicamente temporal, el uso de formas de contratación a tiempo parcial, bajo el pretexto de la conciliación del trabajo remunerado con las tareas domésticas y de cuidado, las dobles y triples jornadas laborales, la desigualdad salarial, el acoso laboral por razones de sexo, etc. A continuación, vamos a analizar las principales condiciones laborales que afectan al trabajo de las mujeres, situándolas en una posición de desigualdad con respecto a los trabajadores de sexo masculino.

### **2.3.3.1 Contratación temporal. Universalización del modelo femenino de precariedad.**

La contratación temporal ha sido la fórmula habitual a través de la cual las mujeres han accedido al empleo en nuestro país, desde la década de los años ochenta, a diferencia de lo que sucedía con los trabajadores de sexo masculino, la mayoría de los cuales optaba a contratos indefinidos. Hasta hace poco tiempo, por tanto, existía una desigualdad estructural por motivos de género en los tipos de contratos laborales utilizados por las empresas en el mercado de trabajo.

Sin embargo, como consecuencia de la precariedad laboral provocada por la crisis económica y agravada por las reformas laborales llevadas a cabo en los

últimos cinco años, hoy en día la contratación temporal se ha convertido en la norma habitual aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras: según el *Anuario de Estadísticas Laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* el 92,33% de los contratos realizados en el año 2013 fueron temporales y la mayoría de ellos (el 55,84%), fueron formalizados con trabajadores del sexo masculino. Si desglosamos estos datos por sexos, nos encontramos con que del total de contratos celebrados a lo largo de ese año con mujeres, el 91,59% fueron temporales, ascendiendo esta cifra al 92,91% en el caso de los contratos suscritos con varones.

La precariedad laboral y la inestabilidad económica que se derivan de las formas de contratación temporales, tradicionalmente feminizadas, se han convertido ahora en el paradigma general. Morini (2014) explica este fenómeno recurriendo al concepto de “feminización del trabajo,” a través del que trata de analizar la incidencia que tiene en los mercados de trabajo nacionales el sistema económico capitalista globalizado, cuya principal consecuencia es la asunción de las características del trabajo tradicional de las mujeres (precariedad, movilidad, flexibilidad, bajos salarios...) como modelo o prototipo laboral exportable a todos los trabajadores. Como dice la autora:

Con la precariedad generalizada, convertida en elemento estructural del capitalismo contemporáneo, el «devenir mujer del trabajo», es decir, la fragmentación de la prestación y la subsunción total, que las mujeres han experimentado en el curso de diferentes épocas en el mercado de trabajo, acaba por ser un paradigma general, con independencia del género. En este sentido, se puede decir que la figura del precario social es hoy *mujer*: lejos de constituir una forma de posible liberación del modelo opresivo fordista, la flexibilidad actual se configura como una producción permanente de fragilidad e inestabilidad (Morini, 2014: 85).

### **2.3.3.2 Empleo a tiempo parcial: mitad trabajadoras, mitad amas de casa y cuidadoras.**

El empleo a tiempo parcial de las mujeres ha sido un recurso habitual empleado en los mercados de trabajo de nuestro entorno como forma de flexibilización orientada a la conciliación de la vida laboral y familiar. Esta situación ha convertido a las mujeres en trabajadoras más vulnerables, con una menor

protección económica y social, al reconocerse los derechos cuantificables derivados de los contratos a tiempo parcial en términos de proporcionalidad con respecto a los trabajos a jornada completa, al tiempo que las ha llevado a ser percibidas por los empleadores como mano de obra flexible, barata y con menos expectativas de desarrollo de una carrera profesional.

En el mercado de trabajo español, la contratación a tiempo parcial es menos usual que en la mayoría de los países europeos. Esto sucede por la escasa flexibilidad que presenta nuestro mercado laboral, en el que se potencian los contratos a jornada completa, ya que se parte de la premisa de un trabajador o trabajadora con dedicación plena al empleo y se mide el trabajo en función del tiempo dedicado al mismo, en vez de por el cumplimiento de objetivos (Nuño, 2010: 226).

No obstante, a pesar de la escasa incidencia de esta forma de contratación en nuestro mercado laboral, resulta innegable que la misma está altamente feminizada, como sucede en los países de nuestro entorno. Según la EPA, el 75,2% de los contratos con jornada parcial realizados en el año 2014 fueron suscritos por mujeres, y las trabajadoras por cuenta propia que optaron por la modalidad de trabajo a tiempo parcial representan el 58,4%, frente al 41,6% de los varones.

Los motivos expuestos por las personas contratadas a tiempo parcial difieren de manera sustancial en ambos casos: del total de trabajadores que indica como causa principal de la ocupación a tiempo parcial el cuidado de niños, enfermos o ancianos, un 95,97% son mujeres. Esta circunstancia pone de manifiesto que muchas mujeres optan por esta forma de contratación para poder conciliar su vida laboral y familiar, lo cual las sitúa, en numerosas ocasiones, en una posición de doble carga de trabajo y de dependencia económica con respecto a su pareja. Prueba de ello es que el número de mujeres trabajando a tiempo parcial aumenta tras la media de edad de la maternidad, mientras que en el caso de los varones sucede lo contrario. Podemos, por tanto, sostener que «las mujeres eligen, pero bajo unas circunstancias que no dependen de ellas» (Maruani, 2008: 370).

En todo caso, es necesario establecer distinciones en la situación de las mujeres activas que prestan sus servicios en la modalidad de empleo a tiempo parcial, puesto que las diferencias de clase, de origen étnico, de titulación y de edad son especialmente relevantes en este caso. Para poder evaluar las diferencias de género en materia de flexibilidad laboral, conviene distinguir entre los diferentes grupos de mujeres que forman parte de un mercado laboral plural y diverso. Así, por lo general, las mujeres de mayor edad, las que poseen menor cualificación profesional y las procedentes de países extracomunitarios son las que ocupan trabajos a tiempo parcial peor remunerados y más precarios, muchas veces, en el ámbito de la economía informal y, en particular, en el sector de servicios domésticos a domicilio.

### **2.3.3.3 Desigualdad salarial: cuando el trabajo no vale lo mismo.**

El concepto de *desigualdad salarial* (también llamado *brecha salarial*) hace referencia a la distancia que existe en la retribución media de mujeres y hombres por la realización de un trabajo igual o de igual valor. Se trata de uno de los factores de discriminación laboral más evidentes, ya que resulta cuantificable en términos económicos, y según datos del INE constituye un fenómeno persistente en nuestro mercado de trabajo, que existe desde que se produjo la incorporación de las mujeres al mismo.

Según los últimos datos de la EPA disponibles (del año 2012), el salario de las mujeres supone el 82,75% del salario masculino, sin que se hayan producido variaciones significativas a lo largo de la última década en este punto. Ello implica que mientras que en el caso de los varones la ganancia media por hora normal de trabajo es de 15,83 €, las mujeres cobran solamente 13,10 €.

La situación se agrava en determinados sectores de ocupación, como el de los trabajadores no cualificados en servicios (con excepción del transporte), en el que el salario femenino representa el 69,33% del salario masculino, o el de los trabajadores cualificados de las industrias manufactureras (excepto en el caso de los operadores de instalaciones y máquinas), en el cual el salario de las mujeres supone el 69,59% del salario de los varones.

La discriminación salarial de las mujeres es un fenómeno de carácter universal, que está presente en todos los países de nuestro entorno. Las mujeres

europas cobran de media un 15% menos que sus compañeros varones, por lo que tendrían que trabajar 418 días para igualar el sueldo que los hombres reciben en un año. Esta situación supone la vulneración del principio de igualdad salarial recogido en diversos textos internacionales suscritos por España,<sup>5</sup> en el art. 35.1 de la *Constitución española de 1978* y, en particular, en el art. 17 del *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, en el que se regula la «no discriminación en las relaciones laborales».

Son muchas las investigaciones y los estudios realizados en los últimos años en relación al tema de la desigualdad salarial por género. Silvera (2008), analiza las causas por las cuales persiste la brecha salarial en los países de la Unión europea. Las principales conclusiones que podemos extraer de su trabajo son las que se exponen a continuación:

El primer motivo de la discriminación salarial es la persistencia de ciertos prejuicios sociales derivados del modelo de división sexual del trabajo, que suponen la concepción del salario de la mujer como retribución complementaria de la principal, aportada por el varón, y que inciden en la falsa idea de una menor disponibilidad o implicación laboral por parte de las trabajadoras en las empresas.

En segundo lugar, conviene tener en cuenta como factor explicativo de la desigualdad salarial, la feminización del empleo a tiempo parcial, a la que hemos hecho referencia anteriormente, que implica el acceso a recursos económicos limitados por parte de muchas mujeres, de tal manera que el nuevo grupo conocido como los *working poors* (asalariados pobres) está integrado mayoritariamente por trabajadoras. Esta situación parece gozar de consenso social en el ámbito europeo, ya que, en palabras de la autora «cuando se habla de tiempo parcial, se piensa en una mujer y, por lo tanto, en un salario parcial» (Silvera, 2008: 194), sin que en la negociación colectiva se adopten medidas eficaces y contundentes destinadas a combatir esta situación.

---

<sup>5</sup> Entre otros, en los siguientes: art. 23.3 de la *Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948*; art. 7.a.i del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966* y *Convenio número 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor de 1951*.

La tercera circunstancia que explica la persistencia de la discriminación salarial por razones de género se relaciona con la segregación ocupacional horizontal, que supone que hombres y mujeres no ocupan *de facto* los mismos empleos, y con la discriminación vertical, que incide en la escasa presencia de mujeres en puestos directivos en el sector privado y en el público.

En cuarto lugar, hay que tener en cuenta que la definición de los puestos de trabajo y la valoración de las funciones que se llevan a cabo en los sistemas de clasificación profesional que utilizan los Estados no son neutros en relación al género y carecen de transparencia. Suelen primar habilidades consideradas tradicionalmente como masculinas (por ejemplo, el esfuerzo físico y el levantamiento de cargas pesadas) frente a las definidas como femeninas (habilidades para las relaciones interpersonales, paciencia, capacidad para la realización de tareas simultáneas, flexibilidad, etc.).

Esta idea es desarrollada por Messing, al abordar la vinculación que existe entre igualdad por razón de género y salud laboral, relacionando la falta de reconocimiento de las cualificaciones profesionales reales de las trabajadoras, con la invisibilidad de los riesgos laborales a los que se encuentran expuestas. En sus propias palabras:

En el caso de los trabajos femeninos, el recurso a estereotipos permite negar al mismo tiempo las cualificaciones reales (y, en consecuencia, justificar las desigualdades salariales y la escasa participación en las decisiones) así como los riesgos para la salud de tareas descritas como «naturalmente femeninas» (Messing, 2002: 18).

La solución al problema de la discriminación salarial, según Silvera, pasa por la implicación y el compromiso de todos los agentes sociales afectados (los Estados, los sindicatos y las empresas). Al respecto, cabe subrayar que:

Diferentes mecanismos demuestran efectos positivos en este sentido, como por ejemplo: la existencia de un salario mínimo interprofesional<sup>6</sup>; un modo

---

<sup>6</sup> En relación a este punto, quisiera introducir un matiz que por evidente no deja de ser relevante, como es el de la necesidad de que el salario mínimo interprofesional sea “suficiente”, es decir, que permita satisfacer las necesidades del trabajador o de la trabajadora, y en su caso, de la familia a cargo. Este derecho, que aparece consagrado en el art. 35.1 de la Constitución española de 1978, no se cumple a mi juicio hoy en día en nuestro país, en el que el importe mensual del SMI para el año 2015 es de 648,60 €.



centralizado de negociación salarial; sistemas de clasificación y de remuneración más transparentes, que incorporen en su elaboración y en su seguimiento una mayor participación de los representantes del personal y sobre todo de las mujeres (Silvera, 2008: 204).

#### **2.3.3.4 «Techo de cristal»: barreras invisibles en la promoción profesional.**

La expresión *techo de cristal*<sup>7</sup> surge en el campo de los estudios sobre género realizados en la década de los años ochenta, con el objetivo de representar metafóricamente las barreras invisibles que dificultan el acceso de las mujeres a los niveles jerárquicos más altos de las organizaciones empresariales, obstaculizando el desarrollo de sus carreras profesionales. En las últimas décadas, los estudios elaborados con perspectiva de género revelan que ni el aumento en los niveles de formación, ni la presencia creciente de las mujeres en el mercado laboral llevan consigo un incremento proporcional de la presencia femenina en posiciones de poder y puestos laborales con capacidad de decisión (Barberá, 2002: 58).

Como señalamos anteriormente, la discriminación laboral de las mujeres no se agota en la pervivencia de la segregación ocupacional horizontal, ya que a ésta hemos de sumar el fenómeno de la segregación vertical: sigue siendo muy pequeño el porcentaje de mujeres que accede a puestos directivos, tanto en el ámbito de la empresa privada, como en el de las administraciones públicas.

De acuerdo con los datos proporcionados por la EPA para el año 2013, el 69,5% de las personas ocupadas en la categoría de “dirección y gerencia” son hombres, frente al 30,5% de los puestos, que son desempeñados por mujeres. La proporción se invierte cuando analizamos las cifras referentes a las “ocupaciones elementales,” ya que en este caso las mujeres representan el 62,5% del total de personas empleadas mientras que los hombres ocupan el 37,5% restante.

---

<sup>7</sup> La expresión «Glass ceiling barriers» apareció por primera vez en un artículo del Wall Street Journal en 1986 en los Estados Unidos.

Cuadro 2: Personas empleadas según clase de ocupación por sexo

2013	Mujeres			Varones		
	Número de personas (en miles)	% según ocupación	% según sexo	Número de personas (en miles)	% según ocupación	% según sexo
1 Directores y gerentes	241,8	3,2	30,5	549,7	6,0	69,5
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.603,4	21,0	55,2	1.302,1	14,3	44,8
3 Técnicos; profesionales de apoyo	652,0	8,5	37,8	1.070,8	11,7	62,2
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1.073,8	14,1	65,2	572,4	6,3	34,8
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	2.289,3	30,0	59,3	1.573,3	17,3	40,7
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	1.409,0	18,5	58,7	989,4	10,9	41,3
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	838,3	11,0	79,3	219,4	2,4	20,7
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	42,0	0,6	10,3	364,5	4,0	89,7
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	88,2	1,2	19,7	360,0	3,9	80,3
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	139,5	1,8	7,5	1.711,0	18,8	92,5
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	163,2	2,1	13,2	1.073,2	11,8	86,8
9 Ocupaciones elementales	1.376,5	18,0	62,5	825,6	9,1	37,5
0 Ocupaciones militares	6,5	0,1	7,7	77,8	0,9	92,3

Fuente: EPA.INE (Nota: las cifras anuales corresponden a la media de los cuatro trimestres del año).

