

BIBLIOTECA DE **Sociología**

LA MIRADA DE GÉNERO EN SOCIOLOGÍA

Constanza Tobío
Mercedes Alcañiz Moscardó
María Teresa Martín Palomo




EDITORIAL
SÍNTESIS

LA MIRADA DE GÉNERO EN SOCIOLOGÍA

PROYECTO EDITORIAL:
SOCIOLOGÍA

Coordinador:
Cristóbal Torres Albero



Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de la propiedad intelectual. La infracción de los

derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) vela por el respeto de los citados derechos.

LA MIRADA DE GÉNERO EN SOCIOLOGÍA

Constanza Tobío
Mercedes Alcañiz Moscardó
María Teresa Martín Palomo



EDITORIAL
SINTESIS

Consulte nuestra página web: **www.sintesis.com**
En ella encontrará el catálogo completo y comentado

© Constanza Tobío
Mercedes Alcañiz Moscardó
María Teresa Martín Palomo

© EDITORIAL SÍNTESIS, S. A.
Vallehermoso, 34. 28015 Madrid
Teléfono: 91 593 20 98
www.sintesis.com

ISBN: 978-84-1357-155-3
Depósito Legal: M-31767-2021

Impreso en España. Printed in Spain

Reservados todos los derechos. Está prohibido, bajo las sanciones penales y el resarcimiento civil previstos en las leyes, reproducir, registrar o transmitir esta publicación, íntegra o parcialmente, por cualquier sistema de recuperación y por cualquier medio, sea mecánico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o cualquier otro, sin la autorización previa por escrito de Editorial Síntesis, S. A.

Índice

Prólogo	13
Introducción	17

PARTE I GÉNERO Y ÁMBITOS SOCIALES

1. Familia e individuos	23
1.1. Los orígenes de la familia: el patriarcado y el matriarcado ..	23
1.1.1. El matriarcado	24
1.1.2. El patriarcado antropológico	25
1.1.3. El patriarcado como concepto de la sociología del género	26
1.2. De la familia tradicional a la familia moderna	27
1.2.1. La familia tradicional	28
1.2.2. La familia moderna	29
1.3. El proceso de individualización	30
1.4. Diversidad familiar en el mundo de hoy	33
1.4.1. La transición familiar	33
1.4.2. Tipos de hogares	35
1.4.3. Las redes familiares	39
Propuestas de ejercicios de reflexión y debate	40

2. Trabajo remunerado y no remunerado	41
2.1. Las mujeres, el trabajo y la actividad laboral	41
2.1.1. El concepto de trabajo	42
2.1.2. La actividad laboral femenina	43
2.1.3. Condicionantes de la actividad	47
2.2. La segmentación de género en el mercado de trabajo	49
2.2.1. Teorías de la segmentación del mercado de trabajo	49
2.2.2. La segregación ocupacional: empleos femeninos y masculinos	51
2.2.3. La discriminación vertical: el techo de cristal y los suelos pegajosos	53
2.3. La centralidad del trabajo remunerado	55
2.4. El trabajo no remunerado ni cuantificado	56
Propuestas de ejercicios de reflexión y debate	59
3. El cuidado de las personas	61
3.1. Un nuevo ámbito de análisis de la realidad social	61
3.1.1. Un nuevo concepto para una vieja práctica social	61
3.1.2. El cuidado como trabajo	62
3.1.3. Debates en torno al trabajo doméstico	63
3.1.4. Otros enfoques	64
3.1.5. Las dimensiones del cuidado	65
3.1.6. Un proceso social activo	67
3.1.7. La ética del cuidado	68
3.2. Cuidado y situaciones de crisis	70
3.2.1. Crisis y retos del cuidado	70
3.2.2. Definir las necesidades de cuidado	72
3.3. Políticas del cuidado	72
3.3.1. Organización social del cuidado	73
3.3.2. Configuraciones de cuidado	74
3.3.3. De lo global a lo local: comunidades, ciudades y enclaves que cuidan	76
Propuestas de ejercicios de reflexión y debate	77
4. Reproducción, salud y enfermedad	79
4.1. La teoría de la transición demográfica	79
4.1.1. La teoría de la transición demográfica	79

4.1.2.	Planificar con la demografía	83
4.1.3.	Políticas de género y maternidad	83
4.2.	Enfoques de la maternidad: tener hijos, cuándo y cómo	85
4.2.1.	Del deber al derecho a ser madre	85
4.2.2.	Adopción y nuevas tecnologías reproductivas	86
4.2.3.	Maternidades lesbianas	88
4.2.4.	Nuevas paternidades	88
4.3.	Salud y género	89
4.3.1.	Salud y sanidad	89
4.3.2.	Diversa funcionalidad y salud	91
4.3.3.	Mentiras científicas sobre la salud de las mujeres ..	92
4.3.4.	Retos para la investigación sociológica en salud	93
4.4.	Envejecimiento y género	95
4.4.1.	Perspectivas teóricas y aproximaciones al envejecimiento	95
4.4.2.	Mujeres mayores, problemáticas e invisibilizadas ..	97
4.4.3.	Nuevas líneas de análisis	97
	Propuestas de ejercicios de reflexión y debate	99

