

# Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis<sup>1</sup>

Carmuca Gómez Bueno

Universidad de Granada. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología  
cgomez@ugr.es

---

## Resumen

El análisis de la posición que mujeres y varones ocupan en el mercado de trabajo y, consecuentemente, en la estructura social, representa cuestionarse la neutralidad de los supuestos teóricos de los que parte, de las herramientas de análisis que emplea y de las inferencias que pretenda extraer. El artículo revisa determinados conceptos centrales para dicho análisis —desvelando posibles sesgos de género— y plantea algunas estrategias de discriminación indirecta que, frecuentemente, se utilizan aunque sea inintencionadamente.

**Palabras clave:** discriminación laboral, segregación ocupacional, mujeres y trabajo.

---

## Resum. *Dones i treball: eixos principals d'anàlisi*

L'anàlisi de la posició que dones i homes ocupen dins del mercat de treball i, en conseqüència, dins de l'estructura social, representa el qüestionament de la neutralitat dels supòsits teòrics dels quals parteix, de les eines d'anàlisi que empra i de les inferències que pretengui extreure. L'article revisa determinats conceptes centrals per a aquesta anàlisi —desvetllant possibles biaixos de gènere— i planteja algunes de les estratègies de discriminació indirecta que, amb freqüència, s'utilitzen encara que sigui inintencionadament.

**Paraules clau:** discriminació laboral, segregació ocupacional, dones i treball.

---

## Abstract. *Women and work: basic guides of analysis*

The analysis of different position that women and men occupy in labour market and, consequently, in social structure, leads us to question the neutrality of the theoretical principles from it starts, the analytic tools that uses and its inferences. In this paper we review certain basic concepts for this analysis, showing possible gender biases and trying to outline some strategies on indirect discrimination that are frequently, although non deliberately, used.

**Key words:** labour discrimination, occupational segregation, women and work.

---

1. Una primera versión de este artículo fue presentada como ponencia en las *I Jornadas Australes Interdisciplinarias sobre Mujer y Desarrollo: dilemas, desafíos y aprendizajes*, Valdivia (Chile), 1999.

### Sumario

- |   |  |
|---|--|
| 1. División sexual del trabajo                      | 5. Situación actual y estrategias para el análisis |
| 2. Segregación ocupacional                          | Bibliografía                                       |
| 3. Economía del trabajo                             |  |
| 4. Algunas estrategias indirectas de discriminación |  |

De los tres aspectos fundamentales que centran el análisis de las relaciones entre los géneros, a saber: simbolismo de género, construcción de las identidades individuales generalizadas y división del trabajo según el sexo-género, nos centramos aquí en éste último, aunque sin desestimar las complejas interacciones que se producen constantemente entre los diferentes ámbitos mencionados.

#### 1. División sexual del trabajo

La división sexual del trabajo hace referencia al reparto social de tareas o actividades según el sexo-género. Este reparto varía según las sociedades y las épocas históricas, pero existe en todas las sociedades que se conocen. El reparto de «actividades» no sería tan significativo si no fuera sistemáticamente acompañado de una valoración diferencial, esto es, jerarquizada, y no tuviera fuertes y claras repercusiones en las condiciones de vida.

Las bases estructurales que dan lugar a la actual situación, los aspectos socio-simbólicos, políticos y económicos que han influido y han condicionado la organización social del trabajo han sido objeto de innumerables estudios. Por ejemplo, Varela (1997) defiende la hipótesis de que la expulsión de las mujeres de las clases populares del ámbito del trabajo reglado de las corporaciones y la exclusión de las mujeres burguesas de las universidades cristiano-escolásticas (que abrían el paso a las nacientes profesiones liberales) encontraron las condiciones para su desarrollo en las interdependencias que se dieron entre éstos y otros fenómenos sociales, tales como: la institucionalización de la prostitución y, en Occidente, del matrimonio cristiano monogámico e indisoluble; los procesos de estratificación social, y el trascendental influjo que tuvieron los eclesiásticos contrarreformistas al tratar de aplicar, mediante diversas tácticas, los nuevos ideales de modernidad. Éstos fueron los pilares para el establecimiento de lo que ella denomina el «dispositivo de feminización». Dispositivo a través del cual se consiguió instaurar un sistema de dominación masculina que otorga, de manera sistemática, un lugar subordinado a las mujeres.

Por su parte, Hartmann defiende que la forma que toma la división del trabajo en las sociedades occidentales contemporáneas es «resultado de un largo proceso de interacción entre el patriarcado y el capitalismo» (1994: 269). El

patriarcado es una estructura básica de todas las sociedades contemporáneas<sup>2</sup> que, al interactuar con la organización capitalista de la industria, coadyuvó a aumentar la subordinación de las mujeres al incrementar la importancia relativa del área dominada por los varones. Éstos aumentaron su control sobre la tecnología, la producción y la comercialización al excluir a gran parte de las mujeres de la industria, la educación y la organización política. Los varones actuaron para fomentar la segregación de los empleos dentro del mercado de trabajo, utilizando las asociaciones gremiales y fortaleciendo la atribución del trabajo doméstico a las mujeres.

Sin embargo, no se prescindía de ellas totalmente, sino que se recurría a las mujeres de forma intermitente: en sectores concretos y en épocas de grandes convulsiones bélicas se reclamaba a la fuerza de trabajo femenina justificándola y reforzándola. En los momentos de paz se volvía a relegar a las mujeres al ámbito reproductivo, empleando para ello estrategias de subordinación y dependencia.

