

DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL: UN PROBLEMA ACTUAL.

María Antonia Ribas Bonet
Departament d'Economia Aplicada
Universitat de les Illes Balears
marian.ribas@uib.es

RESUMEN

En este documento se analizan los principales rasgos distintivos de las situaciones de discriminación laboral que sufren las mujeres en la actualidad. Hombres y mujeres desempeñan roles diferentes tanto en el ámbito familiar como en el ámbito social y laboral. En el mercado de trabajo de los países desarrollados se observa una acusada segregación ocupacional (tanto horizontal como vertical) a la vez que importantes desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Las consecuencias de estas diferencias laborales se manifiestan a todos los niveles: económico, social, laboral, familiar, de salud, etc, quedando siempre las mujeres en una situación de desventaja.

PALABRAS CLAVE: Sexo, género, discriminación, desigualdad, segregación ocupacional, mercado laboral.

ABSTRACT

This paper analyses the main distinctive features of the situations of labour discrimination that women are actually suffering. Men and women play different roles at home, in society and at work. A strong occupational segregation (horizontal and vertical) and serious wage differences between men and women are observed in the labour market of developed countries. The consequences of these labour differences are revealed at all levels: economic, social, labour, family, health, etc., leaving women always at a disadvantage.

Keywords: Sex, gender, discrimination, inequality, occupational segregation, labour market.

JEL Classification: J16, J21, J22, J71, J82.

1.- INTRODUCCIÓN.

En primer lugar se definen los conceptos “sexo” y “género” para determinar su relación con el ámbito económico y con el funcionamiento del mercado de trabajo en particular.

A continuación se define el concepto de discriminación y se presentan diversos indicadores para medir la discriminación laboral por razón de sexo.

Seguidamente se analiza el uso del tiempo en hombres y mujeres, dado que la dedicación de unos y otras a las tareas del ámbito doméstico y al trabajo remunerado es distinta y tiene repercusiones en la situación laboral de las mujeres.

Para continuar con el análisis se definen los principales rasgos discriminatorios que se observan comúnmente en el mercado de trabajo: segregación ocupacional horizontal, segregación ocupacional vertical y diferencias entre los salarios de hombres y mujeres.

A lo largo del desarrollo de los siguiente epígrafes se pone de manifiesto la importancia de analizar, valorar y combatir las prácticas discriminatorias ya que dichos comportamientos no implican únicamente una desigualdad de derechos formales sino que tienen importantes consecuencias para las mujeres tanto a nivel económico y social como a nivel de salud.

2.- LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO ECONÓMICO.

Aunque algunos científicos no perciben diferencia alguna entre los términos sexo y género, otros piensan que la terminología (y por tanto el significado de cada uno de los términos) es importante (Jacobsen, 1994: 6).

En general se define el término sexo en función de la biología de las personas, mientras que el concepto de género se refiere a las características psicológicas, sociales o culturales asignadas en función del sexo.

Las autoras Meynen y Vargas siguiendo a Gayle Rubin definen “el sistema sexo/género como el conjunto de actitudes mediante las cuales la sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana

y a través de la cual estas necesidades son satisfechas...”¹. Según Jáuregui de Gainza (1992: 241) “las diferencias naturales marcadas por la fisiología y la anatomía femenina y masculina han sido distorsionadas y dado lugar a discriminaciones sociales que perjudican, marginan y oprimen a la mujer”. Para Reskin & Padavic (1994: 3-4) el término sexo se refiere a una clasificación en función de la biología humana que depende de los cromosomas y se manifiesta en determinados órganos y hormonas, mientras que el término género “se refiere a la clasificación que las sociedades construyen para exagerar las diferencias entre hembras y varones y mantener la desigualdad sexual”. En este sentido, las autoras establecen que el concepto de diferenciación sexual se refiere a la clasificación de las personas según el sexo y que “las diferencias de género se refieren al proceso social que exagera las diferencias entre varones y hembras y crea otras nuevas que no existen de forma natural”, a la vez que distingue las actividades de ambos.² Así, definen la construcción social del género como “el proceso de transformar varones y hembras que difieren mínimamente en términos biológicos en dos grupos que difieren notablemente en apariencia y oportunidades”. En definitiva, según las autoras, las sociedades se fundamentan en el sexo biológico para construir el género, pero el género en realidad depende poco del sexo biológico, ya que en su mayor medida viene determinado por el modo en que las sociedades lo configuran.

En los ámbitos económico, profesional y laboral tradicionalmente se han venido otorgando funciones y papeles distintos a los hombres y a las mujeres. Las teorías, los enfoques y los argumentos utilizados en la valoración del desarrollo económico se centran básicamente en indicadores que analizan la producción de bienes y servicios para el consumo, pero ignoran el trabajo de carácter reproductivo no remunerado (De la Cruz, 1992; Elson, 2000), que ejercen las mujeres en sus familias y comunidades³. Este hecho se refleja incluso en los conceptos más amplios de desarrollo que incluyen “el logro de la autoestima, de la dignidad, de la integralidad de todos los sectores y no sólo el crecimiento del PNB” (De la Cruz, 1992: 253-254). La consecuencia es que las funciones de crianza y cuidado de los hijos y la atención de personas mayores,

¹ Meynen, Wicky y Vargas, Virginia (1991): *La Autonomía como estrategia para el desarrollo desde los múltiples intereses de las mujeres*. Inédito, Noviembre, citado en De la Cruz, (1992), pp. 252.

² Las autoras destacan que “la diferenciación sexual generalmente existe como parte de un sistema de desigualdad sexual –jerarquía sexo-género- que favorece los varones en relación a las hembras. A pesar de que la diferenciación sexual no conlleva inevitablemente a la desigualdad sexual, es esencial para un sistema de desigualdad. Distinguir hembras y varones es necesario para poder tratarlos de forma distinta” (Reskin & Padavic, 1994: 3), sin embargo, las autoras reconocen que existen otras bases sobre las que diferenciar a las personas: raza y etnia, religión, apariencia, edad, orientación sexual o posición económica, por ejemplo.

³ En este sentido el Informe de UNIFEM (Elson, 2000) ofrece una visión más amplia del funcionamiento de las economías incluyendo además del trabajo de cuidado no remunerado, el trabajo tanto voluntario como remunerado en las ONG, así como el trabajo remunerado “informal” en los talleres pequeños y en las calles, y el trabajo subcontratado hecho a domicilio.

enfermas o disminuidas no son valoradas y registradas adecuadamente, y no son tomadas en consideración a la hora de adoptar políticas para lograr un desarrollo más justo.

Según Elson, el hecho de no tener en cuenta el trabajo no remunerado que realizan las mujeres origina que “las nociones convencionales acerca del modo en que funcionan las economías ofrecen directrices limitadas para políticas que promuevan la potenciación de las mujeres y los modos de combinar la justicia de género con la justicia económica”. Contemplando la economía desde una perspectiva de género se llega a un análisis distinto de la reestructuración económica: “los indicadores económicos convencionales pueden indicar que se está progresando, si más y más mujeres se incorporan al trabajo remunerado, y si las reformas económicas (incluyendo la liberalización y la privatización) producen aumentos en la eficacia económica. Pero pueden oscurecer una transferencia de los costos reales (en el tiempo y en el esfuerzo de las personas) desde el sector público, donde dichos costos se monetizan y aparecen en la cuentas del gobierno, hasta las familias (el “sector doméstico”) donde tales costos no se monetizan y por lo tanto no son visibles. El análisis económico con conciencia de género sugiere la necesidad de una definición más completa de la ‘eficacia’, que dirija la atención más allá de los costos financieros” (Elson, 2000: 8-9).

“En los últimos cincuenta años han surgido diferentes estrategias de desarrollo que han intentado ‘incorporar a la mujer’ desde diferentes enfoques” (De la Cruz, 1992: 251-252): En primer lugar se toma conciencia del papel de la mujer en las tendencias de la fertilidad y se ejecutan programas dirigidos a ellas. Por otro lado, fracasa el ‘enfoque de filtración hacia abajo’ de los beneficios del desarrollo que buscaba la mejora de los niveles de vida de los más pobres, y entre estos las mujeres, los programas incidían en los aspectos más tradicionales y que crean una mayor dependencia: esposas y madres. Por último se observa que son las mujeres quienes aportan los elementos esenciales de la vida, se les considera como agentes económicos pero en el ámbito de la familia⁴. Frente a estos enfoques, a partir de los años 70 surgió una nueva visión que trataba de integrar a la Mujer en el Desarrollo (MED), que contribuyó a establecer las desigualdades entre hombres y mujeres, pero que percibió a las mujeres como un grupo objetivo en lugar de tratar de abordar las dificultades a las que se enfrentan. De este modo se ha llegado a una redefinición del concepto denominado Género en el Desarrollo (GED).

⁴ Portocarrero, Patricia (1990): *Mujer en el Desarrollo; Historia, Límites y Alternativas*, en *Mujer en el desarrollo: Balance y Propuestas*, P. P. Editora, Lima, citado en De la Cruz (1992), pp. 251.

Gina Vargas considera que “el género aparece como un concepto clave para analizar la subordinación de la mujer; sin embargo, muchas veces se analiza el género como sinónimo de mujer, desconsiderando su carácter relacional”. Según Vargas y Meynen “el género no es una categoría aislada, en dos sentidos: es una relación social entre mujeres y hombres que modifica e influye estas relaciones y es a la vez influenciada y modificada por ellas. Es un elemento constitutivo de las relaciones sociales en general (cuando se fundan en diferencias percibidas entre los sexos) y que se expresa, a lo largo del tejido de las relaciones e instituciones sociales, en símbolos, normas, organización política y social y en las subjetividades personales y sociales. Es además una primera forma -persistente y recurrente- aunque no la única, de representar relaciones de poder”⁵.

Uno de los problemas fundamentales (De la Cruz, 1992: 253-256) es que se trata a “las familias como unidades en vez de diferenciar los costos y beneficios entre los diferentes miembros de las mismas”. Para la autora “la falta de una conciencia de género limita tanto la selección de criterios por los cuales evaluar las estrategias de desarrollo como el análisis de cómo funcionan o fracasan”. Un concepto adecuado de desarrollo debe abordar el proceso de reproducción humana al mismo tiempo que el de producción de bienes de consumo, considerando la integración entre ambos. Dicho concepto “debe observar las relaciones dentro y entre los hogares para no encubrir el proceso de reproducción y mantenimiento de recursos humanos que se transfieren desde el Estado y el Mercado a la esfera doméstica”. Establecer nuevas estrategias de desarrollo desde una perspectiva de género pasa por ampliar el concepto de eficiencia en el uso de los recursos y por observar las distorsiones de género como barreras a dicha eficiencia⁶. Según De la Cruz, en ocasiones son las mujeres quienes no pueden beneficiarse de las actividades de desarrollo de recursos humanos (educación) que provienen de la Administración porque deben ocuparse de otras tareas domésticas, al mismo tiempo, no se tienen en cuenta ni se valoran los cuidados, educación y crianza ofrecidos por las madres y padres (o resto de personas de la comunidad) a sus hijos, a pesar de que dichas tareas suponen una aportación al desarrollo y formación de recursos humanos.

A pesar de que las circunstancias de las mujeres han experimentado cambios y éstas han desarrollado comportamientos distintos “no han podido

⁵ Meynen, Wicky y Vargas, Virginia (1991): *La Autonomía como estrategia para el desarrollo desde los múltiples intereses de las mujeres*. Inédito, Noviembre, citado en De la Cruz (1992), pp. 252.

⁶ “La cuestión de la eficiencia de uso de recursos necesitaría ser ampliada para tomar en consideración las distorsiones en los precios que surgen del fracaso del mercado de bienes y trabajo para evaluar adecuadamente el trabajo realizado por las mujeres” (Palmer, 1991; Elson, 1991), citado en De la Cruz, (1992), pp. 255.

modificar su relación con el Estado en términos de género. En la calle o en el hogar, el Estado las sigue viendo tan sólo como garantes del bienestar familiar, variables intervinientes en la implementación de políticas, no consultadas a la hora del diseño, disciplinadas en el momento de llevarlas a cabo” (Feijoo, 1992: 248).

