

TEMA 1.- LAS DESIGUALDADES SISTEMÁTICAS DE GÉNERO: CONCEPTOS BÁSICOS

Antonio Álvarez del Cuvillo¹
Curso 2019/2020

OBJETIVOS DEL TEMA:

- Comprender los conceptos básicos que utilizan los estudios de género y la teoría feminista para identificar las desigualdades sistemáticas entre hombres y mujeres y sus causas
- Profundizar en las causas de las desigualdades sistemáticas de las mujeres en el mercado de trabajo y definir sus principales manifestaciones

ÍNDICE:

1. Introducción: el sistema de dominación masculina
2. El género: concepto y contenido
3. La división sexual del trabajo productivo y reproductivo
4. Desigualdades sistemáticas en el ámbito laboral
5. Bibliografía

1. Introducción: el sistema de dominación masculina

El ser humano es un “animal social”, dado que su vida se desarrolla siempre en el seno de una estructura social determinada que organiza la producción, la reproducción y el consumo y que resulta imprescindible para la supervivencia de los individuos y de los grupos. La organización social implica siempre la existencia de determinadas desigualdades ligadas a la división de las funciones que desempeña cada uno de los miembros de la comunidad, que generalmente terminan afectando a sus oportunidades de acceder a los bienes materiales y simbólicos producidos por cada formación social. Estas desigualdades tienden a estructurarse de manera sistemática, configurando grupos o colectivos con posiciones sociales diferenciadas, de modo que la pertenencia a cada grupo implica una estructura distinta de oportunidades vitales.

En muchos casos, la adscripción a los grupos deriva de la concurrencia de determinadas características personales, como el nacimiento, el parentesco, la edad o el origen étnico. Entre estas características personales destaca el “sexo”, que está presente como criterio de diferenciación en todas las sociedades humanas conocidas, separándolas generalmente en dos mitades a partir de la polaridad hombre/mujer. Como es sabido, en la especie humana -al igual que en otras especies de reproducción sexual- existen disparidades anatómicas, morfológicas y fisiológicas entre “machos” y “hembras”, muchas de las cuales son fácilmente identificables por la percepción humana. Estas diferencias permiten dividir la especie en dos grupos

¹ El autor es Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Cádiz. Además de sus estudios en Derecho, es Licenciado en Antropología Social y Cultural.

relativamente bien delimitados y, en principio, con un número prácticamente idéntico de individuos en cada uno de ellos².

No solo existen diferencias sociales entre hombres y mujeres en todas las sociedades, sino que, además, estas diferencias a menudo implican desigualdades de poder, de *status* simbólico y de acceso a los recursos, que normalmente sitúan a las mujeres en una posición global de inferioridad. A pesar de que en muchos lugares del mundo existen mitos y narraciones que hacen referencia a hipotéticas sociedades *matriarcales*, donde las mujeres ejercerían el poder sobre los hombres, al parecer, en todas las formaciones sociales de cierta dimensión que se han podido examinar, se ha constatado una posición preponderante de los hombres (aunque en distintos grados y construida de formas muy diversas). Estas desigualdades son *sistemáticas*, en el sentido de que no aparecen individualmente en casos aislados, sino que se manifiestan de manera generalizada y pautaada, entrelazándose con la organización social, los valores dominantes y la cultura. Por tanto, podemos decir que en todas las sociedades conocidas existe, a grandes rasgos, un *sistema de dominación masculina*, es decir, un conjunto de pautas sociales, reglas, roles, expectativas, valores, sentimientos, ideas y formas de relación entre las personas, que tiende a mantener de manera sistemática una posición sistemática de inferioridad de las mujeres. Este sistema de distribución desigual del poder entre hombres y mujeres se ha denominado "*patriarcado*" en la teoría feminista.

