

LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO: ENTRE LA CONTINUIDAD Y LA TRANSFORMACIÓN

Teresa Torns¹

Universitat Autònoma de Barcelona

Carolina Recio Cáceres²

Universitat Autònoma de Barcelona

Fecha de recepción: septiembre de 2012

Fecha de aceptación de la versión final: noviembre de 2012

Resumen

Hace ya tiempo que la teoría feminista puso de relieve la existencia de desigualdades de género en los mercados laborales. Desde entonces los análisis al respecto no han dejado de señalar que la subordinación y la discriminación laboral son una realidad para la gran mayoría de mujeres activas. Una situación que persiste incluso en un escenario de incremento de la actividad femenina. Por el contrario parece que se agravan los rasgos estructurales ya existentes y aparecen algunos nuevos. El artículo revisa las presencias de las mujeres en el mercado de trabajo señalando la persistencia de la segregación vertical y horizontal y las desigualdades indirectas. Una persistencia que parece estar endureciéndose en un contexto de crisis como el actual. Así parecen entrecruzarse unas trayectorias laborales caracterizadas por un *continuum* entre precariedad e informalidad y en las que se vislumbra, además, la existencia de una creciente polarización en el propio colectivo de las mujeres ocupadas. En este sentido, si bien persisten las desigualdades de clase social, se percibe el refuerzo de otros ejes de desigualdad: el eje de etnia —incrementándose las desigualdades entre autóctonas e inmigrantes— y el eje de edad —perpetuándose el proceso de transición a un empleo estable. Todos estos procesos tienen lugar en un momento de crisis en la que las actuaciones políticas realizadas están reforzando las desigualdades descritas. Paralelamente se pone de manifiesto la fragilidad de algunas de las medidas y normas en torno a la igualdad de oportunidades aprobadas hace apenas unos años. Por ello concluimos que las desigualdades de género lejos de desaparecer, se transforman.

Palabras clave: *desigualdades de genero, mercado de trabajo, precariedad, desigualdades indirectes, trabajo.*

¹ Teresa.torns@uab.cat

² Carolina.recio@uab.cat

Abstract

By now, the existence of gendered labour market inequalities is commonly accepted, a fact that was emphasized by feminist theory some time ago. Since then a large number of studies have pointed out the reality of subordination and labor discrimination for most of working women even though women's activity rates have been increasing. On the other hand it seems that existing structural features are getting worse for women while new ones are appearing. This article looks at women's presence in the labor market pointing out the persistence of horizontal and vertical segregation by gender as well as indirect discrimination. A persistence that it is getting harder in the present context of crisis. In this sense, labour transitions are characterized by a continuum between precariousness and informal work and we can also observe a process of polarization among women workers. In this sense, social class inequalities persist but they have been reinforced by other inequality axis: ethnical —increasingly the inequalities between nationals and immigrants— and age —which are perpetuating the transition to steady work. These changes are taking place in a crisis framework, and politicians are putting into practice measures that are probably intensifying the inequalities mentioned above. At the same time this reveals the fragility of legal measures on gender equality adopted a few years ago. Summing up we conclude that inequalities are far from disappearing but they are transforming.

Key Words: *gender inequalities, labour market, precariousness, indirect discrimination, work.*

PRIMERAS ANOTACIONES

Poner de manifiesto la existencia de las desigualdades de género en el mercado de trabajo es uno de los principales aportes del feminismo a las ciencias sociales. Hoy en día, parece fuera de duda que gracias a la detección de esas desigualdades sabemos explicar mejor el cómo y el porqué las mujeres, aun a pesar del aumento de su actividad laboral, se ausentan o tienen una menor presencia que los hombres en ese mercado. Describimos con mayor acierto la existencia de la segregación ocupacional horizontal y vertical que afecta a las mujeres en un mercado, donde la segmentación no suele considerar que las desigualdades de género sean un fenómeno relevante. Continuamos haciendo evidente la presencia de las discriminaciones laborales indirectas, vehiculadas a través de la brecha salarial y el acoso sexual. Reconocemos las múltiples caras de la subordinación laboral femenina, expresada mediante la precariedad laboral, que afecta cada vez más a mujeres jóvenes y, en particular, a mujeres inmigradas. O ignorada por el silenciamiento del protagonismo femenino de una economía informal que la crisis en la que nos hallamos no hace más que favorecer. Pero por encima de todo, gracias a esas aportaciones, sabemos que, hoy en día, las desigualdades de género en el mercado de trabajo tienen carácter estructural y no solo no desaparecen sino que se transforman, cual sucede con cualquier tipo de energía. Así lo constatan algunos de los recientes balances de situación (CES 2012) que

analizan: los últimos datos estadísticos existentes, en el caso español; las evaluaciones de las actuaciones públicas a favor de las mujeres en Europa, en estos últimos decenios (Rubery et alii 2004), o los informes sobre las condiciones de empleo en la UE, que tienen en cuenta como inciden las desigualdades de género en esas condiciones (Burchell, Fagan et alii 2007).

Si buscamos las posibles razones que explican esa transformación deberemos rastrear entre aquellos factores que afectan a la calidad del empleo y de las condiciones laborales. Pero no deberemos olvidar la importancia de aquellos otros factores considerados extra-laborales. Factores que, gracias a los modelos socioeconómicos capaces de aunar producción y reproducción, han sacado a la luz la contribución de las mujeres a las sociedades del bienestar. Así como la subordinación que las afecta, dada la prevalencia del ámbito productivo sobre el reproductivo y la hegemonía de lo masculino sobre cualquier esfera. En cualquier caso, seguir la pista del porqué de tal transformación nos obligará, en primer lugar, a analizar qué sucede en el mercado de trabajo, cuestión a la que se orienta este escrito. Para, a continuación, indagar sobre qué sucede fuera de él. Especialmente, entre aquellos factores relacionados con el ámbito de la reproducción, trabajo doméstico y de cuidados no pagado, cuya incidencia sobre realidad de ese mercado parece fuera de duda, tal como apuntan recientes balances sobre el tema (Carrasco, Borderías, Torns 2011).

LAS RAZONES DE LA TRANSFORMACIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Seguir el esquema propuesto, supone, en primer lugar, revisar los datos que nos muestran cómo a medida que aumenta la presencia femenina en el mercado de trabajo continúan y se agravan los rasgos estructurales ya existentes, al tiempo que aparecen otros nuevos. El agravamiento se refleja en el hecho de que los peores y más bajos salarios continúan dándose habitualmente entre las mujeres, al igual que sucede con los contratos temporales y el paro, incluido el de larga duración, etc. Y en la constatación de que el tiempo de trabajo y, en particular, la desregulación del tiempo de la jornada laboral aparece como una de las nuevas claves explicativas de la transformación de dichas desigualdades. No solo porque las mujeres continúan protagonizando masivamente los contratos a tiempo parcial sino porque la desregulación de la jornada laboral diaria está siendo la norma predominante, como sucede en España. Una desregulación que se concreta en un tipo de jornada que queda lejos de la reducción del tiempo de trabajo, que eligieron las mujeres madre, en los países escandinavos, a comienzos del Estado del Bienestar. Y que, en la actualidad, se convierte en la senda que lleva a las mujeres a tener peores salarios, nula posibilidad de desarrollar una carrera profesional, si es que pueden permitírselo, y peores pensiones en un futuro, cada vez más incierto. Al tiempo que les impide, compatibilizar su actividad laboral con el trabajo doméstico y de cuidados, que deben asumir como si de algo innato se tratara.

Contribuye, asimismo, a ese agravamiento, la existencia de una creciente polarización en el propio colectivo de las mujeres ocupadas. Situación que emerge como novedad en la transformación de las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Un fenómeno que aunque puede, en términos generales, asimilarse a las desigualdades que por razones de clase social hunden sus raíces en la propia estructura social, conviene reseñar, dada la importancia que cobran los nuevos ejes diferenciadores. El primero de ellos tiene que ver con la etnia que se consolida como eje que marca la desigualdad entre mujeres inmigradas y autóctonas. Desigualdad que cuenta con una larga historia protagonizada por mujeres que migraron del ámbito rural para convertirse en criadas y sirvientas en el ámbito urbano. Y que, sin duda, puede subsumirse en las desigualdades de clase. Pero que, en la actualidad cobra una nueva importancia y significación, dado el volumen y las características de las nuevas migraciones (Parella 2003). Así ocurre en aquellos países mediterráneos, como España, donde las limitaciones y carencias del Estado del Bienestar en relación a los trabajos de cuidados se suplen con el soporte familiar y las mujeres inmigradas (Bettio, Simonazzi, Villa 2006). Fenómeno al que, cada vez son menos ajenos países como Alemania, Gran Bretaña, Holanda o Francia, por solo circunscribir la cuestión al espacio europeo, que suplen también tareas y servicios de cuidado (principalmente en el ámbito sanitario) con mujeres inmigradas. Mujeres que en la actualidad emigran desde los países del Este o incluso desde España, retomando, en este último caso, una larga historia de emigración que la bonanza económica y la transición democrática del país había interrumpido.