5.	Educación, ciencia y tecnología	101
5.1.	Contextualización histórica y analítica	102
5.1.1.	Breve referencia histórica del sistema educativo desde la perspectiva del género	102
5.1.2.	Perspectivas de la sociología feminista en educación	104
5.2.	Las mujeres en el sistema educativo español	107
5.2.1.	Evolución de la presencia de las mujeres en el sistema educativo	107
5.2.2.	Itinerarios en el sistema educativo por sexos: ¿preparación para un futuro laboral desigual?	110
5.3.	Presencia y ausencia de las mujeres en la ciencia y en la tecnología	112
5.3.1.	La situación de las mujeres en la ciencia y la tecnología	112
5.3.2.	Explicaciones sociológicas de la ausencia de las mujeres en la ciencia	114
5.4.	La epistemología feminista y la perspectiva de género como forma de conocimiento en sociología	116
	Propuestas de ejercicios de reflexión y debate	118

6. Poder, política y políticas	119
6.1. El poder y la política desde la perspectiva de la sociología del género	119
6.2. La conquista de la ciudadanía. La lucha de las mujeres por acceder al derecho al voto	121
6.3. La presencia femenina en los poderes del Estado	123
6.3.1. Las mujeres en el poder legislativo	124
6.3.2. Las mujeres en el poder ejecutivo: ministras en los gobiernos del Estado	126
6.3.3. El poder judicial	128
6.3.4. El ejercicio de la política por las mujeres	130
6.4. La igualdad entre mujeres y hombres en la agenda pública: las políticas de igualdad	131
6.4.1. Las políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en España	132
6.4.2. Los planes de igualdad de ámbito estatal	133
Propuestas de ejercicios de reflexión y debate	137

PARTE II

PROBLEMÁTICAS DE GÉNERO

7. Conciliación y corresponsabilidad	141
7.1. Conciliación entre dos mundos	141
7.1.1. Definir la conciliación	142
7.1.2. Pequeños grandes avances	144
7.2. Políticas de conciliación	147
7.2.1. Interrogar las políticas de conciliación	147
7.2.2. Medidas de conciliación	150
7.2.3. Políticas de tiempos	151
7.3. Corresponsabilidad	151
7.4. Implicaciones de los modelos de conciliación para la igualdad	153
Propuestas de ejercicios de reflexión y debate	156
8. Masculinidad e identidad de género	157
8.1. Un hombre no nace, se hace	157
8.1.1. Construir un hombre	158

8.1.2. El desconcierto masculino	160
8.2. La incorporación de los hombres al cuidado	162
8.3. La crítica de las categorías binarias	166
8.3.1. La herencia del determinismo biológico	166
8.3.2. Des-hacer el género: un nuevo paradigma	167
8.4. Más allá de mujeres y hombres: LGBTQ+	169
8.4.1. Transgredir el mandato de la heteronormatividad obligatoria	170
8.4.2. Reinventar el género	171
8.4.3. Disidencias habitables: el mundo trans*	173
Propuestas de ejercicios de reflexión y debate	175

9. Violencias contra las mujeres: caracterización y tipologías	179
9.1. El concepto sociológico de la violencia. Las aportaciones feministas a la visibilización de la violencia contra las mujeres	179
9.1.1. La violencia desde la perspectiva sociológica	180
9.1.2. Aportaciones feministas a la violencia contra las mujeres	181
9.2. De la invisibilidad a la incorporación de la violencia contra las mujeres en la agenda política	182
9.2.1. Violencia y violación de los derechos humanos de las mujeres	183
9.2.2. Normativas para combatir la violencia contra las mujeres en la Unión Europea y en España	184
9.3. Tipologías de violencias contra las mujeres	186
9.3.1. Violencia de género	187
9.3.2. Mutilación genital femenina	188
9.3.3. Acoso sexual en el mercado laboral	189
9.3.4. Prostitución y trata de mujeres y niñas	190
9.3.5. Femicidio	191
9.3.6. La violación como arma de guerra	192
9.4. La medición de la violencia contra las mujeres	193
9.4.1. La violencia de género en cifras	193
9.4.2. Datos de la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer	195
Propuestas de ejercicios de reflexión y debate	197

10. Desigualdad social	199
10.1. La mirada interseccional	199
10.2. Género y pobreza	200
10.2.1. Feminización de la pobreza	201
10.2.2. Agenda de lucha frente a la pobreza	203
10.3. Precariado femenino	204
10.3.1. La precariedad tiene rostro de mujer	205
10.3.2. Los trabajos de las mujeres pobres	207
10.4. Género y pensiones	208
10.4.1. El acceso a la jubilación	209
10.4.2. Las viudas	211
Propuestas de ejercicios de reflexión y debate	213

PARTE III
REFERENTES SOCIALES
EN LA CONSTRUCCIÓN DEL GÉNERO

11. Hombres y mujeres como referente cultural	217
11.1. La cultura ¿masculina?	218
11.2. ¿Por qué no están las mujeres?	222
11.2.1. Obstáculos al conocimiento	222
11.2.2. Dificil profesionalización, usurpación y olvido	224
11.3. Recuperando artistas, pensadoras, científicas y otras mujeres destacadas	227
Propuestas de ejercicios de reflexión y debate	231
12. Las sociólogas	233
12.1. También hubo sociólogas	233
12.2. La fundadora: Harriet Martineau	236
12.3. Jane Addams y las sociólogas de la Escuela de Chicago	238
12.4. La sociedad en clave de género: Charlotte Perkins Gilman	242
12.5. Mirra Komarovski: una vocación de socióloga	244
12.6. A la sombra de los maridos	245
12.7. Las sociólogas hoy	248
Propuestas de ejercicios de reflexión y debate	251