El informe Bienal de UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer) *El progreso de las mujeres en el mundo 2000* toma como punto de partida “la política económica enfocada desde el punto de vista del desarrollo humano”, incidiendo en el proceso de potenciación⁷. En concreto las directrices de UNIFEM para la potenciación de las mujeres⁸ incluyen los siguientes aspectos:

- “Adquirir el conocimiento y entendimiento de las relaciones de género y de los modos en que estas relaciones pueden cambiarse;
- Desarrollar un sentido de autovalía, convicción de la propia aptitud para conseguir los cambios deseados y el derecho a controlar la propia vida;
- Lograr la aptitud de generar posibilidades de elección y de ejercer el poder de negociación;
- Desarrollar la capacidad de organizar e influir en la dirección del cambio social para crear un orden social y económico más justo, nacional e internacionalmente.” (Elson, 2000: 21)

Se trata de “promover la transformación de normas y valores institucionales de las empresas, organismos públicos y las ONG, para que reflejen los patrones de vida tanto de las mujeres como de los hombres, y apoyen no sólo la opción individual sino también la justicia económica”. En concreto se trata de cambiar la idea de que “las personas que toman las decisiones en la vida económica y política no son responsables del trabajo de cuidado no remunerado, o que pueden delegarlo a otros” (Elson, 2000: 9).

El Premio Nobel Amartya Sen introdujo en la teoría económica la idea de la expansión de las aptitudes humanas como norma de progreso, definiendo las aptitudes como aquello que los individuos pueden o no pueden hacer: “si pueden o no vivir una larga vida, escapar a la morbosidad evitable, estar bien alimentados, leer y escribir y comunicarse, tomar parte en actividades literarias y científicas, y así sucesivamente” (1984: 497). Pero el autor señala que es inadecuado centrarse en la expansión de los bienes y servicios, porque “la conversión de los productos en aptitudes varía enormemente en parámetros

⁷ El mencionado informe reconoce que “los oprimidos pueden carecer del valor para escoger, desarrollarse y sacar provecho de sus capacidades”, por ello amplía el concepto de desarrollo humano abarcando el concepto de potenciación (Elson, 2000: pp. 8).

⁸ Directrices recogidas en UNIFEM (1997): *ACC Task Force on Basic Social Services for All: Guidelines on Women’s Empowerment*. Nueva York.

como la edad, el sexo, la salud, las relaciones sociales, la clase a la que se pertenece, la educación, la ideología y una variedad de otros factores interrelacionados” (1984: 511).⁹

3.- DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL.

3.1.- CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN.

Según la Organización Internacional del Trabajo “discriminar en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo”. El artículo 1.a de la Convención sobre Discriminación en el empleo y la ocupación –Discrimination (Employment and Occupation) Convention- de 1958 define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia realizada en base a la raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, que tiene el efecto de anular o perjudicar la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo u ocupación” (ILO, 2003: 15-16).

Por el contrario, no todas las distinciones pueden ser consideradas discriminación. “El trato diferente basado en los requerimientos inherentes a un trabajo es una práctica perfectamente legítima”. Las distinciones basadas en los méritos individuales¹⁰ no son consideradas discriminación. Tampoco se pueden considerar discriminación “las medidas especiales adoptadas con el ánimo de asegurar la igualdad de trato y oportunidades en la práctica para individuos con requerimientos particulares o para grupos con desventajas como consecuencia de una discriminación pasada o presente en el mercado de trabajo. Las medidas especiales pueden ser divididas en dos categorías: las medidas especiales de protección o asistencia y las medidas de acción positiva” (ILO, 2003: 21-22).

De Elejabeitia (1993: 176) establece una distinción fundamental entre desigualdad y discriminación: “la situación de las mujeres no es la de desigualdad en relación a los hombres, sino la de discriminación, la no

⁹ Sen, Amartya (1984): *Resources, Values and Development*. Blackwell, Oxford, citado en Elson (2000), pp. 19-20.

¹⁰ El concepto de merito o habilidad se refiere a la relación entre los talentos, conocimientos y destrezas de una persona y los requerimientos para llevar a cabo un trabajo específico (ILO, 2003: 22).

discriminación por razón de sexo ha sido el primer objetivo a conquistar por el feminismo hasta los años 70 y hoy concentra la atención y los esfuerzos por parte del que podemos considerar feminismo institucionalizado. La cuestión es que discriminación e igualdad no pueden estar en un mismo discurso, pertenecen a dos planos situacionales distintos y por eso nada dice la discriminación de lo que pueda significar la igualdad, simplemente es su meta, su punto de llegada”.

Reskin & Padavic (1994: 37-38) definen discriminación como “tratar a la gente de forma desigual debido a características personales que no tienen relación con su actuación”¹¹. Alrededor del mundo se han dado muchas formas de discriminación en base al sexo, la raza, la etnia, la nación de origen, la edad, la apariencia o la orientación sexual¹².

La discriminación estadística es la que trata a los individuos en función de las creencias sobre determinados grupos. Este tipo de discriminación es el que se aduce para defender la no contratación de mujeres debido a la menor productividad o a los mayores costes que causan al empresario. Mientras legalmente se puede admitir la no contratación de alguien que no puede realizar el trabajo, no sería legal rechazar (o tratar de forma diferente) a alguien únicamente porque pertenece a determinado grupo que por término medio es menos productivo o más costoso para el empresario, máxime cuando el empresario no siempre conoce cuál es la productividad de los diferentes trabajadores (Reskin & Padavic, 1994: 38-39).

La Organización Internacional del Trabajo (2003: 19-21) distingue la discriminación directa frente a la discriminación indirecta. “La discriminación es directa cuando las regulaciones, leyes y políticas excluyen explícitamente o sitúan en desventaja a trabajadores en base a características como la opinión política, el estado civil o el sexo”. Por el contrario, “la discriminación indirecta puede ocurrir cuando las normas y prácticas aparentemente neutrales tienen efectos negativos en un número desproporcionado de miembros de un grupo con independencia de si cumplen o no los requerimientos del trabajo”. La discriminación indirecta también puede ocurrir cuando se establece un trato

¹¹ Las autoras también mencionan la definición del sociólogo Robert Merton: “La discriminación consiste en tratar características funcionalmente irrelevantes como si fueran relevantes” (Merton, Robert K. (1972): “Insiders and Outsiders”. *American Journal of Sociology*, N° 78, pp. 9-47), citado en Reskin & Padavic, (1994), pp. 37.

¹² “A pesar de que las leyes antidiscriminación han tratado de que los empresarios cambiaran algunas de sus prácticas, los empresarios continúan discriminando ilegalmente en función del sexo, la raza, el origen y la edad. (Ellos también discriminan en base a la apariencia de las personas o la orientación sexual, que es legal en muchos de los países de Estados Unidos y del mundo)” (Reskin & Padavic, 1994: 38)

diferente a categorías particulares de trabajadores (por ejemplo los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo).¹³

Para Jacobsen (1994: 310-311) “la discriminación en el lugar de trabajo se produce cuando dos personas que tienen igual productividad y gustos por las condiciones de trabajo, pero son miembros de grupos diferentes, reciben distintos resultados en el lugar de trabajo en términos de los salarios que se les pagan o de su acceso al trabajo”. Según el autor, para los economistas la discriminación no es sinónimo de prejuicio, ya que algunas teorías se basan en la existencia del monopsonio o la información imperfecta de los empleadores. Además, según algunas teorías, los empresarios también pueden actuar como agentes de los prejuicios de clientes o empleados. Las teorías existentes en relación a la discriminación no resultan igualmente válidas para todos los tipos de discriminación: sexo, raza, clase social, preferencias sexuales, creencias religiosas, etc.¹⁴ Los economistas suelen centrar la discusión acerca de la discriminación en los ámbitos de la remuneración, la contratación y las prácticas de promoción.

3.2.- CLASIFICACIÓN Y CONCEPTUALIZACIÓN DEL “TRABAJO”.

Aunque habitualmente se habla de trabajo para referirse a aquellas actividades que producen bienes o servicios, Reskin & Padavic (1994: 1-3) definen trabajo en un sentido que incluye las actividades que producen bienes y servicios para uso propio o para su intercambio por una remuneración o ayuda. Siguiendo esta definición las autoras distinguen tres tipos de trabajo:

- Trabajo remunerado o trabajo de mercado que genera ingresos.
- Trabajo forzado, realizado en contra de la propia voluntad y con poca o ninguna remuneración (el caso de esclavos o prisioneros, por ejemplo)
- Trabajo no remunerado o trabajo no de mercado, que se realiza voluntariamente para uno mismo o para otros. Dentro de esta clasificación quedaría incluido el trabajo doméstico.¹⁵

¹³ La interpretación del Consejo de la juventud de España (2001: 53) es distinta al denominar discriminación directa al “trato desfavorable en base a alguno de los motivos expresamente prohibidos por el ordenamiento jurídico” y discriminación indirecta al “trato desfavorable provocado por el establecimiento de condiciones aparentemente neutrales”.

¹⁴ Las teorías que se utilizan para explicar la discriminación racial no sirve para describir correctamente la discriminación sexual. En el primer caso la relación entre los miembros de razas distintas está limitada tanto en el ámbito del trabajo como fuera del mismo, mientras que en el caso de la discriminación sexual los dos grupos tienen una vida privada común: un empresario puede discriminar sexualmente pero tiene una madre, está casado y tiene hijas, es decir, la discriminación no necesariamente implica una aversión al sexo opuesto (Jacobsen, 1994: 311).

¹⁵ Reskin & Padavic (1994: 2) apuntan que en realidad “la distinción entre trabajo de mercado y trabajo no de mercado es reciente. Durante la mayor parte de la historia la gente no veía el

La nomenclatura utilizada para referirse a las tareas y servicios desarrollados en el ámbito de las unidades familiares ha sido diversa. Sin embargo, se pueden remarcar tres aspectos de los servicios prestados por las mujeres:

- “Son una obligación que tiene costos en términos de tiempo y energía (“trabajo”);
- No son compensados con un salario (“no remunerados”);
- Son indispensables para la continuación de toda la sociedad (“reproducción social”).” (Elson, 2000: 24)

Sin embargo entraña dificultades encontrar una terminología que no resulte ambigua. Los pros y los contras de las diferentes denominaciones han sido tratados en la revista *Feminist Economics* de la International Association for Feminist Economics (Asociación Internacional para la Economía Feminista). Algunos ejemplos de esta ambigüedad son los que siguen ¹⁶:

- “Trabajo doméstico”¹⁷: puede hacer referencia al trabajo realizado por los miembros de la familia en el hogar y también al trabajo remunerado de asistencia doméstica.
- “Trabajo no remunerado”: puede referirse a los cuidados prestados por la mujer a la familia o al trabajo sin sueldo en un negocio familiar del marido.
- “Trabajo reproductivo”: puede reflejar dos visiones, por un lado el hecho de dar a luz y criar a los hijos, y por otro al hecho de mantener el entramado social.
- “Trabajo en el hogar”: en este caso puede hablarse del trabajo doméstico no remunerado, o del trabajo remunerado que se hace en la casa de un empleador.

trabajo como algo separado del resto de sus vidas. La vida era el trabajo, del mismo modo que lo era el descanso. La persona media consumía lo que producía y poca gente cobraba por su trabajo. Sólo con el desarrollo del capitalismo y el trabajo industrial, el trabajo comenzó a ser percibido como la realización de actividades remuneradas”. Según las autoras, “sin embargo, en la medida que más trabajadores se iban incorporando al trabajo remunerado, la gente empezó a considerar este tipo de trabajo como el único trabajo ‘real’; el trabajo realizado en el hogar se empezó a devaluar y a hacerse invisible. Hoy en día los economistas y estadísticos que estudian la dimensión y la productividad de la fuerza de trabajo en los países industrializados utilizan el término ‘trabajo’ para las actividades realizadas a cambio de una remuneración. Los economistas americanos, por ejemplo, estiman el Producto Nacional Bruto en términos del output de los trabajadores remunerados. Definir el trabajo en estos términos excluye gran parte del trabajo realizado por la gente de los países en vías de desarrollo así como casi todo el trabajo que las mujeres -y algunas veces los hombres- realizan en sus casas para sus familias.”