Por supuesto, esta dinámica no afectaba por igual a las mujeres de los diferentes estratos sociales, ya que las procedentes de los niveles sociales más desfavorecidos, como consecuencia de la propia posición social, fueron incorporadas masivamente al trabajo industrial: fábricas textiles, minas, talleres fueron sus destinos al comienzo de la Revolución Industrial, mientras que en la burguesía se dio el fenómeno contrario. Las mujeres burguesas quedaron enclaustradas en un hogar, que era, cada vez más, símbolo del estatus y del éxito laboral del varón<sup>3</sup>.

Sin entrar en la polémica, es muy probable que la exclusión de las mujeres del trabajo productivo sea uno de los pilares de su condición subordinada, dada la falta de independencia relacional y económica que conlleva. Luego, desde esta perspectiva, la emancipación de las mujeres irá ligada o bien a su participación en la producción —sin estirar la jornada de trabajo— o bien a un cambio en la consideración y valoración del trabajo, de manera que bajo esta rúbrica se incluya tanto el trabajo productivo como el reproductivo. En esta línea destaca la propuesta de utilizar el concepto de «actividades» para sustituir al de «trabajo», que ha sido asimilado con el empleo y no recoge, por tanto, la diversidad de bienes y servicios intangibles conectados con las actividades reproductivas.

En los últimos años hemos asistido a grandes cambios en la estructura de la fuerza de trabajo y en la organización del trabajo remunerado en los países

2. Castells escribe: «el patriarcado es una estructura básica de todas las sociedades contemporáneas. Se caracteriza por la autoridad, impuesta desde las instituciones, de los hombres sobre las mujeres y sus hijos en la unidad familiar. Para que se ejerza esa autoridad, el patriarcado debe dominar toda la organización de la sociedad, de la producción y el consumo a la política, el derecho y la cultura. Las relaciones interpersonales y, por tanto, la personalidad, están también marcadas por la dominación y la violencia que se originan en la cultura y las instituciones del patriarcado» (1999: 159).
3. Cuestión claramente ilustrada por Veblen en su *Teoría de la Clase Ociosa* (1899).

capitalistas modernos. Se ha registrado una creciente internacionalización de la división de trabajo, se han introducido nuevas tecnologías en gran escala, y las economías de estos países han experimentado una considerable desindustrialización, que ha venido acompañada por el desarrollo de una economía informacional global. En Europa estos cambios han ido asociados a niveles altos de desempleo, aunque la fuerza de trabajo se ha ampliado y su estructura ha experimentado importantes transformaciones. Un cambio estructural importante ha sido, precisamente, la feminización de la fuerza de trabajo.

El incremento de la participación femenina en las actividades productivas es un fenómeno de alcance universal que está aumentando el poder de negociación de las mujeres frente a los varones y socavando la legitimidad del dominio de éstos como principales proveedores materiales de la familia. Mientras que en los países industrializados el porcentaje de participación femenina ascendió desde un 36,7% en 1950 hasta un 41% en 1985, en los países en desarrollo estas cifras oscilan entre el 33,6% en 1950 y el 34,7% en 1985 (Organización Internacional del Trabajo, 1991). En otros términos, mientras que en el conjunto mundial el porcentaje de mujeres económicamente activas era del 32,1% de la mano de obra global en 1990, en los países de la OCDE la tasa media de participación de las mujeres en mano de obra llegó al 61,6% en 1993 (Castells, 1999: 182). La evolución registrada en estos últimos países es fruto de los cambios habidos en la estructura económica y de la terciarización de la economía, es decir, de la extensión del sector servicios, principal fuente de empleo femenino (según la OIT tres cuartas partes de las mujeres que realizan trabajo productivo lo hacen en este sector). Por el contrario, en los países en desarrollo se observa un estancamiento del número de mujeres que acceden al trabajo productivo. En coyunturas especialmente desfavorables, la exclusión de las mujeres se acentúa y la dedicación a trabajos no reconocidos —contabilizados legalmente como productivos— es la tónica dominante.

## **2. Segregación ocupacional**

La segregación ocupacional está fuertemente condicionada por el simbolismo de género y es sólo uno de los aspectos que contribuyen a la discriminación salarial. La segregación ocupacional no afecta únicamente a la diferente dedicación a las actividades no remuneradas/remuneradas, sino que se observa claramente en la distribución de mujeres y varones entre éstas últimas. En las estadísticas oficiales españolas existen más de treinta y cinco ramas de actividad económica, y dos tercios de las mujeres empleadas están concentradas en cinco de esas ramas, que son: comercio, agricultura, servicios personales y domésticos, educación y sanidad. Dentro de estas ramas de actividad las mujeres están empleadas en un rango bastante reducido de ocupaciones: dependienta de comercio, limpiadora, empleada administrativa, trabajadora cualificada del sector servicios y profesiones de grado medio (profesoras y enfermeras) son las más feminizadas.

La segregación se manifiesta de dos formas diferentes: horizontal (mujeres y varones se distribuyen de manera diferente entre los tipos de ocupaciones del mismo nivel) y vertical (distribución desigual de mujeres y varones en la jerarquía ocupacional). Distintas teorías intentan localizar las causas de esta división de géneros en el mercado laboral a través de factores endógenos (la segmentación del mercado laboral que aprovecha las condiciones sociales específicas de las mujeres para incrementar la productividad, el control de la gestión y los beneficios; la consideración de la mano de obra femenina como «secundaria»; la construcción del concepto de «cualificación»; la semantización del trabajo femenino como «ayuda») y exógenos (la oferta laboral femenina condicionada por el trabajo reproductivo, la informacionalización, la interconexión y la globalización de la economía) a la organización de la producción. Otras teorías han apuntado a factores culturales e ideológicos.