La discriminación vertical de las mujeres en el trabajo es un fenómeno universal, que ha generado un gran número de investigaciones con el objetivo de averiguar las causas sobre las que se sustenta. Siguiendo a Barberá (2002), podemos señalar como principales teorías explicativas las siguientes:

En primer lugar, destacan las explicaciones que hacen hincapié en la división sexual del trabajo, que supuso la separación rígida entre actividades productivas y reproductivas. Entre las principales investigadoras que defienden esta idea destacan Carrasco y Borderías (1994).

En segundo término, encontramos las teorías que explican la desigualdad laboral como una consecuencia de las distintas posiciones sociales que ocupan hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Kanter (1977) señala que la menor formación de las mujeres implicaría su acceso a puestos laborales de inferior jerarquía a los ocupados por varones, lo cual provocaría a su vez menor interés

y dedicación laboral por parte de aquéllas. Hoy en día, sin embargo, este argumento carece de peso a la hora de explicar la pervivencia del techo de cristal, ya que han cambiado de manera sustancial las condiciones de formación y cualificación profesional de las mujeres y las consecuencias con respecto a una mayor igualdad de género no son las deseadas.

En tercer lugar, se sitúan las teorías psicológicas y sociales que ponen el acento en los distintos significados que tiene el mundo laboral para hombres y mujeres. En esta línea, el sociólogo Lipovetsky (1997) sostiene la idea de que ambos sexos tienen diferentes miradas ante temas como el significado del trabajo y el valor del poder<sup>8</sup>. Cigarini, en relación a lo anterior, indica lo siguiente:

[...] Si se observa libremente cómo y dónde prefieren trabajar las mujeres, se descubre que, si una mujer quiere situarse laboralmente, se dedica más a relacionarse con las otras y los otros (colaboradores, clientes, etc.) que a intentar escaladas en solitario hacia el poder y el éxito (Cigarini, 2001: 14).

Finalmente, están las teorías que sostienen que las menores posibilidades de promoción de las mujeres son la consecuencia del mantenimiento de los roles de género en el ámbito doméstico, lo cual sitúa a las mujeres, en muchas ocasiones, ante el dilema de dar prioridad al trabajo productivo o a la familia. Ésta es la postura defendida, entre otras y otros autores, por Hakim (1996) en su *teoría de la elección racional*, en la que plantea que la mayoría de las mujeres tienen que hacer una elección consciente entre progresar en su profesión, o postergar el desarrollo de su carrera para poder compatibilizarla con el cumplimiento de sus obligaciones familiares.

### **2.3.3.5 Los problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: el uso del tiempo y la doble presencia.**

El art. 44.1 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* establece lo siguiente: «Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las

---

<sup>8</sup> Este mismo planteamiento es defendido por las italianas Annarosa Buttarelli, Luisa Muraro, Giannina Longobardi, Wanda Tommasi y Laia Vantaggiato, representantes del feminismo de la diferencia e integrantes de la comunidad filosófica Diotima, de la Universidad de Verona. Se puede consultar en VV.AA (2001): *Una revolución inesperada. Simbolismo y sentido del trabajo de las mujeres*. Madrid: Narcea.

responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio».

A su vez, el art. 68 del *Código Civil español*, de acuerdo con la redacción dada por la *Ley 15/2005, de 8 de julio*, regula entre los deberes de los cónyuges que se derivan del matrimonio el de «compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo».

No obstante, una vez más, nos encontramos con que en la realidad social no se cumplen los mandatos de igualdad consagrados formalmente a nivel legislativo, en la medida en que son las mujeres quienes, en la práctica, siguen generalmente asumiendo la realización de las tareas domésticas y de cuidado, en el marco del espacio privado. En efecto, como señala Prieto, apenas ha cambiado el escenario desde los años setenta hasta ahora:

Hoy, treinta años después, todo es distinto aunque casi todo siga siendo igual. A diferencia de entonces, una buena parte de las mujeres trabajan profesionalmente a lo largo de toda su vida potencialmente activa. Pero al igual que entonces, cuando sólo trabajaba una minoría, tienden a ocupar posiciones de segundo nivel en relación a los varones. Y, sobre todo y al igual que entonces, todas ellas, salvo escasas excepciones, se ocupan de las tareas de la casa, el cuidado de las personas y las demás actividades domésticas (Prieto, 2008: p. 375).

Esta idea está avalada por los resultados que proporcionan las *Encuestas del Empleo del Tiempo* (EET) elaboradas por el INE a lo largo de los últimos años. Según la última disponible (Encuesta 2009-2010), las mujeres dedican menos tiempo que los hombres a todas las categorías de actividades, con la única excepción de las que se relacionan con el cuidado del hogar y de la familia.

Cuadro 3. Empleo del tiempo por sexo.

Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad por dichas personas	Encuesta 2009-2010				% de mujeres que realizan la actividad MENOS % de varones que realizan la actividad	Tiempo medio diario de las mujeres que realizan la actividad MENOS Tiempo medio diario de los varones que realizan la actividad
	Mujeres		Varones			
	% de mujeres	Duración media diaria	% de varones	Duración media diaria		
Cuidados personales	100,0	11:26	100,0	11:33	0,0	-0:07
Trabajo remunerado	28,2	6:43	38,7	7:55	-10,5	-1:12
Estudios	12,7	5:05	12,5	5:13	0,2	-0:08
Hogar y familia	91,9	4:29	74,7	2:32	17,2	1:57
Trabajo voluntario y reuniones	14,8	1:51	9,4	2:10	5,4	-0:19
Vida social y diversión	59,3	1:43	56,0	1:54	3,3	-0:11
Deportes y actividades al aire libre	36,9	1:40	42,7	2:03	-5,8	-0:23
Aficiones e informática	23,9	1:38	35,6	2:05	-11,7	-0:27
Medios de comunicación	88,7	2:49	88,0	3:06	0,7	-0:17
Trayectos y tiempo no especificado	81,6	1:21	86,8	1:25	-5,2	-0:04

Fuente: Encuesta del Empleo del Tiempo 2009-2010. INE.

A la vista de estos datos, comprobamos que, pese a que la *distancia de género*<sup>9</sup> se ha reducido en las últimas décadas en este ámbito, siguen existiendo diferencias significativas, tanto en el porcentaje de mujeres y de hombres que dedican su tiempo a la realización de las distintas actividades, como en relación al tiempo empleado en las mismas. Una de las mayores diferencias se da, precisamente, en el tiempo dedicado al cuidado del hogar y de la familia<sup>10</sup>: el 91,9% de las mujeres dice dedicar tiempo a estas actividades, destinando a las mismas una media de cuatro horas y veintinueve minutos diarios, mientras que en el caso de los varones, el porcentaje desciende a un 74,7% y el tiempo medio diario se reduce casi a la mitad (dos horas y treinta y dos minutos).

Por otra parte, si atendemos al modo en que se distribuyen entre mujeres y hombres las distintas tareas integrantes del trabajo doméstico, podemos apreciar que, al igual que sucede en el ámbito del trabajo asalariado, existe una segregación por género en el espacio privado, ya que las tareas dentro del mismo se encuentran sectorializadas, lo cual supone la existencia de auténticas «paredes de cristal» (Nuño, 2010: p. 167).

<sup>9</sup> Se entiende por *distancia de género* la diferencia entre los valores observados para varones y para mujeres en un determinado aspecto.

<sup>10</sup> La categoría de “Hogar y familia” está integrada por: actividades culinarias, mantenimiento del hogar, confección y cuidado de ropa, jardinería y cuidado de animales, construcción y reparaciones, compras y servicios, gestiones del hogar, cuidado de niños, ayudas a adultos miembros del hogar y a otras actividades para el hogar y la familia no especificadas. Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE.

Cuadro 4. Tiempo dedicado al hogar y familia según tipo de actividad por sexo.

<b>Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>4h 7'</b>
	Actividades no especificadas	0h 15'
	Actividades culinarias	1h 24'
	Mantenimiento del hogar	0h 49'
	Confección y cuidado de ropa	0h 23'
	Jardinería y cuidado de animales	0h 7'
	Construcción y reparaciones	0h 1'
	Compras y servicios	0h 31'
	Gestiones del hogar	0h 1'
	Cuidado de niños	0h 32'
Ayudas a adultos miembros del hogar	0h 4'	
<b>Hombres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>1h 54'</b>
	Actividades no especificadas	0h 4'
	Actividades culinarias	0h 26'
	Mantenimiento del hogar	0h 17'
	Confección y cuidado de ropa	0h 1'
	Jardinería y cuidado de animales	0h 18'
	Construcción y reparaciones	0h 6'
	Compras y servicios	0h 20'
	Gestiones del hogar	0h 1'
	Cuidado de niños	0h 18'
Ayudas a adultos miembros del hogar	0h 2'	

Fuente: Encuesta del Empleo del Tiempo 2009-2010. INE.

Nota: Los datos expresan la duración media diaria de tiempo utilizada para cada una de las variables pudiendo resultar un tiempo superior a 24 horas debido a que se pueden solapar las distintas actividades.

Si comparamos estos datos con los aportados por la encuesta anterior sobre usos del tiempo (Encuesta 2002-2003), observamos que en siete años los varones han recortado la diferencia del tiempo dedicado a tareas domésticas y de cuidado con respecto a las mujeres en cuarenta y cinco minutos diarios. En consecuencia, podemos afirmar que la incorporación de los varones al trabajo doméstico se está produciendo de forma tímida y lenta. Éstos siguen entendiendo la cooperación en términos de “ayuda” a unas tareas que identifican como femeninas, y no en términos de corresponsabilidad de unas labores asumidas también como propias (Nuño, 2010: p. 164).

En relación al tema de la ausencia de corresponsabilidad real en el ámbito del hogar y la familia, creo necesario introducir un matiz conceptual: la diferencia entre *trabajo doméstico* y *responsabilidad doméstica*. El primero hace referencia

a las actividades no remuneradas que se realizan en el hogar, mientras que el segundo viene definido «por la iniciativa, por decir qué es lo que hay que hacer, quién debe hacerlo y cuándo» (Tobío, 2005: p.91). En efecto, incluso en los hogares en los que se externalizan las tareas domésticas y de cuidado a niños, enfermos o ancianos, es habitual que sean las mujeres quienes se encargan de contratar al personal de servicio doméstico (a su vez, mayoritariamente femenino), asumiendo las tareas directivas en la organización de estas actividades, aunque no las ejecuten personalmente, de manera que tanto la realización como la gestión de las actividades domésticas acaban estando, finalmente, en manos de mujeres.

Por otra parte, es conveniente tener en cuenta que las políticas públicas destinadas a favorecer medidas de conciliación de la vida laboral y familiar han funcionado hasta el momento como un arma de doble filo. En ocasiones, han contribuido a consolidar el sistema de género vigente y a reflejar la idea social de que el problema de conciliación es exclusivamente femenino. Así sucede, por ejemplo, con la regulación y concesión de los permisos parentales, que en cierta medida ha contribuido a reforzar la segregación sexuada del mercado de trabajo, pues son mayoritariamente las mujeres quienes finalmente piden dichos permisos (Laufer, 2008: p. 164).

En el año 2013, según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, tan sólo un 1,7% de los padres hicieron uso de la posibilidad de disfrute compartido del permiso de maternidad por parte del otro progenitor, que ofrece el art. 48 del *Estatuto de los Trabajadores*. Además, las excedencias por motivos de cuidado previstas por la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*, han sido utilizadas casi en exclusiva por mujeres laboralmente activas: el 94,50% de las personas que solicitaron una excedencia por cuidado de hijas o hijos y el 92,72% de las que pidieron una excedencia por cuidado de familiares fueron mujeres.

Estas cifras evidencian el no cumplimiento del propósito de igualdad entre mujeres y hombres consagrado en la exposición de motivos de esta ley, en la que se establece lo siguiente:

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada (Exposición de motivos de la Ley 39/1999).

A estas circunstancias, han de sumarse otras que hemos analizado a lo largo del presente trabajo, como la mayor inactividad laboral de las mujeres, cuya causa principal es la asunción de tareas de cuidado u otras obligaciones en el marco de la familia, o el recurso al empleo a tiempo parcial y a las reducciones de jornada por parte de las mujeres con cargas familiares, para poder afrontar simultánea y conjuntamente las responsabilidades en el mercado laboral y en el espacio doméstico.

Un dato significativo, y cuando menos sorprendente, es que las cifras a las que venimos haciendo referencia parecen chocar con el modelo familiar preferido mayoritariamente por las mujeres españolas. Del *Estudio de Fecundidad y Valores en la España del siglo XXI* del CIS del año 2006, se desprenden los siguientes datos: el 64,6% de las mujeres aspira a un *modelo igualitario*, esto es, a «una familia en la que los dos miembros de la pareja tienen un trabajo con parecida dedicación y en la que se reparten por igual el cuidado de los hijos y de la casa». Sólo un 16,4% de las mujeres entrevistadas se decanta por el llamado *modelo de compromiso*, «una familia en la que la mujer tiene un trabajo con algo menos de dedicación que el del hombre y se ocupa algo más que éste de cuidar de la casa y de los hijos». Y únicamente un 13,9% optaría por el *modelo de segregación*, «una familia en la que sólo el hombre tiene trabajo y en la que la mujer se dedica a cuidar de la casa y de los hijos».

Por todo ello, parece que las mujeres, en pleno siglo XXI, se encuentran “atrapadas” entre dos espacios, el público y el privado. Son ellas quienes afrontan casi en exclusiva los problemas que plantea la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, circunstancia que se traduce en la pervivencia de las denominadas *dobles o triples jornadas*, es decir, en el desempeño de un doble rol:



Un rol tradicional asociado al universo afectivo-familiar y a las responsabilidades del cuidado y un rol moderno, vinculado al trabajo en el espacio público y al reconocimiento social. Ambos permanecen activos, lo que está provocando que la construcción identitaria de las mujeres se articule en torno a dos roles o universos contradictorios pero irrenunciables (Alberdi y Escario, 2003: p.205).

A finales de la década de los años setenta, la socióloga italiana Laura Balbo propone la expresión *doble presencia* para sustituir a la coloquial de doble jornada, con el objetivo de revisar los estudios realizados hasta el momento sobre el trabajo femenino en las sociedades occidentales y de describir la realidad y la experiencia cotidiana de las mujeres en estas sociedades, caracterizada por la falta de tiempo propio. La matización es relevante, ya que la relación entre vida familiar y vida laboral se plantea en la mayoría de las ocasiones en términos de sincronía entre los tiempos familiares y productivos, lo que hace imposible la conciliación, al concurrir de forma simultánea las necesidades de ambos espacios, el público y el privado. En palabras de Torns:

La *doble jornada* supone la realización de dos jornadas laborales, desarrolladas de manera diacrónica a lo largo de un mismo día y a lo largo o no de toda la vida laboral. Por el contrario, el concepto de *doble presencia* se refiere a la intensidad de una doble carga de trabajo (normal para aquellas mujeres que compaginan empleo y trabajo doméstico/familiar) que es asumida de manera sincrónica y cotidiana en un mismo lapso de tiempo y perdura a lo largo de todo el ciclo de vida (Torns, 2001: p. 4).