¹⁶ Citado en Elson (2000) pp. 24.

¹⁷ Según los períodos y contextos históricos las formas de trabajo han adoptado formas distintas. Lo que hoy es denominado trabajo doméstico no se parece demasiado al trabajo doméstico de las épocas preindustriales donde las casas tenían suelo de tierra que no había que limpiar y la ropa casi no se lavaba, mientras se dedicaba mucho tiempo al cuidado de los animales (Carrasco, 1996: 25).

Reskin & Padavic sitúan el origen de la clasificación y definición del concepto de trabajo en la época de la Revolución Industrial. En dicha época, al trasladarse los sistemas de producción desde el hogar hasta las fábricas apareció (como máxima institución) el concepto de “mano de obra” (o fuerza de trabajo) referido a la gente que trabajaba a cambio de un salario. Esta clasificación provocó otra distinción entre quienes trabajaban a cambio de un salario y aquellos que no lo hacían (no empleados). La clase de no empleados (o desempleados) no era nueva ya que las clases privilegiadas no realizaban trabajo productivo alguno, pero la nueva categoría de desempleados no distinguía a los que no trabajaban (estudiantes, retirados o jubilados, ricos ociosos, etc.) de los trabajadores no remunerados (quienes se ocupan de las tareas domésticas y de cuidado facilitando un apoyo social y emocional a la familia, a los amigos y a la comunidad). De este modo, la distinción no se basaba en el tipo de trabajo realizado, sino en el hecho de que dicho trabajo fuese remunerado. Dicha distinción tiene consecuencias muy importantes para las diferencias de género en el trabajo, puesto que en los últimos doscientos años los hombres han pertenecido en mayor medida que las mujeres a la categoría de “mano de obra”. Según las autoras, la industrialización crea dos nuevas distinciones entre hombres y mujeres: en primer lugar asigna el trabajo remunerado a los hombres y el no remunerado a las mujeres, lo cual determinó que los hombres representaran la mayor parte de la fuerza de trabajo y tuvo como consecuencia que los empresarios organizaran el trabajo y los sistemas de salarios asumiendo que los trabajadores eran hombres y que sus ingresos debían sostener a las mujeres. Por otro lado, se estableció una nueva división del trabajo entre los hombres y las mujeres que constituían la “mano de obra” asignando distintos trabajos a unos y otras (Reskin & Padavic, 1994: 18-19).

En el mismo sentido apuntado anteriormente Rodríguez (1996: 101) destaca la confusión existente entre trabajo y empleo que proviene de una “visión economicista y androcéntrica del trabajo que reserva ese término a la actividad productiva que se realiza en el marco de relaciones laborales asalariadas o de autoempleo”.

Diversos autores (Lipietz, 1996; Rodríguez, 1996) proclaman como solución a la situación de desempleo actual el reparto del empleo. Rodríguez (1996) remarca que dicho reparto debería realizarse desde la perspectiva de género y teniendo en cuenta todo el “trabajo” y no únicamente los empleos¹⁸,

¹⁸ Identificando trabajo con empleo el mundo del trabajo queda reducido exclusivamente al trabajo asalariado quedando excluidas las actividades de autoproducción, de subsistencia, la ayuda familiar, el trabajo voluntario y, especialmente, el trabajo doméstico (Rodríguez, 1996: 100).

es decir, considerando el trabajo remunerado y el no remunerado en base a tres premisas fundamentales: que las mujeres puedan liberarse de una parte del trabajo reproductivo que corresponde a sus compañeros y que limita su plena incorporación al mercado de trabajo; que los hombres asuman esas tareas y se sitúen en el mercado laboral con sus correspondientes responsabilidades reproductivas; por último, que se 'obligue' al mercado de trabajo a asumir que la disponibilidad de los hombres y las mujeres para el trabajo remunerado está condicionado por sus responsabilidades en el trabajo reproductivo¹⁹. Este planteamiento implica reconocer que el mercado de trabajo ya está repartido (de forma muy desigual), hacer visible el trabajo reproductivo y superar los esquemas del mercado laboral establecidos a partir de los estándares masculinos, aceptando los problemas y demandas que pueden surgir de una nueva división sexual del trabajo.

3.3.- INDICADORES DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

Reskin & Padavic (1994: 6 y ss.) mencionan tres factores como muestra de las diferencias de género en el trabajo: la asignación de tareas basada en el sexo de los trabajadores (división sexual del trabajo), el mayor valor otorgado al trabajo realizado por los hombres en relación al que realizan las mujeres (devaluación de la mujer y de su trabajo que desencadena un diferencial de salarios) y la construcción del género en el trabajo por parte de empresarios y trabajadores.

A pesar de que las mujeres representan la mitad de la población mundial y realizan dos tercios del trabajo, reciben solamente una décima parte del total del salario. Las mujeres que viven en zonas rurales son responsables de la mitad de la producción alimentaria, pero no reciben capacitación alguna en el campo de la agricultura y sus jornadas de trabajo (de 15 a 19 horas diarias) llegan a superar las que realizan los hombres (Jauregui de Gainza, 1992: 235).

Al abordar el análisis del mercado laboral se plantean algunas cuestiones: en primer lugar si los diferentes países europeos tienden a una convergencia en relación a las relaciones de género en el mercado laboral. En realidad se observan diferencias de posición y participación de la mujer en el

En opinión de Izquierdo (1994: 116) quienes proponen las medidas de reparto del trabajo o reducción de jornada laboral e ingresos (medidas utópicas) que afectan a las mujeres (de todas las edades) son precisamente varones adultos.

¹⁹ Dentro de esta línea se enmarca la propuesta de la Ley de Tiempos presentada en 1993 por las mujeres del Partido Democrático de la Izquierda al Parlamento Italiano exigiendo una mayor responsabilidad de la sociedad para con el trabajo reproductivo y una redistribución entre hombres y mujeres de la parte del trabajo que no puede ser socializado (Rodríguez, 1996: 108-109).

mercado de trabajo entre los diversos países de la Unión Europea. La segunda cuestión es por qué los modelos de segregación no cambian más rápidamente al introducirse las mujeres en nuevas áreas del mercado laboral, o si estos están cambiando pero no se miden correctamente. Sin embargo, la cuestión fundamental se plantea a nivel organizacional: hombres y mujeres pueden trabajar en ocupaciones muy segregadas y sin embargo trabajar juntos en lugares de trabajo integrados. Además, se observa que la segregación jerárquica todavía es muy fuerte y que las mujeres ocupan generalmente los puestos de trabajo de los niveles inferiores y los trabajos peor remunerados en la mayoría de las organizaciones (Gönas, 2000: 275-277).

“Las mujeres tienen que defender su derecho al trabajo remunerado en los sectores privado, público y de las ONG, frente a la oposición familiar y comunitaria; su derecho a mejores condiciones de trabajo remunerado frente a las presiones competitivas globales; y su derecho a modos más equitativos de compartir y apoyar el trabajo de cuidado no remunerado frente a las evaluaciones económicas que no reconocen los costos y los beneficios de dicho trabajo” (Elson, 2000: 9).

El marco indicador de la ONU seleccionó la participación de las mujeres en el empleo remunerado en la industria y servicios²⁰ como indicador del progreso en la equidad de género en el empleo. Tal como expone el Informe de UNIFEM (Elson, 2000: 73), “No hay objetivos temporales, cuantitativos e internacionalmente acordados para la igualdad entre los sexos y la potenciación de las mujeres en materia de empleo”. Existen muchos indicadores relevantes, pero a veces los datos para los mismos están disponibles solamente en algunos países, o no lo están en ninguno²¹. El indicador seleccionado posee también algunas limitaciones. Muestra en qué medida las mujeres van ocupando una proporción mayor de empleo asalariado, pero no informa sobre las mejoras o retrocesos en el nivel de vida de las mujeres, ya sea como promedio o para grupos en particular. Las ventajas que presenta el indicador sobre participación de las mujeres en el empleo remunerado son las siguientes:

- “centra su atención en la participación de las mujeres en trabajos remunerados en las áreas de empleo en expansión;

²⁰ Se excluyó el sector de la agricultura porque los datos sobre salarios y trabajo remunerado en la agricultura son poco fiables y además la mayor parte del trabajo asalariado tiende a presentarse fuera de este sector (Elson, 2000: 73).

²¹ En las bases de datos de la ONU no hay ningún indicador disponible relativo a las ganancias reales promedio de mujeres y hombres (ajustadas según los incrementos de los precios), o del porcentaje de mujeres y hombres que poseen un empleo remunerado con un salario digno y que ofrezca protección social (Elson, 2000: 73).

- debido a la manera en que se recogen los datos, es más probable que refleje la participación de las mujeres en empleo formal mejor remunerado, que en empleo informal;
- refleja el empleo en todo el espectro ocupacional, no sólo los trabajos de 'élite'." (Elson, 2000: 73).

Por otro lado, las limitaciones que presenta el indicador son:

- "un aumento en la participación de las mujeres en el empleo remunerado normalmente no se corresponderá con un aumento equivalente en la participación de las mujeres en los ingresos nacionales, porque las mujeres tienden a recibir menos remuneración que los hombres;
- un aumento en la participación de las mujeres en el empleo remunerado se añade, generalmente, a la carga total de trabajo de las mujeres, tomando en cuenta el trabajo no remunerado del cuidado de los miembros de la familia, más su trabajo remunerado. Las mujeres ganan en términos de efectivo, pero pierden en términos de tiempo;
- las mujeres de familias en peor situación económica se ven a menudo obligadas a aceptar trabajos con menores salarios y de peor calidad, en la industria y los servicios, para compensar un ingreso familiar menguado, antes que escogerlos por su propio gusto. Esto es especialmente probable en situaciones de crisis económica y ajuste estructural." (Elson, 2000: 73).

Por su lado, el Comité de Asistencia al Desarrollo de la OCDE ha establecido un conjunto de 24 indicadores básicos para medir el progreso en el logro de los objetivos de desarrollo internacional. Este grupo de indicadores presenta, sin embargo, graves deficiencias respecto a la estimación del progreso de las mujeres:

- "Sólo 2 de los 24 están destinados a medir el progreso hacia la equidad de géneros y la potenciación de las mujeres, ambos relacionados con la educación;²²
- Los indicadores destinados a medir la forma en que disminuye la pobreza no indican hasta qué punto la pobreza se 'feminiza', en el sentido de que las mujeres se encuentran en forma desproporcionada entre los más pobres;
- No hay indicadores sobre el equilibrio entre los sexos en la toma de decisiones o la equidad de géneros en el mercado de trabajo;

²² Los dos indicadores son: proporción de niñas con respecto a niños en la educación primaria y secundaria, y proporción de mujeres alfabetizadas respecto a hombres (personas de 15 a 24 años).