Respecto a la segregación horizontal se argumenta que las ocupaciones se definen convencionalmente las tareas «propias» de uno y otro género, considerándose que hay trabajos remunerados «femeninos», cuyo ejercicio es adecuado para las mujeres, mientras que otros son impropios de ellas. Estos trabajos no son, como con frecuencia se aduce de forma paternalista, los menos duros de realizar, sino que se trata de trabajos ideológicamente asociados con los que las mujeres realizan en el ámbito doméstico y continúan considerándose, en buena medida, una prolongación de éste: la confección textil, la enseñanza y la enfermería son fiel reflejo de ello. Los trabajos se definen socialmente como masculinos o femeninos y la construcción ideológica de espacios y características diferenciales (véanse cualificaciones, equipos, formación, etc.) contribuye al mantenimiento de esa estructura diferencial.

Por lo que respecta a la segregación vertical, ésta es fácilmente constatable en la actualidad. Considerando el potencial de efectivos de uno y otro género en la base y en la cúpula de las clases ocupacionales se puede apreciar que la promoción de las mujeres en sus carreras profesionales es más lenta y laboriosa que la de sus homólogos varones. Según el estudio llevado a cabo por Salido (1996) a partir de los datos de la ECBC (Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase), «la posición relativa de las mujeres en la estructura ocupacional ha experimentado una mejoría importante, tanto en lo que respecta a sus posibilidades de acceso a los niveles más altos de la jerarquía ocupacional en términos absolutos, como desde el punto de vista del reparto entre los géneros de dichas posiciones» (1996: 203). Visión optimista ratificada por Castells al afirmar que «las mujeres no se ven relegadas a los puestos de trabajo en servicios menos cualificados: se las emplea en toda la estructura de cualificación y el aumento de los puestos de trabajo de las mujeres es mayor en el extremo superior de la estructura ocupacional. Por ello, precisamente, existe discriminación: porque realizan trabajos de cualificación similar a los hombres con un salario más bajo, con una gran inseguridad laboral y con menores posibilidades de hacer carrera hasta el nivel máximo» (1999: 189).

Pero, a pesar de la participación masiva de las mujeres en los diferentes ámbitos del trabajo remunerado, registrada en los últimos años, su protago-

nismo en los procesos de toma de decisiones o su control de los recursos y las instituciones no ha seguido un ritmo homogéneo. Según el *Informe sobre desarrollo humano*, de Naciones Unidas (1995), la proporción de mujeres en tareas ejecutivas y administrativas se ha duplicado, desde el 14% en 1970 hasta el 28% en 1994. Pero la situación ha cambiado muy poco durante ese mismo periodo en los países en desarrollo, donde la proporción de mujeres en esos puestos no alcanza el 10%. Característica ésta que, tristemente, comparten algunos países industrializados como Japón, Luxemburgo y España (1995: 45). Tal vez por ello España ocupa la novena posición en el Índice de Desarrollo Humano (resultado de la combinación de tres indicadores: esperanza de vida al nacer, nivel educativo e ingresos) con un coeficiente de 0,93 y un Índice de Desarrollo relacionado con la Mujer (que incorpora las desigualdades entre varones y mujeres) muy inferior, de 0,795, pasando de ese modo a la posición 34. Este análisis se completa con el Índice de Potenciación de la Mujer (que mide si las mujeres y los varones están en condiciones de participar activamente en la vida económica y política y en la toma de decisiones), que es de 0,452 (posición 26) y significa que las mujeres españolas ocupan el 14% de los escaños parlamentarios y el 9,5% de los puestos administrativos y ejecutivos; además, reciben sólo el 18,9% de los ingresos provenientes del empleo.

Si queremos ir más allá de los datos estadísticos —negativos para las mujeres aunque en mejoría—, el análisis de la promoción de las mujeres a los puestos de decisión nos remite al análisis de las relaciones de poder entre los géneros. La literatura feminista que aborda las conceptualizaciones sobre la problemática del poder, incluye como una de las claves la revisión crítica de las formas concretas que asumen las relaciones de poder y de resistencia entre los géneros. De este modo, se asigna un papel central al estudio de las modalidades que asume la resistencia femenina en los diferentes ámbitos sociales, por considerarla un mecanismo clave en el logro de cambios en las construcciones sociales de lo femenino y lo masculino. Así, se considera la sociedad como un complejo entramado de poderes. Y el poder, como una relación antes que como un rasgo individual, existente en tanto se ejerce, imposible de ser «aprehendido» y presente en todos los ámbitos de la vida social. En esta perspectiva, de corte foucaultiano, el poder es lucha y resistencia y para ello es indispensable la existencia de un otro activo. No hay lugar para una o un protagonista pasivo, es decir, aun desde una posición de subordinación, los actores involucrados en tal relación tienen alguna posibilidad de respuesta y de ejercicio del poder. Se pueden interpretar como resistencias las luchas que llevan adelante diversos sectores de mujeres para superar la posición de subordinación en la que se encuentran, y para superar los estereotipos que las aprisionan. Estas luchas no suelen ser abiertas y explícitas, sino silenciosas y cotidianas, y sería su desenmascaramiento una de las tareas a realizar desde esta perspectiva.

Un espacio de resistencias especialmente relevante es el académico, desde el momento en que se replantea el saber tradicional, se estudia y se investiga con

otras categorías de análisis, se logran cambios en el lenguaje y en la producción simbólica que también impactan en la sociedad. Así, la mirada crítica y la vigilancia epistemológica aplicadas desde una perspectiva de género se constituyen en otra forma de resistencia, y también en otro aporte para modificar las situaciones de subordinación, dada la inevitable reflexividad de las ciencias sociales.