A modo de conclusión de este apartado, podemos afirmar que uno de los retos fundamentales para poder alcanzar la igualdad entre las mujeres y los hombres pasa por resolver el tema del tiempo de trabajo y el de su articulación con los demás tiempos sociales (Laufer, 2008: p. 160). Para ello será imprescindible según Laufer:

[...] poner en tela de juicio la centralidad del trabajo para la organización de la vida social, en beneficio de un objetivo de reequilibrio entre el tiempo de trabajo y los demás tiempos sociales. [...] En el centro de esta reconfiguración del tiempo de trabajo y de los demás tiempos sociales se encuentra asimismo el tema del reparto: reparto del trabajo asalariado entre los ciudadanos y reparto del trabajo no asalariado entre los hombres y las mujeres (Laufer, 2008: p. 167-168).

## **2.4 Interpretación de la problemática expuesta desde la óptica feminista: convirtiendo lo personal en político.**

Desde la década de los años setenta, los movimientos feministas se dedicaron a estudiar la organización del espacio privado y plantearon la necesidad de transformar las relaciones en el marco de la familia, el matrimonio y la sexualidad, como requisito imprescindible para lograr la emancipación femenina.

El eslogan “lo personal es político”, utilizado por Kate Millett en su obra *“Política sexual”* (1970), puso en evidencia el carácter estructural de un problema que hasta el momento había sido concebido como una cuestión estrictamente particular, personal y privada de los individuos, al tiempo que abrió un debate público en torno a cuestiones como la gestión y la valoración de las actividades desarrolladas en el espacio privado. La afirmación del contenido político presente en este espacio tuvo consecuencias importantes en el ámbito de la autonomía de las mujeres, ya que supuso «considerar que puede ser modificado, consensuado entre iguales y no acríticamente aceptado cual enclave de naturalización en el mundo del contrato» (Amorós y de Miguel, 2007: p. 41).

A lo largo de esta década se identifica y se reconoce la división entre las dos esferas como causa y origen de las desigualdades entre mujeres y hombres, y se pone de manifiesto la necesidad de que se elaboren por parte de los poderes públicos soluciones políticas para resolver los problemas de la vida privada, a la par que se descubre la «deuda histórica» (Carrasco, 2009) que los Estados del bienestar tienen contraída con las mujeres, por haber desarrollado (y continuar desarrollando) en el ámbito privado una serie de servicios esenciales para el funcionamiento de la sociedad, pero carentes de remuneración y de reconocimiento: los trabajos de cuidado.

A partir de estas ideas, en la década siguiente, Carol Gilligan propone en su obra *“In a different voice: psychological theory and women's development”* (1982) la necesidad de complementar la *ética de la justicia*, diseñada por los hombres para regular el espacio público, con los valores integrantes de la *ética*

*del cuidado*,<sup>11</sup> desarrollados tradicionalmente por las mujeres en el espacio privado.

La *ética del cuidado* constituye una reflexión crítica acerca de los valores y de los criterios patriarcales que rigen la sociedad moderna occidental. Pone de manifiesto que la ética de la justicia, vigente desde la modernidad, no es neutra ni universal, ya que reivindica cuestiones como la igualdad y la libertad, sin tener en cuenta las diferencias que *a priori* existen entre las personas, como consecuencia, entre otros factores, del sistema sexo-género, y enfatiza el valor de la razón, ignorando la importancia de las emociones, los afectos y los aspectos relacionales, de los que depende en buena medida la felicidad de las mismas.

Efectivamente, la ley debe ser general, pero esto no es suficiente porque los seres humanos no sólo necesitan instituciones, normas y procedimientos justos, sino también afecto, ayuda, compasión, compañía y cuidado (Camps, 2013: p.73-74). Desde esta premisa, se plantea la necesidad de formular nuevas normas válidas para mujeres y hombres, tanto en la vida pública como en la privada, con el objetivo de integrar de forma adecuada las dos éticas. Para ello, desde mediados de los años ochenta, se desarrollan numerosos trabajos por parte de investigadoras feministas, especialmente en el ámbito anglosajón,<sup>12</sup> que ponen el acento en el valor del cuidado (*care*) como forma de sustentabilidad, ya no sólo de la economía, sino de la sociedad en general y de la vida misma.

#### **2.4.1 Redefinición del concepto de trabajo: reconocimiento y resignificación de las tareas de cuidado.**

La visibilización de las tareas de cuidado desarrolladas por las mujeres a lo largo de la historia y la reivindicación de su valor, generó un amplio debate (que continúa abierto), en el campo de las ciencias sociales y humanas en torno a la

---

<sup>11</sup> Nel Noddings es una filósofa de la educación que profundiza en el tema de la *ética del cuidado* en el ámbito educativo en su obra "*Caring: A Feminine Approach to Ethics and Moral Education*" de 1984. Sus planteamientos ponen de manifiesto la necesidad de transformar las pautas socioculturales a favor de la ética del cuidado.

<sup>12</sup> Entre las investigaciones más relevantes destacan las realizadas por Carole Thomas (2011), Daly y Lewis (2011).

categoría *trabajo*<sup>13</sup>, definida y construida desde una perspectiva puramente androcéntrica y capitalista. Siguiendo a Zanuso, sostenemos que la apuesta pendiente en el siglo XXI entre hombres y mujeres,

[...] no es aquélla de dividirse por mitades el trabajo que hay, dejando las cosas como están y sin tocar la división –material, institucional, simbólica- entre esfera productiva y reproductiva. Es la puesta en juego de volver a confrontar órdenes simbólicos diversos e históricamente separados, de volver a poner precisamente en juego la definición misma de los límites del trabajo, el qué, el cómo y el porqué del trabajo humano (Zanuso, 2011: p.22).

En esta línea, la economía feminista defiende una idea esencial: la necesidad de reformular el concepto de trabajo, ampliando su significado, puesto que éste ha sido diseñado al margen de las actividades que se realizan en el ámbito reproductivo, identificándose exclusivamente con trabajo remunerado, ocupación o empleo. En palabras de Lozares:

[...] un tratamiento conceptual y teórico adecuado para abordar la igualdad y ausencia de discriminación por género entre el trabajo productivo y reproductivo así como la negociación de la distribución de cargas exige la reconceptualización de la misma idea de trabajo. El trabajo no puede seguir siendo contemplado como algo exclusivo del ámbito de la producción mercantil remunerada de bienes y servicios considerando como no-trabajo las actividades y responsabilidades del hogar, contempladas a su vez como voluntarias o como que van de sí o como «naturales» a la condición de la mujer (Lozares, 2004: p. 166).

Por otro lado, una vez redefinido el término trabajo, se sostiene que es menester redistribuir y revalorizar todas las actividades diversas que lo integran. Como señala Pérez Orozco:

La organización actual de los trabajos es injusta; refleja relaciones asimétricas de poder y las actualiza. Y el sistema de valoración de los trabajos es perverso, al estar marcado por sesgos antropocéntricos, heteropatriarcales, capitalistas y (neo) colonialistas. Por eso: Es urgente redistribuir todos los trabajos: el trabajo remunerado, en tanto en cuanto seguimos siendo esclav@s del salario, y el trabajo no remunerado, que es imprescindible para la vida. [...]. Es urgente la

---

<sup>13</sup> El replanteamiento sobre el significado del término trabajo fue explorado en: Suppiot, Alain (1996): "Introducción a las reflexiones sobre el trabajo", *OIT*, Vol. 115, N° 6.

revalorización de los trabajos; su valor económico y social ha de estar en directa relación con su aporte al buen vivir y su ajuste a los límites físicos del planeta (Pérez Orozco, 2014: p. 270-271).

Es esencial tener en cuenta la necesidad de la redistribución como un elemento clave en la conquista de la igualdad entre mujeres y hombres, ya que las actividades de “producción” y de “reproducción social” resultan cruciales e insustituibles y sólo pueden darse a la vez en el tiempo si los dos miembros de la pareja se las distribuyen entre sí, de tal manera que mientras uno “trabaja” el otro “cuida.” (Prieto, 2008: XXII).

En definitiva, la economía feminista plantea una auténtica revolución a nivel laboral, pues, además de cuestionar la dicotomía entre lo público y lo privado, contiene una crítica profunda al sistema económico neoliberal imperante y a los valores que lo sustentan: propone un cambio radical de orientación que pasa por sustituir el actual enfoque basado en el crecimiento económico ilimitado, por un nuevo paradigma amparado en las teorías del decrecimiento. Al mismo tiempo, implica una forma completamente distinta de entender la economía, en la que se da prioridad a la *sostenibilidad de la vida*, frente a la primacía de los mercados. Para ello, propugna un cambio sustancial de valores, con el objetivo de reemplazar el individualismo y la competitividad imperantes en nuestros días, por la cooperación y la solidaridad entre los miembros de la comunidad humana, y la lacra de la desigualdad entre pobres y ricos, y entre mujeres y hombres, por el ideal de la justicia social.

Partiendo de estas ideas, vamos a profundizar en algunas de las propuestas elaboradas en el ámbito feminista, con el objetivo de avanzar hacia nuevos escenarios en el mundo del trabajo, que permitan eliminar los obstáculos que continúan condicionando la situación de las mujeres.

#### **2.4.2 Propuesta de un nuevo enfoque en los estudios sobre el trabajo.**

Como indicamos anteriormente, los análisis económicos realizados en el ámbito feminista han puesto al descubierto el carácter androcéntrico que presentan los estudios tradicionales en materia laboral. Éstos se han desarrollado exclusivamente dentro del mercado, por lo que han prestado atención al considerado *a priori* como único “trabajo productivo”.

Al identificar trabajo con trabajo remunerado, estos estudios han ignorado las actividades integrantes del trabajo familiar doméstico, por considerar que no guardan relación alguna con las definidas como “productivas.” Como consecuencia de este planteamiento, que presupone que las esferas productiva y reproductiva son independientes entre sí, las políticas públicas en materia laboral implementadas hasta el momento en nuestro país se han mostrado como insuficientes e ineficaces, para corregir las desigualdades sociales existentes entre mujeres y hombres.

El tema del trabajo de las mujeres está estrechamente vinculado a la perduración de los actuales Estados del bienestar y a la prestación por parte de éstos de servicios públicos de calidad. Ahora bien, las investigaciones feministas realizadas en este campo evidencian que la solución a los problemas que venimos analizando requiere de la existencia de un compromiso real por parte de los poderes públicos con el objetivo de la igualdad. Para ello, se plantea la necesidad de un cambio de enfoque: la adopción de la estrategia del *mainstreaming* de género<sup>14</sup>, que implica la incorporación de la perspectiva de género a las políticas económicas y laborales con carácter transversal. Sólo así se podrán repensar y reconstruir los patrones que rigen la vida privada y la vida pública, reconocer las relaciones de mutua dependencia existentes entre ambos espacios y cuestionar el modelo imperante de división del trabajo por sexo (el modelo de *male breadwinner* y *female housekeeper*).

Para alcanzar este objetivo, un paso previo ineludible es la revisión de los conceptos en los que se han basado las políticas laborales, especialmente los de trabajo y tiempo.

Como señalamos en el apartado anterior, una de las contribuciones más importantes de la economía feminista ha sido la ampliación de la categoría trabajo, a través de la inclusión en la misma de las tareas domésticas y de cuidado realizadas tradicionalmente por las mujeres. Estas actividades han sido sistemáticamente invisibilizadas y desvalorizadas por parte de la ideología

---

<sup>14</sup> El grupo de especialistas en *mainstreaming* de género del Consejo de Europa establece la siguiente definición: ‘El *mainstreaming* de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.’ (Consejo de Europa, 1999: p. 26).

patriarcal dominante, pese a ser esenciales para el mantenimiento de la vida humana y para el funcionamiento de la sociedad y del sistema económico vigente. Sacarlas a la luz y reconocer el valor que tienen es un paso fundamental, ya que permite dar el salto de lo personal a lo político<sup>15</sup>:

Esta perspectiva, que visibiliza y sitúa los trabajos de cuidados como elemento central del desarrollo humano, va mucho más allá de la idea de igualdad de oportunidades, ya que permite plantear las responsabilidades reproductivas como un tema social y político de primer orden, y no como un aspecto privado (de responsabilidad femenina) (Carrasco y Mayordomo, 2007: p. 120).

A partir de la redefinición de la categoría trabajo, en las últimas décadas han surgido nuevos conceptos, que tratan de integrar las actividades asalariadas y no asalariadas, prestando especial atención a las tareas de cuidado. Entre ellos se encuentran el “Concepto Ampliado del Trabajo” (De la Garza, 2010; Arango, 2011) elaborado en el marco de los estudios sobre el trabajo desarrollados en América Latina<sup>16</sup>, y el de “carga total o global de trabajo” (Durán, 1998) que permite cuantificar las tareas realizadas más allá de la jornada laboral.

Además, se han desarrollado diversas iniciativas con el objetivo de contabilizar en qué medida contribuyen a la economía de los Estados las tareas domésticas y de cuidado desarrolladas en los hogares. Entre las diferentes propuestas, una de las más interesantes es la de las llamadas “Cuentas Satélites” (también denominadas “Cuentas Nacionales Ampliadas”), que consiste en incorporar a los indicadores de la contabilidad nacional, como el Producto Interior Bruto o la Renta Nacional, el valor aportado por los trabajos no remunerados realizados en el ámbito doméstico-familiar. En la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en 1995 en Beijing, se planteó esta iniciativa, a la que se adhirió

---

<sup>15</sup> La obra de C. Borderías- C. Carrasco- C. Alemany (1994) titulada *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona: Icaria, contiene un interesante recopilatorio de las primeras aportaciones teóricas que han hecho posible el reconocimiento de los trabajos domésticos y de cuidado desarrollados en el ámbito familiar como parte esencial del sistema económico.

<sup>16</sup> Cabe destacarse la propuesta consistente en incluir en la población activa el trabajo no remunerado realizado en los hogares, formulada en el documento *La Economía Invisible y las desigualdades de género. La importancia de medir y valorar el trabajo no remunerado* (2008) de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe).