En las sociedades capitalistas, caracterizadas por la "economía de mercado" la estructura de oportunidades de los individuos viene determinada a grandes rasgos por su posición en los mercados. Estas desigualdades se justifican a través de la generalización de ideales basados en el "mérito" y el "logro" personal de los individuos, de modo que, en un principio se sobreentiende que las posiciones de los estratos superiores deberían ser ocupadas por las personas más capaces, que, debido a su mayor competencia o espíritu emprendedor, terminarían teniendo un mayor éxito en el mercado. Estos ideales entran en contradicción con el mantenimiento de marcadas desigualdades de *status* basadas en características personales ajenas al "mérito" y que los individuos no pueden, en principio, elegir "libremente", como sucede con el sexo. Por eso, aunque en los Estados "democráticos" construidos a partir de las revoluciones liberales, las desigualdades por razón de sexo estaban firmemente asentadas,

² Ciertamente, debido a diversos factores, existen muchos supuestos de intersexualidad en los que no coinciden exactamente el sexo cromosómico, el sexo genital y el sexo fenotípico; por ello, en ocasiones puede producirse una cierta ambigüedad en la asignación social del "sexo" de la persona. Por otra parte, en algunas sociedades se reconocen categorías sociales distintas de "hombre" y "mujer" para caracterizar a determinadas personas cuyos roles sociales no se corresponden exactamente con los atribuidos a uno u otro grupo (el "tercer sexo"). En todo caso, ninguno de estos supuestos de ambigüedad permite negar la ubicuidad de la polaridad hombre/mujer en todos los contextos sociales imaginables. Al contrario, precisamente estos supuestos parten de la base de la existencia de una distinción social muy marcada entre los machos y las hembras de la especie humana.

estas comenzaron a ser cuestionadas o criticadas de manera progresiva a partir de los principios fundacionales de los nuevos sistemas políticos. Posteriormente, el liberalismo “social” que aparece en los países capitalistas más avanzados incide en la necesidad de que exista una verdadera “igualdad de oportunidades” para que pueda aplicarse el criterio del “mérito”, lo cual termina reforzando la necesidad de luchar contra las desigualdades sistemáticas de poder entre mujeres y hombres. Esta incoherencia entre la “ideología oficial” y la realidad práctica ha llevado a numerosas iniciativas políticas, legislativas, culturales y sociales destinadas a equilibrar la posición de las mujeres.

En las últimas décadas, la lucha contra la discriminación que sufren las mujeres ha producido notables cambios y avances sociales, reduciendo enormemente las desigualdades sistemáticas en las sociedades del capitalismo avanzado. Sin embargo, no cabe duda de que siguen existiendo marcadas diferencias de poder entre hombres y mujeres tanto en el seno de las familias como en el ámbito laboral, como se irá viendo a lo largo del curso.

Este Máster encuentra su fundamento en esta contradicción entre la voluntad institucional de erradicar las desigualdades sistemáticas de poder y de acceso a los recursos entre hombres y mujeres y la persistencia de estas desigualdades. En este contexto, es necesaria la formación de personas “expertas” en esta materia que puedan analizar racionalmente las situaciones y diseñar medidas y políticas que resulten verdaderamente efectivas para seguir avanzando en el camino de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. El género: concepto y contenido

Como hemos visto en el epígrafe anterior, el sistema de dominación masculina es un conjunto de reglas, pautas, roles e ideas relativamente compartidos en una sociedad determinada que tiende a mantener la posición sistemática de inferioridad de las mujeres. Cualquier sistema de dominación tiende a presentarse a sí mismo como una “realidad objetiva” que deriva *necesariamente* del orden natural de las cosas. Los miembros de la sociedad -tanto los beneficiados como los perjudicados por la distribución desigual de poder- interiorizan y asumen estas diferencias, que terminan funcionando de manera espontánea e inconsciente; en muchos casos, ni siquiera es concebible o imaginable que pueda existir una alternativa.

En este contexto, hasta épocas muy recientes, el discurso intelectual más elaborado y profundo (de Aristóteles a Proudhon, pasando por Rousseau) y las confesiones religiosas mayoritarias han justificado de manera explícita el sometimiento de las mujeres a los hombres, basándose en las exigencias de la razón, la ley natural o el mandato divino; la superioridad de los hombres

se ha dado siempre por supuesta y, en términos generales no ha sido una cuestión sometida a discusión o debate serio hasta épocas muy recientes. Así pues, la lucha por la emancipación de las mujeres ha hecho necesario poner en cuestión estos presupuestos, que estaban firmemente asentados, tanto en el discurso emitido por las élites intelectuales y religiosas como en el imaginario colectivo de nuestras sociedades.