### 3. Economía del trabajo

Los cambios conceptuales sobre el «trabajo» han sido lentos en la teoría económica, aunque, a partir de la década de los ochenta, se observan nuevas perspectivas que plantean, fundamentalmente, conceder a la organización social de la reproducción humana la misma importancia conceptual que a la organización de la producción asalariada. Así, se ha planteado ampliar el concepto de «economía» para incluir también la esfera doméstica, y poder teorizar la relación entre producción y reproducción. Humpheries y Rubery han contribuido al desarrollo de esta argumentación, planteando la necesidad de considerar como un proceso dinámico «la interacción entre la demanda de trabajo de la esfera de la producción y la oferta de trabajo condicionada por las características de los distintos grupos sociales en la esfera de la reproducción» (1994). Como consecuencia de este planteamiento, se pueden destacar importantes puntos de avance:

- el cuestionamiento de las definiciones convencionales que no consideran como «económicas» aquellas actividades realizadas fuera de la esfera mercantil;
- la consideración del sistema social como un concepto que engloba diversos subsistemas (entre ellos el de reproducción humana y el de producción de mercancías).

De forma paralela a los avances teóricos, numerosas investigaciones empíricas han ayudado a constatar la conexión entre producción y reproducción, y ratifican la necesidad de considerar esta conexión para entender las experiencias de trabajo femeninas. A partir de los resultados de estos estudios y de los avances sociales que también se van produciendo, el concepto de trabajo va dejando de identificarse exclusivamente con la producción asalariada para aplicarse también al trabajo no remunerado. De este modo, se plantea el interés de incluir en el análisis del trabajo aspectos como: la reproducción, el estado de bienestar, las políticas de empleo, los servicios sociales, la maternidad/paternidad, la familia o las condiciones de la vida cotidiana... y se destaca la conveniencia de aplicar esta perspectiva —de interrelación entre familia y mercado— tanto al trabajo femenino como al masculino (afectado por la relación con el trabajo reproductivo, como ejecutor o beneficiario).

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo productivo en España es claramente discriminatoria y se caracteriza, además de por las especiales dificultades de acceso a él, por rasgos tales como: mayor tasa de atipici-

dad (temporalidad 36,1% frente a 32%; 75% de los contratos a tiempo parcial); salarios medios bastante inferiores a los masculinos (el diferencial salarial en el cuarto trimestre de 1996 es de 73,2%) y asunción mayoritaria, casi exclusiva, de las responsabilidades familiares (Consejo Económico y Social, 1997). También, por períodos de retirada del empleo y menores oportunidades de cualificación y promoción. Todo ello con repercusiones graves en el ámbito de la protección social, como veremos más adelante.

Las dificultades de acceso al mercado laboral tienen un claro indicador en las tasas de actividad y paro diferenciadas según el género. En España, la tasa de actividad femenina era, en el cuarto trimestre de 1999, según la EPA (Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística), del 39,11 % (frente a la masculina de 63,27%), una de las más bajas de la Unión Europea. Este dato unido al desempleo femenino se convierte en un rasgo revelador de la situación diferencial de las mujeres en el mercado de trabajo, pues la tasa de paro femenina duplica la masculina (22,4% frente a 10,75%). Además, recientemente, el paro de larga duración tendía a concentrarse en las mujeres adultas con cargas familiares, según nos muestran Gutiérrez y Guillén (1998: 24). Estos datos son un claro exponente del mantenimiento de una rigidez persistente y bien estructurada en el sistema productivo respecto al trabajo de las mujeres. Igualmente clarificador es el hecho, destacado por Torns (1996), de que el desempleo femenino —aun siendo más numeroso— aparezca como menos conflictivo que el masculino, tanto en términos políticos como sociales. La mano de obra femenina sería así más flexible, sólo cambiaría de estatus laboral (de activa asalariada a activa doméstica). En esta visión están actuando dos elementos: la «naturalidad» de la relación mujer-casa y la existencia de actividades remuneradas que pueden realizarse en el hogar (trabajo a domicilio).

Por otro lado, y como consecuencia del actual desarrollo económico registrado en Europa, se han generalizado nuevas fórmulas de contratación (a tiempo parcial, temporales...), que afectan principalmente a las mujeres, ya que el sector donde más profusamente se han aplicado esas nuevas fórmulas de contratación ha sido el terciario o de servicios, sector que supone el área principal del trabajo femenino.

El contrato a tiempo parcial plantea cuestiones muy controvertidas, tanto por consideraciones de índole económica, como por las implicaciones ideológicas que pueden derivarse de su aplicación mayoritaria a las mujeres, en la medida en que presupone una determinada concepción del lugar de la mujer en el mercado laboral y de su estatus social, puesto que al permitir simultanear el papel tradicional de la mujer como responsable de la vida familiar con la vida profesional, la división sexual del trabajo y los estereotipos de género permanecen inalterables. Por ello, ante su empleo generalizado, se erige la propuesta de reclamar servicios sociales —como guarderías, servicios asistenciales a domicilio...— que se hagan cargo de las responsabilidades familiares —dado que constituyen cuestiones sociales— y permitan a las mujeres trabajar en igualdad de condiciones —sin reducciones ni falsos privilegios que con-

tribuyen a mantener la dualidad cuando no la exclusión<sup>4</sup>. Otra propuesta, tal vez más realista, consiste en compartir esas responsabilidades familiares con los varones.

De hecho, el empleo a tiempo parcial, además de contribuir a la perpetuación de los roles domésticos como femeninos, supone la marginación del colectivo femenino de los puestos de responsabilidad y de poder que exigen, claro está, una dedicación plena.