Así las cosas, si bien la etnia puede ser cuestionada como novedad, no cabe duda alguna sobre el nuevo eje que, en estos últimos años, aflora como eje diferenciador en el colectivo de mujeres ocupadas. Se trata de la edad y más específicamente del corte generacional que fija sus límites entre los 16 y los 35 años³. Cuestión en la que las mujeres jóvenes no están solas sino bien acompañadas por sus coetáneos masculinos, y que adquiere dimensiones especialmente graves en España (Recio 2007; Albert, Toharia, Davia 2008). Se trata de un fenómeno relativamente inesperado, pues el aumento del nivel educativo parecía ser la condición necesaria para la mejora de las oportunidades laborales, hasta hace al menos una década. Pero que en la actualidad, se muestra como condición no suficiente, pues afecta a las personas jóvenes tengan o no un buen nivel de estudios. Ante ello, algunos especialistas recuerdan cómo la conjunción de la edad con el nivel de estudios ha actuado como mito credencialista, en la mayoría de las sociedades del bienestar. Mito que siempre ha tropezado, y en particular en el caso de las mujeres, con una estructura socioproductiva, acostumbrada a defender y mover sus intereses sin tomar en cuenta las expectativas individuales.

³ A pesar de la diversidad con la que pueden fijarse esos límites, puesta de manifiesto en los numerosos estudios sobre el mercado de trabajo de las personas jóvenes, se ha elegido el criterio seguido por la UE en su reciente Informe sobre los llamados NEET —*Not in Employment Education and Training*— EUROFOUND (2001), porque permite observar mejor la importancia que cobra la generación como eje diferenciador en la mencionada polarización.

LAS PRESENCIAS Y AUSENCIAS FEMENINAS EN EL MERCADO DE TRABAJO

Constatar qué rasgos estructurales marcan las dinámicas de cambio del mercado de trabajo femenino parece ser el mejor camino para desbrozar las razones de la transformación de las desigualdades de género en ese mercado. Pudiendo decirse que los datos, a día de hoy, continúan confirmando cómo la mayor presencia de mujeres en el mercado laboral ha sido el mayor cambio habido, en el siglo XX, en las sociedades del bienestar. Cambio que, como se recordará, aconteció más tardíamente en la sociedad española, porque hubo de soportar 40 años de dictadura franquista. Una situación que afectó, entre otras cuestiones no menores, a la actividad laboral femenina que no aumentó de manera significativa hasta 1985, tal como reflejan los datos de la tabla nº1. Datos de Encuesta de Población Activa (EPA) que muestran la variabilidad de ese cambio y el apunte ya de una cierta polarización marcada, en esa ocasión, por la tradición industrial y el grado de urbanización del territorio (Cataluña como ejemplo) y por el tipo de propiedad de la tierra (el minifundio de Galicia por contraste con el latifundio vigente en Andalucía y Extremadura).

Tabla 1: Tasa de Actividad Laboral Femenina. España y Comunidades Autónomas, 1976-2012*.

Comunidad Autónoma	1976	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2012
Total	28,8	28,1	28,5	34,2	37,5	41,2	46,5	52,2	53,3
Andalucía	20,7	20,9	21,2	30,3	34,8	38,6	41,6	50,1	51,6
Aragón	27,1	25,5	25,3	31,1	35,8	37,6	45,8	50,2	51,9
Asturias	34,3	31,7	29,9	35,1	32,3	34,4	37,3	44,9	44,8
Baleares	34,7	30,9	31,8	38,8	43,0	48,2	55,5	61,5	58,8
Canarias	24,3	28,2	30,9	36,2	39,3	43,8	48,4	53,9	57,7
Cantabria	29,8	30,5	28,4	34,9	33,7	34,8	43,4	48,3	50,9
Castilla y León	30,8	27,6	26,0	31,1	32,7	36,2	40,8	47,3	47,6
Castilla - La Mancha	23,2	21,0	21,0	26,2	29,7	33,8	39,9	46,7	50,6
Cataluña	30,2	31,2	32,1	38,0	42,0	46,3	51,3	55,6	56,8
Comunidad Valenciana	29,0	30,2	29,8	35,9	39,4	41,8	47,3	52,4	52,6
Extremadura	22,4	21,4	21,1	28,1	31,7	38,0	39,6	45,2	45,7
Galicia	45,4	39,3	41,8	40,1	40,6	41,4	44,3	47,8	49,8
Madrid, Comunidad de	28,0	28,0	29,6	34,9	38,5	44,6	53,4	58,2	58,6
Murcia	30,6	25,5	27,7	36,0	38,8	39,8	44,9	52,7	53,8
Navarra	27,8	28,2	29,9	32,8	36,4	41,2	48,6	54,1	56,6

País Vasco	28,0	29,5	29,2	34,3	39,6	42,1	47,0	50,5	51,3
Rioja, La	34,9	32,1	26,5	29,8	33,8	37,9	48,7	51,2	52,7
Ceuta**							42,0	41,1	48,0
Melilla**	0,0	0,0	0,0	28,4	34,3	40,1	38,8	38,6	40,6

* Los datos corresponden al II Trimestre de los años considerados, excepto el año 1976 que los datos corresponden al III Trimestre.

** Los datos de 1990 a 2000 sólo se pueden obtener para Ceuta y Melilla conjuntamente. Para los años entre 1976 y 1985 no hay datos.

Fuente: Datos EPA-INE.

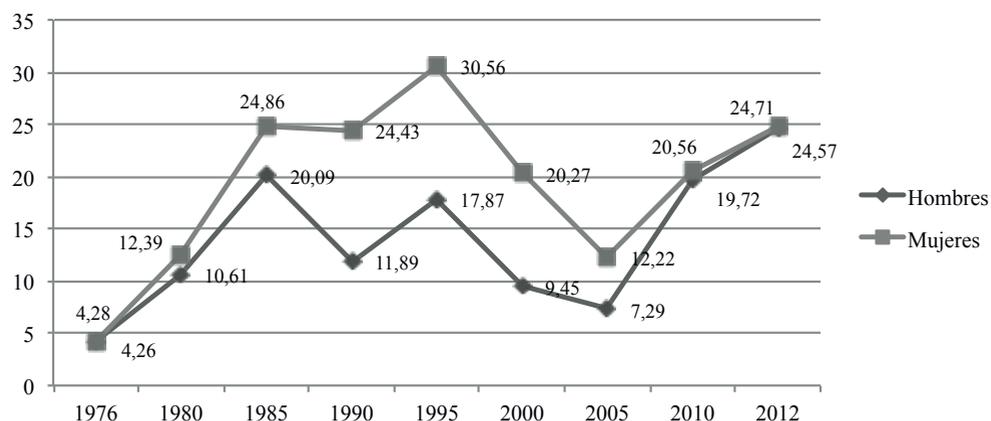
Ese importante aumento de la tasa de actividad, no ha impedido que la denominada *inactividad* laboral en España siga teniendo rostro femenino, aunque disminuya de manera persistente desde la fecha que marca el inicio del cambio. Así, en el segundo trimestre de 2012, de las 15.357.000 personas inactivas el 59,9% eran mujeres (9.197.600 mujeres). Siendo lo más relevante que los motivos de dicha inactividad femenina continúan siendo razones de carácter familiar. En concreto, las mujeres inactivas lo son mayoritariamente porque se dedican al trabajo doméstico y de cuidados⁴, actividad que no recoge este tipo de datos estadísticos, a pesar de las propuestas alternativas realizadas al respecto (Carrasco *et alii* 2004).