España, si bien el proyecto de medición del trabajo no remunerado no llegó a cuajar y sigue siendo un asunto pendiente en nuestro país.<sup>17</sup>

Además de la re-conceptualización del término trabajo, la construcción de un nuevo paradigma de análisis en el ámbito de las relaciones laborales, exige tener en cuenta el factor tiempo. La aceptación social de los cuidados como una “cuestión femenina” ocasiona a las mujeres graves problemas de organización temporal, lo cual incide directamente sobre su calidad de vida y su salud. Partiendo de esta realidad, desde el ámbito feminista, se pone en evidencia la necesidad de que las políticas del bienestar tengan en cuenta el elemento temporal que condiciona de forma diferente la vida de las personas en función de su sexo. Como señalan Carrasco y Recio existe un “tiempo de los hombres” y un “tiempo de las mujeres”:

En el simbólico social, el tiempo de los hombres se divide en tiempo para el trabajo asalariado y tiempo de ocio o de descanso (lo conocido como modelo 3 x 8 que, de hecho, representa un modelo masculino). Las mujeres, en cambio, en cuanto cuidadoras presentan una disponibilidad las 24 horas del día; sus tiempos son tiempos donados y generados, no disponen de tiempo propio-entendido como aquel sobre el cual se pueden tomar decisiones-, sus tiempos son compartidos, relacionales, articulados con otros tiempos significativos (Carrasco y Recio, 2014: p. 88).

Con el fin de combatir este problema, se plantea la exigencia de una reorganización del trabajo asalariado que conlleve una reordenación del tiempo del trabajo para hacerlo compatible con los demás tiempos sociales. Para ello, desde el ámbito feminista se insiste en la necesidad de que se produzca un cambio de orientación en la concepción de la flexibilidad empresarial, concebida exclusivamente desde la perspectiva de la producción y del beneficio económico inmediato, y no de las necesidades de los trabajadores y trabajadoras y del bienestar de las personas a largo plazo.

---

<sup>17</sup> En el año 1998 el Congreso de los diputados aprobó una proposición no de ley para cuantificar económicamente el trabajo doméstico a través de la creación de Cuentas Satélite de Hogares, pero la falta de asignación de presupuesto económico a esta iniciativa ha paralizado su puesta en marcha. La medición del trabajo doméstico se ha llevado a cabo por parte de algunas investigadoras feministas, entre las que destaca M<sup>a</sup> Ángeles Durán, catedrática de Sociología y profesora del CSIC, que ha realizado numerosos trabajos de investigación con el objetivo de visibilizar las aportaciones de las mujeres a la economía.



En esta línea, se señala que el reconocimiento y la valoración de las actividades necesarias para la reproducción social implican que dejen de utilizarse los viejos esquemas en los que se ha amparado hasta ahora la idea de la “conciliación” y que se tengan en cuenta las características especiales que presentan los trabajos de cuidado: no se puede obviar que estos trabajos tienen «un contexto social y emocional diferente al trabajo remunerado» (Nuño, 2010: p. 178), por lo que, en ocasiones, no son susceptibles de sustitución o externalización. Paralelamente, es preciso tener en cuenta que las tareas de cuidado no presentan un desarrollo uniforme a lo largo de la vida. La necesidad de llevarlos a cabo se intensifica en determinados momentos, en particular, cuando se tienen hijos o hijas pequeños o personas ancianas o enfermas a cargo<sup>18</sup>.

A modo de síntesis, podemos afirmar que la economía feminista propone una nueva orientación de los estudios sobre el trabajo y de las políticas públicas laborales que pasa por re-significar los conceptos de trabajo y de tiempo orientándolos hacia la reproducción social y el bienestar de la población, o lo que es igual, hacia la sostenibilidad de la vida (Carrasco y Recio, 2014: p. 93).

### **3. ENTREVISTAS A MUJERES: dando voz a las protagonistas de esta historia.**

Una vez concretado el marco teórico de referencia, dedico este apartado del TFM a exponer los principales resultados derivados de la investigación etnográfica llevada a cabo, a partir de las entrevistas<sup>19</sup> realizadas a diez mujeres de mi entorno.

Este estudio no sólo me ha ayudado a profundizar en las cuestiones que venimos tratando a lo largo de este trabajo, sino que, además, me ha permitido cumplir con mi objetivo primordial: dar protagonismo y voz propia a las mujeres,

---

<sup>18</sup> Begoña García Pastor y Celia Viñado (2013) «Análisis Crítico del Curso Vital Institucionalizado: Conciliación y Retiro Temporal del Trabajo Remunerado», *Research on Ageing and Social Policy*, vol. 1 (nº 1), pp. 78-97, partiendo de una reflexión crítica sobre el modelo vigente en la organización social del curso vital de las personas, llevan a cabo una interesante propuesta alternativa o complementaria al sistema de jubilación tradicional, consistente en la posibilidad de disfrutar de períodos de retiro temporal, vinculados al trabajo remunerado, en función de las necesidades personales y familiares de las y los trabajadores en cada momento.

<sup>19</sup> La duración total de las entrevistas fue de cinco horas y media aproximadamente.

a través de la narración de sus apreciaciones, vivencias y experiencias personales sobre el mundo del trabajo.

La idea clave de la que parto es la siguiente: las mujeres somos un colectivo diverso y heterogéneo, por lo que nuestros pensamientos y representaciones en relación a la cuestión del trabajo son diferentes. En la introducción de este trabajo, he manifestado mi intención de huir de generalizaciones arbitrarias cuando utilizamos el término «mujer», ya que las mujeres, como el resto de personas, estamos condicionadas por múltiples circunstancias: niveles socioeconómicos y de estudios, pertenencias étnicas y culturales, edad, estado civil, orientación sexual, nacionalidad, aspecto físico, etc....Ahora bien, el respeto a la diversidad que nos caracteriza no impide tratar de averiguar cuáles son los “lugares comunes” que, como colectivo social, compartimos en relación al mundo del trabajo, para tratar de esta forma de articular soluciones que, en mayor o menor medida, sean extrapolables a muchas de nosotras. Con esta intención, paso a destacar los aspectos fundamentales del estudio realizado.

Lo primero que llamó mi atención fue que las mujeres entrevistadas coincidían en un punto: la identificación de trabajo remunerado con libertad, independencia y autonomía personal. Ellas consideran que la incorporación de las mujeres al mundo laboral ha supuesto un gran paso en la toma de control de sus propias vidas que les ha permitido empoderarse. Desde esta perspectiva, sus testimonios ilustran la idea de que el trabajo fuera de casa resultó imprescindible para su emancipación, al permitirles dejar de depender económicamente de la familia de procedencia o de la propia pareja:

*Yo llevo trabajando prácticamente toda la vida, desde que soy medianamente adulta, por circunstancias familiares y, bueno, una vez que empecé, me gustó. Me gustó la independencia que me daba a mí el trabajo, y por eso trabajo, por ser una persona libre, y ya está. Yo trabajé siempre y a ver quién te corta esas alas después.*

(Profesora de secundaria, viuda, sin hijos, 59 años).

*Realmente, yo... para mí, considero que el hecho de poder tener independencia económica te da..., o sea, «yo soy dueña de mi vida, no dependo de nadie económicamente, ni de un padre ni de un marido ni de una pareja ni de nadie, con lo cual puedo desarrollarme yo como quiera». El trabajo en el hogar, al no*

*estar remunerado, pues no te permite esa parte. Para mí, lo que supuso fue la independencia y el ser dueña de la propia vida.*

(Profesora de primaria, casada, un hijo, 42 años).

*El trabajo es una forma de desenvolverme personalmente, principalmente, para mí el trabajo es muy importante porque creo que es una forma de libertad para la mujer no depender, como hace unos años, del beneplácito de un hombre [...] Los tiempos han cambiado y lo más importante para una mujer es tener independencia económica, ser autosuficiente como para mantenerse a sí misma, sin necesidad de depender ni de padres ni de familia, ni siquiera de un marido o de una pareja.*

(Camarera, soltera, sin hijos, 33 años).

La misma idea subyace en las respuestas a la pregunta del motivo o la razón por la que trabajan. En general, las mujeres entrevistadas estiman que el trabajo remunerado es el medio que les permite vivir y atender a las necesidades de subsistencia propias, y en su caso, de los hijos e hijas a cargo. En este punto, cabe destacar que las mujeres se perciben como sustentadoras de sí mismas y en su caso, de su familia, en un plano de igualdad con sus parejas. Consideran que su salario resulta necesario e imprescindible, no secundario o subsidiario del de sus compañeros varones, independientemente de que los ingresos aportados a la economía familiar sean superiores o inferiores a los de aquéllos. En palabras de una de las entrevistadas:

*Sí es verdad que Marcos [su exmarido] ganaba más que yo, pero no muchísimo más, o yo no tan poco como para no poder decir que realmente contribuías al mantenimiento de la economía, es decir, lo mío no era un apoyo, era una parte de la economía doméstica, sin embargo, [con ironía] su trabajo era más importante que el mío.*

(Profesora de secundaria, divorciada, tres hijos, 40 años).

Al mismo tiempo, son conscientes de que, en la situación laboral actual, marcada por la temporalidad, la posición que los miembros de la pareja ocupan a nivel económico es susceptible de cambio, por lo que ambos tienen que «arrimar el hombro»:

*Yo creo que lo que gane cada uno no importa, lo que importa es que los dos trabajemos y aportemos..., además, tampoco vamos a andar haciéndonos siempre las cuentas, porque eso puede cambiar en cualquier momento.*

(Dueña de una peluquería, divorciada, dos hijos, 40 años).

Por otro lado, entienden que el trabajo, además de ser un instrumento para atender a las necesidades económicas de la vida, es, al menos cuando las circunstancias lo permiten, una fuente de realización profesional y personal:

*Para mí, el trabajo no es solamente obtener una renta que te permite hacer consumos, sino una forma de desarrollarte, además de ser independiente económicamente, claro, y de tener libertad para tomar decisiones, para mí el trabajo es fundamental, me parece algo que te satisface profesionalmente y personalmente.*

(Profesora de secundaria, divorciada, tres hijos, 40 años).

*Para mí el trabajo es un poco todo, es un reto a nivel personal, es una necesidad a nivel económico y a nivel personal considero que es algo que tendríamos que hacer todas las mujeres.*

(Dueña de una peluquería, divorciada, dos hijos, 40 años).

Sin embargo, saben, por experiencias propias o ajenas, que no todas las mujeres desarrollan una actividad que posibilite la autorrealización, por lo que perciben que esto es, en cierto modo, un «lujo» al que no todo el mundo puede acceder, aunque sería lo deseable. Este pensamiento, manifestado por muchas de las mujeres entrevistadas, queda claramente reflejado en ésta declaración:

*El trabajo significa una fuente de ingresos, el trabajo significa o puede significar una forma de realizarse en la vida, pero el que el hecho de que se dé que estés realmente realizado en tu trabajo realmente le pasa a muy poca gente, porque claro, tienes que elegir dentro de lo que hay, a veces te equivocas, es decir tú piensas que es una cosa y luego cuando llegas a trabajar resulta que no es exactamente lo que tú habías pensado.*

(Camarera, soltera, sin hijos, 33 años).

Otra cuestión relevante en el marco de la investigación realizada es que las entrevistadas identificasen la palabra trabajo con trabajo asalariado exclusivamente: las mujeres que trabajan fuera de casa se refieren a sí mismas

como «trabajadoras» y las amas de casa como «no trabajadoras». Las pertenecientes al primer grupo declararon que, para ellas, *«trabajo es aquello por lo que cobras un salario»* o que *«cuando realmente trabajas es cuando hay una actividad lucrativa..., o sea cuando hay dinero por medio»*, declaraciones que contrastan con las de las mujeres que no desempeñan una actividad remunerada fuera del hogar. Por ejemplo: *«Yo por mis circunstancias personales llevo muchos años sin trabajar, dedicada a la familia exclusivamente, al mi marido y a mis hijos»*.

Asimismo, observé como estas representaciones sobre el mundo del trabajo repercutían de forma significativa en la percepción que las amas de casa actuales tienen de sí mismas. La no identificación de las actividades integrantes del trabajo familiar doméstico como «trabajo propiamente dicho», la falta de reconocimiento social y de valoración económica de las mismas y la asociación de trabajo remunerado a independencia y libertad, produce en las mujeres que no desempeñan un trabajo remunerado cierta sensación de desencanto y frustración. Sin embargo, la impresión que tuve al hablar con ellas fue que esta sensación derivaba fundamentalmente del no cumplimiento de las normas del juego social impuestas hoy en día. Estas mujeres sienten, en cierto modo, que no responden a las expectativas sociales vigentes de lo que se entiende por «mujer moderna y liberada», que desempeñan un rol antiguo. Las palabras de esta mujer reflejan esta idea:

*Me volqué totalmente en la familia, me olvidé un poco de lo que era sentirme yo como persona y, aunque hice lo que quería, que era dedicarme a mis hijos, tienes ahí un poco un vacío. Si tú no trabajas fuera de la casa, parece que no haces nada, que estás perdiendo el tiempo, no te valoran como profesional o como trabajadora, porque al final el trabajo de casa lo hace todo el mundo, se convierte en una obligación. Te valoran según lo que haces, trabajar fuera de casa es algo establecido socialmente y quien no lo hace está fuera de la sociedad, un poquito al límite, al margen, pero, que conste que aun así, si volviese atrás, volvería a ocuparme de mis hijos como lo he hecho.*

(Ama de casa, casada, dos hijos, 41 años).

Paralelamente, justifican su situación por la importancia que tiene para ellas el cuidado y exaltan el concepto de maternidad tradicional, desde la premisa de

que la prioridad en la vida de una mujer son los hijos e hijas. Afirman que su posición en el marco de la familia responde a una opción vital elegida libremente, que volverían a repetir si pudiesen volver atrás. Una de las mujeres entrevistadas percibía esta realidad de esta forma:

*Yo nunca he trabajado. Bueno, siempre he trabajado mucho pero sin cobrar y sin que se valore mucho lo que hago porque tu trabajo sí tiene un valor pero no tiene fruto. Pero bueno, me alegro mucho de haberme dedicado al cuidado de mi familia, ... alguien lo tiene que hacer, ¿no? Además, tal como están las cosas no vale la pena matarse a buscar, yo ya le digo a mis hijas que se quejen de que otros amigos tienen esto, tienen aquello que si quieren busco trabajo pero que está difícil y luego no se quejen porque es siempre «mamá para eso, mamá para aquello» y si falto yo a ver qué hacen.*

(Ama de casa, casada, dos hijas, 48 años).

Por otro lado, en la mayor parte de los testimonios que recogí, pude observar que las mujeres son conscientes de que el acceso de la mujer al espacio público-laboral producido en las últimas décadas del siglo pasado es una conquista histórica sin precedentes, directamente vinculada a la generalización de la educación femenina. Así lo expresa una de ellas:

*Antes empezar a trabajar o era inviable o era impensable o era muy difícil porque no había mujeres trabajadoras ni existían huecos en el mercado para incorporarse la mujer al trabajo o realmente no podían por cargas familiares o por lo que fuera o porque a lo mejor los puestos que había requerían unos conocimientos específicos de los que ellas carecían. Cuando se incorpora la mujer al mercado laboral es sobre todo porque ya existe una formación previa, porque ya hubo una incorporación previa a la educación en condición de igualdad al hombre. Es que..., sobre todo también porque tradicionalmente siempre estudiaba el chico, la chica pues... «me quedo en casa para aprender las labores del hogar, y como mucho voy a aprender a coser».*

(Enfermera, casada, dos hijos, 45 años).