En suma, el trabajo a tiempo parcial, los horarios flexibles, el trabajo a domicilio, la subcontratación se convierten en mecanismos de autorrefuerzo para la relegación de las mujeres al ámbito doméstico y a las tareas de cuidado, y para la permanencia de las diferencias salariales, en detrimento de una distribución equitativa del trabajo —tanto productivo como reproductivo— entre los géneros.

### *Las mujeres ante el sistema de protección y financiación social*

Pérez del Río (1997: 12) destaca que la menor incorporación de la mujer al mercado legal de trabajo, y su demostrada presencia en la economía sumergida, hace que quede mayoritariamente fuera del nivel contributivo de la seguridad social, o bien que acceda al mismo sólo a través de «derechos derivados» como en el caso de la viudedad, teniendo como última posibilidad el acceso al nivel no contributivo, la cuantía de cuyas prestaciones es mucho más baja (en enero de 2000 la pensión media de jubilación fue de 88.400 pts., siendo la de viudedad de 54.800 pts.<sup>5</sup>). El actual Estado del bienestar penaliza a las mujeres —y a los jóvenes—, es decir, a aquéllos que no participan en la esfera mercantil.

La exclusión del nivel contributivo está produciendo, como señala el estudio realizado por el Consejo Económico y Social y publicado, en 1996, bajo el título *Pobreza y exclusión social en España*, una progresiva feminización de la pobreza. Aunque la mayor parte de los hogares calificables de «pobres» está encabezado por un varón, en la última década (refiriéndose al período comprendido entre 1981-1991) se ha producido un incremento notable del número de hogares «pobres» de tipo monoparental, encabezados por una mujer. Hay que añadir a esto que, durante el mismo período, «la proporción de hogares en situación de pobreza severa encabezados por mujeres ha aumentado dramáticamente, pasando del 16 al 25 por cien» (1996: 15). Este estudio tam-

4. En general, el Estado del bienestar en España ofrece pocas prestaciones a las familias. Guillén (1997: 55-56) destaca cómo la ausencia de guarderías conlleva a que el porcentaje de niños de cero a dos años escolarizados sea el más bajo de toda Europa (1%); la carestía de la vivienda contribuye a que los jóvenes permanezcan en la casa familiar (77% de entre 18 y 29 años) y cómo son las mujeres las que cuidan de sus progenitores en proporciones elevadas. Este trabajo de atención y cuidado no cubierto por los servicios sociales es realizado, sin ser contabilizado ni valorado, por las mujeres.
5. Datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000 (soporte informático).

bién pone de relieve el alto porcentaje de hogares formados por mujeres jubiladas o pensionistas solas, la cuantía de cuyas pensiones es absolutamente insuficiente para mantener un nivel de vida digno.

Por otro lado, la discriminación salarial repercute en la cuantía de las bases reguladoras de las prestaciones. Así, la sobrerrepresentación de mujeres en los niveles salariales más bajos tiene otro efecto importante: la imposibilidad de acceder a la autoprotección mediante su inclusión en el denominado «nivel complementario», es decir, mediante la participación en planes y fondos de pensiones. Por tanto, la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres y los avances en la lucha contra la discriminación —directa e indirecta— en el mercado laboral, repercutirán favorablemente en su situación en relación con el sistema de protección social.

#### 4. Algunas estrategias indirectas de discriminación

Empresarios, directivos y gobernantes conocen la legislación laboral vigente. Como la igualdad legal entre los géneros es algo ya conseguido en la mayoría de los países occidentales, no es frecuente encontrar en ellos casos de discriminación directa. Las estrategias de discriminación por razón de género son, pues, indirectas y encubiertas. Cuanto más sutiles sean estas estrategias, más eficaces serán sus efectos y más dificultoso su desenmascaramiento.

#### *Cualificaciones*

Las cualificaciones no son atributos técnicos de las ocupaciones ni de los trabajadores, sino construcciones sociales que muestran el resultado de una serie de luchas y negociaciones entre los sectores implicados en la definición de las ocupaciones. Por ello, nos proponemos analizar las jugadas que condicionan el «etiquetamiento» de unas ocupaciones como cualificadas y otras como no cualificadas o semicualificadas<sup>6</sup>.

Si nos centramos en un sector concreto altamente feminizado, el sector textil-confección, observamos cómo las actividades menos cualificadas (cosido y planchado) son desempeñadas por mujeres, mientras que las de diseño, marcado y cortado de la ropa (patronaje) son desempeñadas mayoritariamente por varones. Según Elson (1989: 91), las industrias del vaquero cuentan con mano de obra cualificada en el diseño, el estampado y el corte, y mano de obra femenina barata para realizarla (la mano de obra en estas industrias es predominantemente femenina: 80-90% del sector)<sup>7</sup>. Ello no significa que las mujeres estén menos «cualificadas», sino que lo están los puestos de trabajo por ellas

6. En otro lugar hemos abordado con detalle el proceso de construcción e imposición de las cualificaciones. Véase Gómez Bueno, C. y otros (1999).
7. Conclusiones extraídas de un estudio comparativo llevado a cabo en multinacionales del textil-confección, en nueve países europeos: Alemania, Francia, Reino Unido, Holanda, Bélgica, Luxemburgo, Irlanda y Dinamarca.

ocupados. Porque en el sector textil-confección se produce la paradoja de que el nivel medio de educación es superior en las mujeres<sup>8</sup> y, sin embargo, su presencia en las plantillas no hace sino disminuir en los últimos años. Los factores que influyen en esta reducción son dos: la inmersión<sup>9</sup> (o paso a economía sumergida) y la transferencia de la producción a países con mano de obra aún más barata.