De igual modo, esos datos no son capaces de reseñar cómo la actividad laboral femenina anterior y posterior a 1985, siempre convivió, en España, con una alta presencia femenina en la economía sumergida. Una forma de empleo que el aumento de mujeres en el mercado laboral formal hizo disminuir, pero no desaparecer, como puede observarse en la situación actual de crisis. Y tal como muestran recientes estudios sobre las trayectorias laborales de las mujeres españolas, en particular entre las de clase trabajadora (Torns *et alii* 2012). Trayectorias en las que se vislumbra, además, la presencia de un *continuum* entre formalidad e informalidad laboral que a nuestro parecer, caracteriza también el mercado laboral femenino en España. *Continuum* cuya existencia no parece ser ajena a lo que sucede en otros países europeos (Williams 2009) y del que también forma parte la existencia de un alto porcentaje de desempleo femenino, que acompañó desde el inicio el citado aumento de la actividad laboral. Y que, en la actualidad, conserva tanto su carácter estructural, como la tolerancia social (Torns 2000) con la que es aceptado. Pero que, como suele olvidarse, permaneció incluso en la denominada década dorada del empleo español (1995-2005), a pesar de la creación de una gran cantidad de empleo, de escasa o nula calidad (Torns 2008).

⁴ Ver, además de los datos de EPA, estudios cualitativos como el realizado en la tesis doctoral de Laia Castelló, "*La quotidiana de la cura. Una qüestió de gènere i classe*", presentada en el departamento de Sociología de la UAB en abril de 2011. En ella la autora comprueba cómo muchas mujeres de clase trabajadora, consideradas estadísticamente como amas de casa, y por lo tanto inactivas, continúan realizando trabajos remunerados en el mercado informal, principalmente en el ámbito de la limpieza de hogares y escaleras.

En este punto, conviene asimismo recordar que el paro en España ha tenido y tiene perfil femenino y sigue siendo, además, el más elevado de Europa. Desde la repetida fecha de 1985, el paro femenino ha sido siempre superior al masculino, tal como puede observarse en el gráfico nº 1. En la actualidad, la situación parece haber cambiado, no por el descenso del desempleo femenino sino porque, debido a la crisis, la tasa de desempleo masculino, por primera vez, ha aumentado hasta igualar a la de las mujeres. Variación sobre la que el Índice Laboral Manpower destaca además cómo, desde el inicio de esa crisis en 2007, el paro femenino supone incluso menos de la mitad del total de parados, en el período que va de enero a junio de 2010. Una situación que, lejos del optimismo, podría explicarse, en principio, por la mejora general del nivel educativo de las mujeres. Pero que, como más adelante se detallará, muy probablemente, deriva de la mayor presencia femenina en los contratos temporales y del aumento de la contratación en el sector servicios de limpieza y atención y cuidado de las personas. Aumentos ambos que podrían indicar cómo, paradójicamente, la "terciarización" y precarización del actual mercado de trabajo parecen hacer a las mujeres más resistentes ante el empleo (Torns, 2011).

Gráfico 1: Tasa de desempleo por sexo. España, 1976-2012.



* Los datos corresponden al II Trimestre de los años considerados, excepto el año 1976 que los datos corresponden al III Trimestre.

Fuente: Elaboración propia con datos EPA.

Sea como fuere, y a la espera de análisis cualitativos más detallados, esta primera foto fija del mercado laboral femenino podría explicar de algún modo las contradicciones que amparan las formas de vida y los imaginarios sociales de la población española. En particular, podría dar cuenta de la desazón que preside los proyectos de vida de las mujeres jóvenes que han podido alcanzar un mayor nivel de estudios que sus predecesoras, e incluso que algunos de sus coetáneos, y les ha permitido convertirse en ciudadanas bajo el lema formal de la igualdad de oportunidades. Pero a las que les espera el mercado de trabajo como primera puerta

de entrada a las desigualdades sociales por razón de sexo. Jóvenes para las que el proyecto educativo, orientado siempre a la consecución de un empleo, resulta central. Siendo ese proyecto, en el que las jóvenes suelen centrar grandes expectativas de vida, el que marca un profundo cambio generacional entre las mujeres. La tabla nº 2, permite observar los datos relativos a ocupación alcanzada por las mujeres, atendiendo al nivel educativo. Según esos datos, entre la población ocupada, las mujeres tienen mayor presencia entre quienes tienen mayor nivel educativo, a excepción del doctorado. Y hacen de nuevo evidente como las limitaciones del mito credencialista, antes comentado, tiene probablemente más incidencia entre las mujeres.

Tabla 2: Distribución de personas ocupadas según el nivel de estudios alcanzado.

	2000		2012	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Analfabetos	0,5	0,4	0,2	0,2
Educación primaria	28,5	21,6	10,8	9,1
Educación secundaria primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente	28,5	23,7	29,6	22,8
Educación secundaria segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente	18,2	20,9	23,6	24,4
Educación superior, excepto doctorado	23,9	33,1	34,8	42,6
Doctorado	0,4	0,4	1,0	0,8

* Los datos corresponden al II Trimestre de los años considerados.

Fuente: Elaboración propia con datos EPA.

No obstante, las mujeres ocupadas tropiezan con todo tipo de dificultades laborales no solo al descubrir que el nivel de estudios no es garantía de encontrar un empleo, sino con la aparición de cargas familiares. Un factor que continúa condicionando la relación que hombres y mujeres mantienen con el mercado de trabajo. Según los datos, en este caso de EUROSTAT, los hombres aumentan la tasa de empleo cuando aparece la pareja y/o los hijos, mientras que las mujeres tienen menores tasas de empleo, cuando tienen hijos o hijas, especialmente si viven en pareja. La tabla nº 3 muestra los datos europeos de empleo, en las edades centrales de la vida laboral, etapa asimismo crucial para la reproducción y el cuidado de hijas e hijos. En ella puede observarse el patrón mencionado: las tasas de empleo femeninas decrecen con la aparición de cargas familiares, especialmente si hay hijas e hijos; mientras que la tasa de empleo masculina presenta una tendencia inversa, al incrementarse con la aparición de cargas familiares. Tal diferencia remite a la tenaz persistencia de una división sexual del trabajo, particularmente evidente en España e Italia. Países donde la tasa

de empleo de mujeres, que viven en pareja y tienen hijas o hijos, disminuye de manera notoria, por comparación con el resto de situaciones familiares.

Tabla 3: Tasa de empleo de la población de 20-49 años, por sexo y composición del hogar. Países UE, 2010.

País	Total		Sólo sin hijos/as		Sólo con hijos/as		Pareja sin hijos/as		Pareja con hijos/as	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
España	74,4	64,0	76,9	80,1	81,4	71,7	82,5	75,5	82,6	59,9
Francia	84,4	74,6	77,2	76,1	90,2	70,9	88,0	80,2	92,2	75,0
Italia	81,4	58,8	83,5	79,9	91,5	73,8	91,0	72,3	91,4	55,4
Holanda	89,8	80,5	80,2	79,6	83,8	67,5	94,3	87,3	94,4	79,5
Austria	88,4	80,2	82,7	85,7	92,6	79,2	91,4	86,6	93,3	75,2
Portugal	83,7	75,1	82,3	82,7	-	76,9	90,6	81,1	91,9	76,2
Finlandia	82,3	76,8	68,8	74,8	77,1	72,5	85,1	81,8	91,8	74,9
Reino Unido	83,9	73,4	72,0	77,0	76,9	55,0	92,4	87,0	89,6	70,8
EU-15	82,9	70,9	78,4	79,6	85,2	69,2	89,3	80,4	90,5	68,5
EU27*	83,4	71,2	77,8	79,1	80,8	66,2	88,9	81,2	81,2	68,1

Fuente: elaboración propia a partir de EUROSTAT

Esos mismos datos deben, sin embargo, matizarse. Así, el *Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, elaborado por el CES en 2010, muestra cómo, en 2007, las mujeres españolas con estudios superiores y con hijos e hijas a cargo tenían tasas de ocupación superiores al 80%. Mientras que, en el otro extremo, las mujeres con estudios primarios e hijos e hijas a cargo presentaban una tasa de ocupación inferior al 50%. Por lo que la centralidad del proyecto educativo vuelve a mostrarse como condición necesaria pero no suficiente, dada la fuerza de los demás factores que componen las desigualdades de género en el mercado de trabajo.

LAS DESIGUALDADES CONTINÚAN: LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y LAS DISCRIMINACIONES INDIRECTAS

Las dificultades citadas hasta el momento, en cualquier caso, no son las únicas. Ya que la mayor presencia femenina en el mercado de trabajo no ha hecho sino reforzar la

segregación ocupacional (Bettio, Verashchagina 2009) y las discriminaciones indirectas (Sallé, Molpeceres 2010; INMARK 2006).