- Se están aplicando para controlar el progreso sólo en los países receptores, no en los países donantes.” (Elson, 2000: 65)

El Consejo de la Juventud de España (2001) presenta cinco indicadores representativos de la discriminación de género:

- A. Reparto del trabajo y responsabilidades: trabajo productivo - trabajo reproductivo. El reparto desigual entre estos dos tipos de trabajos entre hombres y mujeres afecta de forma negativa a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo asalariado ('productivo'). Las mujeres asumen la mayoría del trabajo reproductivo, no remunerado y no reconocido pública y oficialmente.
- B. Tasas de paro. A pesar de la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral, el desempleo femenino sigue siendo superior al masculino. Las tasas de paro femenino y masculino en España son especialmente preocupantes por las enormes diferencias que presentan entre ellas.
- C. Segregación del mercado de trabajo. Se observa una fuerte segregación tanto vertical (pocas mujeres en los niveles jerárquicos superiores), como horizontal (feminización de algunos sectores productivos que precisamente son aquellos que están relacionados con las actividades tradicionalmente desempeñadas por las mujeres).
- D. Diferencias salariales. En los distintos sectores de actividad y profesiones los hombres cobran más que las mujeres, bien a través de complementos que sólo cobran los hombres o como consecuencia de que no se reconoce un trabajo de igual valor. También existen categorías “feminizadas” que inducen a este hecho.
- E. Representación política. A pesar de que las mujeres representan el 52 % de la población en la Unión Europea, este dato no se corresponde con su participación en los puestos de importancia social, económica y política.

4.- USOS DEL TIEMPO EN HOMBRES Y MUJERES.

Las mujeres han cambiado su percepción de sus propios roles como madres y como trabajadoras y se han incorporado al trabajo asalariado en busca de una valoración social y de independencia económica. Sin embargo, en el conjunto de la sociedad no se ha producido una transformación similar. Así “el mercado de trabajo sigue estructurado de acuerdo a la pauta masculina²³ de trabajo a tiempo completo durante toda la vida adulta y la

²³ Izquierdo (1994: 113) define nuestra sociedad como capitalista y patriarcal: “el modo en que se producen los medios de vida es capitalista, el modo en que se producen nuestras propias

organización socio-económica se mantiene sin cambios significativos durante estas décadas: jornadas laborales, vacaciones escolares, servicios públicos, etc., siguen funcionando bajo el supuesto de que 'hay alguien en casa' que cuida de niños, ancianos, enfermos, lo cual se ha traducido en una continua presión sobre el tiempo de las mujeres. Por su parte, los hombres como grupo humano tampoco han respondido a la nueva situación creada y el trabajo familiar y doméstico continúa siendo asumido mayoritariamente por las mujeres" (Carrasco, 1996: 31). Aunque en las últimas décadas se ha producido una transferencia de parte del trabajo de reproducción al sector público y al mercado, una parte importante de dicho trabajo continúa siendo responsabilidad de las mujeres y aparece como esencial para el buen funcionamiento social²⁴ (Carrasco, 1996: 32).

Diversos estudios han constatado que "el tiempo destinado al trabajo remunerado es la actividad más prolongada (después del sueño) de una parte de la población, pero en su conjunto, el tiempo destinado a trabajo no remunerado (trabajo doméstico, fundamentalmente) es aún mayor que el anterior". Esto no supondría un problema si se dedicara poco tiempo al trabajo no remunerado, o si en caso contrario, la dedicación se repartiera de igual forma entre grupos sociales, países, sexos, etc. Como no sucede así, resulta de interés analizar las implicaciones que tiene este hecho en la economía. (Durán Heras en Durán, Serra y Torada, 2001: 13).

La información disponible acerca de nueve países en desarrollo sobre la proporción de tiempo dedicado por hombres y mujeres al trabajo dentro y fuera del mercado laboral, indica que los hombres emplean un promedio del 76 por ciento de su tiempo en trabajos dentro del mercado laboral y un 24 por ciento en trabajo fuera de él, mientras las mujeres dedican un 34 por ciento de su tiempo a trabajos dentro del mercado laboral y un 66 por ciento fuera de él.²⁵

vidas, tanto en las energías consumidas en el proceso productivo como las nuevas vidas, es patriarcal".

Se podría decir incluso que la sociedad está estructurada de acuerdo a una *determinada pauta masculina*. Según Izquierdo (1994: 111) el ideal de la igualdad de oportunidades "en la práctica comporta tomar como modelo de ser humano al hombre, y tomar como modelo de derechos de le ser humano los derechos de que goza el hombre. Pero no un hombre genérico, sino un hombre adulto-blanco-habitante de los países occidentales-en posición de poder".

²⁴ Se ha producido una transferencia de determinados servicios transferibles como la producción de bienes y servicios (no personales) o determinadas actividades que implican procesos de socialización y relaciones afectivas (educación de los hijos/as) que han asumido en parte el Estado y los hombres, mientras que los cuidados directos sin socialización como el cuidado de ancianos o enfermos continúa siendo tarea de las mujeres (Carrasco, 1996: 45).

²⁵ PNUD (1999): *Informe sobre Desarrollo Humano 1999*. Oxford University Press, Nueva York, citado en Elson (2000), pp. 29.

Según constató la ONU²⁶ se observa que la utilización del tiempo por hombres y mujeres es más similar cuando son jóvenes y no se han casado. En el momento en que se contrae matrimonio o se forma una familia se perciben mayores diferencias entre las funciones que asume cada sexo. Las mujeres casadas o que viven en pareja (aún sin tener hijos) realizan más tareas no remuneradas que las solteras, mientras que en el caso de los hombres no se aprecian diferencias en la dedicación al trabajo no remunerado según estén o no casados (Carrasco, 1996: 33).

Se puede afirmar que la mayoría de los recursos de trabajo en España actualmente son aplicados fuera del ámbito del mercado de trabajo²⁷. Según la encuesta del CIREs 96, la distribución del tiempo de trabajo no remunerado, para el conjunto de la población mayor de dieciocho años se distribuye del siguiente modo: 30 % en compra y preparación de alimentos, 35 % en cuidados a otras personas, 3 % en otras compras no alimentarias y 30 % en limpieza²⁸. En el promedio semanal los varones dedican al trabajo remunerado el 62 % de su tiempo mientras las mujeres dedican el 84 % de su tiempo al trabajo no remunerado. La consecuencia es que la jornada real de trabajo (remunerado más no remunerado) a lo largo del año es el doble para las mujeres que para los hombres: un promedio de 64'31 horas para las mujeres frente a 31'85 horas en los hombres. Los varones sólo desarrollan un tercio del trabajo total requerido para mantener a la sociedad española en los niveles actuales de bienestar (monetario y no monetario), aunque el 69 % del trabajo que realizan tiene contrapartidas monetarias directas (Durán Heras en Durán, Serra y Torada, 2001: 26).

A pesar de las diferencias de participación de trabajos de hombres y mujeres en el mercado laboral y en el trabajo doméstico se observa que las mujeres cada vez son más reacias a interrumpir su carrera profesional por motivos familiares (matrimonio, hijos, etc.), y cuanto más jóvenes son las mujeres se observa que participan en mayor medida en el mercado laboral a

²⁶ ONU (1995): *La situación de la mujer en el mundo 1995: Tendencias y estadísticas*. 2ª Edición, División de Estadística de las Naciones Unidas, Nueva York, citado en Carrasco (1996), pp. 33.

²⁷ La autora Durán Heras (Durán, Serra y Torada, 2001: 16) realiza esta afirmación en base a diferentes estudios sobre el uso del tiempo: una encuesta del CIS de 1984 sobre Desigualdad Familiar, dos encuestas de CIREs (1991 y 1996) sobre Uso del Tiempo y tres encuestas realizadas desde el CSIC para varios proyectos de investigación financiados por la CICYT (1990, 1993 y 1995) y la Comunidad Autónoma de Madrid (1998), así como en base a varias encuestas realizadas para el Instituto de la Mujer y las realizadas, con técnica de diario, por el Instituto Vasco de Estadística en 1993 y 1998.

²⁸ Jacobsen (1994: 62) comenta que tareas como el realizar la compra o el cuidado de los niños puede ser percibido en parte por algunas personas como actividades de ocio, al igual que el trabajo remunerado o el trabajo doméstico pueden tener componentes de placer o satisfacción. De este modo pocas actividades estarían catalogadas estrictamente como ocio o como trabajo.

cualquier edad. Se observa que los patrones familiares han cambiado, aumentando en gran medida las familias donde trabajan fuera de casa el hombre y la mujer. Este hecho ha motivado que las mujeres en los últimos tiempos hayan ejercido mayor presión para que los hombres compartan el trabajo doméstico. Aún así, las mujeres son las primeras responsables de cuidar a los niños, personas mayores (lo cual representa un problema de tiempo y esfuerzo para compaginar dos trabajos) y suelen ser quienes sacrifican sus empleos en favor de los trabajos de los hombres²⁹. Los patrones familiares tradicionales no afectan únicamente a las mujeres sino que también repercuten en los hombres. El hecho de que el hombre sea la única fuente de ingresos de la familia hace que la pérdida del empleo suponga un grave problema. Además, muchos hombres no se sienten a gusto con esta situación que les coloca como los únicos responsables del sustento de la familia puesto que esto limita sus posibilidades de realizar otras actividades, aficiones o de participar en la crianza de los hijos (Reskin & Padavic, 1994: 144 y ss.)

Carrasco (1996: 35) pone de manifiesto el peligro que supone la legitimación de un nuevo modelo en el cual los hombres trabajan a jornada completa en el mercado de trabajo, mientras las mujeres reparten su tiempo entre el trabajo doméstico y un trabajo asalariado a jornada parcial³⁰. Los contratos a jornada parcial (que corresponden en su mayoría a mujeres) generalmente se corresponden con “un trabajo precario, con menores beneficios sociales, sin responsabilidades, sin posibilidades de promoción, con horarios nocturnos, de tarde o fines de semana, creados y ofrecidos a mujeres”. En el mismo sentido, Elvira (1996: 75-76) comenta que frente a la posibilidad que supone el trabajo a tiempo parcial para la integración profesional de las mujeres que no pueden trabajar a tiempo completo, también puede ser una forma de mantener alejadas a las mujeres de la vida profesional a través de la infracualificación, los salarios bajos y la inseguridad. Según la autora, los trabajos a tiempo parcial se convierten en una forma de discriminación cuando son las únicas opciones que se les ofrecen a las mujeres, y tiende a reforzar la división sexual del trabajo hacia un modelo de

²⁹ Este hecho se observa cuando la familia debe desplazarse por causa del trabajo del marido y es la mujer quién sacrifica su empleo para seguirle. La explicación de los economistas radica en que ese es el modo de maximizar sus ingresos totales, ya que eligen conservar el trabajo mejor remunerado que suele ser el del hombre. La división tradicional del trabajo evita que la mujer contribuya financieramente a la familia y que el hombre la vea como un competidor preservando su dominio sobre ella (Reskin & Padavic, 1994: 153-155).

³⁰ En opinión de Rubery (1995: 110) no se puede identificar empleo temporal con empleo a tiempo parcial, ni considerarse como sustitutivos directos, ya que el empleo a tiempo parcial se genera explícitamente como empleo permanente y estable, mientras que el empleo temporal por definición no lo es. Lo que ocurre es que los dos tipos de trabajo mencionados pueden ser igualmente aceptados por trabajadores que tienen acceso a otras formas de ingreso (por ejemplo, las mujeres y los jóvenes) y eso provoca que surjan similitudes por el lado de la demanda.

empleo masculino a tiempo completo y de empleo femenino a tiempo parcial más el trabajo doméstico.

En la tabla siguiente se muestran los principales datos relativos al empleo del tiempo 2002-2003 según el Instituto Nacional de Estadística.

TABLA 1: Distribución de actividades en un día promedio, por sexo.

Actividades	Varones	Mujeres
Cuidados personales (incluye comer y dormir)	11:24	11:20
Trabajo y estudios	4:26	2:35
Hogar y familia	1:29	4:29
Trabajo voluntario y reuniones	0:11	0:16
Tiempo libre	5:15	4:13
Trayectos y tiempo no especificado	1:16	1:07

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Los hombres efectúan trabajo remunerado (o estudian) casi dos horas más que las mujeres, y éstas disponen de una hora menos de tiempo libre, debido al mayor trabajo doméstico que realizan: cuatro horas y media frente a una hora y media que realizan los hombres.