¿Por qué las mujeres, principales trabajadoras del textil-confección, ocupan preferentemente puestos no cualificados? Barajamos, entre otras, la hipótesis de que los criterios de valoración de las ocupaciones (en términos de cualificación y salario) que se aplican son criterios elaborados sobre el modelo del trabajador industrial masculino, por lo que perjudican a las trabajadoras. De la revisión de los factores que se suelen emplear en la valoración de los puestos de trabajo<sup>10</sup>, se deduce fácilmente a trabajadores de qué género pueden beneficiar: autonomía, formación académica, iniciativa, experiencia, enfermedades profesionales, flexibilidad de horario, esfuerzo físico, esfuerzo mental, carga de trabajo, disponibilidad para viajar, responsabilidad de la seguridad de otros, de los materiales, equipos y productos, economía, coste de los errores, tareas de supervisión, control de calidad, soportar: ruido, humedad, temperaturas extremas, nocturnidad y peligrinidad.

Sin embargo, no se suelen contemplar aspectos como los siguientes: minuciosidad, habilidad manual, autodisciplina, resistencia a la frustración, polivalencia, inmovilidad, resistencia a la monotonía, limpieza, sentido de la estética, precisión, capacidad de simultanear tareas, capacidad para establecer relaciones sociales, absorber tensiones, resolver conflictos, atender a diferentes demandas, organización del propio trabajo, cuidado con objetos frágiles, coordinación psicomotriz y destreza.

¿Por qué la fuerza física es una característica a valorar y la precisión no lo es? Principalmente, porque tradicionalmente se ha valorado una sí y otra no. Ya Weber destacó la influencia de la tradición —de las costumbres fuertemente arraigadas— en la orientación de la acción social. Si para levantar peso en un almacén es necesario estar fuerte —lo cual es discutible dado el amplio desarrollo de la maquinaria auxiliar: carretillas, etc.—, para estar todo el día enhebrando agujas es necesario, como destacara Maruani, tener una vista, un pulso y unas manos precisos. La propuesta consiste, por tanto, en incluir en las valoraciones de las categorías ocupacionales las «cualificaciones tácitas», las cuales se aprenden a través de la experiencia individual, normalmente son específicas de una situación y difíciles de articular en un lenguaje explícito y formalizado.

8. Ver Muñoz Arrieta (1996); INEM (1994); Treiman y Ross (1983).

9. Es significativo el alto nivel de trabajo a domicilio y de economía sumergida que rodea al sector textil-confección en España. La economía sumergida supone entre el 10 y el 23% del PIB, según la comisión europea. Los grandes focos generadores de subempleo son los servicios personalizados, la subcontratación por parte de diversas PYME y el aumento de trabajo en casa.

10. Véanse Campagny (1997) y Hustings (1998).

zado. Hay ciertas actividades que las mujeres pueden desempeñar en la actualidad con tasas de productividad más altas que las de los hombres. Los ejemplos más obvios son, para Maruani (1991), las tareas delicadas, repetitivas y monótonas que requieren destreza, habilidad manual y psicomotricidad fina, tales como las operarias de la confección y la microelectrónica. Aun cuando existe la creencia de que las mujeres están «naturalmente» más adaptadas a este tipo de trabajo, es infravalorado constantemente y definido universalmente como falta de cualificación. Esto se explica, en parte, por el hecho de que la formación no se adquiere dentro del lugar de trabajo y se concibe, por tanto, como una habilidad «natural» que poseen las mujeres y no los varones.

En el proceso de construcción social de las cualificaciones están implícitos diferentes mecanismos: intereses empresariales en introducir diferencias entre los trabajadores por medio de la construcción de nuevas categorías con el fin de reducir gastos y aumentar beneficios; intereses corporativos de los grupos de trabajadores —muchas veces a través de los masculinizados sindicatos— por mantener y aumentar su prestigio y su salario y eliminar así la competencia que otros grupos de trabajadores y trabajadoras pudieran ejercer; intereses de los colegios y organizaciones profesionales por elevar la posición de los trabajadores del sector, mantener o conseguir mayores cotas de mercado; intereses por controlar las entidades de transmisión y certificación de los saberes, unido al control del acceso a los estudios. Las etiquetas resultantes, recogidas en las estadísticas oficiales, son la más clara expresión de los resultados de esas negociaciones. Las categorías en que se divide la clasificación oficial de ocupaciones se nos presentan, así, como objetivas y neutrales, como «científicas» y tienen el poder de hacerse evidentes a todos —incluso a las propias trabajadoras y trabajadores—, constituyéndose en algo incuestionable.

Por ello proponemos distinguir entre dos elementos al hablar de cualificación:

- Definición técnica, diferenciando entre lo que son cualificaciones generales (educación formal) y cualificaciones específicas adquiridas, bien en la empresa (formación en el centro de trabajo), bien en los procesos de socialización primaria.
- Definición social de las cualificaciones, resultante de las negociaciones entre los distintos colectivos implicados en la producción y el mantenimiento del prestigio de la ocupación. Negociaciones que se entablan para llegar a un acuerdo sobre la denominación, definición y certificación y para determinar las entidades de transmisión y las condiciones de valoración.

### *Semantización del trabajo de la mujer como «ayuda»*

El lenguaje es el principal simbolizador social. El lenguaje, materializado en discurso, se constituye en instrumento y evidencia de las luchas simbólicas de una sociedad. Si consideramos, junto a Bourdieu, que las categorías de per-

cepción y apreciación de la realidad, y, en definitiva, las palabras, los nombres que construyen la realidad tanto como la expresan, son el ámbito de la lucha política por excelencia, podremos comprender la relevancia de algo tan aparentemente sencillo como la semantización del trabajo femenino como «ayuda». La consideración de gran cantidad de actividades femeninas: trabajo productivo, salario, formación, cualificación..., bajo el campo semántico de «ayuda» contribuye al estancamiento y la discriminación del colectivo femenino. Ello conlleva considerar como «secundaria» la actividad laboral de las mujeres: profesiones femeninas que «ayudan» —en las que se apoyan— a las masculinas, el salario del trabajo femenino como «ayuda» al mantenimiento del hogar o segundo salario o salario suplementario. Así, el varón acepta que la mujer entre en los sectores subordinados del mercado laboral, pero opone fuerte resistencia a que acceda a los puestos superiores.