La segregación ocupacional

Los datos muestran la continuidad de la segregación ocupacional. Segregación horizontal, visualizada a través de la concentración del empleo femenino en los sectores de actividad con menor prestigio y peores condiciones laborales. Y segregación vertical, expresada a través de la desigual presencia de mujeres y hombres en la jerarquía empresarial, con cuasi nula presencia femenina en las cúpulas directivas (ABAY 2011). O lo que viene a ser lo mismo, las mujeres están muy concentradas en pocas ocupaciones, la mayoría de ellas relacionadas con el cuidado de la vida, la limpieza, y tareas administrativas. Mientras los índices de masculinidad se reparten entre un mayor y más variado número de ocupaciones. Los datos españoles permiten observar cómo en el año 2012, los sectores con un mayor índice de feminización⁵ fueron: las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio (90,1%); las actividades sanitarias y de servicios sociales (76,7%); la educación (67,6%) y otros servicios (64,2%). Segregación que tiene carácter estructural y se debe, principalmente, a la construcción sexuada de las categorías profesionales⁶. Sin que ello permita olvidar la incidencia de las diversas tradiciones de la cultura del trabajo, existentes en familias y territorios, tal como han señalado diversos estudios (Castaño et alii. 2004; Torns et alii. 2007).

Tabla 4: Población ocupada por tipo de ocupación y sexo. España, 2012.

Tipo de ocupación	TOTAL	H	M	feminización (%)
Directores/as y gerentes	875,3	613,2	262,1	30,0
Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales	2937	1316,9	1620,1	55,9
Técnicos/as; profesionales de apoyo	1817,3	1139,3	678	37,3
Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina	1765,5	600,9	1164,6	65,9

⁵ Índice de Feminización: total de mujeres ocupadas en un sector/total de personas ocupadas en un sector x 100.

⁶ Como en 2009 se produjo un cambio en el sistema de clasificación de ocupaciones (CNAE), no se dispone de datos anteriores a ese año diferenciados por género, con la nueva clasificación. Como ello plantea dificultades para establecer una serie comparativa entre diversos años, se ha optado por incluir únicamente el año 2010. Por otra parte, el saber acumulados por las estudiosas del empleo permite certificar que dicha segregación no es un hecho puntual sino que tiene carácter estructural.

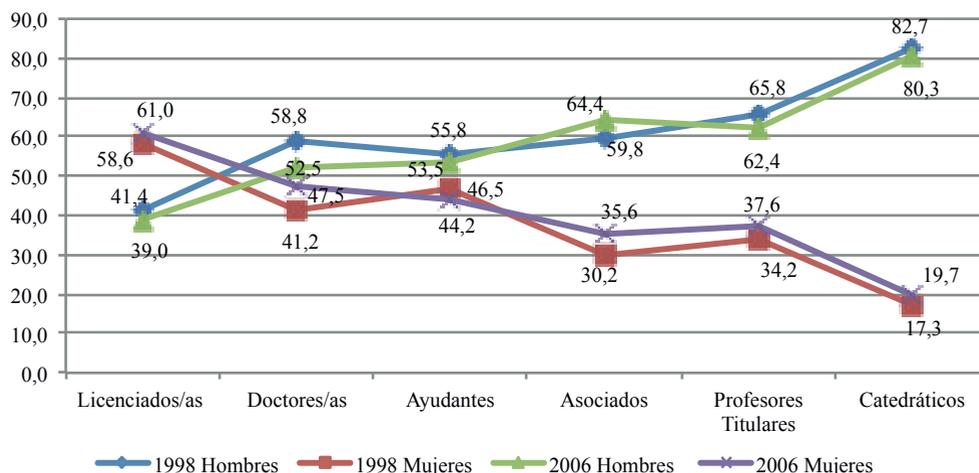
Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as	3936,8	1560,9	2375,9	60,3
Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	450,8	348,6	102,2	22,7
Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores/as de instalaciones y maquinaria)	2019	1861,3	157,7	7,8
Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores/as	1325,5	1154	171,5	12,9
Ocupaciones elementales	2192,5	815,4		62,8
Ocupaciones militares	97,5	86,2	11,3	11,6
Total	17417,3	9496,7	7920,5	45,5

* Los datos corresponden al II Trimestre de 2012.

Fuente: *Elaboración propia con datos EPA.*

El elevado índice de feminización que se da en la categoría de “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales”, desde hace una década gracias al impulso de las mujeres dedicadas profesionalmente a la ciencia y la tecnología, encierra unas características que han merecido atención específica. Ellas son, probablemente, las que mejor expresan las limitaciones del proyecto educativo y las que, dada su posición, muestran las mayores reticencias ante las desigualdades de género. A partir del denominado Informe ETAN, impulsado por la UE en 2000⁷, se han realizado numerosos estudios que, año tras año, muestran las más que apreciables diferencias entre las carreras profesionales de hombres y mujeres, dedicados al ámbito tecnocientífico. Tales diferencias entre unos y otras revelan, además, que las instituciones científico-académicas son organizaciones fuertemente desiguales, en un territorio aparentemente neutro, donde la mayoría de personas con titulación superior (en torno al 60% en España) son mujeres. Los datos de la segregación en estas instituciones produce el efecto conocido como “diagrama de tijeras”. Según puede observarse en el gráfico nº 2, las cifras reflejan cómo a pesar de haber una mayoría de mujeres con titulación superior, a medida que avanzamos en la escalera profesional el porcentaje de mujeres disminuye. Una realidad que parece, sino inmutable, sí muy resistente al cambio. Por citar solo otro dato ejemplificador de tal situación, cabe añadir que sobre el total de personal empleado en las mencionadas instituciones, un 20% del total de hombres están dentro del grupo de Grado A (catedráticos y otros cargos de mayor responsabilidad), mientras que entre las mujeres ese porcentaje es tan sólo del 3%.

⁷ El Informe ETAN fue elaborado, por un grupo de científicas bajo la coordinación de Mary Osborn, a instancias de la UE para diagnosticar la situación de las mujeres en la ciencia en Europa.

Gráfico n°2: Personas en ciencia (%).

Fuente: She Figures 2009.

Algo similar sucede en la Administración Pública, institución que tradicionalmente ha provisto de buen empleo (estabilidad y buenas condiciones laborales) y ha empleado masivamente a mujeres. Sin embargo, la Administración Pública está igualmente segregada por razón de género y los recortes en los servicios públicos justificados por la crisis suponen ya que ese buen empleo femenino no solo no aumente sino que desaparezca o fragilice sus condiciones laborales. Las mujeres todavía presentes en la Administración Pública están concentradas en ámbitos específicos, por lo general con los relacionados con el trabajo de cuidados (sanidad, educación no universitaria y cuidados personales) y tareas administrativas. Es decir, ocupan de nuevo los ámbitos tradicionalmente considerados como trabajo femenino. Siendo igualmente destacable la distribución femenina según la jerarquía laboral. Ya que, en ese caso, ellas están ausentes de los grupos profesionales más cualificados (grupos 28, 29 y 30 de la clasificación de categorías profesionales del sector público). Y, en 2008, tan sólo representaban el 30% de personas que ocupaban esas posiciones (Díaz, Carantoña 2008). Los mencionados recortes del sector público están yendo acompañados por la asimilación de prácticas de gestión, propias del sector privado. Lo que ha supuesto un empeoramiento de las condiciones de empleo de las que cabe citar las tasas de temporalidad, a título de ejemplo, que se han incrementado considerablemente en los últimos años. Así, la tasa femenina de temporalidad en el sector público fue del 27%, en 2010, frente al 18% en el caso masculino. Esto no significa que el sector privado ofrezca mayor seguridad en el empleo que el sector público —se debe tener en cuenta que la importante destrucción de empleo de éstos últimos años ha afectado más a aquellos que contaban con una relación más precaria en el mercado de trabajo—, pero el aumento de la temporalidad en el sector público sirve como muestra del incremento de la inseguridad también en este sector.

El reconocimiento de tal segregación se ha popularizado a través del lema "techo de cristal", convertido en una de las dificultades laborales femeninas más difundidas en los medios de comunicación de masas. El lema hace alusión a las dificultades que encuentran las mujeres mejor situadas en el mercado laboral para acceder a puestos directivos. Dándose la paradoja de que tal popularidad no se ha hecho extensiva al denominado "suelo pegajoso" (*sticky floor*) a pesar de que ese lema es el que mejor refleja la realidad laboral de gran parte de la mano de obra femenina. En este último caso, el lema se hace eco de los factores que describen la baja calidad del empleo femenino, así como el mayor índice de rotación laboral que afecta a las peor situadas. Mujeres que protagonizan el tiempo parcial y la temporalidad y suelen concentrarse en sectores de actividad y ocupaciones, vinculadas a tareas de limpieza y cuidados y atenciones personales. Empleos donde se dan las peores condiciones laborales y los más bajos salarios y en los que el techo de cristal no suele constituir dificultad alguna.