Aún así, no todas las personas participan de igual modo en la realización de las actividades cotidianas. El 44 % de los hombres (de 10 y más años) trabaja y lo hace en media durante más de 8 horas, mientras que sólo trabaja un 26 % de las mujeres y, además, casi una hora y media menos que los hombres. El 93 % de las mujeres realizan tareas domésticas y de cuidado de niños y ancianos durante casi cinco horas diarias, mientras tan sólo el 70 % de los hombres participa en dichas labores dedicándole únicamente dos horas al día. En relación a las tareas de voluntariado y ayuda a otros hogares el porcentaje de mujeres que las realizan supera en 5 puntos a la proporción de hombres, aunque ambos (si participan en dichas tareas) dedican un tiempo similar. Las tareas del hogar se realizan con la misma intensidad durante todos los días de la semana, pero, aunque los fines de semana los hombres dedican un poco más de tiempo al trabajo doméstico, las mujeres sólo ven disminuida su carga en poco más de 15 minutos (INE).

5.- SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.

Se podría definir la segregación ocupacional con un comentario de Poggio (2000: 381-382): “estudios sobre la composición por sexo de los mercados de trabajo occidentales han mostrado un crecimiento constante de la participación femenina. Como resultado, algunos sectores –la banca, por ejemplo- en los cuales existía predominancia masculina hace tan sólo unos años se han visto ampliamente ‘feminizados’ (...) Sin embargo, la presencia de las mujeres en otros sectores tradicionalmente masculinos, y especialmente en las posiciones de poder y responsabilidad históricamente asignadas a los hombres, no se ha incrementado al mismo ritmo”.

En el párrafo anterior se diferencian la segregación ocupacional horizontal (sectores feminizados o masculinizados), a la vez que se especifica la segregación ocupación vertical que se refiere a la poca representación de las mujeres en los niveles jerárquicos superiores.

“Los hombres y las mujeres trabajan en todos los sectores, pero hay variaciones sistemáticas en la división genérica del trabajo. El trabajo de cuidado no remunerado, el trabajo voluntario y el trabajo informal remunerado y no remunerado tienden a ser realizados mayoritariamente por mujeres (con alta participación de las mujeres en este tipo de empleo), mientras que el trabajo formal remunerado en los sectores privado, público y de ONG tiende a ser realizado mayoritariamente por hombres (con alta participación de hombres en este tipo de empleo)” (Elson, 2000: 28).

Esta conclusión se extrae a partir del análisis de la división genérica del trabajo comparando el tiempo que hombres y mujeres dedican al trabajo en los distintos sectores. Un estudio realizado en 12 países desarrollados refleja que las mujeres adultas trabajan en promedio algo más de 35 horas no remuneradas en el sector doméstico y en ONG, mientras los hombres sólo dedican la mitad de ese tiempo. Por el contrario, los hombres dedican en promedio, poco más de 31 horas el trabajo remunerado en los sectores público, privado y de ONG, mientras las mujeres dedican poco más de la mitad de ese tiempo.³¹

Según un análisis descriptivo de los aspectos relativos a la ocupación en el mercado laboral español entre 1994-1999 (Maté, Nava y Rodríguez, 2002: 90-91) se ha constatado que las ocupaciones calificadas como femeninas lo son cada vez en mayor grado, al igual que ocurre con las ocupaciones masculinas, destacando la relevancia que los contratos a tiempo parcial tienen

³¹ Ironmonger, Duncan (1996): “Priorities for Research on Nonmarket Work”. *Feminist Economics*, Vol. 2, Nº 3, citado en Elson (2000), pp. 29.

en el empleo femenino. La incorporación creciente de mujeres al mercado laboral ha implicado mayor grado de segregación ocupacional ya que las mujeres se han incorporado fundamentalmente en ocupaciones calificadas como femeninas. Las ocupaciones que han registrado un mayor grado de segregación han sido los grupos de No Cualificados, Cualificados de los Servicios y Cualificados de la Industria y la Construcción³².

5.1.- SEGREGACIÓN HORIZONTAL.

“Las mujeres sólo son mayoría en los servicios personales, y son pequeña minoría en construcción y energía, donde las que trabajan lo hacen en empleos más cualificados y con remuneraciones más próximas a las de los varones que en el conjunto de sectores” (Durán Heras en Durán, Serra y Torada, 2001: 19).

Según un estudio realizado en empresas de diversos sectores (Poggio, 2000: 387 y ss.) el sector de la construcción apareció como la cultura masculina que se opone con mayor fuerza a la presencia de las mujeres. A pesar de existir un número creciente de mujeres cualificadas (mujeres topógrafos o arquitectos) la mayoría están empleadas en trabajos administrativos, contables, de dibujo o restauración (que requiere un nivel alto de habilidad y estudios, así como precisión en el trabajo), siempre alejadas del lugar de trabajo en el que están los hombres. Por el contrario, en el sector bancario las mujeres, por ejemplo, son preferidas para la relación directa con los clientes o la atención del teléfono, aunque para llegar a un puesto directivo se les exige más que a un hombre. Según la autora, en las multinacionales se observan unas políticas de personal completas y una atención al desarrollo de los planes de la carrera profesional de los trabajadores, aunque también se observan elementos de la cultura de género tradicional que generan formas de segregación (horizontal y vertical). A menudo incluso los títulos profesionales tienen connotaciones de género. La industria de la informática es joven, muy dinámica y cambiante, y a pesar de que la tecnología aparece como un sector dominado por los hombres, la tecnología informática se ha feminizado rápidamente. Parece que la organizaciones más dinámicas que operan en

³² Los autores siguiendo el criterio de ordenación de la Encuesta de Población Activa (que utiliza el criterio de la CNO-94 con un nivel de desagregación de dos dígitos, distinguiendo 65 ocupaciones distintas), clasifican las diferentes ocupaciones en 9 grupos siguiendo el criterio de la *International Standard Classification of Occupations* del año 1988: Directivos, Profesionales, Técnicos de apoyo, Administrativos, Cualificados de los servicios, Trabajadores cualificados del sector primario, Cualificados de la industria y la construcción, Operarios y No Cualificados.

mercados más innovadores están más abiertas a las mujeres y a ofrecerles puestos de responsabilidad³³.

Se observa que los empleos ocupados principalmente por hombres tienen sustancialmente tasas salariales superiores en comparación con los trabajos realizados mayoritariamente por mujeres (ILO, 2003: 52).

5.2.- SEGREGACIÓN VERTICAL.

La proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia en posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima. “Esta discriminación vertical se observa tanto si comparamos los porcentajes de varones y mujeres por categoría laboral en un determinado sector, como si se toma en consideración la cantidad de mujeres que, hoy en día, figura entre la población activa, teniendo en cuenta, además su nivel de formación y preparación profesional. Según datos recientes, el porcentaje de mujeres que desempeñan actividades laborales situadas en la cúspide de la pirámide organizacional se sitúa en torno a un 2 %, cifra que presenta pocas variaciones en países como España, Gran Bretaña, Italia, Canadá y EE.UU” (Barberá y otros, 2002: 56).

“Los hombres que acceden a un trabajo típicamente femenino a menudo llegan a la cumbre a pesar de ser extraños en un ambiente predominantemente femenino. Las mujeres, por otro lado, habitualmente permanecen en los escalones inferiores con independencia de que sus trabajos sean mayoritariamente femeninos o mayoritariamente masculinos”. Las mujeres se encuentran con problemas para ascender y para ejercer su autoridad en el trabajo. El denominado “techo de cristal” existe para las mujeres de todas las clases, así como para las minorías de ambos sexos y mucha gente asume que las minorías (y especialmente las mujeres en minoría) son contratadas o ascendidas únicamente para cumplir con determinadas cuotas. A pesar de que parece que las mujeres están en mejores condiciones en el sector público que en el privado, dentro de los gobiernos los hombres tienen tendencia a ocupar los puestos más altos (Reskin & Padavic, 1994: 81 y ss.).

³³ La naturaleza del trabajo, el ambiente de trabajo juvenil e igualitario y los altos niveles de educación marcan la cultura del lugar de trabajo. Un detalle fundamental observado por la autora durante el estudio es el hecho de que, en la medida en que hay hombres casados con mujeres que también desarrollan una carrera profesional, las aspiraciones, necesidades y problemas de las mujeres son comprendidos mejor por los hombres. Dicha cultura de género más igualitaria facilita que los hombres se involucren más en el cuidado de los hijos (Poggio, 2000: 395-397).

Pero, ¿qué es lo que motiva estas diferencias en el acceso a puestos directivos?. Barberá y Moltó (1994: 220) afirman que “la idea de que las mujeres no desarrollan intereses específicamente profesionales, tienen menos aptitudes para el mando o no han recibido suficiente formación académica no son hipótesis fácilmente sostenibles en la actualidad para explicar su ausencia o escasa participación en puestos directivos, tanto de administración pública como en la empresa privada”³⁴. En cambio, comentan las autoras, influye el que no haya modelos referenciales femeninos sino que dominen los valores masculinos y por supuesto el rol de ama de casa, esposa y madre que se le asigna socialmente.

Existe otro aspecto a destacar en el ámbito de la segregación vertical. Reskin & Padavic (1994: 91-92) remarcan que, aún en el caso de lograr ser promocionadas, a las mujeres se les permite ejercer menos autoridad que a los hombres en puestos similares. Ejercer autoridad en el terreno laboral implica establecer políticas o tomar decisiones acerca de los objetivos de la organización, de los presupuestos, la producción y los subordinados (en cuanto a contratación, despido y salario, por ejemplo). Las autoras apuntan dos aspectos en los que se manifiesta la ausencia de autoridad de las mujeres (Reskin & Padavic 1994: 92 y ss.):

- Las mujeres generalmente no ocupan los puestos que ofrecen la oportunidad de ejercer el poder. Esto ocurre incluso en los trabajos y ocupaciones típicamente femeninos (enfermeras, maestras, bibliotecarias, trabajadoras sociales, etc.) en cuyos niveles más elevados las mujeres suponen una representación minoritaria (como jefas de enfermería, directoras de escuela, jefas de biblioteca, etc.)
- Las mujeres que logran acceder a puestos de trabajo que implican poder de decisión no pueden ejercer el mismo nivel de autoridad que ejercen los hombres. Los empresarios a menudo otorgan menos autoridad a las mujeres que a los hombres con cualificaciones similares. Determinadas acciones positivas desde los gobiernos han inducido a los empresarios a ofrecer a las mujeres y a los hombres de determinadas minorías puestos de trabajo de carácter directivo. Pero este hecho, según las autoras, sólo ha conseguido provocar otros tipos de gueto: mujeres con nombramientos sin autoridad alguna. Los compañeros y los clientes también pueden actuar activamente para impedir que las mujeres ejerzan autoridad. Determinados investigadores canadienses encontraron que mientras las mujeres tenían tendencia similar a informar a un supervisor hombre o a

³⁴ En la actualidad, en España, el porcentaje de alumnas que obtienen graduación universitaria es superior al cincuenta por cien (un promedio del 55 % en carreras de ciclo largo y del 64 % en carreras de ciclo corto) (Barberá y otros, 2002: 57).

una supervisora mujer, los hombres casi nunca estaban subordinados directamente a una mujer.