13. Cambios en las mujeres, resistencias a la igualdad	253
13.1. Las aportaciones del pensamiento feminista	254
13.1.1. Los grandes conceptos de la teoría feminista	254
13.1.2. De la homogeneidad a la diversidad. Los nuevos feminismos	256
13.2. Sociedad y sociología. De la sociología androcéntrica a la sociología del género	258
13.2.1. La ausencia de las mujeres en la sociología	258
13.2.2. Lo que aporta la sociología del género	260
13.3. Las españolas están cambiando	262
13.3.1. De menor jurídica a ciudadana	262
13.3.2. La incorporación de las mujeres al ámbito público	264
13.3.3. Transformaciones en el ámbito privado	266
13.4. Las resistencias al cambio: la permanencia de la desigualdad	268
13.4.1. Resistencias en el ámbito público. Las nuevas desigualdades	268
13.4.2. La resistencia de los hombres a cuidar	269
13.4.3. Resistencias organizadas. Los movimientos e ideologías antifeministas	271
13.5. El camino por recorrer	273
Propuestas de ejercicios de reflexión y debate	274
Glosario	275
Bibliografía recomendada	281

2

Trabajo remunerado y no remunerado

El trabajo en perspectiva de género es el tema principal de este capítulo. Las mujeres siempre han trabajado, pero una buena parte de lo que hacen, la que realizan en la familia, no se ha considerado como tal, a pesar de su importancia para la supervivencia y para la economía, según las estimaciones que se están haciendo hoy de su peso en el producto interior bruto (PIB). El concepto de trabajo está en proceso de transformación para integrar la doble dimensión del que se realiza a cambio de una contrapartida económica y el que no recibe remuneración. Se indaga también en este capítulo en las particularidades de la inserción laboral de las mujeres, así como en la discriminación horizontal, entre ramas de actividad, y la vertical, dentro de una misma rama.

2.1. Las mujeres, el trabajo y la actividad laboral

La dicotomía masculino-femenino se asocia a otras muchas oposiciones, entre otras, la que enfrenta el trabajo y el no trabajo. Se dice que “las mujeres no trabajan” cuando lo hacen en el hogar, en vez de hacerlo en un empleo. El concepto de “trabajo” tiene una pluralidad de significados que se articulan a la valoración social que reciben.

La presencia de las mujeres en el mercado de trabajo ha experimentado un fuerte incremento en las últimas décadas en todo el mundo, situándose en muchos países en un nivel cercano al de los hombres. Sin embargo, se observan diferencias importantes relacionadas con la formación y la situación familiar.

2.1.1. *El concepto de trabajo*

Trabajar es realizar una actividad humana con una finalidad material, intelectual o de servicio a los demás. La idea de trabajo se relaciona asimismo con el esfuerzo y con lo que se hace a cambio de una remuneración, en esta última acepción también denominada “empleo”. Pero, como recuerda la socióloga María Ángeles Durán (2012), trabajo no es sinónimo de empleo: es mucho más. Existe, por ejemplo, el trabajo forzoso, derivado de una norma de obligado cumplimiento, o su contrario, el trabajo voluntario que se hace de forma altruista, por ejemplo, en una organización no gubernamental (ONG) como la Cruz Roja. Y existe el trabajo no remunerado que se realiza en los hogares para que la infraestructura doméstica se mantenga adecuadamente, así como para atender a las necesidades de las personas que requieren ayuda para desenvolverse en la vida cotidiana. La diferencia entre esos trabajos que no son empleo y el empleo no deriva del contenido de la actividad en que consisten, ya que todos ellos se pueden realizar también –y, de hecho, se realizan– a cambio de una remuneración. Lo que los convierte en distintos es la relación social entre quien se beneficia de esas tareas y quien las hace. Un médico puede actuar como voluntario para una ONG o puede hacerlo a cambio de una remuneración. Una persona puede limpiar una casa, recibiendo por ello un salario o puede hacerlo porque su posición en la familia la señala como responsable de ese trabajo. A las mujeres se les ha atribuido el trabajo doméstico y de cuidado como algo que les es propio, a la vez negándolo en tanto que trabajo, y así desvalorizándolo.

El empleo se mide a través de las estadísticas de población activa. Su enfoque es la cuantificación de la población disponible para el mercado de trabajo, incluyendo tanto a las personas que tienen un empleo como a aquellas que lo están buscando. Se considera que quienes tienen un empleo –la población ocupada– y quienes lo están buscando –la población parada o desempleada– constituyen la población económicamente activa. Al resto (estudiantes, jubilados o dedicados a las labores del hogar, entre otras situaciones) se le atribuye la categoría residual de “inactivos”. No deja de ser paradójico que los parados que, de hecho, no trabajan, aunque sea involuntariamente, se cuantifiquen como aportando riqueza a la economía, mientras se excluyen quienes se dedican al mantenimiento del hogar o al estudio. Se trata de un enfoque androcéntrico, como ha puesto de relieve Cristina Carrasco (2014), ya que hace de la forma característica de trabajo de los hombres –el empleo– el referente general, soslayando la aportación de las mujeres al trabajo cuando se realiza en los hogares sin remuneración. Por ello, propone un nuevo instrumento de medida del trabajo, la Encuesta de Población Activa No Androcéntrica (EPA-NA), que integraría la variedad de formas existentes: trabajo remunerado, trabajo familiar doméstico, estudio y trabajo voluntario. Permitiría conocer sin sesgos de género las actividades socialmente necesarias para la supervivencia.