Las discriminaciones indirectas

Las discriminaciones laborales indirectas aumentan a medida que crece la presencia de mujeres en el mercado de trabajo y como su propio nombre indica son difíciles de observar. De nuevo, como sucede con la segregación ocupacional, la más reconocida es la discriminación salarial, también nombrada como brecha salarial, que es, hasta la fecha, la discriminación indirecta más estudiada y documentada. A pesar de ello, conviene mantener la cautela ante las evidencias numéricas obtenidas. Las dificultades de cálculo de la discriminación salarial provienen del hecho que en la fijación del salario intervienen un conjunto de factores (incentivos, tipos de sector y ocupación o antigüedad) que dificultan el análisis del alcance y de los porqués de la discriminación salarial. Así como la innegable presencia de mujeres en el tiempo parcial, dato que objetiva el que las mujeres tengan un menor número de horas computables como jornada laboral. Unas dificultades que, en cualquier caso, enturbian las percepciones sobre la desigualdad salarial en el conjunto de la sociedad.

Según datos del Instituto de la Mujer, en España, la discriminación salarial entre hombres y mujeres habría descendido del 26% en 1995 al 18% en 2006⁸. De manera similar, los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del 2009 señalan que esa diferencia salarial se ha reducido a un 13,4%. Esa disminución podría deberse al aumento del desempleo masculino en los últimos años y a las peores condiciones laborales que la crisis ha provocado, que también han generado rebajas salariales. Estos elementos negativos paradójicamente, habrían contribuido a estrechar una brecha salarial entre hombres y mujeres que, en cualquier caso, se resiste a desaparecer siendo una tendencia común a todos los países europeos. Al tiempo que se adivinan tras el reconocimiento del fracaso de más de una década de actuaciones de la UE.

⁸ Ver la sección de estadísticas del Instituto de la Mujer: <http://www.inmujer.gob.es>

Esas mismas desigualdades salariales pueden interpretarse a la luz de otros factores que también intervienen en los salarios y sirven, al mismo tiempo, para avizorar la existencia de la mencionada *polarización* entre las mujeres ocupadas. Si se atiende a los salarios en función del sector de actividad aparece, en primer lugar, cómo las actividades con salarios más bajos incluyen tres de las actividades más feminizadas (Hostelería, Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares, y Otros Servicios). Y, como, por el contrario, en las actividades con salarios significativamente por encima de la media española, la presencia de mujeres no supera el 30% del total de la población ocupada en ese sector (Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; Actividades financieras y de seguros; Información y Comunicaciones). Si, además, se observa la diferencia salarial entre hombres y mujeres dentro de cada ocupación lo primero que se constata es que en todas las ocupaciones las mujeres perciben menos salario que los hombres. Haciéndose asimismo evidente que la menor disparidad salarial se da en aquellas actividades que cuentan con una fuerte presencia del sector público (Administración Pública, Sanidad y Educación). Por último, en el polo opuesto destaca el grupo de Actividades profesionales, científicas y técnicas como aquel donde se da el mayor porcentaje de discriminación salarial (las mujeres ganan un 19,3% menos que los hombres). Un grupo en el que las mujeres representan ya la mitad de las personas ocupadas, como claro efecto del mencionado aumento del nivel educativo de las mujeres.

Tabla 5: Salarios por sexo y sector de actividad. España, 2009. Unidades: euros.

	Ambos sexos	M	H	Dif. Salario M-H (%)	Dif. Salar. medio (%)
Industria extractivas	27051,4	26213,1	27123,0	-3,1	20,2
Industria manufacturera	23907,5	19728,0	25341,9	-17,5	6,2
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	50536,7	42200,8	52190,7	-16,5	124,5
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	23617,2	19280,2	24745,7	-18,4	4,9
Construcción	21774,7	20011,5	22067,2	-8,1	-3,3
Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor y motocicletas	19498,8	16074,2	22843,1	-17,6	-13,4
Transporte y almacenamiento	22196,9	19262,1	23073,9	-13,2	-1,4
Hostelería	13996,7	12518,3	15940,3	-10,6	-37,8
Información y Comunicaciones	31551,7	26716,3	34513,4	-15,3	40,2

Actividades financieras y de seguros	41863,1	34772,5	48054,7	-16,9	86,0
Actividades inmobiliarias	19770,5	17103,6	24134,7	-13,5	-12,2
Actividades profesionales, científicas y técnicas	25516,9	20598,9	31325,3	-19,3	13,4
Actividades administrativas y servicios auxiliares	15855,4	13056,1	19132,9	-17,7	-29,6
Administración pública y defensa, Seguridad Social Obligatoria	27590,9	25830,1	29382,3	-6,4	22,6
Educación	21703,1	21459,5	22237,8	-1,1	-3,6
Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales	25623,0	23850,5	31757,1	-6,9	13,8
Actividades Artísticas, recreativas y de entretenimiento	16858,0	15058,3	18371,5	-10,7	-25,1
Otros Servicios	15868,7	13721,9	20085,9	-13,5	-29,5
Total	22511,5	19502,0	25001,1	-13,4	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de estructura salarial-INE.

Tal como se ha comentado, la brecha salarial mantiene la buena prensa que se niega a la que puede ser considerada la cara oscura de las discriminaciones indirectas. Se trata del acoso sexual que no por menos evidente, estudiado o documentado es menos importante. Si bien los últimos estudios, (INMARK 2006) continúan poniendo de manifiesto la amplitud del fenómeno, dicha discriminación cuenta con una larga tradición de silencios y complicidades. El acoso sexual en el mundo laboral afecta a las mujeres peor situadas en el mercado laboral que, como se recordará, son una gran mayoría. Cuenta, a día de hoy, con los esfuerzos y energías impulsados desde instancias públicas (directivas de la UE, ley española de Igualdad 2007), con propuestas de actuación recogidas en convenios colectivos, empresas, etc. Pero continúa siendo un tabú difícil de investigar, al ser una de los indicadores más ocultos del poder patriarcal, que acompaña la ya de por sí oscura jerarquía laboral. Y formar parte de una mal entendida privacidad que al ser difícil de hacer aflorar, tampoco genera evidencias empíricas suficientes. Aun a pesar del empeño de algunos estudios cualitativos (el ya mencionado INMARK 2006) que contribuyen a continuar confirmando su existencia.

LAS DESIGUALDADES SE AGRAVAN: EL TIEMPO DE TRABAJO Y LA POLARIZACIÓN DE LAS MUJERES OCUPADAS

Las desigualdades de género en el mercado de trabajo encuentran en el tipo de jornada laboral y en la duración de los contratos laborales dos factores que agravan la calidad del empleo femenino. Esas dos características expresan, además, la ambigüedad que acompaña unas ausencias o, si se prefiere, unas limitadas presencias femeninas en el mercado de trabajo. Un escenario, que gracias a tales limitaciones, se convierte en el territorio ideal para que impere la hegemonía masculina de la cultura del trabajo. Una cultura que, al parecer, pervive particularmente arraigada entre los jóvenes de clase trabajadora (MacDowell 2003). Y que lejos de desaparecer tras los embates de la crisis, se mantiene gracias al prestigio que la disponibilidad laboral absoluta tiene entre la población, incluida la femenina, o incluso entre quienes no pueden acceder a ella o tienen dificultades para mantenerla.

Tiempo parcial y temporalidad

La continuidad del protagonismo femenino del tiempo parcial es uno de los rasgos que mejor explican el mencionado agravamiento de las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Aunque, asimismo, deba constatarse que el tiempo parcial constituye la ausencia femenina del mercado laboral mejor considerada. Como se recordará, ésta ha sido la solución utilizada por la mayoría de mujeres madre europeas, desde el final de la Segunda Gran Guerra. Las mujeres madre escandinavas fueron las pioneras en reducir su jornada laboral, a fin de compatibilizar su empleo con el trabajo de cuidados. Opción que continuaron la mayoría de mujeres europeas, al ser madres y que, hoy en día, lideran las holandesas. Las españolas continúan sin seguir la pauta europea, según puede observarse en la tabla nº 6. Primero porque tal como los datos muestran están por debajo de la media europea y, segundo, porque optan a los empleos a tiempo parcial por no encontrar empleo a jornada completa, según responden cuando se les pregunta por las razones que les han llevado a ello. Según puede comprobarse en esa tabla, la tasa de ocupadas a tiempo parcial, en España, en 2012 supera el 20%, frente al escaso 6,1% de los hombres. Y la diferencia entre hombres y mujeres en relación a la tasa de temporalidad es una constante en todos los países europeos, destacando la mayor participación de los hombres holandeses y daneses en este tipo de empleo.