En esta línea, algunas de las entrevistadas pusieron de manifiesto que la conquista del espacio público por parte de las mujeres fue un camino plagado de obstáculos. Una de ellas relata en primera persona las dificultades y trabas

que existían «*en sus tiempos*» como consecuencia de los prejuicios machistas que impregnaban el ámbito universitario:

*El recibimiento que nos hizo un catedrático en la facultad de medicina fue: «las mujeres y los de letras en esta facultad no tienen nada que hacer», así nos decía un catedrático. Pues hoy tienen invadida la facultad de medicina las mujeres.*

Entrevistadora: *¿y tú cómo te sentiste?*

*Yo no le di importancia, dije «éste no da pie con bola». Seguramente ahora ya tenga hijas en la facultad de medicina, y nietas.*

(Médica, casada, dos hijos, 60 años).

Otro aspecto reseñable dentro de la investigación es que la mayoría de las mujeres, especialmente las que son madres o las que en algún momento de su vida tuvieron que hacerse cargo de algún familiar mayor o enfermo, al comienzo de la entrevista, cuando les preguntaba acerca del significado de la palabra trabajo, manifestaron la presencia en sus vidas de graves problemas de conciliación, o incluso, la existencia de un conflicto claro entre el trabajo remunerado y la atención a la familia, en algunos momentos de su vida. Por el modo en que se expresaron y por lo que me transmitieron cuando relataban sus vivencias (propias o ajenas), pude percibir que muchas mujeres, en particular las madres trabajadoras con hijas e hijos pequeños, se sienten «atrapadas» entre la esfera pública y la privada en el terreno laboral, a caballo entre dos espacios, con frecuencia irreconciliables. La mayoría desempeña un triple rol como trabajadora fuera de casa, trabajadora doméstica y cuidadora de los suyos. Esto las obliga a actuar constantemente como auténticas «*superwoman*», lo cual las lleva a cuestionar la supuesta «*liberación de la mujer*» que supuso la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo. Las expresiones que utilizan para describir su vida diaria son elocuentes: se sienten responsables de «*mil obligaciones*», por lo que viven siempre «*al límite*», «*catatónicas*», «*a toda velocidad para poder llegar a todo*», inmersas en un «*ritmo brutal*»:

*Sabes esto que te levantas y dices: « ¡no puedo más! Llevar ese ritmo [se refiere al trabajo en su empresa] con todo lo otro, es que no puede ser»..., yo*

*digo «hoy Marcela, [su hija] piscina, ayer prepara los paquetitos de chuches para el cumple, compra los de la niña celíaca aparte, el material del cole que falta, vigila la agenda de Iván [su hijo] por si hay nota de la profe y vete a toda hostia a trabajar». Mañana tengo reunión con el jefe y sabe dios cuando me lo quito de encima, tía.*

(Directiva de empresa, casada, dos hijos, 42 años).

*Cuando estaba Marcos [su expareja] yo por ejemplo hasta la una de la madrugada no terminaba realmente... doce y media, una, dependiendo, porque entre que acostabas a los niños, bueno, llegabas de trabajar, preparabas las comidas, luego te los tenías que llevar al parque, a actividades, los ayudas con los deberes, luego los bañas, luego les das la cena, luego le das la cena al marido, que es como un niño más, luego tienes que prestarle un rato de atención porque, claro, te has pasado todo el día fuera de casa, él necesita hablar y tú necesitas sentir que eres algo más que una persona corriendo de un lado para el otro, te das cuenta de que estás catatónica, que no eres ni capaz siquiera de tener una conversación, te has ido para cama a la una de la noche o la una y media o las doce y media, porque te has tenido que quedar limpiando la cocina y demás mientras que tu pareja sigue viendo la televisión y descansando porque, claro, es que llegó a las nueve de la noche muy cansado de trabajar, y dices tú, «pues yo me han dado las doce y sigo, ¿sabes?, pensando que tengo la cola de producción todavía pendiente».*

(Profesora de secundaria, divorciada, tres hijos, 40 años).

Esta situación de doble carga y doble presencia y la ausencia de tiempo propio que conlleva, incide directamente sobre la calidad de sus vidas, sobre su salud, y, en ocasiones, sobre la percepción que tienen de sí mismas, con efectos negativos sobre su autoestima, ya que las lleva a vivir inmersas en una situación de estrés permanente:

*Si se me va todo el día el santo al cielo, con el estrés que llevo, que parezco la Dori, la Dori esa [se refiere a un personaje de la película Nemo que sufría pérdidas de memoria a corto plazo], ya no sé qué te iba a decir, porque estoy en todos los sitios pensando en todas las cosas.*

(Directiva de empresa, casada, dos hijos, 42 años).



[...] *Es que al final acabamos mal, otro ejemplo, una amiga mía me contaba el otro día que con esto de tener que ser buena trabajadora, buena madre, buena esposa y aún encima estar siempre estupenda y divina de la muerte empieza a sentirse una mierda, porque son tantos frentes que no hay persona humana que pueda con todo.*

(Enfermera, casada, dos hijos, 45 años).

*A ver...las mujeres se tienen que dividir para poder cubrir todas sus obligaciones y a veces, claro, el trabajar o el querer progresar más en el trabajo supone renunciar a otras cosas como la educación de tus hijos, o el querer llegar a todo y ser superwoman, cosa que es casi imposible, con lo cual andamos con un estrés exagerado, andamos, pues eso, al límite siempre, porque queremos cubrir todas las obligaciones.*

(Dueña de una peluquería, divorciada, dos hijos, 40 años).

Como consecuencia de todo ello, estas mujeres sienten que no tienen vida personal, que la familia y el trabajo fuera de casa no les deja huecos para sí mismas. Este testimonio ilustra a la perfección esta idea:

[...] *La vida personal para nosotras al final es un lujo...para nosotras es un lujo al final ser personas, porque somos como un robot de tareas.*

(Profesora de secundaria, divorciada, tres hijos, 40 años).

Y sin embargo, son plenamente conscientes de que necesitan espacios para ellas mismas. Saben que tienen que encontrarlos para poder realizarse como seres humanos, más allá de su papel de trabajadoras o de cuidadoras, porque de este «equilibrio», depende en buena medida su bienestar y el de las personas que las rodean:

*Yo ahora por ejemplo que soy consciente que dedico más tiempo a mi vida personal individualmente hablando, no como madre, sino a mi vida personal de yo Sonia, entonces te das cuenta de que cuando te dedicas a tu vida y cuando estás satisfecha con tu vida revierte en tus hijos. Es como que genera una mayor confianza en ti mismo, me parece que desarrollarte individualmente es tan importante como hacerlo como madre, como trabajadora, es decir, no puedes querer estar presente en todo al 100% porque no se puede, a veces hay que elegir, pero que hay maneras de encontrar el equilibrio.*

Entrevistadora: *¿y qué te ha aportado este equilibrio?*

*Sí tú te sientes bien con tu vida...porque creo que al final lo más importante es ser feliz, a ver, teniendo en cuenta que tienes unas responsabilidades siempre como madre en este caso pero que esas responsabilidades como madre no las puedes extrapolar a todo, como diciendo «ya no duermo por ver si mi hijo tiene un moco», no, jolines, es que tienes que dormir porque eres persona y las personas duermen, tienes que comer porque eres una persona y las personas comen y lo necesitas y emocionalmente tienes unas necesidades también que tienes que cubrir.*

(Profesora de secundaria, divorciada, tres hijos, 40 años).

Las mujeres comprenden que esta situación es consecuencia de un modelo tradicional que dividía el trabajo y la educación por sexos, que no se ha roto del todo: ellas, (o sus madres o abuelas) han dado un gran paso hacia el espacio del trabajo remunerado, sin que muchos de sus compañeros hayan llegado a asumir la necesidad de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico. Esta posición de desequilibrio, en muchas ocasiones, provoca conflicto en la pareja, de mayor o menor intensidad, siendo, en algunos supuestos, la causa principal de la ruptura de la convivencia. Ellas perciben que los hombres con los que comparten (o compartieron) su vida no están a la altura, por lo que se sienten decepcionadas, ya que en muchos casos no se lo esperaban, y sus expectativas chocan con la realidad diaria de la desigualdad. Así lo narran desde sus diferentes vivencias:

Primer testimonio:

*Muchas veces incluso se da por supuesto que la incorporación de la mujer al trabajo implica no sólo que vas a trabajar y a ganar un salario sino que además al llegar a casa eres tú la que te encargas de hacer la cama, de limpiar el polvo, de fregar la loza y de hacer la comida. Yo creo que en la mayoría de los casos las mujeres trabajan mucho más y son las que más se ocupan del cuidado de los niños, aunque en mi caso no sea así.*

(Profesora de primaria, casada, un hijo, 42 años).

## Segundo testimonio:

*Lo que se considera..., a ver si me sale la palabra,... la realización de la mujer, yo creo que no es así. La mujer no ha dado un paso de libertad, ha dado un paso de más sacrificio, de más obligaciones y el hecho muchas veces de trabajar fuera de casa supone atender menos o peor a la familia, supone sacrificar otras cosas. Yo creo que también los hijos necesitan a sus padres cerca y muchas veces eh..., por querer ganar más dinero o por poder tener más cosas en casa se sacrifica mucho esa parte que me parece fundamental.*

Entrevistadora: *¿por qué crees que pasa eso?*

*Pues está claro, porque siempre ha sido así y aunque muchos padres ya han cambiado su mentalidad otros dejan todo el peso sobre sus mujeres. La obligación recae fundamentalmente sobre la mujer, más sobre la mujer, tanto el encargarte de los niños como el llevar más la casa. El hombre, como se suele decir, echa una mano a la mujer, pero no es que se complementen o que colabore, no, no se hacen a medias las tareas, normalmente siempre recaen más en la mujer.*

(Dueña de una peluquería, divorciada, dos hijos, 40 años).

## Tercer testimonio:

*[...] Cuando nació Marcela [su hija] yo me agarré un rebote con él [se refiere a su marido] que duró un año por lo menos...no me esperaba que diese por hecho cosas como que yo me levantaría por las noches todas las veces, porque con los suyos [se refiere a los dos hijos del anterior matrimonio del marido] no era así.*

(Directiva de empresa, casada, dos hijos, 42 años).

## Cuarto testimonio:

*Cuando estábamos los dos lo que era el cuidado de los niños y el cuidado de la casa era completa y absolutamente asumido por mi persona, el trabajo de mi expareja era mucho más importante siempre, tenía, yo tenía que entender que él tenía una gran carga de trabajo fuera de casa, [con ironía] entonces cuando llegaba a casa no podía dedicarse a hacer la comida o a bañar a los niños. Y yo recuerdo que por aquel entonces igual que sigo haciendo ahora salgo de aquí [se refiere al puesto de trabajo] salgo corriendo igualmente, llego a mi casa y no he parado, termino mi jornada laboral aquí y empiezo una jornada laboral que*

*incluso es más estresante en mi casa de lo que es aquí, porque te ocupa física y psicológicamente todo. Y yo sí recuerdo que para mi ex llegar a su casa era un descanso, cosa que a mí no me pasaba. [...] Él se levantaba el sábado por la mañana, desayunaba, se ponía a mirar sus cosas y todo el rollo, ¿sabes? Y no..., hasta que él terminaba ese momento suyo de me despierto y demás no empezaba a prestar cierta atención a hay vida en esta casa, hay niños en esta casa, hay cosas tiradas en esta casa, pero tampoco las hacía él, o sea él..., no llegaba yo del supermercado y lo veía haciendo una cama.*

Entrevistadora: *o sea, la iniciativa partía de ti, ¿quieres decir?*

*Total y absolutamente, y el «te ayudo» «la cena te la hago yo», expresiones como éstas, «no, es que no es que me ayudes, es que la cena hay que hacerla», es verdad que la hago yo siempre, eso es verdad, entonces al final se asume que forma parte del contenido de tus tareas y ya está, y a partir de ahí ya no hay margen de negociación, todo lo que te quieran dar es lo que de buena voluntad uno quiera aportar, y no es así.*

Entrevistadora: *¿y eso para ti en su día fue motivo de conflicto o directamente lo asumiste sin más?*

*Era motivo de conflicto, como conflicto..., o sea, como eso mi pareja no lo asumió dejó de ser conflicto por mi parte, es decir, es algo que llega un momento en el que dejas de pelear, de tratar de ganar terreno en ese lado porque entiendes que no lo comprende y que no lo va a apoyar nunca y posteriormente fue uno de las razones de la separación.*

(Profesora de secundaria, divorciada, tres hijos, 40 años).

A la hora de explicar este fenómeno, todas coinciden en que la ausencia de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado por parte de los varones es fruto de una determinada educación sexista, que ha contribuido a perpetuar la división sexual del trabajo dentro de los hogares. Esto queda patente en las diferentes respuestas dadas por las mujeres a la pregunta de por qué falta implicación masculina a este nivel:

*[...] Mi madre nos educaba en los roles típicos femenino y masculino a mí y a mi hermano: «tú haces las camas, tú eh, lavas la loza, tú ponle el plato a tu padre y a tu hermano y tu hermano es el que se encarga de llevar el tractor, de hacer no sé qué, hacer no sé cuánto»...que no luego me excluía al 100% de las labores*

*agrícolas..., cuando había la típica puesta o recogida de patatas o la vendimia ayudábamos todos, y evidentemente tenías la carga anterior.*

*(Profesora de primaria, casada, un hijo, 42 años).*

*Yo creo que es muy educacional. O sea un poco como se han educado a las personas. A mí, por ejemplo, me educaron para hacer las cosas de casa y a mi hermano no. Tal como nos educaron en mi casa yo siempre tuve que estar pinchando a mi hermano para que haga algo, pero ni así, siempre se escaquea. El día que mi hermano recoge el plato de la mesa echamos un fuego.*

*(Ama de casa, casada, dos hijas, 48 años).*

*Pues, por mentalidad, por la mentalidad machista que hemos llevado todos estos años, yo creo que el hombre ha sido educado para trabajar fuera de casa y aunque cada vez se involucra más en las tareas del hogar y en la educación de los hijos no han llegado a ser conscientes de que no es echar una mano a las mujeres sino de colaborar con las tareas, igual que lo hace la mujer. Es una cuestión de mentalidad que tardaremos muchos años en cambiar.*

*(Dueña de una peluquería, divorciada, dos hijos, 40 años).*

*[...] A ver...los libros de texto siguen siendo sexistas, los vocablos en los que nos dirigimos los unos a los otros no son igualitarios, es decir, ¿dónde empieza todo?...además hay que pelear, yo me recuerdo así toda la vida, tuve que pelear eso también. Por ejemplo, con mis hermanos... eran machistas, señoritos de dios.*

*Entrevistadora: ¿había diferencia en la manera de educaros a las chicas y a los chicos en tu familia?*

*Pues hombre, las diferencias mientras fuimos pequeños sí que existían desde el momento en que yo tenía una hora de entrada diferente a la de mis hermanos por arriba o por abajo, tenía menos...si había que quedarse con el que estaba enfermo nos quedábamos nosotras y ellos se iban a jugar al balón, yo no podía ir a columpiarme, por ejemplo, no, tontadas de estas, que ya ahí...tu muñeco se pone malo, joder y al camión de él se le cae una rueda y se la arregla, ¿quién? Vamos a ver, es que los cuentos, los chistes, los juguetes, las cunas, todo es distinto y parimos nosotras.*

*(Profesora de secundaria, viuda, sin hijos, 59 años).*

*¿Qué pasa? Yo creo que es por un tema emocional, que sí es verdad que dentro de ese rol femenino asumimos que a nosotras nos toca, y yo desde luego no quería desvincularme de ellos [se refiere a sus hijos], sin embargo sí soy consciente de que..., para mi llegado un punto, mis hijos son obviamente mi pilar de vida en el sentido de si me falta alguno de ellos me muero, vamos, ni que decir tiene, pero que sí que mi vida no está única y exclusivamente centrada en la maternidad, yo eso sí lo asumía desde el principio, pero su padre por ejemplo no, su padre yo creo que, desde el minuto cero aceptaba el hecho de que madre con hijos y el padre fuera de casa, por decirlo de alguna manera.*

(Profesora de secundaria, divorciada, tres hijos, 40 años).