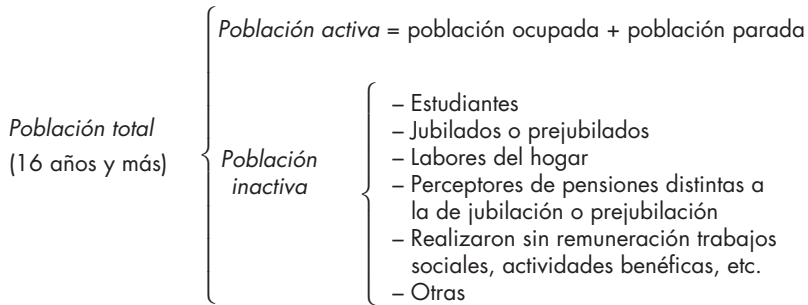


Figura 2.1. Clasificación de la población en relación con la actividad económica, según las categorías de la Encuesta de Población Activa.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Las categorías analíticas de población activa, ocupada y parada permiten construir indicadores para poder comparar los datos. Los más habitualmente utilizados son la tasa de población activa, la tasa de ocupación y la tasa de paro. La tasa de población activa relaciona a las personas económicamente activas (ocupadas + paradas) con la población total que está en edad de acceder al mercado de trabajo (16 años y más). Indica cuántas personas están en el mercado de trabajo por cada cien que pueden hacerlo. Su fórmula es la siguiente:

$$\text{Tasa de población activa} = [(\text{ocupadas} + \text{paradas}) / \text{población total}] \times 100$$

Los activos pueden referirse a otros totales, como la población de 16-64 años, que es la que mayoritariamente está activa, o a la de 25-54 años, que es la que registra una mayor intensidad laboral. Pueden, además, calcularse tasas para ambos sexos o para mujeres y hombres, separadamente. Los grupos de edad, asimismo, pueden ser más reducidos, habitualmente quinquenales o anuales.

Las tasas de ocupación y paro no se calculan respecto de la población total, sino de la población activa. Es decir, lo que miden es cómo se reparten una y otra magnitud entre quienes están dentro del mercado de trabajo.

$$\text{Tasa de ocupación} = (\text{ocupadas} / \text{población activa}) \times 100$$

$$\text{Tasa de paro} = (\text{paradas} / \text{población activa}) \times 100$$

2.1.2. La actividad laboral femenina

La Encuesta de Población Activa (EPA), a pesar de sus limitaciones para estudiar el trabajo en toda su amplitud, aporta información de gran interés para conocer la

presencia de las mujeres en el trabajo remunerado, creciente desde mediados del siglo xx en buena parte del mundo. La actividad laboral femenina durante mucho tiempo presentó rasgos muy diferenciados de la masculina. En primer lugar, un volumen mucho menor, entre un tercio y la mitad de la de los hombres. En segundo lugar, importantes fluctuaciones a lo largo de la vida, dependientes, por un lado, de la coyuntura económica y, por otro, del ciclo vital de reproducción. El empleo femenino desempeñó históricamente una función de colchón de las necesidades de fuerza de trabajo, entrando y saliendo del mercado laboral de acuerdo con la coyuntura. Por ejemplo, las mujeres se incorporaban a las fábricas durante las guerras cuando los hombres estaban en el frente y se replegaban a los hogares cuando finalizaban, como ocurrió durante la Primera y la Segunda Guerra Mundial o en España en la Guerra Civil. Es decir, el empleo femenino era subsidiario respecto del masculino y las mujeres abandonaban sus puestos de trabajo a favor de los hombres si estos escaseaban. Bien entrado el siglo xxi y a luz de los datos disponibles, todas estas tendencias parecen pertenecer al pasado.

En la España de los años setenta del pasado siglo, todavía dominaba la pauta antes descrita en la actividad de las mujeres, tal como se puede observar en la figura 2.2. En el eje horizontal aparecen las edades y en el eje vertical los valores de las tasas de actividad quinquenales. Cada una de las curvas representa los niveles de actividad para cada edad en un año dado. La curva continua corresponde a las mujeres de 1977 y muestra claramente las dos características señaladas antes: baja actividad (el máximo era de poco más del 50 % entre 20 y 25 años) y fuerte descenso en los años del matrimonio y de los hijos. Solo tres mujeres de cada diez permanecían entonces durante toda la vida en el mundo laboral. Tenían perfiles opuestos: por un lado, las que por razones económicas tenían que trabajar y, por otro, una reducida proporción de universitarias o artistas que deseaban desarrollar sus capacidades profesionalmente.

Cuarenta años después, la curva de actividad de las españolas (trazo discontinuo) se ha transformado radicalmente, reflejando el rápido proceso de incorporación al trabajo remunerado que han protagonizado. La proporción de activas se ha multiplicado casi por tres en las edades centrales de la vida, situándose ahora solo algo por debajo de las tasas masculinas. Y, lo que es probablemente más significativo, ha desaparecido el descenso asociado al emparejamiento y a la fecundidad. Las madres permanecen hoy en el mercado de trabajo, como siempre lo han hecho los hombres al ser padres, tal como muestran las curvas masculinas de la figura 2.2. Por otra parte, la Gran Recesión de 2008 no produjo un efecto de retorno de las mujeres a la inactividad, como había pasado antes en otros momentos históricos de elevado desempleo masculino.