Reskin & Padavic (1994: 96-97) plantean que muchas culturas comparten la creencia (a veces motivada por creencias religiosas), de que la mujer no debe ejercer la autoridad sobre el hombre. Estas creencias se manifiestan en las prácticas de los empresarios. Barbara Bergmann denominó dichas prácticas “código de segregación”³⁵. Dicho código de carácter informal al que se adhieren muchos empresarios implica mantener a las mujeres alejadas de los puestos de mando superiores. Los hombres mandan sobre las mujeres y los hombres jóvenes, las mujeres mandan sobre las mujeres, pero las mujeres rara vez mandan (si lo hacen) sobre los hombres. Muchos hombres se sienten resentidos, y así lo manifiestan, cuando una mujer es promocionada por encima de ellos y generalmente les cuesta aceptar y tomar en serio su supervisión. También los estereotipos sexuales favorecen la no aceptación de la autoridad de las mujeres sobre los hombres. El estereotipo de que las mujeres son primordialmente irracionales y sexuales antes que intelectuales apoya la norma de que éstas no puedan supervisar a los hombres, ya que es algo impropio de las mujeres acceder a posiciones que impliquen la toma de decisiones importantes.

6.- DESIGUALDADES SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

“La discriminación salarial ocurre cuando la principal base para la determinación de las remuneraciones no es el contenido del trabajo realizado, sino el sexo, el color u otros atributos personales de la persona que lo realiza. Detectar la discriminación salarial es una tarea desafiante y se han seguido diferentes enfoques. Un enfoque distingue entre las desigualdades derivadas de características individuales tales como el nivel de educación, las destrezas o la antigüedad y las desigualdades debidas a la discriminación. Un segundo enfoque se centra en las desigualdades entre grupos y observa que los salarios de las mujeres en determinadas ocupaciones, sectores, destrezas o niveles de pensión son típicamente menores que los de los hombres con independencia de las habilidades individuales. Este enfoque argumenta que estas desigualdades sólo pueden ser explicadas por la discriminación” (ILO, 2003: 47).

³⁵ Bergman, Barbara R. (1986): *The Economic Emergence of Women*. Basic Books, New York, citado en Reskin & Padavic (1994) pp. 96.

“Existe discriminación salarial contra un individuo o grupo de individuos cuando las diferencias de salarios no reflejan única y exclusivamente diferencias de productividad” (Moreno, Rodríguez y Vera, 1996: 16).

La discriminación sexual en relación a los salarios percibidos por hombres y mujeres aparece cuando los empresarios pagan menos a las mujeres que a los hombres por hacer el mismo trabajo³⁶, lo mismo que ocurre si se trata de un trabajo distinto pero de igual valor. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres se manifiestan de forma generalizada pero se deben realizar determinadas precisiones (Reskin & Padavic, 1994: 107 y ss.):

- Entre los trabajadores jóvenes existe mayor igualdad salarial que entre los de edad más avanzada. Ello es debido a que los salarios de los hombres tienden a incrementarse con la edad hasta llegar a los 50 años aproximadamente, en cambio, los ingresos de las mujeres aumentan de forma más lenta y se distancian cuando las mujeres llegan los 30 o 40 años. Por otro lado, se constata que los trabajadores jóvenes están menos segregados en su puesto de trabajo.
- La segregación de hombres y mujeres en diferentes trabajos es una causa inmediata de discriminación salarial por dos razones. En primer lugar, la segregación reduce el salario de los trabajos típicamente femeninos debido a la multitud de mujeres existentes para ocupar un número reducido de puestos de trabajo. En segundo lugar, los empresarios basan el salario de los empleados en sus trabajos, es decir, los trabajos que son asignados a cada trabajador tienen establecida una escala de salarios, por lo que si los mejor pagados están destinados a los hombres (en concreto hombres blancos), se produce una diferencia salarial entre hombres y mujeres.
- Además de la discriminación salarial directa (pagar menos por el mismo trabajo) existe la “discriminación del valor comparable” (“comparable-worth discrimination”). En ocasiones los trabajos tradicionalmente masculinos y los tradicionalmente femeninos tienden a concentrarse en diferentes departamentos, empresas o industrias, por lo que resulta difícil comparar los trabajos, el esfuerzo o dedicación y los salarios entre hombres y mujeres. Sin embargo, se observa que los empresarios pagan menos a las trabajadoras que realizan trabajos que no son predominantemente masculinos pero que tienen un valor similar³⁷. Este es un doble proceso. En primer lugar, los empresarios discriminan según el sexo ofreciendo diferentes trabajos a hombres y mujeres, y después pagan menos a los

³⁶ “La discriminación de sexo en el mercado de trabajo comenzó a ser evidente a partir de la incorporación de mujeres a empleos fabriles típicos masculinos en sustitución de los hombres, al pagarse salarios diferentes a hombres y mujeres en ocupaciones idénticas” (Castaño y otros, 1999: 27).

³⁷ Treiman, Donald J. and Heidi I. Hartmann (1981): *Women, Work and Wages*. National Academy Press, Washington, DC, citado en Reskin & Padavic, (1994), pp. 119.

trabajadores que desempeñan trabajos donde hay una mayoría de mujeres (o de grupos minoritarios). La consecuencia es que cuanto más “femenina” sea la ocupación, menor es el salario para hombres y mujeres, incluso teniendo en cuenta factores como la educación y la experiencia.

Jacobsen (1994: 348) define el valor comparable como “la premisa según la cual las características de los trabajos deben recibir igual remuneración, independientemente de cual sea el trabajo en el que están incluidas o quien desempeña el trabajo”. Sin embargo, dicha argumentación suscita opiniones a favor y en contra:

Los detractores del valor comparable piensan que no se puede determinar a priori el valor del trabajo y que se cae en la falacia del valor intrínseco. Argumentan que los sistemas de establecimiento de salarios son económicamente ineficientes y no corrigen las barreras de entrada a las ocupaciones de salarios más altos. Piensan que sería costoso establecer un sistema de salarios y que el sistema del valor comparable afectaría negativamente a determinados colectivos (por ejemplo incrementando el desempleo en las ocupaciones más feminizadas).

En contraposición a estas argumentaciones los defensores del valor comparable exponen que existen sistemas para establecer salarios que ya son utilizados por determinadas instituciones. Piensan que el sistema no sólo no sería ineficiente, sino que corregiría las ineficiencias existentes (la discriminación). No creen que establecer un sistema resulte tan caro ya que existen fórmulas de valoración del trabajo y métodos de administración del personal para hacerlo. Por último, explican que el hecho de no cambiar el sistema genera perjuicios a determinados grupos, y que los beneficios originados por el cambio serían mayores que las pérdidas ocasionadas a los afectados por el mismo (Jacobsen, 1994: 349-352).

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son un hecho generalizado constatable a lo largo de todo el mundo. “En promedio, la relación entre los ingresos laborales femeninos y masculinos en el mundo viene a ser del 60 al 70 por ciento tomando como periodo de referencia el mes, del 70 al 75 por ciento si se toma el día y la semana, y del 75 al 80 por ciento tomando como base la hora. Los promedios de las naciones industriales agrupadas en la OCDE y de los países en desarrollo son bastante semejantes” (Anker, 1997: 360).

En España el 70 % de las asalariadas trabaja en empresas, donde su salario medio es el 60 % del de los varones del mismo sector³⁸. En las Administraciones Públicas, el salario medio de las mujeres es el 88 % del de los varones del mismo sector y el 142 % del salario medio de todas las mujeres. La mayor disparidad entre salarios medios se observa en las actividades agrarias, ganaderas y pesqueras (44 % de lo que ganan los varones). Este hecho no se debe únicamente a los salarios/día inferiores, sino que viene determinado por la mayor incidencia sobre las mujeres del trabajo estacional. En los niveles inferiores, los salarios varían poco en función del género, y en el resto se igualan de forma moderada debido al peso de los empleos de remuneración media (entre 2'8 y 3'5 millones de pesetas anuales), ya que éstos son muy abundantes en los servicios públicos y en las administraciones de las empresas, y concentran a gran número de mujeres asalariadas. Se estima que los salarios medios de los hombres superan en un 40 % los de las mujeres, y que entre los trabajadores no asalariados (empresarios, profesionales independientes, trabajadores por cuenta propia, etc.) existen aún mayores diferencias (Durán Heras en Durán, Serra y Torada, 2001: 19-21). La autora comenta que parte de la diferencia en el nivel de salarios se explicaría por el menor nivel antigüedad de las mujeres, que se traduciría en una menor cualificación (y por tanto menor remuneración), pero la causa principal reside en la vinculación de las mujeres a la economía no monetarizada a la que dedican gran cantidad de su tiempo.

Además de las razones expuestas, existe una tendencia a la devaluación de la mujer y sus actividades que está inmersa en la mayoría de las culturas y religiones del mundo (Reskin & Padavic, 1994: 8-9). Según las autoras, existe la tendencia a tomar las actividades masculinas como estándar y a considerar las otras actividades como inferiores. Ese es un factor clave en la diferente remuneración para hombres y mujeres, y se observa que, en general, a mayor proporción de mujeres en una ocupación, menos cobran ambos, hombres y mujeres. La devaluación del trabajo no remunerado que realizan usualmente las mujeres conlleva la asignación de un estatus de segunda clase a cualquier trabajo realizado por éstas. Vivir en una cultura en la que se devalúa el trabajo de las mujeres hace que se consideren dichas prácticas como naturales y que se asuma que los trabajos de las jóvenes y mujeres valen menos que los realizados por los jóvenes y hombres. La devaluación de las mujeres se manifiesta en el bajo valor que los empresarios, trabajadores y las sociedades en general otorgan al trabajo que usualmente

³⁸ Estos datos no serían considerados discriminatorios si las diferencias en los salarios percibidos provienen de una menor duración de la jornada laboral de las mujeres, que por término medio es un 10 % inferior a la de los hombres y explicaría una parte importante de las diferencias (Moreno, Rodríguez y Vera, 1996: 16).

realizan éstas y que redunda en una menor remuneración en relación a la percibida por los hombres³⁹.

En la época de la revolución industrial el marido era quien proporcionaba seguridad económica y respetabilidad a la mujer, y “a las mujeres que trabajaba en el hogar se les negaba la consideración que la sociedad otorga a quienes son económicamente productivos. En suma, la definición de trabajo ‘real’ como actividades remuneradas realizadas fuera de casa y la idealización del hogar como refugio del trabajo llevaron a considerar el trabajo doméstico no remunerado como económicamente insignificante” (Reskin & Padavic, 1994: 26).

Otro de los argumentos que se apuntan para explicar las desigualdades salariales viene dada por la segregación ocupacional (Maté, Nava y Rodríguez; 2002: 80), dado que los hombres y mujeres desempeñan distintos trabajos y en distintas categorías cobran salarios diferentes. Sin embargo, según Anker (1997: 344) las diferencias salariales entre sexos obedecen a muchas causas, una de las cuales es la segregación ocupacional.

Las desigualdades, o mejor dicho, la igualdad salarial aparece como un tema controvertido ante el que se presentan múltiples objeciones (Reskin & Padavic, 1994: 124-125):

- Es imposible determinar el valor de los trabajos. No es cierto, al menos dos tercios de los trabajadores americanos trabajan en empresas que utilizan algún sistema de evaluación.
- La equidad salarial interferiría en el funcionamiento del mercado de trabajo que es quien establece los salarios a través de la oferta y la demanda. Lo cual es un mito, ya que en realidad quienes establecen los salarios son los empresarios, los acuerdos entre empresas y las políticas gubernamentales.
- Las políticas de igualdad salarial llevarían al gobierno a establecer los salarios en las empresas privadas. En realidad sería cada empresario que establecería sus propios salarios, pero sin hacer diferencias simplemente porque los trabajadores sean mujeres.
- La igualdad de salarios llevaría a la bancarrota de los empresarios y perjudicaría a la economía. Un argumento en contra de esta idea sería que el hecho de pagar mayores salarios a las mujeres redundaría en un mayor poder adquisitivo de éstas (que fortalecería la economía) y en una menor dependencia de las ayudas gubernamentales.

³⁹ Carrasco (1996: 36-37) también menciona que se observa una vinculación directa entre la feminización o masculinización y la valoración o desvaloración de determinados trabajos.