Por este motivo, la teoría feminista, desde sus inicios, ha tenido que afirmar que la posición asignada a las mujeres en la estructura social no se desprende automáticamente de las diferencias anatómicas, ni de la “naturaleza de las cosas”³. Al mismo tiempo, la investigación histórica y etnográfica ha demostrado que los rasgos de personalidad y los roles sociales atribuidos a las mujeres varían considerablemente de una sociedad a otra; aunque la dominación masculina está extendida por doquier, los modos en los que esta se mantiene son contingentes y dependen de las circunstancias de cada sociedad⁴. Aunque esta idea aparece ya en épocas muy tempranas, a partir de los años 70 comienza a utilizarse en la literatura feminista el término “género” para remarcar esta disociación que se pretende entre el “sexo” como condición biológica y los contenidos sociales y culturales que en cada contexto humano se atribuyen, de manera contingente, a los hombres y a las mujeres.

Desde esta perspectiva, el **“género” es el conjunto de estereotipos, prejuicios, sesgos cognitivos, roles sociales y expectativas que las diferentes sociedades y culturas atribuyen a cada uno de los sexos en distintos momentos históricos** y que no son una consecuencia automática o necesaria de las diferencias fisiológicas o anatómicas que existen entre hombres y mujeres.

El contenido del “género” viene dado por una serie de disposiciones psicológicas socialmente compartidas y que se relacionan entre sí de manera sistemática.

³ Así, ya en el siglo XIX, John Stuart Mill señalaba “La subordinación de la mujer al hombre es una costumbre universal, viejísima: cualquier derogación de esta costumbre parece, claro está, contra natura. Pero la experiencia muestra hasta qué punto esta convención pende de la costumbre y solo de la costumbre [...] He dicho que no es posible saber hoy qué es natural y qué artificial en las diferencias mentales que actualmente se notan entre el hombre y la mujer: si realmente hay alguna que proceda de la naturaleza y cuál sería el verdadero carácter femenino quitadas todas las causas artificiales de diferencia”. Mucho más conocida es la expresión acuñada por Simone de Beauvoir a mediados del siglo XX: “No se nace mujer: se llega a serlo”.

⁴ En 1935, la antropóloga Margaret Mead publicó el revolucionario libro *Sexo y temperamento en las sociedades primitivas*, en el que estudiaba los roles atribuidos a los distintos sexos en tres tribus diferentes de Nueva Guinea. Entre los Arapesh, tanto hombres como mujeres eran educados para ser pacíficos, cooperativos, afectuosos y dispuestos a atender las necesidades de los demás (la dominación masculina se mantenía a través de la diferencia de edad en los matrimonios); entre los Mundugumor, se esperaba que los hombres y las mujeres fueran agresivos, celosos y competitivos (aunque dominaban los hombres, esto no se basaba en el carácter sumiso de las mujeres; entre los Tchambuli se mantenía formalmente una jerarquía patriarcal, pero las mujeres mostraban un carácter impersonal y dominante, ejercían la iniciativa en las relaciones sexuales y se ocupaban de los asuntos económicos, mientras que los hombres se comportaban de manera caprichosa y dependían de la aprobación continua de las mujeres. En su momento, este libro supuso una conmoción, porque rasgos de carácter que en Europa se consideraban inherentes a cada uno de los sexos, se mostraban como más variables y contingentes.