Algunas mujeres destacaron también el hecho de que al déficit de colaboración por parte de los hombres en el ámbito doméstico y en la asunción de las tareas de cuidado contribuye, en ocasiones, no sólo la falta de implicación masculina sino también la dificultad que tenemos las mujeres la hora de conseguir desprendernos de los roles asumidos tradicionalmente. Saben que la educación recibida pesa en los dos miembros de la pareja, por lo que se muestran dispuestas a «repartir culpas» en lo que a la perpetuación de los roles se refiere. Así, ellas explican cómo, muchas veces, continuamos asumiendo el desempeño y/o la organización de estas funciones por falta de confianza en nuestros compañeros, porque las sentimos como propias o directamente porque es más costoso «enseñar» a hacerlas que llevarlas a cabo:

*[...] Igual también es culpa de las mujeres. Una vez le dije [se refiere a su marido] que se pusiese a limpiar algo, se puso a limpiar el horno y le reñí, le dije «deja eso ya» porque se lo tenías que repetir tantas veces que preferías hacerlo tú. Yo digo que son inútiles, perdona si lo puedo decir aquí, me parecen unos inútiles totales a nivel doméstico, porque te ocupas tú de todo, bueno, antes era así. [Risas]*

(Médica, casada, dos hijos, 60 años).

*Él cuando no le quedaba más remedio [se refiere al cuidado de sus hijos por parte de su marido cuando ella estuvo en el hospital ingresada un tiempo], pues tenía que hacerlo, yo no confiaba mucho en él, y mi madre tampoco..., [risas] pero al final fue la mejor cuidadora que tuvieron, mejor que mi madre, mejor que ninguna señora...hasta a su trabajo se los llevaba.*

(Ama de casa, casada, dos hijas, 48 años).

*Ya lo decía mi madre, es que acabas antes haciéndolo [se refiere al cuidado de una persona enferma] que enseñando, porque la situación apremia en el caso éste, por qué no puedes dejar..., es un sentimiento que no está calado en el campo masculino, es una tierra por abonar.*

(Profesora de secundaria, viuda, sin hijos, 59 años).

*Yo muchas veces pienso que el reproche se lo he hecho a él [su expareja] cuando en realidad soy consciente de que el reproche lo tengo que hacer al 50%, tanto a él como a mí, porque sí es verdad...él asumió o él entendía que era mi obligación atender la casa pero yo también aceptaba ese rol, es decir, al final no generaba una discusión abierta, y un bueno pues «hasta aquí llegó lo mío y a partir de aquí entiendo que es tu otro 50%», para nada, o sea, pues asumes y tal.*

Entrevistadora: *¿y por qué crees que lo asumiste?*

*Yo creo que eso forma parte, ya te digo, de la educación pero no solamente de ellos, porque en ese sentido yo creo que nosotras mismas nos hacemos responsables de cosas que no lo somos, en casa, en lo que son las labores domésticas, entonces claro, de alguna forma incluso él que quiere o el que hasta cierto punto acepta más allá que el resto si se ve desplazado ya por su pareja, en plan «no te preocupes deja que ya la lavadora la pongo yo , pues al final dejas de hacerlo también».*

(Profesora de secundaria, divorciada, tres hijos, 40 años).

A la hora de explicar la dificultad que tenemos las mujeres para desprendernos de los roles asumidos tradicionalmente en el espacio doméstico, algunas de las mujeres entrevistadas aludieron al sentimiento de «culpa» que aflora en relación al cuidado, que seguimos asumiendo como función que nos pertenece en exclusiva, en especial en lo que se refiere a la maternidad. Esto nos conduce a un estado de lucha interior constante por el conflicto que existe la satisfacción de nuestras necesidades y las de nuestras hijas e hijos. El siguiente testimonio refleja esta idea:

*Yo creo que pesa incluso más [se refiere a la educación] en las mujeres que en los hombres porque creo tenemos un mayor sentido de culpa dentro de lo que es, sobre todo, el cuidado, a lo mejor de los hijos que es lo más querido que*

*tenemos probablemente, que parece que cuando le dedicas horas al trabajo se las estás quitando a tus hijos y parece poco menos que estás cometiendo un delito sentimental. Y digo yo que por el hecho de que tengas ganas de ir con tus amigas o de mejorar profesionalmente y eso le cueste horas a tus hijos no te puedes sentir mal, es que tú eres persona individualmente más allá de tus hijos, y tendrás que desarrollarte individualmente, ¿no? No puedes tener el sentimiento de culpa por ellos, lo tienes que aceptar, tienes ahí una pelea permanente de, «¿lo estoy haciendo bien, lo estoy haciendo mal?»*

(Profesora de secundaria, divorciada, tres hijos, 40 años).

Por eso, creen que la educación es el arma más poderosa que existe de cara a modificar la mentalidad machista que sigue condicionando los comportamientos de hombres y mujeres. La siguiente declaración es elocuente al respecto:

*Yo tengo dos hijos varones e intento que ellos colaboren en casa, que sean conscientes de que la tarea del hogar no es una cuestión de la mujer, sino que es una cuestión de los dos sexos, pero bueno, cuesta mucho que se acostumbren a echar una mano también. Yo considero que por su bien y por el bien de su pareja si algún día la tienen, pues oye que es bueno que sepan que no sólo hay que trabajar fuera de casa, que hay que hacer cosas en casa, que hay que colaborar dentro de la vivienda y cuidar de los hijos como la mujer, que es una cuestión de dos.*

(Dueña de una peluquería, divorciada, dos hijos, 40 años).

Pese a que el patrón más extendido en los diferentes testimonios fue el de la ausencia de corresponsabilidad en la esfera privada por parte de los varones, cabe destacar una realidad: tímidamente están surgiendo nuevos modelos de organización del hogar igualitarios. Estos modelos se basan no sólo en el reparto de las tareas domésticas y de cuidados, sino también en la asunción de la iniciativa necesaria por parte de los varones para el desarrollo de estas tareas. Los tiempos están cambiando, aunque no con la rapidez esperada: sólo dos de las mujeres entrevistadas (y todas ellas convivieron con alguna pareja en algún momento de sus vidas) se mostraron plenamente satisfechas con la colaboración prestada por sus compañeros a este nivel. Estas mujeres son conscientes, además, de que su caso es excepcional, de que «*un grano no hace granero*» por lo que se sienten «*afortunadas*». Éstos son sus testimonios:



Primer testimonio:

Entrevistadora: *¿cómo organizáis las tareas del hogar?*

*A ver..., realmente tampoco lo pactamos. Él acaba haciendo lo que menos me gusta a mí, las cosas como son, [risas] porque yo odio limpiar el polvo, lo detesto y él es el que se encarga de limpiarlo. Según lo que haya que hacer pues uno hace una cosa y otro hace otra cosa. Eh...actualmente lo tenemos bastante encasillado, del polvo, de la aspiradora y de la limpieza de baños se ocupa él, de la comida nos ocupamos los dos y de la ropa me ocupo yo. Y con el niño igual, aunque la verdad es que suele estar más con el papá, suele bañarlo casi todos los días y el escucha lo tiene él en su lado de la mesilla.*

Entrevistadora: *¿y quién tiene la iniciativa en esa organización?*

*Para nada soy la organizadora del hogar, él tiene la iniciativa, es más a raíz de que él tenía tanta iniciativa yo me fui haciendo más cómoda y me fui dejando yo en la posición de hombre [risas], «voy a hacer lo que me gusta y a dejarle a él lo que no me gusta». En ese aspecto siempre creo que fue como lo educaron, porque su madre le enseñó a hacer de todo y ahora la afortunada soy yo.*

(Profesora de primaria, casada, un hijo, 42 años)

Segundo testimonio:

Entrevistadora: *¿cómo organizabais las tareas del hogar cuando vivía tu marido?*

*La verdad es que yo siempre he sido muy muy independiente, y a mí si se me quiere es porque soy así, es decir, yo no voy a hacer cosas que no quiero hacer porque no lo he hecho nunca, cuando ya tuve conciencia de lo que era ser persona y ser mujer ya decidí no dar cuartel a los vagos y maleantes, no, entonces, ¿entonces repartir?, pues surgía, quiero decir que hay hombres que son personas que entienden. Mientras viví con mi marido no pasé nunca la aspiradora, no hacía la comida, no...hacía un montón de cosas, hacía otras, claro. [...] Yo fui... muy feliz, la verdad es que sí, yo no quería otra cosa, yo encontré una persona que tenía la misma sensibilidad en ese campo, en ese sentido y ¿qué quieres? , tuve suerte, bueno y también me la supe buscar, pero un grano no hace granero.*

(Profesora de secundaria, viuda, sin hijos, 59 años).

Otro dato significativo derivado de este trabajo de campo, es el relativo al valor atribuido por las mujeres entrevistadas al trabajo de cuidado. Pese a que todas destacaron la importancia que tiene para ellas el poder «*compaginar*» el cuidado y el trabajo remunerado, coincidieron en la idea de que, en un caso límite en el que tuviesen que decantarse por uno u otro, optarían por anteponer el cuidado de los hijos e hijas (o de otros seres queridos) al desarrollo de su actividad profesional. Incluso las mujeres que son plenamente conscientes de la existencia del «techo de cristal» afirmaron que preferían renunciar a la promoción profesional si ello implicaba tener que sacrificar el tiempo dedicado a los cuidados, definido por ellas como «*imprescindible*». Las experiencias vitales de algunas de las entrevistadas hablan por sí mismas: una de ellas optó por dejar de ejercer como médica de urgencias, trabajo que le exigía pasar días y noches completas fuera de casa, para dedicarse a la enseñanza, por considerar que esta actividad era más compatible con el cuidado de su hija pequeña. Otra, con dos hijos de tres y cinco años, renunció recientemente a un ascenso en su empresa, porque ello le obligaría a viajar una vez por semana a otra ciudad y a pasar la noche fuera. La tercera estaba dispuesta a pedir una excedencia el tiempo que fuese necesario, para atender a su madre enferma, aunque sus hermanos la convencieron para que no lo hiciese. Éstos son sus testimonios:

Primer testimonio:

Entrevistadora: *¿qué significa para ti el trabajo?*

*Pues, a ver..., es importante, yo creo que la prioridad es la familia, los hijos, pero es muy importante porque es muy necesario y que creo que te complica mucho la vida. Hoy prácticamente ya es indispensable, y te complica muchísimo, te invade toda tu vida, porque yo tuve que cambiar de profesión, trabajo, conciliar vida familiar, trasladarme, muchas cosas.*

Entrevistadora: *¿es difícil la conciliación?, ¿fue difícil para ti?*

*Conciliar es muy difícil, ahora me es fácil porque son mayores pero hubo unos momentos tremendos, necesitaba de gente, de abuelos, señoras para ayudar y los maridos que ayudan poquísimo, en casa no ayudaban nada en aquella época.*

Entrevistadora: [Tras la narración por parte de la entrevistada de su renuncia a la carrera de médica] *¿te arrepentiste alguna vez de haber sacrificado tu carrera profesional por tu hija?*

*La promoción no es lo importante, lo importante es ir tirando e ir conciliando tu trabajo, lo que tengas que hacer y el cuidado de tus hijos, eso es siempre prioritario y lo de promocionar, yo no sé una mujer igual...no. Yo vi en mis tiempos, ahora cambiaron las cosas, que las mujeres que en mis tiempos llegaban a puestos más altos eran mujeres pues igual solteras, sin hijos, pues crecían más, pero yo creo que una mujer que tiene hijos y que tiene su trabajo porque es indispensable no piensa en eso para nada, en la promoción. La promoción vendrá ya cuando tienes más tiempo y estás más liberada y jamás te pesa decir yo podía ser, yo qué sé. Yo podía irme a Portugal a hacer una especialidad pero ni de broma dejo a mi hija.*

(Médica, casada, dos hijos, 60 años).

Segundo testimonio:

*Cuando mi jefe me ofreció irme a Madrid me pasé varias noches sin dormir, tía...ya sabes que me encanta lo que hago y que supondría ganar más, pero ni loca dejo a Marcela y a Iván [sus hijos], lo pensé mucho y no me compensaría andar más de culo de lo que ando. Me moriría de pena esa noche yo ahí en el hotel sin los pequerrechiños, y tampoco tengo problemas económicos.[...] Igual ahora voy a dejar cosas y después me arrepiento, cuando los niños sean mayores y no me necesiten tanto...no sé, pero entre ellos y el curro lo tengo clarísimo.*

(Directiva de empresa, casada, dos hijos, 42 años).

Tercer testimonio:

Entrevistadora: *¿qué antepondrías en caso de conflicto, el cuidado o el trabajo fuera de casa?*

*El cuidado, de hecho yo le propuse a mis hermanos que me pagaran un porcentaje de mi salario y me iba yo a estar con mi madre [se refiere a su madre anciana enferma] pero les pareció una locura la propuesta «y que no, que no, que no dejase de trabajar», pero yo podía pedir una excedencia, yo hubiera hecho eso.*

(Profesora de secundaria, viuda, sin hijos, 59 años).