- Si las mujeres o las minorías quieren salarios más elevados deberían elegir trabajos mejor remunerados. Esta solución no es factible para una gran mayoría de los trabajadores implicados en la discriminación salarial, porque los trabajos dominados por hombres tan sólo podrían absorber una pequeña porción de dichos trabajadores.

7.- CONSECUENCIAS DE LAS PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS.

La eliminación de la discriminación en los lugares de trabajo es estratégica para combatir la discriminación en cualquier lugar ayudando a superar prejuicios y estereotipos. La igualdad en el empleo es importante para la libertad, dignidad y el bienestar de los individuos. El estrés, la moral baja y la falta de motivación son sentimientos que prevalecen entre los sujetos objeto de discriminación, afectando a su autoestima, reforzando los prejuicios contra dichas personas e influyendo negativamente en su productividad. Eliminar la discriminación también es importante para el funcionamiento eficiente de los mercados de trabajo y la competitividad empresarial, además de permitir expandir y desarrollar el potencial humano de una forma más efectiva. Por último, la exclusión sistemática de determinados grupos del trabajo en condiciones decentes genera serios problemas de pobreza y fragmentación social que comprometen el crecimiento económico (ILO, 2003: 25-26).

Anker (1997: 343) expone que “la segregación de las ocupaciones entre los sexos perjudica a las mujeres, porque tiene efectos muy negativos sobre cómo las ven los hombres y cómo se ven a sí mismas. Esto, a su vez, menoscaba la condición social y económica de la mujer y repercute, por lo tanto, en una larga serie de variables como las tasas de mortalidad y de morbilidad, la pobreza y la desigualdad de ingresos. La persistencia de estereotipos ‘sociosexuales’ entraña asimismo consecuencias nocivas en el ámbito de la instrucción y la formación profesional, que perpetúan las desigualdades entre hombres y mujeres de una generación a otra”.

7.1- CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES.

En general, las mujeres sufren de forma más acusada las situaciones de crisis. Luna (1992: 231-232) explica que “la situación de *impasse* y deterioro de las condiciones de vida y de trabajo de la mayoría de las mujeres está relacionada con la situación económica y política que se ha dado en América

Latina”⁴⁰. A causa de la crisis del modelo de desarrollo desigual y militarización social y política las mujeres se han visto obligadas a “mayores trabajos para la subsistencia, que han derivado en un mayor empleo en el servicio doméstico y dedicación al comercio informal, sumado al tiempo que han de dedicar a las tareas de la casa, cuidado de los niños, etc.” Algunas mujeres se han ido incorporando a sectores como la electrónica, confección textil, cultivo de flores o industria conservera, pero este hecho “no ha significado ni una ‘incorporación al desarrollo’ ni un signo de igualdad, sino mayor explotación de clase agravada por la subordinación de género”. Hay que matizar que, según la clase social a la que pertenecen, las obligaciones que asumen las mujeres varían, representando una carga mayor o menor según los casos.

Según Feijoo (1992: 244-246) los niños suelen ser los más perjudicados al sufrir los recortes de gasto social que efectúan los gobiernos en épocas de crisis, al mismo tiempo que las mujeres realizan un sobretrabajo social y familiar para suplir las funciones que los estados dejan de atender. Las situaciones de crisis motivan cambios en la conductas de los integrantes de los hogares, así, una de las “estrategias de supervivencia” es la salida al mercado de miembros de la unidad familiar antes dedicados a tareas domésticas como son las mujeres, niños y adolescentes. En América Latina, la tendencia a partir de la década de los 80 ha sido el incremento de participación femenina en el mercado de trabajo, ya que las mujeres, para reaccionar ante la situación de crisis, han incrementado su actividad remunerada, especialmente las cónyuges. Al mismo tiempo se ha registrado una caída de los ingresos y un incremento de la desocupación entre la población masculina⁴¹ lo cual origina un cambio en la estructura de gastos e ingresos.

Elson (2000: 20) menciona que “el tema de la inseguridad es especialmente importante para las mujeres, porque las mujeres típicamente y en última instancia, tienen la responsabilidad del bienestar de los hijos. La aptitud de las mujeres para estirar los recursos menguantes, a menudo a costa del propio bienestar, es una red de seguridad para los niños y hombres”. En ese sentido, el enfoque de desarrollo humano hace hincapié en que los mercados deben regularse socialmente, estableciendo normas y reglas que limiten las conductas mercantilistas de las empresas e individuos y brindando incentivos que apoyen los objetivos del desarrollo humano.

Resulta necesario destacar un aspecto apuntado por diversos autores (Consejo de la Juventud de España, 2001; Elson, 2000) en relación a la

⁴⁰ En las economías en transición, como Rusia, también las mujeres son las que más acusan la situación, viéndose más afectadas que los hombres por el desempleo y la disminución de servicios sociales y públicos (Sätre Ahlander: 2000).

⁴¹ Minujin, Alberto (1990): *From Secondary workers to breadwinners. Poor and non poor women facing the crisis*. Mimeo, Buenos Aires, citado en Feijoo (1992), pp. 246.

creciente feminización de la pobreza. Generalmente los indicadores relativos a la pobreza-renta⁴² no tienen en cuenta el género (hacen referencia a la población en general) por lo que es difícil saber cuántas mujeres tienen unos ingresos inadecuados. La ONU ha utilizado un indicador que se ha mostrado efectivo, es la proporción género-pobreza: número de mujeres por cada 100 hombres (o por hombre) de la población que se encuentra por debajo del nivel de pobreza, o la quinta parte más pobre de la población. Según este indicador se observa feminización de la pobreza en 12 de 15 países en vías de desarrollo y en 5 de 8 países desarrollados para los que existen datos (Elson, 2000: 97).

Las dificultades que encuentran las mujeres para el acceso al mercado laboral y en concreto las barreras que les dificultan la promoción y ascenso a puestos de trabajo de niveles superiores tienen consecuencias importantes. La desigualdad y discriminación en este sentido es injusta y provoca que las mujeres perciban unos salarios inferiores⁴³, además de no permitirles ejercer autoridad en el trabajo, lo cual a menudo conlleva la frustración de las mujeres. Además, la dificultad que encuentran las mujeres para ejercer autoridad también tiene consecuencias importantes: el tener autoridad es imprescindible para realizar el trabajo de forma efectiva y redundante en la satisfacción personal del trabajador. Una posición de autoridad permite a los empleados mostrar su talento de cara a su promoción, del mismo modo que una falta de autoridad de los trabajadores puede hacerles vulnerables al acoso sexual. Por otro lado, al dificultar el acceso de las mujeres (y otros grupos minoritarios) a los puestos de trabajo de las categorías superiores se está excluyendo a personas potencialmente productivas en base a su sexo (o color). (Reskin & Padavic, 1994: 85 y ss.).

Por su parte, la segregación ocupacional tiene dos consecuencias inmediatas (Maté, Nava y Rodríguez, 2002: 80): en primer lugar, dicha segregación afecta negativamente al funcionamiento de los mercados de trabajo debido a las rigideces que causa en la movilidad entre ocupaciones masculinas y femeninas. En segundo lugar, las mujeres ven perjudicados sus ingresos respecto a los hombres quedando menoscabada su condición social y

⁴² “La pobreza-renta se refiere a la falta de ingresos suficientes para mantener un nivel de vida adecuado. Su incidencia es la proporción de la población cuyo ingreso o nivel de consumo cae por debajo de un nivel de pobreza aceptado nacional o internacionalmente. La gravedad de la pobreza-renta puede medirse ajustando la incidencia de la pobreza-renta para la diferencia entre el nivel de pobreza y los ingresos promedio de la población que vive por debajo del nivel de pobreza (proporción de la brecha de pobreza)” (Elson, 2000: 96).

⁴³ Nótese además que el hecho de que las mujeres realicen menos trabajo remunerado en el mercado laboral que los hombres y de que los salarios de las mujeres sean inferiores a los salarios de los hombres, supone una desventaja considerable en el momento de la jubilación (puesto que al haber cotizado menos las pensiones percibidas por las mujeres son inferiores a las percibidas por los hombres) o en el momento de quedarse sin empleo (ya que cobrarán el correspondiente subsidio en relación a la menor cotización efectuada a partir de un menor salario). Esta es el argumento expuesto por Durán Heras, A. (1991).

económica que influye en el ámbito de la educación y de la formación profesional. Ello es debido a que la polarización del mercado laboral influye en las decisiones sobre los futuros estudios que se van a cursar o sobre qué cónyuge interrumpe su carrera profesional para cuidar a los hijos. De este modo se mantienen las desigualdades generación tras generación.

Jacobsen (1994: 337) destaca la misma idea al comentar que “si las mujeres perciben que estarán insuficientemente recompensadas en relación a su productividad marginal actual en el lugar de trabajo, entonces tendrán menos incentivos para invertir en capital humano. Por tanto, ellas recibirán salarios inferiores no sólo por el efecto de la discriminación sino por el efecto indirecto que la existencia de discriminación ha causado en las mujeres una menor inversión en capital humano respecto a la que habrían realizado en una sociedad no discriminadora”.

7.2.- CONSECUENCIAS EN RELACIÓN A LA SALUD.

Las prácticas discriminatorias por razón de sexo en el ámbito laboral afectan directamente a las condiciones de salud de las mujeres (Torada en Durán, Serra y Torada, 2001: 79-81). Las situaciones de precariedad en el trabajo afectan más a las mujeres que a los hombres y además las mujeres representan un porcentaje importante del trabajo no regularizado o de economía sumergida, lo cual hace difícil la defensa de la salud, la implantación de sistemas de control y las medidas preventivas. Los riesgos a los que están expuestos hombres y mujeres son distintos: los hombres se enfrentan a riesgos relacionados con la seguridad y la higiene y las mujeres se ven afectadas por riesgos relacionados con la organización del trabajo y la ergonomía.⁴⁴

Las mujeres que trabajan en escuelas infantiles o guarderías, las cajeras de supermercados o camareras de piso, las empleadas de hogar, trabajadoras de la limpieza, o las trabajadoras de la salud realizan trabajos que requieren esfuerzos físicos importantes y en algunos casos (trabajadoras de la limpieza) están expuestas a productos de elevada toxicidad. Las trabajadoras del área de la salud sufren tensiones de tipo emocional que agudiza los riesgos de origen músculo-esquelético. Las mujeres que realizan trabajos de tipo administrativo sufren las consecuencias del esfuerzo visual, de la posición sentada prolongada, y la carga o estrés mental por el volumen de información

⁴⁴ Hay que recordar que “los hombres se concentran en sectores como construcción, minería metal, industria pesada... donde los riesgos de accidentes y exposición a tóxicos tienen más protagonismo, mientras que las mujeres se concentran en el sector servicios, fundamentalmente sanidad y educación, donde las patologías músculo-esqueléticas y los riesgos derivados de una inadecuada organización del trabajo son sentidos como prioritarios.” (Torada, en Durán, Serra y Torada, 2001: 81).

que se maneja y las exigencias del trabajo. También las mujeres del sector textil sufren trastornos músculo-esqueléticos por movimientos repetitivos, posturas forzadas y ritmo elevado. Si se trata de encajadoras o seleccionadoras de los almacenes hortofrutícolas, las mujeres realizan su trabajo de pie, y sometidas al ritmo que marcan las cintas transportadoras que exigen un elevado grado de atención. Los resultados de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo⁴⁵ ponen de manifiesto que los problemas músculo-esqueléticos afectan a un 76'3 de las mujeres frente al 65'5 de los hombres (Torada en Durán, Serra y Torada, 2001: 84-88). Según Ana María Seifert⁴⁶ esta diferencia entre los problemas de salud que afectan a hombres y mujeres puede ser debida a varios factores:

- La tarea asignada a hombres y mujeres es diferente, ya que las mujeres ocupan empleos los que se requieren movimientos repetitivos de los miembros superiores a un ritmo muy rápido, agudeza visual, postura estática, etc.
- La interacción entre la persona y su puesto de trabajo es diferente. Los hombres y mujeres tienen diferente tamaño y también diferentes proporciones.
- La duración del trabajo (en años de servicio) con exposición al riesgo es mayor ya que las mujeres suelen permanecer más tiempo en un mismo empleo.
- A las circunstancias anteriores se deben añadir las responsabilidades familiares que suponen una mayor exposición a los mencionados riesgos, sumado a la falta de reposo.