La evolución descrita se ha producido en todos los países europeos y en gran parte de los del mundo, aunque con diferentes ritmos. España lo hizo muy tardíamente, no solo en comparación con países del norte, como Suecia o Alemania, sino incluso con Italia. En los años setenta, solo tres de cada diez mujeres españolas estaban en el mercado de trabajo, frente a casi cuatro en Italia y siete en Suecia. Sin embargo, el cambio

ha sido muy rápido y ha transformado el modelo de inserción laboral. Difícilmente puede ya oponerse un norte de trabajadoras a un sur de amas de casa. En todas partes la mayoría de las mujeres trabajan a cambio de una remuneración.

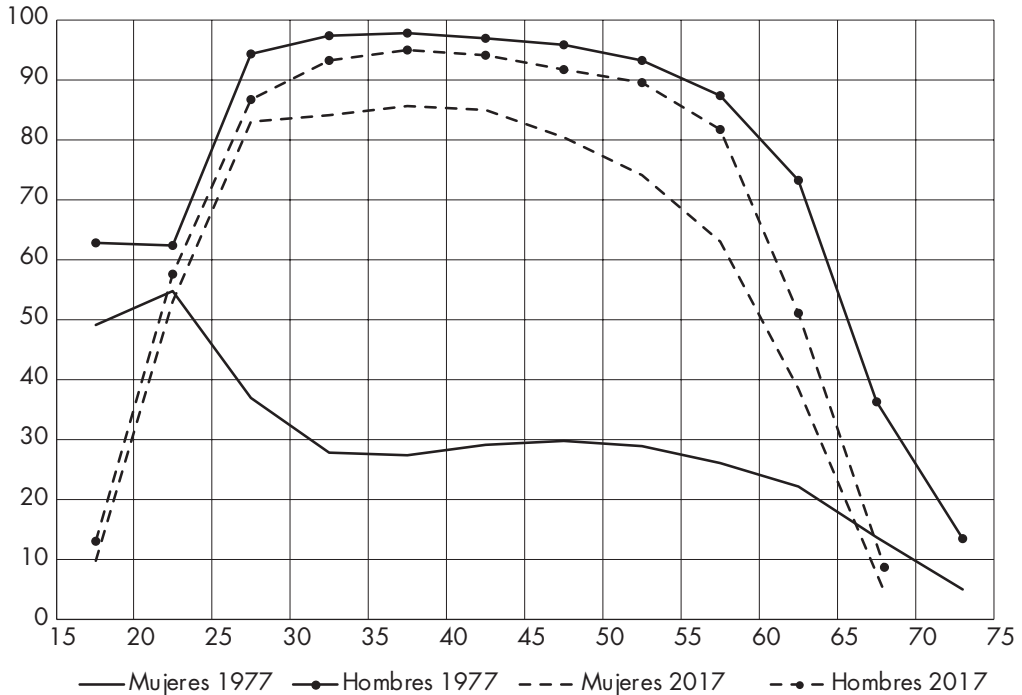


Figura 2.2. Tasas de actividad de mujeres y de hombres por grupos quinquenales de edad, España 1977 y 2017.

Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa (E.P.A.), Instituto Nacional de Estadística.

Hoy entre los 25 y los 30 años, el 80 % de las españolas está en la actividad laboral, un porcentaje igual a las alemanas o las suecas y más elevado que en Italia, donde a esa misma edad solo lo hace un 60 % (figura 2.3). Hasta los 45 años, la tasa española está muy cerca de la sueca y es más alta que la alemana, mientras que las italianas se sitúan quince puntos por debajo. A partir de esa edad, se produce en España un descenso que se explica por razones generacionales y que, seguramente, se recuperará en los próximos años hasta alcanzar los niveles de Alemania e incluso Suecia. Lo que ha ocurrido es que la nueva pauta laboral, caracterizada por la permanencia en tal actividad a lo largo de toda la vida, se ha ido introduciendo a través de los grupos de edad más jóvenes, que la han ido manteniendo al ir cumpliendo años. Como el proceso es

reciente en España, los grupos de más edad (de 50 y más) todavía no pertenecen a las generaciones pioneras y tienen menor actividad.

La comparación entre España e Italia resulta de gran interés sociológico, ya que muestra que las trayectorias de los países en relación con el género pueden modificarse. Hasta mediados de los años setenta, España era todavía una dictadura donde imperaban el modelo patriarcal y el rechazo a la autonomía de las mujeres en todos los órdenes de la vida. Italia, en cambio, era una democracia asentada con fuerte peso social y político del feminismo. Cuarenta años después, la situación se ha invertido, como reflejan múltiples indicadores sociales, entre otros, el estancamiento del empleo femenino.