- Los **estereotipos** son imágenes o esquemas mentales que permiten percibir la realidad de manera simplificada en base a “generalizaciones” que atribuyen automáticamente determinadas características a los objetos incluidos en una categoría o a las personas pertenecientes a un grupo. En muchos casos, los estereotipos son totalmente falsos, como sucede con la creencia -común en el mundo grecorromano- de que las mujeres tienen menos voluntad y autocontrol que los hombres; en otros supuestos, puede haber parte de verdad en términos estadísticos, pero no se puede aplicar la generalización a todos los casos de manera *necesaria*; así, por ejemplo, sucede con el estereotipo de que las mujeres se ocupan en mayor medida que los hombres de las tareas de cuidado en el ámbito familiar (es cierto que lo hacen, precisamente por los roles asumidos de género, pero esto no se verifica en todos los casos).
- Los **prejuicios** son emociones -positivas o negativas- ligadas a los estereotipos. Por ejemplo, si una persona tiene arraigado el estereotipo de que las mujeres no saben conducir bien, podría sentirse intranquila o insegura si se sube a un autobús conducido por una mujer.
- Los **sesgos cognitivos** son distorsiones en la percepción o interpretación de la realidad que pueden estar ligadas a estereotipos y prejuicios. Por ejemplo, si una persona tiene arraigado el estereotipo de que a las mujeres se les dan mal los ordenadores, puede ser que inconscientemente resalte o destaque más los errores en el manejo de equipos informáticos que tenga una trabajadora respecto a los que tenga un trabajador varón comparable.
- Los **roles sociales** son categorías que regulan el comportamiento debido, ideal o esperado, para las personas que pertenecen a un grupo determinado. Así, por ejemplo, a menudo se atribuye a las mujeres el papel de “cuidadora” y se les pide una actitud conciliadora, pacífica, servicial, generosa y sumisa, mientras que se pretende que los hombres asuman un papel más agresivo, competitivo, emprendedor y que muestren una mayor afinidad con el riesgo.
- Las **expectativas** sociales son suposiciones o imágenes que las personas tienen sobre su futuro. Así, por ejemplo, es muy posible que muchas niñas y adolescentes ni siquiera se imaginen a sí mismas como ingenieras, científicas o empresarias. A menudo esto sucede aunque no hayan interiorizado de manera explícita un estereotipo (“a las

mujeres se les dan mal las matemáticas”) o aunque no hayan asumido directamente un rol social determinado (“las mujeres deben dedicarse a cuidar a los demás y no a interaccionar con objetos mecánicos”). Simplemente, estas funciones sociales, generalmente atribuidas a los hombres, no aparecen en el imaginario colectivo de su sociedad como una posibilidad real.

Indudablemente, el sistema de dominación masculina se materializa en la sociedad y se mantiene a través de las pautas de género. Dicho de otro modo, los estereotipos, roles sociales y expectativas que las distintas sociedades atribuyen a los distintos sexos y los prejuicios y sesgos cognitivos derivados de ellos tienden a perpetuar la posición sistemática de inferioridad de las mujeres. Sin embargo, esto no quiere decir que exista una relación necesaria o automática entre las diferencias de género y las desigualdades sistemáticas entre hombres y mujeres.

En primer lugar, es posible que determinados contenidos de género no provoquen, en sí mismos, desigualdades de poder o que, al menos, no lo hagan en todos los casos. Dependiendo de cada situación concreta, el mismo estereotipo, rol o expectativa podría tener efectos negativos, neutros o incluso positivos. Así, por ejemplo, el mero hecho, en sí mismo considerado, de que en un determinado contexto social la vestimenta femenina y la vestimenta masculina sean diferentes no implica necesariamente una degradación de la posición de las mujeres. En cambio, cuando la vestimenta femenina implica mayores cargas, restricciones o limitaciones que la masculina -por ejemplo, cuando se exige a las trabajadoras una inversión de tiempo y dinero en cuidar de su aspecto físico que no se exige a los trabajadores masculinos- sí que se está incidiendo de algún modo en las relaciones de poder en el seno de la sociedad.

En segundo lugar, aunque los estereotipos, roles y expectativas de género globalmente benefician a los hombres, algunos de ellos, en determinadas ocasiones, terminan perjudicándoles. Por ejemplo, ciertamente el énfasis tradicional en la agresividad, la competitividad y el riesgo han permitido situar a los hombres en los espacios de poder político, económico y militar y a participar de manera plena en los mercados en los que se genera el capital económico y simbólico, pero, al mismo tiempo, han cercenado las potencialidades de muchos hombres para la empatía, el servicio y la entrega a los demás -bloqueando aspectos básicos del desarrollo de la personalidad-, o han situado a muchos otros en situaciones peligrosas o violentas.

En tercer lugar, a veces los estereotipos de género pueden relacionarse con otras formas de “discriminación”, pero no afectan directamente a la posición de inferioridad de las mujeres como colectivo y, por tanto, no se tratarán aquí. Por ejemplo, la orientación sexual está relacionada con los contenidos del género, puesto que existe una expectativa generalizada de que las personas se vean sexualmente atraídas por personas del sexo opuesto. En este sentido, puede decirse que la discriminación fundada en la orientación sexual está basada “en el género” (en tanto que “castiga” a quien no se ajusta a expectativas o roles asociados a su sexo biológico), pero no tiene un efecto directo en las relaciones entre hombres y mujeres, sino que más bien afecta a la desigualdad que sufren las “minorías sexuales”. En cambio, cuando se perjudica a una mujer por no ajustarse a su rol de cuidadora o cuando se “castiga” socialmente a un hombre por ceñirse a este rol y asumir tareas de cuidado de su familia, esto sí que tiene un impacto en la posición sistemática de las mujeres como grupo humano.