Tabla 6: Población ocupada con contrato a tiempo parcial por sexo (%). Países UE, 2010 y 2012*.

Países	Ambos sexos	H	M
UE-27	19,3	8,4	32,1
Dinamarca	26,4	15,6	38,3
Alemania	25,8	8,9	45,4
Grecia	7,0	4,5	10,8

España	14,3	6,1	24,1
Francia	17,9	6,6	30,4
Italia	16,5	6,4	30,8
Portugal	11,1	8,3	14,2
Finlandia	14,4	9,3	19,8
Suecia	25,1	12,1	39,2
Reino Unido	26,0	11,6	42,2
Holanda	49,0	24,7	76,8
Noruega	27,8	14,4	42,5

* Los datos de 2012 corresponden al primer trimestre del año.

Fuente: *Elaboración propia a partir de datos EUROSTAT.*

Hasta la fecha y desde hace más de una década, las políticas europeas de empleo promueven activamente el tiempo parcial femenino, como solución especialmente pensada para que las mujeres puedan conciliar la vida laboral y familiar. Solución que goza de un amplio consenso social, a pesar de que la realidad actual de ese tiempo parcial queda, tal como ya se ha comentado, lejos de aquella pionera reducción de jornada laboral de las mujeres madre. Y se ha convertido en una desregulación del horario de la jornada laboral diaria que impide o dificulta todavía más la mencionada conciliación, tal como cuentan las dependientas de centros comerciales, limpiadoras, cuidadoras u otras mujeres empleadas en servicios similares. Como ya ha quedado dicho, el tiempo parcial es, en estos momentos uno de los ejes propiciadores de la transformación de las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Aunque, por otra parte, deba señalarse que la reducción de la jornada laboral diaria puede ser una buena propuesta, para diseñar alternativas a la hora de redistribuir el bienestar cotidiano. Tal como la formularon, en su día, las científicas sociales feministas, con el fin de que se repartiera la carga total de trabajo entre toda la población y se dejase de penalizar a las mujeres. Y tal como, en los últimos tiempos, vuelven a plantear quienes reclaman recuperar la idea del reparto del trabajo para hacer frente a la actual crisis.

La temporalidad es a su vez otro de los rasgos que explica la baja calidad del empleo femenino y confirma el agravamiento de las desigualdades aquí tratadas. Así, el mercado laboral español de estas dos últimas décadas se ha caracterizado por unos altos índices de temporalidad, que paradójicamente la crisis actual ha aminorado y substituido por el aumento del paro. Aun así, España lidera el ranking de la temporalidad en Europa —solo Polonia presenta una mayor tasa de temporalidad que España— y afecta más a aquellas personas peor posicionadas en el mercado laboral: mujeres, inmigradas y jóvenes. En el primer trimestre de 2012, la tasa de temporalidad en España era del 23,8% para ambos sexos y del 25,2% para las mujeres. Cifras superiores a la media de la UE-27 para ese mismo año que se situaba en el 13,1% en total y suponía el 13,7% para las mujeres.

LAS DESIGUALDADES SE TRANSFORMAN: LA POLARIZACIÓN

Según lo anunciado al comienzo de este escrito, la etnia y la edad constituyen los dos ejes que mejor parecen marcar la existencia de la polarización entre las mujeres ocupadas. Un fenómeno que aunque no es estrictamente novedoso acrecienta y agrava esas desigualdades y forma parte nuclear de la dinámica de transformación en la que están inmersas.

La etnia como eje diferenciador

La incidencia de los factores étnicos en el mercado de trabajo femenino suele delimitar las peores posibilidades de dicha polarización. Siendo sus principales protagonistas las mujeres inmigradas que ocupan aquellos empleos habitualmente evitados o rechazados por las mujeres autóctonas. Por lo general, en los países como España, las inmigradas suelen dedicarse⁹ a cuidar de nuestras personas mayores dependientes, en una ocupación desprestigiada y cercana a las antiguas sirvientas. Empleos que les suponen, como poco, tener largas jornadas de trabajo, bajos salarios y liderar la informalidad laboral. Así lo muestran, por ejemplo en España, los estudios de Sònia Parella en Catalunya, o los de Isabel Pla y María Poveda en el barrio de Nazaret valenciano. Un proceso de etnificación que ha impuesto a una parte de la población, mayoritariamente femenina, unas condiciones de vida propias de una sociedad esclavista.

La polarización que provoca la etnia como eje diferenciador también aparece de manera nítida, a través de los datos salariales. Así, tal como puede comprobarse en la tabla nº 7, las mujeres sin nacionalidad española obtienen, según datos de 2009, los peores niveles salariales, a la vez que mantienen importantes diferencias con sus homólogos masculinos.

Tabla 7: Salarios anuales por sexo y nacionalidad. España, 2009.

	Ambos sexos	M	H
Todos los países	22511,47	19502,02	25001,05
España	23018,58	19871,83	25670,73
Unión Europea menos España	17234,93	15088,99	18642,88
Resto de europa*	-14140,54	-12457,92	-16193,4
América Latina	14058,81	12333,55	15597,52
Resto del mundo	14690,17	-12178,61*	15326,53

* Los resultados con signo negativo son poco significativos debido al bajo número de casos registrados

Fuente: Encuesta de Estructura salarial-INE

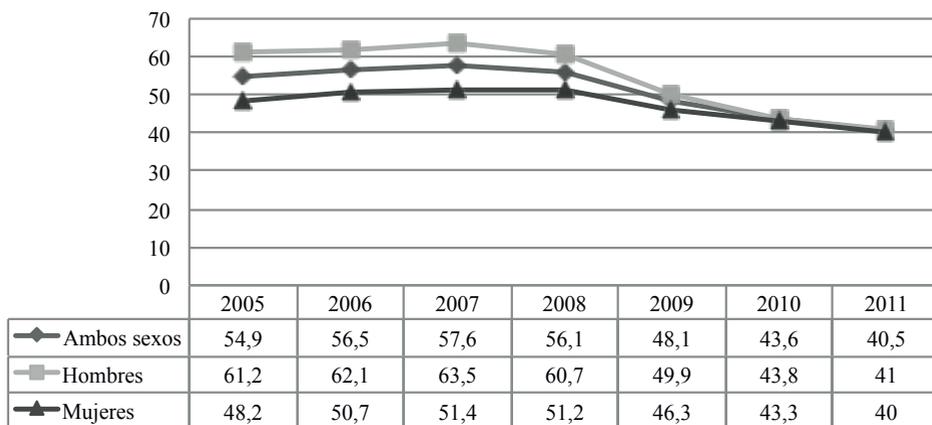
⁹ Las trabajadoras sexuales también suelen ser mayoritariamente inmigradas aunque las implicaciones y complejidad del tema no suelen abordarse desde ámbitos estrictamente laborales.

La edad marca la diferencia

Pero probablemente sea la edad uno de los ejes diferenciadores más significativos en la polarización del mercado de trabajo actual. De hecho, los análisis de estructura social siempre han señalado la edad como un elemento de diferenciación primordial, pero nunca como hasta hace pocos años, esa diferenciación había tenido la importancia que ahora se observa, particularmente en España. Siendo muchos los interrogantes que se abren ante tal fenómeno, tanto por las implicaciones que tal diferenciación juega en la transformación de la cultura del trabajo para las jóvenes como porque pone de manifiesto los límites del modelo social actualmente en vigor en las sociedades del bienestar. Los indicadores del mercado de trabajo habitualmente han mostrado que las personas jóvenes formaban parte de los segmentos más precarios del mercado laboral, sin que los estudios sobre ese mercado prestaran excesiva atención a las desigualdades de género. De igual modo, que los análisis sobre el mercado de trabajo femenino no solían destacar las desigualdades por razón de edad. Por lo general, la precariedad juvenil solía ser considerada como un fenómeno transitorio que tenía lugar en el período que transcurría entre la formación y el empleo estable. Si bien algunos análisis han precisado que esa transición era algo más compleja (Albert, Toharia, Davia 2008) aun antes de que la crisis estallara.