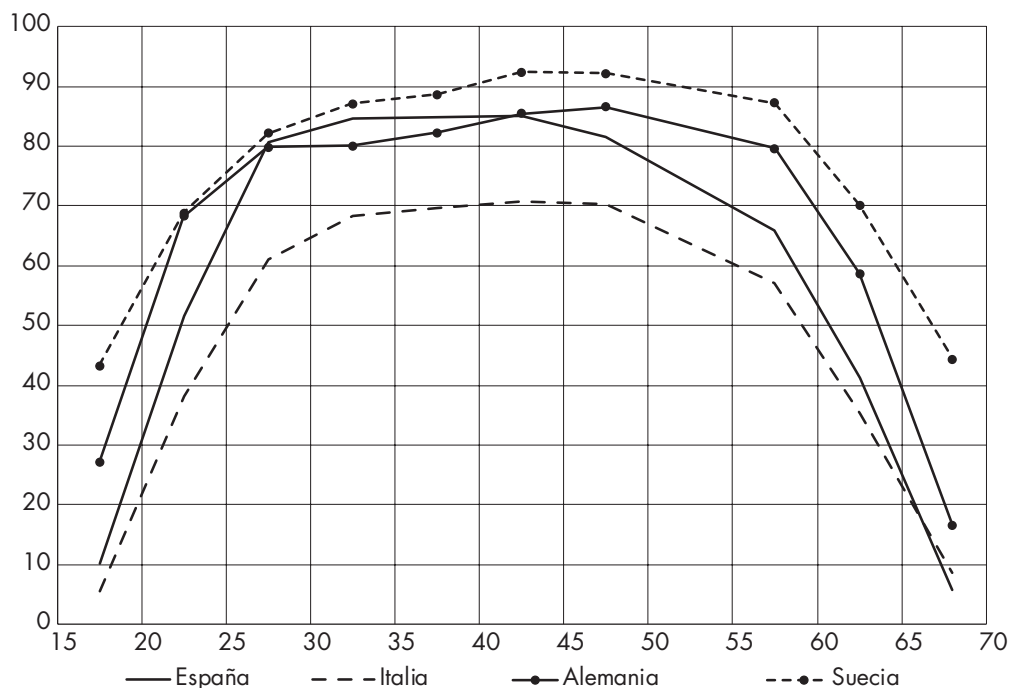


Figura 2.3. Tasas de actividad de mujeres por grupos quinquenales de edad en España, Italia, Alemania y Suecia 2019.

Fuente: elaboración propia con datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La tasa de paro es un indicador construido desde una perspectiva androcéntrica, por lo que no se puede interpretar de la misma manera para hombres y mujeres. Subyace la idea de que paro y empleo son opciones dicotómicas: quien no está ocupado, está parado; y a la inversa. Para el género femenino hay una tercera opción, la llamada “inactividad”, que en realidad consiste en trabajo doméstico y de cuidado. Es decir, si una mujer pierde

el empleo puede “elegir” entre ser parada o ser inactiva, decisión que produce diferencias importantes en la tasa de paro a lo largo del tiempo o en la comparación entre países.

Hasta comienzos del año 2000, la tasa de paro femenina era superior a la masculina y el número absoluto de paradas superaba al de parados. Durante la Gran Recesión de 2008, la tendencia se invierte, ya que la destrucción de empleo fue más elevada en los sectores muy masculinizados, en especial, la construcción. Paradójicamente, la segregación horizontal “protegió” a las mujeres ocupadas en actividades de servicios, que sufrieron menos el impacto de la crisis. La brecha de género en la tasa de paro –es decir, la diferencia entre la de uno y otro sexo– prácticamente desapareció entre 2008 y 2012, el periodo más intenso de la crisis. A partir de esa fecha el diferencial fue aumentando, situándose en 2019 en un 12,5 % para los hombres y un 15,9 % para las mujeres, lo que posiciona la brecha de género en 3,4 puntos porcentuales.

Hasta aquí se ha analizado el empleo sin tener en cuenta si lo era a tiempo completo o parcial. Considerar esta variable hace aparecer otro tipo de diferencias importantes. El trabajo a tiempo parcial masculino hasta la Gran Recesión era muy poco frecuente, inferior al 5 %, aunque desde entonces ha aumentado algo, sin llegar a superar el 10 %. Por el contrario, entre las mujeres era frecuente, con valores entre el 15 % y el 20 % hasta el año 2000. Con el nuevo siglo aumenta, situándose en torno al 25 %. Sin embargo, no se trata de valores elevados en comparación con otros países europeos como Alemania o Austria, donde casi la mitad de las mujeres ocupadas lo son a tiempo parcial, o los Países Bajos, donde alcanzan el 75 % (Eurostat, 2020).

La temporalidad es otro factor relevante al analizar las diferencias de género en el mercado de trabajo. Fue especialmente elevada durante los años de fuerte desarrollo económico hasta la llegada de la crisis, afectando a la tercera parte de la población ocupada. El periodo de recesión disminuyó la temporalidad porque los empleos a duración determinada fueron los primeros afectados por la destrucción de empleo. La lenta recuperación del periodo 2013-2019 supuso asimismo un aumento del trabajo temporal. Durante los últimos veinte años ha afectado más a las mujeres, siendo actualmente la brecha de temporalidad de 1,8 puntos porcentuales.