3. La división sexual del trabajo productivo y reproductivo

Las desigualdades sistemáticas por razón de género son particularmente resistentes y duraderas, a pesar de los esfuerzos normativos e institucionales dirigidos a su erradicación, debido a que están firmemente enraizadas en la división social del trabajo, entendido en sentido amplio como esfuerzo humano dedicado a la producción y reproducción de la vida.

En las sociedades tradicionales, la unidad básica de producción de los bienes y servicios necesarios para la existencia humana era la familia, normalmente sometida a la autoridad patriarcal. En este contexto, tanto los hombres como las mujeres tenían a trabajar fundamentalmente en el ámbito “doméstico”, normalmente sometido a la autoridad patriarcal del “cabeza de familia”, aunque en muchos casos desarrollando tareas diferenciadas por sexo. En todo caso, las tareas productivas alejadas del núcleo de la unidad doméstica o complementarias del modelo básico de producción familiar (como el comercio, el trabajo asalariado, la guerra, la pesca de largo alcance o el trabajo impuesto a modo de tributo por el poder político) eran desarrolladas fundamentalmente por los hombres, en tanto que las mujeres se concentraban de manera más intensa en el ámbito doméstico. Esta distribución se explica fundamentalmente en base a los condicionamientos que imponían determinadas tareas reproductivas ligadas al embarazo, el parto y la lactancia en un contexto social en el que la comunidad necesitaba, por lo general, maximizar el número de hijos, para garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo de la unidad doméstica.

En cambio, en las sociedades capitalistas más “desarrolladas”, la unidad básica de producción no es la familia, sino la empresa. Las familias no producen por sí mismas la mayoría de los

bienes y servicios que necesitan, sino que los compran en el mercado a las empresas productoras, utilizando para ello los ingresos que sus miembros obtienen vendiendo su fuerza de trabajo a las empresas que organizan la producción. La consolidación de las sociedades de mercado supone la aparición de una división nítida entre el **trabajo “productivo”** -realizado en el mercado a cambio de un salario- y el **trabajo “reproductivo”**, que se lleva a cabo en el ámbito doméstico para atender a las necesidades básicas de la familia, sin vincularse a una contraprestación monetaria. Dado que el modelo económico dominante se basa en el mercado, el esfuerzo productivo humano que se desarrolla fuera del mercado deja de ser socialmente percibido como “trabajo”, puesto que no se intercambia por dinero y se mantiene como una fuerza invisible, “natural” y casi mecánica que permite sostener la participación del “cabeza de familia” en el mercado; aquello que no tiene precio en el mercado, en cierto modo deja de tener valor social.

Siguiendo con la inercia del modelo tradicional, las pautas sociales dominantes terminan atribuyendo a las mujeres casi en exclusiva el trabajo reproductivo y de cuidado realizado en el interior de las familias y, como consecuencia de ellos, se las excluye total o parcialmente de la “vida pública” que se desarrolla en el mercado de trabajo y en la esfera del poder político (doctrina de las “*esferas separadas*”). Ciertamente, desde los inicios de la industrialización existe una participación femenina en el mercado de trabajo, pero esta se contempla como una anomalía o disfuncionalidad que impide a las mujeres desarrollar plenamente su rol femenino o, en el mejor de los casos, como una implicación marginal o complementaria que aporta a la familia ingresos adicionales a los básicos. De hecho, el movimiento obrero, en sus inicios aspiraba precisamente a conseguir un salario digno para el “cabeza de familia” que permitiera “liberar” a las mujeres del trabajo asalariado.

Esta especialización de las mujeres en el “espacio doméstico”, permite a los varones integrarse completamente en el “**espacio público**” (mercado de trabajo), empleando todos sus esfuerzos en la producción capitalista y convirtiéndose así en los proveedores principales de los ingresos con los que se obtienen los bienes y servicios básicos, reforzando así su autoridad en el seno de la familia y la dependencia económica de las mujeres. Así pues, el dominio de los varones, aunque es una supervivencia de las sociedades precapitalistas, termina insertándose de manera muy profunda en la lógica del capitalismo, debido a su conexión con la división del trabajo productivo y reproductivo.