Ahora bien, como destaca Muñoz Arrieta, la semántica base: «hombre = trabajador / mujer = ayuda, colabora» se invierte cuando se considera el trabajo reproductivo, en el que el hombre es quien «ayuda» a la mujer (1996: 159). De ahí la importancia de valorizar el trabajo doméstico y de incluirlo en los análisis junto al trabajo remunerado. La socialización diferencial (basada en el sistema patriarcal) y los fenómenos antes mencionados que atañen al sistema económico-laboral traducen esta semantización en limitaciones hacia la formación y/o promoción de las trabajadoras y en impedimentos para la adquisición de nuevas cualificaciones, categorías ocupacionales acordes a la cualificación real o promoción en la actividad remunerada.

Como dato significativo destacamos que el total de horas que varones y mujeres dedican al trabajo por semana, considerando trabajo doméstico y actividad remunerada, es superior para éstas últimas en prácticamente todo el mundo, según se extrae del *Informe sobre Desarrollo Humano* de Naciones Unidas (1995). Entonces, ¿por qué no poseen la mayoría de los recursos? Consideramos que es el sistema de valores establecido —por y para los varones— uno de los que más sutil y eficazmente está operando en contra de la promoción de las mujeres, obstaculizando así el camino hacia la equidad.

En general, los términos empleados en el «mercado lingüístico» —por continuar con la terminología de Bourdieu— para referirse al trabajo de las mujeres van más allá de la «ayuda», abarcan desde una actividad delictuosa a otra que se caracteriza por ser invisible a las estadísticas: economía informal, no declarada, disimulada, sumergida, paralela, alternativa, autónoma, marginal, invisible, ilegal, no registrada, clandestina, secundaria, oculta, regular o periférica (Lautier, 1994: 12; cf. Mujica, 1999). Términos todos ellos que presentan connotaciones negativas y que son empleados para designar, principalmente, el trabajo —las actividades— que realizan las mujeres.

## 5. Situación actual y estrategias para el análisis

Las dinámicas que contribuyen al mantenimiento de la estructura de dominación masculina son múltiples, complejas y en interacción. La división sexual

del trabajo, el simbolismo de género, las identidades generizadas y el poder de los recursos en manos masculinas son procesos que se refuerzan entre sí. Lo importante no es tanto que se asuman tareas idénticas, como que las que se realizan, tanto dentro como fuera del hogar, no se definan en función del género, ni de manera discriminatoria para las mujeres, sino por diferencias individuales entre iguales.

Es evidente que el movimiento feminista está influyendo decisivamente en la realidad social. Probablemente sea uno de los movimientos sociales que más repercusiones y más generalizadas esté teniendo. Como señala De Miguel (1995), las tareas del feminismo de base (concienciación, activismo, reflexión) se han visto reflejadas y reforzadas por el «feminismo institucional»: pactos interclasistas de mujeres como en los países nórdicos, o la formación de *lobbys* o grupos de presión como los americanos, o la creación de institutos interministeriales de la mujer como en España (en 1983 se creó, como organismo autónomo, el Instituto de la Mujer). Los feminismos institucionales tienen en común el abandono de la apuesta por situarse fuera del sistema y por no aceptar sino cambios radicales. Por otro lado, en las universidades proliferan los centros de investigación feministas. En la década de los ochenta la teoría feminista no sólo se ha desarrollado, sino que ha logrado dar a su interpretación de la realidad un estatus académico.

En suma, los grupos de base, el feminismo institucional y la pujanza de la teoría feminista, más la paulatina incorporación de las mujeres a puestos de poder político y no estrictamente político —administración, judicaturas, cátedras ....— y a tareas emblemáticamente varoniles —ejército, policía, aviación— van creando una conciencia feminista siempre en desarrollo.

Ahora bien, el patriarcado, como todo sistema de dominación bien asentado, cuenta con numerosos recursos para perpetuarse. Al ser estructural, individual y simbólico impregna la vida cotidiana y, a través de la violencia simbólica, consigue su asunción por parte también de los dominados. El mensaje reactivo de «la igualdad ya está conseguida» o «el feminismo es un anacronismo» parece haber calado en las nuevas generaciones de los países capitalistas avanzados. Como consecuencia, apunta De Miguel, las mujeres jóvenes, incapaces de traducir de forma política la opresión, podrían volver a reproducir un sistema sexista al abandonar la mirada crítica y el cuestionamiento sistemático de la realidad social.