2.1.3. *Condicionantes de la actividad*

El empleo femenino está fuertemente condicionado por dos variables: la situación familiar y el nivel de formación. Para las mujeres, vivir en pareja y ser madres reduce la actividad laboral, mientras que la situación contraria –soltera sin descendencia– la incrementa. Tal como se puede ver en el cuadro 2.1, casi todas las españolas solas sin hijos o hijas (86,3 %) están trabajando en un empleo, mientras que las que viven con pareja y descendencia se reducen a un 68,6 %. Es decir, el papel que la familia atribuye a las madres frena su participación laboral. A ello se añade que trabajan en

mayor medida a tiempo parcial, precisamente como estrategia para hacer compatible su doble rol en la familia como cuidadoras y en el empleo como trabajadoras. Resulta así un modelo familiar que se ha denominado de proveedor y medio, caracterizado por el trabajo a tiempo completo masculino y a tiempo parcial femenino, al que subyace la idea de que los hombres son los proveedores principales, mientras que las mujeres asumen la responsabilidad del cuidado y, además, trabajan fuera del hogar.

CUADRO 2.1. *Tasa de empleo (ocupadas/población) en %, según tipo de hogar y nivel de educación. Mujeres de 25-49 años, algunos países de la UE, 2017*

<i>Situación familiar</i>	<i>Nivel de educación</i>			<i>Nivel de educación</i>		
	<i>España</i>			<i>Italia</i>		
	<i>Primaria</i>	<i>Superior</i>	<i>Conjunto</i>	<i>Primaria</i>	<i>Superior</i>	<i>Conjunto</i>
Soltera sin hijos	71,9	90,4	86,3	68,1	87,3	80,4
En pareja con hijos	46,6	79,2	66,3	34,8	78,8	57,4
Conjunto	51,9	79,3	68,6	40,1	75,7	59,0
	<i>Alemania</i>			<i>Suecia</i>		
	<i>Primaria</i>	<i>Superior</i>	<i>Conjunto</i>	<i>Primaria</i>	<i>Superior</i>	<i>Conjunto</i>
	Soltera sin hijos	60,7	92,2	86,3	57,7	87,3
En pareja con hijos	43,9	80,1	73,9	66,7	91,7	87,2
Conjunto	52,8	86,1	79,4	58,3	89,7	83,9

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

El nivel de educación es otra variable que incide fuertemente en la tasa de empleo. Casi cuatro de cada cinco mujeres con estudios universitarios están ocupadas (79,3 %), porcentaje que se reduce al 51,9 % entre las que solo los tienen primarios. Ello se explica, en primer lugar, porque prefieren dedicarse al trabajo familiar, ya que el mercado de trabajo no les ofrece salarios o condiciones atractivos. En segundo lugar, porque tienen una elevada probabilidad de acceder a empleos temporales, siendo sus trayectorias un encadenamiento de situaciones de empleo y paro.

Si se combinan las variables situación familiar y nivel de educación, la tipología se extrema mucho más. Por un lado, aparecen las solteras sin descendencia y con formación superior, casi todas trabajando en un empleo (90,4 %). Por otro, las que tienen solo formación primaria y viven en pareja con hijos e hijas, cuya presencia en

el empleo se reduce a menos de la mitad (46,6 %). Se trata de dos realidades opuestas que reflejan la dualidad de las mujeres, atravesadas por dos factores determinantes de su trayectoria vital: familia y educación.

La pauta observada en el caso español se repite con matices en otros muchos países; pero no en todos. Por ejemplo, en Alemania y en Italia los estudios superiores sin pareja ni descendencia configuran una situación que aumenta mucho la ocupación femenina. En cambio, en Suecia la familia incide menos en el empleo de las mujeres, aunque sí lo hace muy fuertemente la formación. Ello significa que las políticas de conciliación han conseguido que la maternidad no sea un obstáculo para la actividad laboral.

2.2. La segmentación de género en el mercado de trabajo

Frente a las ideas dominantes hasta mediados del siglo xx en el pensamiento económico, aparecen en esos años nuevas teorías que plantean que el mercado de trabajo no es un conjunto homogéneo, sino que está segmentado en distintos submercados con formas de funcionamiento diferentes, más o menos favorables para la población asalariada. Las mujeres están especialmente representadas en los segmentos caracterizados por la menor remuneración y las peores condiciones laborales.

A continuación, después de examinar las teorías de segmentación del mercado de trabajo, se verán las dos formas principales de desigualdad de género en la ocupación: la segregación horizontal, que diferencia ramas de actividad “femeninas” y “masculinas”, y la discriminación vertical, que frena la progresión de las trabajadoras dentro de una rama.

2.2.1. Teorías de la segmentación del mercado de trabajo

La teoría económica neoclásica concebía el mercado de trabajo como fundamentalmente parecido a cualquier otro tipo de mercado. De acuerdo con las leyes de la competencia perfecta, se consideraba que la oferta y la demanda tienden a igualarse en un punto óptimo. El salario, por tanto, se basa en la cantidad de trabajo disponible y demandado, subiendo o bajando de acuerdo con esas magnitudes. Hace más de un siglo ya existían voces críticas –como las del economista Richard Ely o la socióloga del trabajo Beatrice Webb– ante ese enfoque que difícilmente explicaba fenómenos como la pobreza, la discriminación laboral o el hecho de que los empleos menos deseados sean con frecuencia los peor pagados. A partir de los años sesenta del pasado siglo xx, aparecen otras maneras de entender el funcionamiento del mundo laboral, que se agrupan bajo la denominación de “teorías de la segmentación del mercado de trabajo” (Fernández-Huerta, 2010).