En este contexto, el carácter inherentemente “alienante” del trabajo asalariado -dado que se realiza para otra persona, subordinándose a su poder a cambio de un salario y no “para uno

mismo"- implica la necesidad de los trabajadores de conquistar un **"espacio privado"**, normalmente situado en el ámbito del hogar familiar, donde pueden dedicar el "tiempo libre" a sus propias necesidades. Sin embargo, para la mayoría de las mujeres, el **ámbito doméstico** no puede construirse como un "ámbito privado" que puedan dedicar a sí mismas, dado que en este espacio "deben" asumir la función social de atender a las necesidades de los restantes miembros de la familia. Así pues, el trabajo invisible de las mujeres sostiene y permite el acceso de los varones tanto a la "vida pública" (el trabajo asalariado) como a la vida privada (el tiempo dedicado "a uno mismo"), a costa de una reducción de sus oportunidades vitales.

Posteriormente, la integración masiva de las mujeres en el mercado de trabajo en las últimas décadas no se ha visto compensada por una incorporación equiparable de los varones a las tareas domésticas y de cuidado; ciertamente, ha habido algunos avances a este respecto, pero los cambios se están produciendo a un ritmo extraordinariamente lento, en comparación con la intensidad de la participación de las mujeres en la "vida pública". Por ello, ha sido necesario llevar a cabo **políticas de conciliación de la vida familiar y laboral**, que han implicado la aparición de una serie de derechos y prácticas empresariales dirigidos a permitir y facilitar que "las mujeres" puedan incorporarse al trabajo asalariado sin abandonar los quehaceres domésticos que tradicionalmente se les han asignado.

En términos históricos, las políticas de conciliación han sido necesarias para permitir el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y, por consiguiente, a una cierta independencia económica. No obstante, también hay que tener en cuenta que estas políticas, en el contexto de la distribución desigual del trabajo reproductivo y doméstico, terminan produciendo efectos secundarios que perjudican su posición social y su bienestar.

En primer lugar, el establecimiento de derechos de conciliación "para las mujeres" desencadena un "efecto boomerang" que se vuelve en contra de sus posibilidades de empleo, dado que los empresarios a menudo prefieren contratar a varones para evitar que su organización se vea alterada por el ejercicio de derechos laborales como las suspensiones por maternidad, las reducciones de jornada o las excedencias para el cuidado de hijos o familiares. En segundo lugar, el ejercicio de estos derechos para atender a las responsabilidades familiares supone que las mujeres sigan ejerciendo un papel "subordinado" o "accesorio" respecto al desempeñado por los hombres en el mercado de trabajo (jornadas parciales, carreras profesionales y de cotización discontinuas, salarios más bajos, etc.) En tercer lugar, cuando las mujeres se integran con cierta intensidad en el trabajo asalariado, la sobrecarga que sufren de tareas domésticas y de cuidado implica que el hogar siga sin ser un espacio "privado", para sí mismas,

en tanto que se dedica a atender las necesidades de otras personas; se produce aquí el fenómeno que se ha dado en llamar “doble jornada”, que implica que las mujeres habitualmente “deben” seguir trabajando para otras personas -de manera no reconocida ni retribuida y, por tanto sin obtener un beneficio económico o simbólico- cuando finaliza su jornada laboral, lo que puede tener consecuencias muy graves sobre su “calidad de vida” e incluso sobre su salud.

Estos efectos secundarios perversos han motivado que, frente a la lógica tradicional de la “conciliación”, destinada a permitir o facilitar que las mujeres compatibilicen el trabajo por cuenta ajena con el trabajo doméstico, se haya venido construyendo una nueva lógica basada en la **corresponsabilidad**, esto es, en la búsqueda de una división más equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres en el seno de la familia. A partir de las políticas de corresponsabilidad, los derechos laborales comienzan a plantearse de manera neutra -o incluso se crean algunos exclusivamente para varones-, con el objetivo de que la conciliación de la vida laboral y familiar termine por desvincularse de sus connotaciones de género y se convierta en un derecho asumido normalmente por los trabajadores de ambos sexos. No obstante, no parece que sea suficiente la definición neutra de los derechos, sino que, además, se hace necesario adoptar medidas que favorezcan una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares.