A la hora de justificar las razones que subyacen a la prioridad dada por las mujeres a su función de cuidadoras, me encontré con que los motivos alegados son, en ocasiones, confusos, no tienen muy claro el porqué de su conducta: oscilan entre decantarse por explicaciones amparadas en el esencialismo biológico o en la educación de cara a justificar las diferencias entre mujeres y hombres y entre madres y padres en el terreno de los cuidados. Por eso confluyen, en la interpretación de este fenómeno, explicaciones que apelan a la biología (a la existencia de una supuesta naturaleza femenina), con otras que recalcan el peso de la tradición y de la educación en la asunción del rol de cuidadoras como propio y esencial. Así lo explican ellas:

Primer testimonio:

Entrevistadora: *¿qué es para ti la maternidad?*

*Ay, la maternidad es terrible, es un instinto impresionante, no lo supera nada, lo que es capaz de hacer una madre..., yo creo que más que un padre [risas]. En la vida de una mujer el acto más importante es el nacimiento de un hijo, y el instinto paternal, sí es que existe, es más pequeño.*

Entrevistadora: *¿para ti una mujer que no es madre no está completa?*

*Nooo, la maternidad es una opción, pienso yo, pero una vez que los tienes, pues ahí te va toda la vida, ahí está lo prioritario, es primordial.*

Entrevistadora: *¿cómo explicarías tú las diferencias que ves entre hombres y mujeres?*

*Somos diferentes los hombres y las mujeres. La diferencia es natural, cultural y hormonal incluso, y de educación también, cantidad. Se educa de forma diferente a un hombre y a una mujer.*

(Médica, casada, dos hijos, 60 años).

Segundo testimonio:

Entrevistadora: *¿qué es para ti la maternidad, algo natural o cultural?*

*Buf... es lo más heavy que me ha pasado. Yo antes de tenerlos no sabía que era así, que se sentía con esa fuerza y que ya todo lo filtras desde ahí, tampoco es que dejes de importarte tú, es que cambia el centro y si ellos son felices tú eres feliz. A mí me importa un pito si esto pasa por naturaleza o por cultura, me*

*importa que lo siento, aunque si me preguntas creo que es 100% natural, es un instinto, el más potente.*

(Directiva de empresa, casada, dos hijos, 42 años).

Tercer testimonio:

[...] *La cosa cuidados es de la parte femenina.*

Entrevistadora: *¿por qué?*

*Porque viene en la cuna también y a los hombres les da eso como yuyu. Por ejemplo, en el caso de mi madre, las mujeres de la familia nos pusimos a ello cuando enfermó, y si no, no sé qué hubiera sido..., fuimos mis hermanas y personal de ayuda femenino porque además mi madre siempre fue una mujer muy pudorosa y salvo en el último caso no quería que sus hijos asearan, la cambiaran, la ayudaran a vestirse..., luego ya a última hora cuando ya no controlaba mis hermanos por fuerza, les hicimos implicarse porque mis hermanos no son de los chicos que se implican en la cosa ésta. Yo no sé qué genética tienen pa esta cosa, porque es que tampoco aguantan un dolor, ni un chorro de sangre, salvo honrosas excepciones. Ahí también se lo tenían que ver, los muchachos, de verdad, hacérselo mirar o algo [risas]... los hospitales no les gustan, digo «no claro a mí es que me encantan, yo nací para ir a los hospitales, mira pa dormir por la noche en los hospitales», es que son cojonudos, es que yo tengo siete hermanos que son así, bueno, menos uno, aunque al final alguno más entró por la cosa..., «¿pero bueno, esto de qué va?» También hay alguna mujer así pero es más frecuente en los chicos..., salvo que sean profesionales de la sanidad, en cuyo caso lo hacen por nómina, los demás no, yo no tengo otras experiencias, la verdad.*

Entrevistadora: *¿entonces crees que es cosa de la «cuna» o de la genética?*

*En las cunas que se vestían de rosa venían muchos títulos, y por lo visto siguen viniendo, se pasan de madres a hijas por lo visto. Los cuidados los tenemos como algo nuestro, en la cuna me vino el título de cuidadora, entre otros ese. Ese campo no nos lo cuestionamos..., yo no encuentro que haya cuestionamiento, lo tenemos como algo nuestro, en las diferentes situaciones que conozco es así.*

(Profesora de secundaria, viuda, sin hijos, 59 años).

Al hilo de este asunto, otra cuestión objeto de investigación fue la relativa a las opiniones de las mujeres acerca de la naturaleza privada o política del tema del cuidado. Cuando les planteé que dieran su opinión sobre el problema de la conciliación: si debería de resolverse en la esfera privada, mediante pactos con la pareja; o si, para poder darle solución, consideraban necesaria, además, la intervención del Estado, todas ellas se decantaron por la segunda opción. Las entrevistadas creen que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un problema de dimensiones públicas, que trasciende la esfera de lo privado y que el Estado hace dejación de sus funciones en este ámbito. Consideran que las instituciones públicas continúan ignorando su responsabilidad en el terreno del cuidado de niños, enfermos y ancianos, de modo que siguen siendo las mujeres, quienes, en la sombra, realizan esta tarea. Esta idea compartida queda patente en las opiniones de estas dos mujeres:

*El Estado debería hacer muchas cosas pero no hace nada, simplemente no te ayuda nada, se tiene que matar la pareja y solucionar sus problemas como pueda, el Estado no te ayuda nada, eh, cada cual que se arregle como pueda. [...] Las mujeres evolucionamos muchísimo, los hombres también evolucionaron, no les quedó más remedio porque si no se quedaban solos, pero el Estado sigue igual.*

(Enfermera, casada, dos hijos, 45 años).

*Somos nosotras las que no nos damos cuenta de que el cuidado de los mayores también se nos iba a caer encima, porque antes lo absorbían las instituciones o las monjas, antes había espacios y el Estado protegía al menos económicamente, pero ahora..., y los abuelos vivían en casa toda la vida, se les tenía otra consideración, podían vivir con nosotros hasta el final de sus vidas, hoy no pueden hacerlo. Los viejos son un estorbo para la sociedad, son un gasto tremendo, y además...el cuidado de las personas que te han cuidado hasta ahora, ¿dónde queda?*

(Profesora de secundaria, viuda, sin hijos, 59 años).

Asimismo, todas las mujeres con las que hablé indicaron que para resolver este problema, además de la intervención pública, es imprescindible un cambio de mentalidad por parte de los hombres en el ámbito privado. Para ellas, aún

pensando que es parte de la solución, la corresponsabilidad todavía no es un hecho y lo describen así:

*Yo creo que debería haber una cierta implicación por parte del Estado, incentivar más de lo que la incentiva [se refiere a la maternidad], a ver, porque sí la incentiva, pero no económicamente y no nos podemos olvidar de que para subsistir necesitamos medios económicos. Yo entiendo que una pensión a lo mejor es demasiado costoso, pero habría que incentivar a la empresa o darle una ayuda a las familias en las que hay reducción de jornada. También se necesita una mayor implicación dentro la pareja por parte de los dos, porque muchas veces en las parejas la mujer está implicada al 100% y los hombres al 25 o al 30%. Sí, ahora se ven muchas políticas de conciliación de la mujer al trabajo, pero, en los hombres se ve muy poco, ¿cuántos padres se cogen la baja por paternidad? Muy pocos.*

(Camarera, soltera, sin hijos, 33 años).

*Estoy convencidísima de que también el Estado podría hacer muchas cosas. Si tú en un trabajo, ya no digo a nivel autónomo porque es otro mundo, pero a nivel empresa, a nivel funcionariado si tú pones guarderías o algún sistema para poder cuidar a los niños de los trabajadores en esas horas de trabajo facilitas el poder conciliar vida familiar y profesional, claro. Tú las horas que vas a estar trabajando tus hijos van a estar atendidos allí, van a estar cerca de ti. Yo creo que sería una forma muy buena de que se pudiese conciliar mejor. Luego, a nivel pareja, por supuesto cambiar la mentalidad, el que el padre sea consciente de que no es una responsabilidad exclusiva de la madre y que tiene que involucrarse, sin lugar a dudas.*

(Dueña de una peluquería, divorciada, dos hijos, 40 años).

Por último, me gustaría destacar una circunstancia que guarda estrecha relación con lo anterior: en general, las entrevistadas estiman que el principal condicionante de la vida laboral de las mujeres sigue siendo el cuidado de la familia, especialmente en el caso de las madres trabajadoras. Son conscientes de la presencia de otros factores de discriminación en el mercado de trabajo, como la desigualdad salarial o las menores probabilidades de promoción profesional derivadas de la exigencia de «*tener que demostrar más que los hombres*», para optar a un mismo puesto en las empresas, pero creen que el cuidado de las hijas y los hijos o, en su caso, de algún familiar, es el factor que

coarta en mayor medida las oportunidades profesionales de las mujeres. Consideran que esto es consecuencia, tanto de la asunción por parte de las mujeres del papel de cuidadoras principales, como de la visión que tienen las empresas de ellas, como únicas responsables del cuidado. Así lo explican cinco mujeres distintas. La última sufrió en primera persona acoso laboral cuando se quedó embarazada. Después de incorporarse a su puesto de trabajo, tras la baja de maternidad, el trato que le dieron sus jefes nunca fue el mismo, e incluso llegaron a coaccionar a otros compañeros y compañeras de la empresa para que no quedasen con ella fuera del trabajo, razón por la que decidió ingresar en la función pública. Otras mujeres le contaron después que habían sido víctimas de la misma situación.

Primer testimonio:

*[...] Para ellas [se refiere a las mujeres] muchas veces prima el hecho de la familia, pero la propia empresa las limita bastante. A ver, una mujer tiene un niño y es un drama para la empresa. Un hombre tiene un niño y no pasa nada, porque en su trabajo se piensa que no va a influir para nada, como mucho «qué morro tiene que coge los trece días» porque después nada más, porque si hay que ir con él al médico, hay que hacer revisiones o hay que ir al cole con él, que vaya la mujer.*

Entrevistadora: *entonces, ¿crees que las empresas ven de forma diferente a hombres y a mujeres?*

*Sí, ven a las mujeres como trabajadoras costosas, porque creen que tenemos cargas familiares y no nos consideran tan rentables.*

(Enfermera, casada, dos hijos, 45 años).

Segundo testimonio:

*Las empresas están cambiando pero aún hay muchos prejuicios y eso dificulta la promoción de las mujeres. Entonces, ¿qué pasa? que aún hay más empresas que coartan la situación de las mujeres, sobre todo de las madres trabajadoras. Además, aún hay muchas mujeres educadas como cuidadoras y ellas mismas se limitan, que renuncian a la educación para poder dedicarse a la familia, mantienen el trabajo, pero en un nivel discreto, por así decir, para poder compaginarlo todo. Eso, en la empresa pública, lo puedes hacer, pero en la privada es más difícil porque te la juegas.*



(Profesora de secundaria, viuda, sin hijos, 59 años).

Tercer testimonio:

*A mí por ejemplo, yo me tengo encontrado cuando estás en la empresa privada que te preguntan cosas como si tienes pareja, o si tienes hijos o si piensas tener hijos. Eh...esas preguntas están encauzadas, está claro, en que si tú quieres tener hijos parece como que te dan para atrás porque el empresario suele tener la mentalidad de que se va a coger una baja y voy a tener que contratar otra persona, por eso no la contrato, y ahí es donde yo creo que el Estado debería incentivar, es decir, proteger la maternidad porque es el futuro, estamos labrando nuestro futuro, si no tenemos hijos la población se envejece, va a llegar un momento en que no habrá dinero para mantener las pensiones y se acabe el estado del bienestar.*

(Camarera, soltera, sin hijos, 33 años).

Cuarto testimonio:

*La familia, el cuidado de la familia es para mí el primer caso de discriminación hacia las mujeres, yo tengo amigas que en las entrevistas realizadas salieron escandalizadas, en plan... me han preguntado que si tengo padre y madre, que si la madre... porque en uno de los casos el padre le había muerto, que quién se ocupaba del cuidado de la madre, cosas que creo que a un hombre no se le preguntarían jamás, estoy convencida, y si tienes pensado tener hijos y cosas de éstas. Bueno, efectivamente, sí notas que hay distinción, al final.*

(Ama de casa, casada, dos hijos, 41 años).

Quinto testimonio:

*Yo cuando le dije a mi empresa, porque antes de ser profe curraba en una asesoría, pues cuando le dije que estaba embarazada, buf..., y tuve un embarazo buenísimo, de hecho, yo, no falté nada. En el octavo mes, me había pillado el nervio ciático, tenía mañana y tarde, y las piernas muy hinchadas y no aguantaba todo el tiempo. Entonces, le planteé a la empresa una jornada continuada para no coger una baja, porque era una época un poco complicada. Bueno, se lo dije a uno de mis jefes, al día siguiente el otro me citó al despacho y, a grito pelado, me dijo que cuales eran mis planes desde ese momento hasta que el niño hiciera la primera comunión.*

Entrevistadora: *¿En serio?*

*Te lo juro, que qué tenía pensado hacer cuando estuviese de baja de maternidad, que a ver quién llevaba el departamento, y yo «pero yo os dije que estaba embarazada cuando estaba de dos meses y medio, eso lo teníais que haber organizado vosotros»... si me iba a dedicar a cuidar al niño todo el tiempo, que qué iba a hacer tantas horas, si sólo iba a cuidar al niño. Estábamos hablando de las 16 semanas, exigiéndome que tenía que trabajar desde casa y que, si no, que me fuera buscando la vida. Y nada, la verdad es que para mí fue mogollón de duro porque no me lo esperaba.*

Entrevistadora: *¿por qué crees que te pasó esto?*

*Porque la empresa tiene asumido que el cuidado de un familiar es de la mujer y como que no ve que sea una labor del hombre, sin más.*

(Profesora de primaria, casada, un hijo, 42 años).

#### **4. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES.**

A lo largo de este trabajo he tratado de analizar la problemática actual que existe en torno al tándem mujeres-trabajo y de ilustrar cómo la situación de discriminación que persiste hoy en día ancla sus raíces en la historia. La «revolución laboral» protagonizada por las mujeres en el último tercio del siglo XX es, a mi juicio, uno de los acontecimientos más trascendentes de los últimos tiempos. Las mujeres hemos invadido el espacio público, hemos accedido al espacio laboral y hemos tomado el control de nuestras propias vidas. No ha sido un camino fácil porque, para empoderarnos, tuvimos que desafiar las normas impuestas por el patriarcado. Sin embargo, quedan cuentas pendientes, la «revolución laboral» de las mujeres es un hecho incuestionable, pero incompleto, inacabado, repleto de luces pero también de sombras. Con la intención de conocer de primera mano la realidad de las mujeres en relación al trabajo, traté de darles voz, a ellas, las protagonistas cotidianas e invisibles de este estudio.