Michael Piore planteó que el trabajo remunerado está dividido en dos grandes segmentos que tienen características y formas de funcionamiento distintas, lo cual explica la pervivencia de fuertes desigualdades entre los asalariados. Por un lado, está el “mercado primario”, en el que los salarios son buenos, hay estabilidad en el empleo y oportunidades de promoción profesional. Por otro lado, el “mercado secundario”, en el que los puestos de trabajo tienen bajos salarios, escasa estabilidad y pocas oportunidades de promoción. Entre esos dos submercados laborales no hay apenas relación y difícilmente los empleados del sector secundario tienen posibilidad de acceder a empleos del sector primario. Además, el acceso a uno y otro tiene que ver con características sociales de los trabajadores que configuran el acceso a uno u otro tipo de empleo. Por ejemplo, los inmigrantes con frecuencia no tienen más opción que empleos del sector secundario que los autóctonos rechazan por tener condiciones laborales escasamente atractivas.

Posteriormente, Bluestone y el propio Piore introdujeron nuevos elementos en la teoría como la consideración de la “irregularidad”, es decir, la existencia o no de un marco laboral acorde con la legislación, y la diferenciación dentro del sector primario de los trabajadores de “cuello azul” –obreros o trabajadores manuales– y de “cuello blanco”, profesionales, administrativos o directivos.

Basándose en la teoría de segmentación, se ha realizado una gran cantidad de investigación empírica a lo largo de las últimas décadas, que ha corroborado la existencia de marcos laborales con reglas del juego muy diferentes, más relacionadas con el origen social que con la dificultad, penosidad o rareza de los puestos de trabajo. Se explica así que la etnia no blanca, o quienes proceden de lugares periféricos del país o del mundo, estén especialmente representados en el mercado laboral secundario. Y también las mujeres, más aún –pero no solo– si son de color o inmigrantes. Algunos economistas como Barton y Norris han indagado en las causas por las que estas tienen una especial presencia en el sector secundario, a diferencia de los hombres. Encontraron tres razones principales:

- Aceptan menores salarios a cambio de una jornada laboral reducida. Es decir, trabajan a tiempo parcial para poder compaginar su dedicación laboral con su responsabilidad principal, la atención al hogar y al cuidado de la familia.
- Pueden comprometerse menos que los hombres con una carrera laboral a largo plazo, dado que su compromiso principal tiene que ver con la familia.
- Están menos organizadas en sindicatos, lo cual las hace más vulnerables a la hora de negociar sus condiciones de trabajo.

La investigación de Barton y Norris, publicada en 1976, tuvo un enorme impacto y abrió un amplio campo de análisis. El doble rol femenino como factor de desigualdad en el mundo laboral ha sido, y sigue siendo, uno de los grandes temas de estudio de la sociedad desde la perspectiva de género.

2.2.2. *La segregación ocupacional: empleos femeninos y masculinos*

Estrechamente ligada a la segmentación laboral de género está la segregación entre ramas de actividad económica. Se ha observado que muchos ámbitos de trabajo están ocupados principalmente por mujeres o por hombres. Por ejemplo, la industria es un sector fuertemente masculinizado, mientras que los empleos de ciertos tipos de servicios, como la limpieza o la salud, están en su mayor parte ocupados por mujeres. Como se puede ver en el cuadro 2.2, la asimetría de género es muy elevada en la minería y en la construcción, en que nueve de cada diez puestos de trabajo corresponden a hombres. Las mujeres, en cambio, están especialmente representadas en el empleo doméstico en los hogares (88 %), así como en la educación (67 %), y en las actividades sanitarias y de servicios sociales (76 %).

La segregación ocupacional u horizontal se puede medir para cada rama de actividad mediante un índice de concentración en el que los valores inferiores a 1 indican subrepresentación y aquellos superiores a 1, sobrerrepresentación. Cerca de la mitad de las ramas de actividad económica tienen valores en torno a 1, lo cual significa que hay un reparto equilibrado de género. Son las siguientes: comercio, hostelería, actividades financieras y de seguros, inmobiliarias, profesionales, científicas y técnicas, administrativas, Administración pública y actividades artísticas (cuadro 2.2).

El índice de disimilitud de Duncan se utiliza habitualmente para sintetizar en un dato numérico la magnitud de la segregación. En España, según datos de la EPA de 2019, el índice de Duncan era de 32,5 %, lo cual ha de interpretarse como el porcentaje de mujeres (o de hombres) que debería cambiar de rama para que se diera una distribución igualitaria. Este permite, además, hacer comparaciones temporales para estudiar la evolución de la segregación, como han hecho Cebrián y Moreno (2018). Los resultados de su investigación muestran que, durante la coyuntura de expansión económica 2002-2007, la segregación aumentó, cayendo después durante los años de la Gran Recesión 2008-2012. Ello se explica por la destrucción de empleo en sectores económicos masculinizados, muy afectados por la crisis, más que por un reequilibrio intersectorial de la población ocupada de uno y otro sexo.

La segregación obedece a diferentes lógicas. La más extrema –la que se da entre la industria o la construcción y las actividades de limpieza o trabajo doméstico– puede interpretarse como la plasmación en el mundo laboral de la división en roles de género analizada en el capítulo anterior. Empleos que tienen en común la escasa cualificación o el carácter manual del trabajo, difieren según su asociación a actividades consideradas propias de hombres o de mujeres, según características que se les atribuyen, como la exigencia de fuerza física o la capacidad para el cuidado.