4. Algunas consecuencias sobre el mercado de trabajo

La situación descrita en el apartado anterior genera y reproduce una posición de inferioridad de las mujeres en el mercado de trabajo. Aunque en este Máster se profundizará posteriormente en varios de estos aspectos, en este momento nos ocuparemos de ellas exclusivamente en el plano conceptual.

En primer lugar, las mujeres tienen una menor “**tasa de actividad**” en el mercado de trabajo que los varones. Esto sucede porque muchas mujeres ni siquiera buscan voluntariamente obtener un empleo asalariado. Frecuentemente, esto se debe a que han optado por dedicar plenamente sus esfuerzos a la esfera doméstica y familiar; por supuesto, desde el punto de vista individual, la decisión asumida libremente es muy respetable, pero lo cierto es que, desde una perspectiva social, se aprecia que existe un desequilibrio entre sexos en lo que refiere a este tipo de decisiones.

En segundo lugar, las mujeres que voluntariamente participan en el mercado de trabajo normalmente tienen unas **tasas de desempleo** bastante más altas que las de los varones. Esto se puede atribuir en gran medida a la *discriminación*, puesto que muchos empresarios prefieren

no contratar a mujeres -especialmente si están en edad fértil-, porque consideran que asumen un riesgo de que estas ejerzan “derechos de conciliación de la vida laboral y familiar”. Hoy en día, la maternidad es, seguramente, la principal causa de la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo, puesto que casi han desaparecido por completo los estereotipos que atribuían a las mujeres menor competencia profesional. En el caso de las mujeres mayores, también podría haber otras causas distintas de la discriminación en sentido estricto, como déficits formativos o de experiencia profesional en la medida en que en el pasado se hayan tenido que enfocar principalmente en las tareas reproductivas.

En tercer lugar, las mujeres normalmente sufren mayor **precariedad laboral** que los hombres. Por una parte, al tener mayores tasas de desempleo, terminan teniendo que aceptar trabajos más precarios para poder integrarse en el mercado de trabajo. Por otra parte, la asunción de responsabilidades familiares lleva frecuentemente a las mujeres a jornadas reducidas y a trayectorias laborales discontinuas.

En cuarto lugar, en el mercado de trabajo, las distintas ocupaciones y tareas aparecen segregadas por sexos, tanto en sentido vertical como en sentido horizontal.

La **segregación vertical**, entendida en sentido amplio, implica que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en los puestos de trabajo mayor nivel, jerarquía y responsabilidad (y también en los cargos directivos de las empresas y en el empresariado). Por una parte, esto se debe a la ya mencionada sobrerrepresentación de las mujeres en los puestos más precarios -“**suelo pegajoso**” que impide ascender a posiciones medias- y, por otra parte, se puede atribuir a las dificultades específicas que tienen para acceder a los puestos más altos -“**techo de cristal**”-, dado que implican exigencias incompatibles con la asunción de responsabilidades domésticas y con estereotipos y roles tradicionalmente asociados a los varones (como la competitividad, la agresividad o la disponibilidad plena para los intereses de la empresa).

Por otra parte, la **segregación horizontal** se refiere a la concentración o especialización de las mujeres en determinados sectores y ocupaciones, que se encuentran, por tanto “feminizados” y a la correlativa sobrerrepresentación de varones en sectores “masculinizados”. Así pues, a menudo las mujeres se integran en labores que están relacionadas con las tareas que tradicionalmente habían venido desempeñando en el ámbito doméstico en el contexto de la reproducción de la vida como la limpieza, la costura, el cuidado de niños y personas dependientes o la enseñanza; en cambio, los hombres tienen presencia mayoritaria en tareas asociadas a la manipulación de herramientas, máquinas y dispositivos tecnológicos (operarios

industriales, construcción, ingenierías, conducción de vehículos, etc.) En principio, la segregación horizontal no se refiere al nivel jerárquico de las distintas ocupaciones, pero en muchos casos sí que afecta a la retribución del trabajo. Esto puede deberse en parte a la circunstancia de que los servicios personales y directos son intensivos en trabajo y tienen límites a la productividad, mientras que las ocupaciones intensivas en tecnología tienen mayor valor añadido y permiten subir más los salarios. No obstante, también sucede que las tareas feminizadas terminan siendo peor valoradas⁵, en parte porque tradicionalmente eran desarrolladas por mujeres con carácter “complementario” respecto a los ingresos del “cabeza de familia” y en parte porque los saberes y las habilidades desarrollados por las mujeres en el seno del trabajo reproductivo no se han considerado formalmente como “cualificación” al asumir un papel marginal en el mercado de trabajo; las pautas de género dominantes parecen asumir que las mujeres nacen con estas competencias, que, por tanto, no se reconocen como habilidades aprendidas.