En primer lugar, las mujeres entrevistadas creen que el trabajo remunerado es fuente de libertad y autonomía personal. Consideran que el acceso al mercado laboral y la independencia económica que conlleva las ha convertido en dueñas de su vida, las ha capacitado para tomar sus propias decisiones, las ha transformado en ciudadanas de primer orden. Saben que este hecho es el

resultado de una conquista, que las llevó a irrumpir sin pedir permiso en un espacio reservado a los varones. También saben que, históricamente, tuvieron que vencer obstáculos y que la independencia económica que proporciona el acceso al mercado laboral, en el caso de las mujeres, estuvo directamente vinculada a la generalización de la educación femenina.

En cuanto a las consecuencias que se derivan de lo anterior, cabe destacar que, por una parte, las mujeres que han participado en el estudio apuntan un doble motivo para desarrollar un trabajo retribuido: hacer frente a sus necesidades de subsistencia y, en su caso, de sus hijos e hijas, y si las circunstancias lo permiten, desarrollarse personal y profesionalmente. Ellas se perciben como sustentadoras de sí mismas y de la familia en un plano de igualdad con su pareja (cuando la tienen), por lo que entienden que su salario no es, en ningún caso, secundario o complementario, sino necesario, irreemplazable, al margen de lo que éste represente sobre el total de ingresos familiares.

Y, por otra parte, estas mismas mujeres identifican la palabra trabajo con trabajo remunerado, y esta imagen repercute directamente en la percepción que tienen de sí mismas las que sólo trabajan dentro de casa, que se definen como «no trabajadoras». De alguna manera, la ausencia de reconocimiento social y de valoración económica de las actividades integrantes del trabajo familiar doméstico, unida a la sensación de no cumplimiento de las expectativas sociales del ideal de mujer vigente, han calado profundamente en estas mujeres y las conduce a debatirse en un mar de dudas, acerca de si su situación está legitimada o no.

En segundo lugar, el hecho de que las participantes en el estudio perciban la relación que existe entre independencia económica y empoderamiento no impide que sean conscientes del conflicto que existe entre el trabajo remunerado y la atención a la familia, en un mercado laboral que ignora las necesidades de cuidado y exige plena dedicación al empleo. Las madres trabajadoras con hijos e hijas pequeños, y las que en algún momento de la vida tuvieron que hacerse cargo de algún familiar mayor o enfermo, se sienten aprisionadas entre la esfera pública y la privada, envueltas en una vorágine de obligaciones que parecen no tener fin. La mayoría de ellas sigue desempeñando

un triple rol como trabajadora dentro y fuera de casa y como cuidadora principal de la familia. Esta situación incide directamente sobre la calidad de sus vidas, sobre su salud y sobre su autoestima. En una sociedad en la que el tiempo es oro, ellas, como diría Prieto, son «parias del tiempo» (Prieto, 2008: p. 359). Necesitan huecos y espacios para sí mismas y, muchas veces, no los encuentran, aunque saben que de ello depende su bienestar y el de las personas que las rodean. A la hora de explicar este hecho, esgrimen dos argumentos:

Los poderes públicos hacen dejación de sus funciones, ya que no adoptan medidas eficaces para resolver el problema de la conciliación de la vida personal-familiar y laboral. El resultado es que las mujeres siguen siendo quienes, mayoritariamente, asumen las responsabilidades de cuidar a niños/as, enfermos/as y ancianos/as. En ese sentido, corroboran que no se ha dado el salto de lo personal a lo político.

Paralelamente, la educación machista sigue condicionando los comportamientos de las personas. La mayoría de los varones no se ha subido al carro de la corresponsabilidad, sigue entendiendo la colaboración en términos de «ayuda», no identifican como propias las tareas domésticas ni las labores de cuidado. Esta situación de desequilibrio es germen de conflicto en la pareja y, en algunos casos, la causa principal que conduce a la ruptura. A la falta de implicación y compromiso por parte de muchos hombres, se suma la dificultad que tienen muchas mujeres a la hora de lograr desprenderse de los roles de género asumidos tradicionalmente. Con frecuencia, en relación al cuidado, aflora el sentimiento de culpa y muchas, en una lucha interior constante, se debaten entre la satisfacción de sus necesidades personales y las de las personas a las que cuidan. Es un problema de emociones, dicen ellas. Es complicado desaprender, romper los modelos masculinos y femeninos de referencia, construir nuevos paradigmas igualitarios en el seno de la pareja. Por ello, estas mujeres saben que, tanto dentro como fuera de la familia, la educación es una herramienta esencial para inculcar a sus hijas e hijos el valor de la igualdad.

En esta línea, otro dato que considero relevante es el del valor que continúan atribuyendo al cuidado, definido por ellas como irrenunciable. Todas destacaron

la importancia que le dan al hecho de poder compaginar cuidado y trabajo remunerado. Sin embargo, a través de la narración de sus experiencias vitales, pude observar cómo, en caso de conflicto extremo entre el cuidado y el desarrollo de la actividad profesional, muchas habían optado por el primero. Las razones alegadas para explicar su prioridad en este aspecto son confusas, convergiendo argumentos que apelan a la biología, a la genética, al instinto, a la existencia de una supuesta naturaleza femenina en definitiva, con otros que recalcan el peso de la educación en la asunción del rol de cuidadoras como primordial. Los discursos dominantes sobre la feminidad continúan presentes en las representaciones que las propias mujeres tenemos de la realidad. Durante nuestro proceso de socialización, aprendemos la idea de que somos seres humanos con una predisposición permanente al cuidado de los demás. Este discurso es interiorizado y asumido por la mayoría de las nosotras como elemento integrante de la propia identidad de género, aunque no sepamos muy bien por qué. Al menos, esto es lo que sale a la luz en las entrevistas realizadas y en el trabajo que he llevado a cabo con ellas.

Por último, una circunstancia que guarda estrecha conexión con lo anterior es su consideración del cuidado de la familia, especialmente en el caso de las madres trabajadoras, como primer condicionante de su vida laboral. Esto se produce como consecuencia tanto de la asunción del rol de cuidadoras principales, como de la visión que tienen las empresas de las mujeres, como únicas responsables del cuidado.

Para concluir y a modo de reflexión final, creo que sólo mediante la afirmación del contenido político presente en el espacio privado será posible alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Resulta esencial rediseñar y ampliar el concepto de trabajo, construido desde un paradigma androcéntrico, reconociendo la interdependencia que existe entre las actividades de producción y las de reproducción social. Únicamente así, modificando radicalmente el enfoque y articulando nuevos modelos de participación en el mercado de trabajo, encontraremos soluciones al problema de la discriminación laboral por razones de género. Y las necesitamos con urgencia.

## 5. BIBLIOGRAFÍA.

ALBERDI, Inés y ESCARIO, Pilar (2003) *Flexibilidad, elección y estilos de vida familiar*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

AMORÓS, Celia (1994) *Feminismo, igualdad y diferencia*. México: UNAM.

\_\_\_\_\_ y DE MIGUEL, Ana (2007) «Teoría feminista y movimientos feministas». En Celia Amorós y Ana de Miguel: *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización*. Madrid: Minerva Ediciones, pp. 91-144.

BARBERÁ HEREDIA, Ester *et alt.* (2002) «Más allá del “techo de cristal”. Diversidad de género», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 40, Madrid: Subdirección General de Publicaciones, pp. 55-68.

BECK-GERNSHEIM, Elizabeth (2003) *La reinención de la familia. En busca de nuevas formas de convivencia*. Barcelona: Paidós.

BORDERÍAS, Cristina *et alt.* (1994) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona/Madrid: Icaria/FUHEM.

BORGES, Jorge Luis (1974) *Obras completas 1923-1972*. Buenos Aires: Emecé Editores.

BUTTARELLI, Annarosa *et alt.* (2001) *Una revolución inesperada. Simbolismo y sentido del trabajo de las mujeres*. Madrid: Narcea.

CAMPS, Victoria (2013) *El siglo de las mujeres*. Madrid: Cátedra.

CARRASCO, Cristina (octubre, 2001) *Hacia una nueva metodología para el estudio del tiempo y del trabajo*, artículo presentado en el Taller Internacional Cuentas Nacionales de Salud y Género, Santiago de Chile. Disponible en <http://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/4/8274/carrasco.pdf>.

\_\_\_\_\_ (2009) «Mujeres, sostenibilidad y deuda social», *Revista de Educación*, número extraordinario, Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, pp. 169-191.

\_\_\_\_\_ y MAYORDOMO, Maribel (2007) «Trabajo y condiciones de vida: una mirada no androcéntrica», *Documentación Social*, nº 143, Madrid: Cáritas Española, pp. 113-126.

\_\_\_\_\_ y RECIO, Albert (2014) «Del tiempo medido a los tiempos vividos», *Revista de Economía Crítica*, nº 17, pp. 82-97.

CASTAÑO, Cecilia (2015) *Las mujeres en la gran recesión. Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género*. Madrid: Cátedra.

CIGARINI, Lía (2001) «Introducción». En Annarosa Buttarelli *et alt.*: *Una revolución inesperada. Simbolismo y sentido del trabajo de las mujeres*. Madrid: Narcea, pp. 17-22.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (2008) *La Economía Invisible y las desigualdades de género. La importancia de medir y valorar el trabajo no remunerado*. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud.

CONSEJO DE EUROPA (1999) *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas": informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)*. Madrid: Instituto de la Mujer.

DALY, Mary y LEWIS, Jane (2011): "El concepto de `social care` y el análisis de los estados del bienestar contemporáneos", en Carrasco, C.; Borderías, C. Y Torns, T. (Eds.): *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Libros de la catarata.

GARCÍA NIETO, María del Carmen (1991) *La palabra de las mujeres. Una propuesta didáctica para hacer historia, 1931-1900*. Madrid: Editorial Popular.

GARCÍA PASTOR, Begoña y VIÑADO, Celia (2013) «Análisis Crítico del Curso Vital Institucionalizado: Conciliación y Retiro Temporal del Trabajo Remunerado», *Research on Ageing and Social Policy*, vol. 1 (nº 1), pp. 78-97.

GILLIGAN, Carol (1982) *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Cambridge: Harvard University Press.

HIRATA, Helena y KERGOAT, Danièle (2008) «Una nueva mirada a la división sexual del trabajo». En Margaret Maruani *et alt.*: *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria Antrazyt, pp. 139-155.

KESSLER-HARRIS, Alice (1981) *Women have always worked: An Historical Overview*. Nueva York: Feminist Press.

LAGARDE, Marcela (2003) «Mujeres cuidadoras: entre la obligación y la satisfacción». En Ana Rincón (coord.): *Congreso Internacional SARE 2003. "Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado"*. Basauri: Emakunde, pp. 155-160.

LAUFER, Jacqueline (2008) «Introducción: entre la esfera pública y la esfera privada, los retos de los derechos de las mujeres». En Margaret Maruani *et alt.*: *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria Antrazyt, pp. 159-170.

LOZARES, Carlos *et alt.* (2004) «La relación entre los tiempos y las actividades del trabajo productivo y del reproductivo», *Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales*, nº 13, Huelva: Universidad de Huelva, pp. 165-186.

MARUANI, Margaret *et alt.* (2008) *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria Antrazyt.

MESSING, Karen (2002) *El trabajo de las mujeres. Comprender para transformar*. Madrid: Catarata.

MILLETT, Kate (2010) *Política sexual*. Madrid: Cátedra.

MONTÉSQUIEU (2007) *El espíritu de las leyes*. Madrid: Tecnos.

MORINI, Cristina (2014) *Por amor o a la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo*. Madrid: Traficantes de Sueños.

NODDINGS, Nel (1984) *Caring: a feminine approach to ethics & moral education*. Berkeley: University of California Press.

NUÑO GÓMEZ, Laura (2010) *El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*. Barcelona: Icaria.

PÉREZ OROZCO, Amaia (2014) *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de sueños.

\_\_\_\_\_ (2010) «Diagnóstico de la crisis y respuestas desde la economía feminista», *Revista de Economía Crítica*, nº 9, pp. 131-144.



PERROT, Michelle (1987) «Métiers de femmes», *Mouvement Social*, nº 140, pp. 3-8.

PRIETO, Carlos *et alt.* (2008) *Nuevos tiempos del trabajo: Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Madrid: CIS.

RECIO CÁCERES, Carolina (2010) «Familismo, asistencialismo y precariedad. La configuración del empleo en el sector de atención a las personas en España», *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, nº 17, Alicante: Universidad de Alicante, pp. 19-43.

ROUSSEAU, Jean-Jacques (2005, [1762]) *Emilio, o De la educación*. Madrid: Alianza Editorial.

SCOTT, Joan (1993) «Historia de las mujeres». En Peter Burke (ed.): *Formas de hacer Historia*. Madrid: Alianza Universidad, pp. 59-88.

SILVERA, Rachel (2008) «Los salarios: cuando todas las demás circunstancias se mantienen iguales». En Margaret Maruani *et alt.*: *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria Antrazyt, pp. 189-206.

SUPIOT, Alain *et alt.* (1996) «Número especial: Reflexiones cruzadas sobre el trabajo y su porvenir», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 115 (nº 6), Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

THOMAS, Carol (2011) “Deconstruyendo los conceptos de cuidados”, en Carrasco, C.; Borderías, C. Y Torns, T. (Eds.): *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Libros de la catarata.

TOBÍO, Constanza (2005) *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.

TORNS, Teresa (octubre, 2001) *La doble presencia: ¿una propuesta para lograr la conciliación?*, artículo presentado en la Jornada "Doble jornada-Doble Presencia", Pamplona. Disponible en <http://centreantigona.uab.es/docs/articulos/La%20doble%20pres%C3%A8ncia,%20una%20proposta%20per%20aconseguir%20la%20conciliaci%C3%B3.%20Teresa%20Torns.%20Pamplona%202001..pdf>

\_\_\_\_\_ (2004) «Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del Estado del bienestar», *Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales*, nº 13, Huelva: Universidad de Huelva, pp. 145-164.

\_\_\_\_\_ (2008) «Paro y tolerancia social de la exclusión: el caso de España». En Margaret Maruani *et alt.*: *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria Antrazyt, pp. 311-326.

TORRALBO RUIZ, Ángela (2011) *El rol de la mujer en el Código Civil. Especial referencia a los efectos personales del matrimonio* (TFM, Máster en Estudios Interdisciplinares de Género, Salamanca). Disponible en [http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/101364/3/TFM\\_EstudiosInterdisciplinaresGenero\\_TorralboRuiz\\_A.pdf](http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/101364/3/TFM_EstudiosInterdisciplinaresGenero_TorralboRuiz_A.pdf)

ZANUSO, Lorenza (2011) «Producir y reproducir». En Maria Benvenuti *et alt.* (eds.): *El doble sí. Trabajo y maternidad. Experiencias e innovaciones*. Madrid: Horas y Horas, pp. 17-37.

## **6. WEBGRAFÍA.**

<https://www.boe.es>

<http://www.cis.es>

<http://www.empleo.gob.es>

<http://www.ine.es>

<http://www.inmujer.gob.es>

<http://www.mujeresenred.net>

<http://www.rae.es>