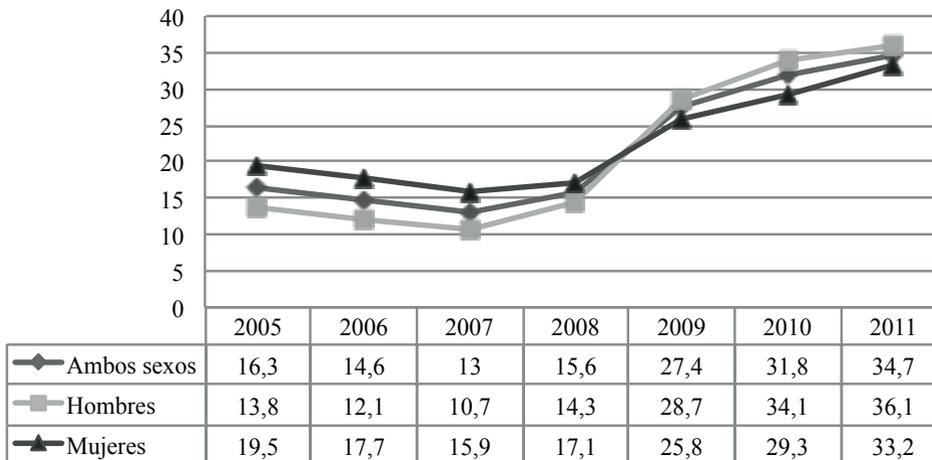
La cuestión de fondo se centra ahora en las sospechas que provoca el alargamiento de la mencionada transición. Una situación que parece haber enquistado las dificultades de las personas jóvenes para acceder al mercado laboral, concretadas en un paro juvenil, espectacular en países como España. Y ha hecho aumentar la inestabilidad y las pésimas condiciones laborales que presiden el empleo de esas personas jóvenes. De modo tal, que esa situación, lejos de ser coyuntural, parece haberse convertido en la norma general de empleo, para la generación europea que ahora está entre los 16 y los 35 años. Si bien existen claras diferencias según países y se mantienen diferencias entre los géneros, entre las que emerge, como relativa novedad, el que la precariedad laboral de los jóvenes se esté aproximando a la de las jóvenes. O dicho de otro modo, el que la situación laboral de los chicos más jóvenes esté virando hacia rasgos y características que antes explicaban la menor cantidad y la baja calidad del empleo de las mujeres. Tal como puede observarse, si se comprueba cómo las tasas de actividad, empleo y desempleo entre jóvenes españoles de 16 a 29 años tienden a converger, en una convergencia cargada de precariedad. Es decir, los chicos jóvenes presentan menor actividad, menor ocupación y más desempleo. Aunque continúa resultando cierto que, a partir de los grupos que tienen de 25 a 29 años, empiezan a aparecer sensibles diferencias entre los sexos, siendo ellas nuevamente las que llevan la peor parte. El desempleo juvenil, entre los 16 y los 29 años, es en términos relativos, mayor en los chicos que entre las chicas. Sin embargo, la tasa de desempleo femenina entre los 25 y los 29 años, en 2011, superaba ya en dos puntos a la masculina (47,7% frente al 45,3%). Debiendo destacarse que, entre las personas de ese tramo de edad (25 a 29 años) un 35,9% de las chicas desempleadas tenían estudios superiores frente a solo un 22,6% de los chicos desempleados con ese mismo nivel de estudios (INJUVE 2011).

Gráfico 3: Tasa de empleo de las personas entre 16 y 29 años. España, 2005-2011.



Fuente: INJUVE (2011), *Juventud en Cifras*, elaborado con datos EPA.

Gráfico 4: Tasa de paro de las personas entre 16 y 29 años. España, 2005-2011.



Fuente: INJUVE (2011), *Juventud en Cifras*, elaborado con datos EPA.

No obstante, la configuración de la polarización gracias al eje edad, en el colectivo de mujeres ocupadas, requiere de análisis más detallados. Análisis que tengan en cuenta cómo el alargamiento de la transición y el enquistamiento del paro y la precariedad inciden, también, en otros aspectos del proyecto de vida de las mujeres jóvenes. Tal como parecen reflejar factores relativos al alargamiento de la maternidad y otros datos que resultan ciertamente inesperados. Nos referimos a la emigración. Un dato que, en España, marca una clara diferencia entre las jóvenes y las generaciones precedentes. Y que a pesar de su carácter incipiente parece afectar a un número

pequeño pero significativo de mujeres jóvenes. Una vez más, los datos existentes indican que esa emigración resulta también distinta según sexo, si bien hombres y mujeres parecen compartir el estar motivada por la falta de salidas laborales de unos colectivos que cuentan con mayor cualificación que sus generaciones precedentes. A la espera de los análisis pertinentes, podría aventurarse la idea de que, entre las mujeres jóvenes, esa mayor cualificación se centra en determinadas áreas de conocimiento, (el ámbito de los servicios sociosanitarios y de cuidado, posiblemente) y en la centralidad que para ellas tiene el proyecto educativo, siempre orientado a la consecución de empleo. Según puede verse en la tabla nº 8, en 2011, la emigración de mujeres jóvenes fue superior a la de los hombres jóvenes. Un dato que ciertamente requiere ser estudiado más detenidamente.

Tabla 8: Flujos de emigración de personas con nacionalidad española por sexo. España, 2010-2011.

	2010			2011		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres
0-15 años	8271	4327	3945	14264	7118	7148
16-25 años	5432	2946	2487	6771	3197	3572
26-35 años	7432	3260	4173	13319	5432	7885
36-45 años	6852	3744	3108	13009	6127	6882
46-55 años	3633	2137	1494	6651	3941	2712
56-65 años	2567	1470	1098	4081	2303	1778
+ 65 años	2779	1358	1422	4518	2197	2324
Total	36966	19242	17727	62613	30315	32301

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE. Estadísticas de flujos migratorios estimados.

ANOTACIONES FINALES

Parece viable, tras lo aquí escrito, reconocer que las desigualdades de género en el mercado de trabajo no desaparecen sino que se transforman. En este sentido, los datos aportados defienden la perpetuación de las desigualdades de género que se transforman al ritmo que se desregula y precariza el mercado laboral. Unas desigualdades que se tornan más evidentes entre los colectivos de mujeres peor situados, pero que no desaparecen entre aquellas mujeres más cualificadas y en mejor posición de partida para lograr un empleo en igualdad de condiciones al de sus compañeros masculinos. En cualquier caso, el precio de tal transformación recae, en estos momentos de crisis, sobre las peor situadas en ese mercado: mujeres inmigradas y mujeres jóvenes. Tal constatación, a la espera de análisis más detallados

y valoraciones más consistentes, resulta relativamente inesperada y especialmente difícil de asumir. En primer lugar porque constata la existencia de desigualdades entre las mujeres y porque, asimismo, cuestiona el éxito de las políticas a favor de la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres, desarrolladas en estas últimas décadas. La crisis actual añade además que tal reforzamiento de las desigualdades afecta al futuro de las sociedades del bienestar, que era donde las mujeres habían alcanzado mayores logros. Siendo así que la crisis está haciendo evidente la fragilidad de tales logros, aunque sea cierto que no solo son esos logros los que están en riesgo.

España es un ejemplo modélico de dicha fragilidad. En la década de los 70 del siglo XX, algunos especialistas consideraban que España, al igual que otros países del sur de Europa, eran países de "modernización aparente". Y la facilidad con la que se están viniendo abajo los avances alcanzados por el empleo femenino y las políticas de igualdad de oportunidades, desde que la crisis asola el país son, sin duda, un buen ejemplo de esa aparente modernidad. De hecho, algunas estudiosas habían ya precisado cómo el empleo femenino en España se situaba en el límite de la modernidad, dada la escasa calidad del mismo. Y mostraban cómo ello afectaba a las mujeres jóvenes que habían crecido bajo el amparo de unas políticas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, asumidas como pauta de normalidad. Las sucesivas leyes promovidas con el cambio de siglo en España (la ley contra la violencia de género, la ley para promover la conciliación entre la vida profesional y familiar, la ley a favor de la igualdad e, incluso la mal llamada "ley de la dependencia") habían completado el escenario modernizador. Pero lo que viene sucediendo en este último período del gobierno del PP, con los recortes en esa última ley o las modificaciones previstas para la ley del aborto, son un ejemplo paradigmático de tal fragilidad. La Ley de Dependencia, podría tomarse como un ejemplo de una política modernizadora —aunque algunos de los agentes implicados en su desarrollo y gestión se atrevieron a tildarla de voluntarista. Una ley que avanzaba en derechos individuales y que en la misma exposición de motivos se definía como una ley capaz de actuar contra el desigual reparto de tareas del cuidado entre hombres y mujeres pero que, tras 6 años de aplicación, los límites de la misma se han hecho más que evidentes. Unos límites que no han sido específicos de esta ley sino que han sido una característica compartida con muchas de las nuevas normativas de igualdad citadas. Característica que debe reconocerse existía ya, desde la aparición de cada una de esas leyes, pues ya entonces pudieron oírse críticas por la "ligereza" de un marco legislativo que demasiadas veces recomendaba más que obligaba. O bien promovía medidas sin contar con las dotaciones económicas pertinentes, de modo que esa escasa financiación se hace ahora evidente, gracias a la crisis. Una situación de crisis que empeora, particularmente tales medidas, porque se alude a la irrelevancia de las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre los géneros para justificar su paralización. Medidas que nacieron bien intencionadas pero que no han cuajado de manera suficiente en una sociedad española de "modernización aparente". Ya que no fueron capaces de remover la división sexual del trabajo. Y, en la actualidad, quedan lejos de las prioridades de la agenda política porque, entre otras razones, entre el fragor de las propuestas para salir de la crisis, pocas son las propuestas que atienden a