Las dificultades anteriormente mencionadas contribuyen de un modo u otro a la “**brecha salarial**” de las mujeres, esto es, a que su ingresos sean porcentualmente más bajos que los de los hombres. En efecto, gran parte del diferencial salarial entre hombres y mujeres se puede atribuir a circunstancias estructurales, como el número de horas trabajadas o la concentración en unos u otros sectores, pero parte de ella se debe también a la discriminación directa o indirecta (concepto que se explicará con detalle en el tema siguiente). Por eso, se distingue entre la “**brecha salarial no ajustada**” y la “**brecha salarial ajustada**”. La “brecha salarial no ajustada” mide la diferencia de ingresos brutos entre hombres y mujeres y, por tanto, se refiere al resultado global de distribución de ingresos en la sociedad, permitiendo constatar la existencia de desigualdades sistemáticas en los ingresos por razón de sexo. Por su parte, la “brecha salarial ajustada” elimina del cómputo el impacto de determinados factores como el número de horas, la segregación por sectores o las diferencias formativas o de experiencia laboral y, por tanto, constituye una medida más aproximada a la discriminación retributiva para tareas u ocupaciones similares o de igual valor. Ahora bien, esto no es exacto, porque la discriminación -entendida en sentido jurídico, como se explicará en el tema siguiente- solo puede constatarse en cada caso concreto. Así, de un lado podría haber diferencias salariales en la brecha ajustada que no se debieran directamente a la discriminación y, de otro lado, como hemos visto, parte de las desigualdades sistemáticas que se aprecian en la “brecha no ajustada” derivan indirectamente de la discriminación en el acceso al empleo o a la promoción profesional.

⁵ En este sentido, resulta muy interesante [la reflexión del profesor Ricardo Morón \(en el Diario El País\)](#) de que en España se paga más a quienes cuidan de los coches (que son hombres) que a quienes cuidan de los niños (que son mujeres)

5. Bibliografía

AAVV, *El trabajo desde una perspectiva de género*, Consejería de la Presidencia de la Comunidad de Madrid, Madrid, 1993.

AAVV (edición Silvia Tubert), *Del sexo al género: los equívocos de un concepto*, Ediciones Cátedra, 2003.

AAVV (dir. Antonio Villar), *Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*, Fundación BBVA, Bilbao, 2010.

Álvarez del Cuvillo, A., "[El género como categoría y las categorías de género](#)", *Revista de Derecho Social*, n.º 52, 2010.

Bourdieu, P., *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona, 2000 [publicado originalmente en francés en 1998].

Mead, M., *Sexo y temperamento en las sociedades primitivas*, Laia, Barcelona, 1981 [publicado originalmente en inglés en 1935].

Oliva Portolés, A., "Debates sobre el género", en AAVV (dir. Ana de Miguel Álvarez, Celia Amorós Puente), *Teoría Feminista: de la ilustración a la globalización*, Editorial Minerva, 2005.

Rubin, G., "[El tráfico de mujeres: notas sobre la 'economía política del sexo'](#)" *Nueva Antropología*, Volumen VIII, n.º 30, México, 1986 [publicado originalmente en inglés en 1975].

Stuart Mill, J., "La dominación de la mujer", en *Sobre la libertad y otros relatos*, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1991 [el texto original se publicó en inglés en 1869]. También publicado en Internet en [esta URL](#).

Valcárcel Bernaldo de Quirós, A., *Feminismo en el mundo global*. Ediciones Cátedra, Universidad de Valencia, Madrid, 2009.

Yunko Janagisako, S. y Fishburne Collier, J., "Hacia un análisis unificado del género y el parentesco", en AAVV (recop. Robert Parking y Linda Stone), *Antropología del Parentesco y de la Familia*, Ramón Areces, Madrid, 2007.