Continuando con los riesgos implícitos en el trabajo de las mujeres, Torada menciona también aquellos derivados de la organización del trabajo. La falta de control y autonomía, ritmos excesivamente acelerados, asignación de tareas que se superponen en el tiempo, atender las demandas de diferentes personas, servir de tapón entre la institución y los clientes o la supervisión agresiva por parte de los superiores originan problemas de estrés y ansiedad. Del mismo modo la falta de reconocimiento del trabajo también repercute de forma negativa en su salud. A los riesgos mencionados hay que añadir el riesgo reproductivo que afecta a la mujer tanto antes como después de la concepción, y que en muchas ocasiones es esgrimido como excusa para discriminar a las mujeres.⁴⁷ Además de los riesgos mencionados que surgen de

⁴⁵ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (1999): *III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, citado en Torada (Durán, Serra y Torada, 2001), pp. 89.

⁴⁶ Seifert, Ana María (1999): "El trabajo de las mujeres y los riesgos de lesiones músculo-esqueléticas". *Ponencia presentada en el I Foro ISTAS, 17-19 noviembre de 1999, Valencia*, citado en Torada (Durán, Serra y Torada, 2001), pp. 90.

⁴⁷ Los trastornos pueden ser múltiples: alteración de la menstruación, reducción de la fertilidad, aborto espontáneo, anomalías congénitas, parto prematuro, enfermedades infantiles o ya en el adulto, etc. Se ha relacionado directamente el riesgo de parto prematuro con diversos factores

la estructura discriminatoria del empleo respecto a las mujeres, también existen riesgos específicos vinculados al género: la ya mencionada doble presencia (atender las demandas del trabajo doméstico y del trabajo asalariado), el acoso sexual (que entraña estrés y daños emocionales y físicos, afecta al rendimiento, causa absentismo laboral e incluso puede conllevar el abandono del puesto de trabajo para buscar otro), las situaciones de discriminación (que inciden en la autoestima, la satisfacción, la capacidad de relación con otras personas y por tanto en la salud) y las exigencias en cuanto a imagen y comportamiento (buena apariencia, actitudes de complacencia, disponibilidad y atención amable al público, etc.) (Torada en Durán, Serra y Torada, 2001: 91-99).

Torada (en Durán Serra y Torada, 2001: 99 y ss.) analiza si las técnicas preventivas son diferentes en hombres y mujeres. En primer lugar, la autora señala que, en ocasiones, las mujeres a la hora de reclamar asistencia sanitaria reciben la respuesta de que su caso no se ajusta a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ya que no se relaciona directamente el daño con las condiciones del trabajo que realizan estas mujeres, sino que se justifican por la biología específica de las mujeres o por las tareas que realizan en el ámbito privado. Por otro lado, los esfuerzos preventivos suelen dirigirse específicamente sobre los riesgos relativos a la seguridad, es decir, a actuar sobre las lesiones más visibles que son los accidentes de trabajo, mucho más frecuentes en los hombres que en las mujeres⁴⁸ (según el INSTH la tasa de incidencia de accidentes en los hombres en 1997 fue de 69'5 por cada 1000 ocupados, frente al 22'8 observado en el caso de las mujeres), por tanto, las actuaciones preventivas se realizan en los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres donde se concentran este tipo de riesgos, mientras que se infravaloran otros elementos importantes y apenas se actúa sobre los riesgos que se manifiestan en los sectores feminizados. Además, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales no se contemplan los riesgos que afectan específicamente a las mujeres antes mencionados (doble presencia, intimidación, trato vejatorio y acoso sexual, etc.), y que afectan a su derecho individual al trabajo y a su salud.

que inducen fatiga como son el riesgo postural, esfuerzo físico, estrés o un microclima inadecuado (ruido, frío, calor, humedad, etc.), y con el número de horas de trabajo y los turnos.

En ocasiones se utiliza el argumento de la prevención del riesgo reproductivo para discriminar a las mujeres. Un ejemplo en Estados Unidos sería la exclusión de las mujeres al trabajo de determinadas industrias donde existe exposición al plomo. La realidad es que se excluye a las mujeres de las industrias grandes donde se pagan mejores salarios, pero no de las pequeñas empresas (donde existe igualmente exposición al plomo) pero con salarios más bajos y donde la mayoría de los trabajadores son mujeres (Torada en Durán, Serra y Torada, 2001: 94-95).

⁴⁸ INSTH (1999): *Siniestralidad laboral según sexo, mayo, 1999*. Informe entregado en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, citado en Torada (Durán, Serra y Torada, 2001), pp. 103.

8.- CONCLUSIONES.

Tradicionalmente, las mujeres no han participado en el ámbito laboral y económico del mismo modo que lo han hecho los hombres, sino que por el contrario, se observa que a lo largo de la historia se han reproducido y perpetuado determinados rasgos en relación a la situación laboral de ambos sexos que ocasionan diferencias laborales importantes entre hombres y mujeres. Mujeres y hombres no ocupan el tiempo de la misma forma ni realizan las mismas tareas: el rasgo básico reside en que el trabajo doméstico recae fundamentalmente sobre las mujeres. Pero las mujeres que acceden al mercado laboral tampoco lo hacen en iguales condiciones que los hombres, sino que las personas de uno y otro sexo trabajan en diferentes sectores y ocupaciones, no ocupan los puestos directivos de una forma equitativa y no perciben los mismos salarios por el trabajo realizado. Estas situaciones repercuten directamente en la situación económica y social de las mujeres e incluso en su estado físico y emocional, es decir, en su estado de salud. De este modo, las mujeres quedan en una situación de desventaja muy importante que conlleva desigualdades e injusticias sociales graves. Este tema es especialmente preocupante en la medida en que son las mujeres quienes generalmente se ocupan de los hijos, por lo que si su situación familiar, laboral y económica es precaria se enfrentan a dificultades importantes para atenderles adecuadamente.

Uno de los factores que ha influido en la perpetuación de la división de tareas entre hombres y mujeres ha sido la propia concepción del “trabajo” como actividad remunerada realizada fuera del hogar, en contraposición a las actividades domésticas no remuneradas que han quedado desvalorizadas y relegadas a un plano inferior. Este hecho ha ocasionado la asociación directa entre el trabajo realizado por las mujeres con actividades de poco valor y poco reconocimiento social, percepción que se ha trasladado también al mercado de trabajo y que ha provocado que las mujeres ocupen determinados empleos específicos, generalmente peor remunerados y en categorías inferiores a los realizados por los hombres.

BIBLIOGRAFÍA

ANKER, Richard (1997): “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 116, N° 3, Otoño, pp. 343-370.

BARBERÁ, Ester y MOLTÓ, María Luisa (1994): "Las mujeres y la crisis en el mercado laboral: repercusiones económicas y psico-sociales". *Revista de Treball*, Nº 22, Gener-Abril, pp. 215-222.

BARBERÁ HEREDIA, Ester y otros (2002): "Mas allá del techo de cristal". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 40, pp. 55-68.

CARRASCO BENGOA, Cristina (1996): "Presente y futuro del trabajo. Apuntes para una discusión no androcéntrica" en RODRÍGUEZ, Arantxa, GOÑI, Begoña y MAGUREGI, Gurutze (eds.) (1996): *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bakeaz y CDEM, Bilbao. pp. 19-46.

CASTAÑO, Cecilia, y otros (1999): *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*. Consejo Económico y Social, Madrid.

CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA (2001): *La igualdad de oportunidades y la participación social de las jóvenes*. Consejo de la Juventud de España, Madrid.

DE ELEJABEITIA, Carmen (1993): "Los movimientos de mujeres paradoja de los movimientos sociales". *Documentación Social*, Nº 90, pp. 167-179.

DE LA CRUZ, Carmen (1992): "Mujer, género y desarrollo. Una estrategia pendiente". *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción comunal*, Nº 25/26/27, pp. 251-258.

DURÁN HERAS, María Ángeles, SERRA YOLDI, Inmaculada y TORADA, Rebeca (2001): *Mujer y Trabajo. Problemática actual*. Germanía, Valencia.

ELSON, Diane (coord.) (2000): *El progreso de las mujeres en el mundo 2000. Informe Bienal de UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer*. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), <http://www.undp.org/unifem/progressww/2000/progressp.html>.

ELVIRA, Salce (1996): "Presente y futuro del empleo femenino en España" en RODRÍGUEZ, Arantxa, GOÑI, Begoña y MAGUREGI, Gurutze (eds.) (1996): *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bakeaz y CDEM, Bilbao. pp. 67-76.

FEIJOO, María del Carmen (1992): "Mujer, pobreza y política social: algunas cuestiones". *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal*, Nº 25/26/27, pp. 243-249.

GONÄS, Lena (2000): "Labour Market Transformations and Changing Gender Relations: Editorial Introduction". *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 21, Nº 3, pp. 275-282.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE): <http://www.ine.es/>.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO-OIT) (2003): *Time for equality at work. Report of the Director-General. Global report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Conference 91st Session 2003*. International Labour Office, Ginebra. <http://www.ilo.org/public/english/standards/decl/publ/reports/report4.htm>.

IZQUIERDO, María Jesús (1994): "Mujeres en movimiento: Muchas..., pero, ¿dispersas?". *Documentación social*, Nº 94, pp. 103-117.

JACOBSEN, Joyce P. (1994): *The Economics of Gender*. Blackwell, Oxford.

JAUREGUI DE GAINZA, María Luisa (1992): "La educación cívica de la mujer latinoamericana: ¿una respuesta para su emancipación?". *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal*, Nº 25/26/27, pp. 235-241.

LIPIETZ, Alain (1996): "Géneros, clases y reparto del trabajo" en RODRÍGUEZ, Arantxa, GOÑI, Begoña y MAGUREGI, Gurutze (eds.) (1996): *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bakeaz y CDEM, Bilbao. pp. 77-94.

LUNA, Lola (1992): "Acerca del Movimiento Social de Mujeres en América Latina o la confluencia de intereses de género". *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal*, Nº 25/26/27, pp. 231-234.

MATÉ GARCÍA, Jorge Julio, NAVA ANTOLÍN, Luis Ángel y RODRÍGUEZ CABALLERO, Juan Carlos (2002): "La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 36, pp. 79-94.

MORENO RAYMUNDO, Gloria, RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, José Manuel y VERA GRIJALBA, Joaquín (1996): *La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España (1990-1991)*. Consejo Económico y Social, Madrid.

POGGIO, Barbara (2000): "Between Bytes and Bricks: Gender Cultures in Work Contexts". *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 21, N° 3, pp. 381-402.

RESKIN, Barbara F. & PADAVIC, Irene (1994): *Women and Men at Work*. Pine Forge Press, Thousand Oaks, California.

RODRÍGUEZ, Arantxa (1996): "Del reparto del empleo al reparto del trabajo" en RODRÍGUEZ, Arantxa, GOÑI, Begoña y MAGUREGI, Gurutze (eds.) (1996): *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bakeaz y CDEM, Bilbao. pp. 95-125.

RUBERY, Jill (1995): "Las mujeres y la recesión: Algunos problemas de análisis comparativo". *Revista de Treball*, N° 24, Setembre-Desembre, pp. 99-117.

SÄTRE AHLANDER, Ann-Mari (2000): "Women and the social economy in transitional Russia". *Annals of Public and Cooperative Economics*, Vol. 71, N° 3, pp. 441-465.