las necesidades sociales que se dan en la vida cotidiana. Un escenario que no suele aparecer como importante ya que siempre se cuenta con que habrá una mujer dispuesta a cuidar y gestionar del cuidado de los demás.

Los balances realizados sobre las actuaciones a favor de las mujeres en el mercado de trabajo en la UE denuncian la sorprendente persistencia de la mencionada división sexual del trabajo (Rubery 2004; Crompton et alii 2005; Burchell, Fagan et alii 2007). Persistencia que destaca como escollo imperecedero contra el que se estrellan las políticas de igualdad, desarrolladas en estas dos últimas décadas en los países de la UE. En ese contexto, las voces de quienes sospechaban que la mayoría de esas actuaciones solo representaban el triunfo de la corrección política, no eran bien recibidas. Una persistencia que encuentra en la tradición familista de la sociedad española un buen terreno abonado. Algunos balances¹⁰ sobre dichas cuestiones apuntaban hacia el escaso triunfo de políticas de igualdad reales en el ámbito del empleo. Constatando que las medidas de conciliación sí habían tenido un mayor éxito, aunque siempre habían sido pensadas (y reclamadas) para ser utilizadas por mujeres adultas, asumiendo por tanto la invisibilidad o naturalización de la división sexual del trabajo. Unas medidas de conciliación que han priorizado la presencia laboral femenina —mediante la implantación de permisos parentales y reducciones de jornada— y han sido incapaces de desarrollar otras medidas en forma de servicios públicos de proximidad, unos servicios que también fueron reclamados en los primeros planes europeos de igualdad de oportunidades y en las recomendaciones sobre la conciliación.

En resumen, la crisis actual no hace sino reforzar lo peor de esa situación y parece no ofrecer horizontes optimistas. En cuanto al empleo, parece evidente que las personas inmigradas y la población juvenil, especialmente las jóvenes, parecen abocados a llevarse la peor parte. Sin embargo, probablemente, y a pesar de la crisis, muchas de ellas no van a resignarse como lo hicieron sus madres y abuelas. Precisamente de algunas de ellas aprendieron que se puede tener mucho trabajo y no tener empleo, pero que gracias a ello se puede procurar y obtener bienestar cotidiano. En principio, no parece un mal antídoto contra la crisis. Por lo que después de todo, la citada fragilidad puede que también sea algo más complejo de lo que parece.

BIBLIOGRAFÍA

ABAY. Analistas económicos y sociales (2011). *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*, Madrid, Secretaría de Estado de Igualdad.

Albert, Cecilia; Toharia, Luis; Davia, María A. (2008). "To find or not to find a first "significant" job". *Revista de Economía Aplicada*, nº 46 (vol. XVI), pp. 37-59.

¹⁰ Ver por ejemplo los informes y publicaciones del Centro 8 de Marzo perteneciente a la Fundación 1º de Mayo.

Bettio, Francesca; Simonazzi, Annamaria; Villa, Paola (2006). "Change in Care Regimes and Female Migration: The Care Drain in the Mediterranean". *Journal of European Social Policy*, nº 16, vol. 3, pp. 271-285 [traducción castellana en Carrasco; Borderías; Torns (2011)].

Bettio, Francesca; Verashchagina, Alina (2009). *Gendersegregation in thelabourmarket*. Luxemburgo, Comisión Europea.

Carrasco, Cristina; Borderías, Cristina; Torns, Teresa (eds.) (2011). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid, La Catarata.

Castello, Laia (2011), "La gestió quotidiana de la cura. Una qüestió de gènere i classe". Tesis doctoral (defendida en Dpto. Sociología Universidad Autónoma de Barcelona 1/04/2011)

Burchell, Brendan; Fagan, Colette et alii (2007). *Working Conditions in the European Union: The gender perspective*. Luxemburgo, EUROFOUND.

Carrasco, Cristina et alii (2004). *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*, Madrid, CES.

Carrasquer, Pilar (2002). "¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España". *Sistema. Revista de Ciencias Sociales*, nº 167, pp. 73-100.

Carrasquer, Pilar; Torns, Teresa (2007). "Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género". *Sociedad y Utopía*, nº 29, pp. 139-156.

Castaño, Cecilia et alii (2004). *Indicadores laborales básicos de la situación de la mujer en España y sus regiones*. Madrid, Instituto de la Mujer.

CES (2012). *Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Madrid, CES.

Crompton, Rosemary et alii (2005). "Attitudes, women's employment and the domestic division of labour". *Work Employment & Society*, vol. 19 nº 2, pp. 213-233.

Díaz, Capitolina y Carantoña, Elena (ed.) (2008). *Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la Universidad*. Madrid, Instituto de la Mujer, 2008.

ETAN (Expert Working Group on Women and Science) (2000). *Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality*. Luxemburgo, Comisión Europea.

EUROFOUND (2011). *Young People and "NEETs"*. Resumé. Luxemburgo, Eurofound.

INJUVE (2011). *Juventud en Cifras*. Madrid, INJUVE.

INMARK. Estudios y Estrategias S.A. (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: Resumen de resultados*. Madrid, Instituto de la Mujer.

McDowell, Linda (2003). *Redundant Masculinities? Employment Change and White Working Class Youth*. Malden, Ma: Blackwell Publishing.

Maruani, Margaret; Rogerat, Chantal; Torns, Teresa (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona, Icaria.

Parella, Sònia (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona Anthropos.

Pla, Isabel. (coord.) (2008). *Luces y sombras del recurso al empleo de hogar*. Valencia, InstitutUniversitari d'Estudis de la Dona-Universitat de València.

Recio, Albert (2007). "La situación laboral de los jóvenes". *Arquitectura, ciudad, entorno-ACE*, nº5, pp. 411-426.

Rubery, Jill et alii (2004). "The Ups and Downs of European Gender Equality Policy". *Industrial Relations Journal*, nº 35 vol. 6, pp. 603-628.

Sallé, M^a Ángeles; Molpeceres, Laura (2010). *La brecha salarial: Realidades y desafíos*. Madrid, Ministerio de Igualdad.

Torns, Teresa (2000). *Paro y tolerancia social de la exclusión: el caso de España en Maruani, Rogerat, Torns Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona, Icaria.

Torns, Teresa (2008). "La place des femmes dans l'emploi en Espagne : les limites des politiques de conciliation vie familiale/vie professionnelle". *Travail et Emploi*, nº 115, pp. 59-70.

Torns et alii (2007). *Les dones i el treball : mites i certeses*. Barcelona, Institut Català de les Dones.

Torns, Teresa (2011). "Las mujeres y el empleo en España" en *Retos y oportunidades para la igualdad de género*. Madrid : Fundación para la Formación y el Empleo Miguel Escalera FOREM, pp. 29-50.

Torns, Teresa; Borràs, Vicent et alii (2011). "Trayectorias laborales y de vida. Una aproximación al modelo de empleo español". WorkingPaper nº 17, Bellaterra, Centre d'Estudis Sociològics Sobre la Vida i el Treball Quotidiana (QUIT).

Torns, Teresa; Moreno, Sara; Borràs, Vicent; Carrasquer; Pilar (2012). "Mercato del lavoro e immigrazione in Spagna. Disuguaglianze di genere e di etnia" en *CAMBIO*, nº 3, pp.79-90.

Williams, Colin C. (2009) "Beyond the market/non-market divide: a total socialorganisation of labour perspective", *International Journal of Social Economics*. Vol. 37 nº 6 pp. 402-414.