### *Estrategias y líneas de investigación*

Hemos intentado mostrar que los conceptos que se manejan para el análisis del mercado de trabajo no son neutrales respecto al género. Desde los conceptos de economía y trabajo hasta el concepto de cualificación están afectados por sesgos de género. Las sociedades van evolucionando, como consecuencia de los cambios informacionales, organizativos y tecnológicos que se están produciendo, y para captar los cambios y realizar análisis neutrales respecto al género, tal vez sea útil hacer hincapié en los siguientes aspectos:

- Incluir en el análisis del trabajo aspectos como: la reproducción, el Estado de bienestar, las políticas de empleo, la maternidad/paternidad, la familia o las condiciones de la vida cotidiana... y aplicar esta perspectiva —de interrelación entre familia y mercado— tanto al trabajo femenino como al masculino. Es decir, incluir en los análisis del trabajo productivo, sistemáticamente, el trabajo reproductivo.
- Sustituir el concepto de «trabajo» por el de «actividades» y proceder a su cuantificación y valoración.
- Estudiar el acceso a los patrimonios y rentas según el género, así como a la formación del ahorro: decisiones sobre ingresos y consumo en los hogares, acumulación patrimonial y endeudamiento (Durán, 1996: 22).
- Analizar las interconexiones históricas entre la familia, el Estado (instituciones que sustentan las desigualdades de género) y el mercado laboral (donde se manifiesta el sistema de segregación ocupacional, discriminación salarial y acceso diferencial a los sistemas de protección social), y atender a los procesos ideológicos y políticos, además de económicos, que intervienen en la definición de las mujeres como un tipo diferenciado de fuerza de trabajo.
- Deconstruir la asignación de roles específicos y las responsabilidades que de ellos se derivan para varones y para mujeres
- Tener en cuenta, al analizar el acceso de la mujer al trabajo productivo, la disparidad de situaciones que se da entre las mujeres, es decir, sus posibilidades de mercado.
- Atender especialmente al desarrollo del sector servicios, donde son mayoría las mujeres: condiciones de trabajo, temporalidad, modalidades de contratación, evolución de los salarios..., y sus posibles repercusiones en el sistema de protección social.
- Potenciar la presencia de mujeres en las mesas de negociación colectiva y demás órganos de representación, para así garantizar una negociación que incluya el diseño de los contenidos de cualificación adecuados y exigibles para cada puesto de trabajo.
- Incluir en los análisis los procedimientos seguidos en los momentos de configuración del propio sistema de valoración de los puestos de trabajo; contratación y clasificación profesional del trabajador y la trabajadora; formación y promoción profesional de las trabajadoras y los trabajadores, y de modificación de las situaciones retributivas de las trabajadoras y los trabajadores en la empresa.
- Diferenciar entre cualificación del trabajador y cualificación del puesto de trabajo. Un aumento del nivel educativo no está relacionado con un aumento de la cualificación laboral; los empresarios y empresarias pueden simplemente endurecer las condiciones para reclutar nuevo personal sin que ello implique que, en el desarrollo del trabajo, se pongan en funcionamiento las cualificaciones poseídas o demandadas.
- Tomar conciencia de que las jerarquías de cualificación expresan los resultados, no sólo de la lucha entre trabajadores y empresarios, sino también un sistema de dominación masculina en el cual la identidad artesana está

inextricablemente vinculada a la masculinidad. Los empleos se crean como masculinos y femeninos, volviéndose a trazar continuamente su contenido de cualificación para afirmar la exclusividad masculina, y a ello contribuye, en gran medida, el propio colectivo de mujeres, que, sujeto de la violencia simbólica, asume y reproduce los estereotipos de género (Gómez Bueno, 1996). En consecuencia, siguen siendo de interés las estrategias de concienciación y los análisis que revelen cualquier tipo de discriminación indirecta.

- Valorar adecuadamente las cualificaciones, no únicamente desde el baremo de la cualificación formal, sino teniendo en cuenta su valor en el proceso económico de la empresa.
- Atender a las relaciones de uno y otro género con las innovaciones tecnológicas. Cockburn (1986), a través de un estudio en distintos ámbitos de trabajo en los que se utilizaban nuevas tecnologías (entre otros la fabricación textil con diseño asistido por ordenador), llegó a la conclusión de que las relaciones con la tecnología están «profundamente marcadas por la división de género». Las mujeres, cuyo papel es ser técnicamente incompetentes, adoptan una postura distanciada de la tecnología, para encajar en ese papel que se les asigna.
- Intentar desenmascarar las estrategias de discriminación indirecta que contribuyen al mantenimiento de una estructura del mercado de trabajo diferenciada en función del género de los trabajadores y las trabajadoras.
- Estudiar las relaciones de género en la economía pública: tributación y redistribución de la riqueza.
- Contribuir, en definitiva, a deconstruir, construir y reconstruir el conocimiento desde una posición no androcéntrica.

Para terminar, tomamos prestada de Balbo (1990) una propuesta de reestructuración que nos parece especialmente interesante:

[...] lo que se propone no es un imposible. Obliga, eso sí, a reconocer que el tiempo dedicado a las ocupaciones domésticas es «tiempo social», a incluirlo en un ciclo laboral y a repartirlo entre hombres y mujeres. Obliga a pensar en ciclos vitales que no estén rígidamente preestablecidos, como los de ahora, en los que primero viene el estudio, luego treinta años de trabajo y más tarde la jubilación y la pensión. Organizar el estado social y las políticas laborales de tal manera que se garantice la existencia de recursos para ayudar a elegir individualmente y para posibilitar la entrada en el sistema ocupacional, o la salida del mismo, en función de necesidades familiares y de formación de mujeres y hombres no sería más costoso que el actual estado social, tan injusto e ineficaz (Muñoz Arrieta, 1996: 171).

La situación social de las mujeres está condicionada, pues, por la fuerte dominación masculina, que actúa a través de instituciones, símbolos e identidades individuales y cuyas construcciones, una vez asumidas socialmente, ocultan la situación e impiden o limitan su posible transformación. El cambio en la asig-

nación de recursos (tiempo, dinero y riesgos) contribuirá a la equidad. Por supuesto, para que esta circunstancia pueda darse, los varones se tienen que ocupar, al menos en igual medida que las mujeres, del trabajo reproductivo o no monetarizado. Del mismo modo, será necesario que las mujeres ocupen, en mayor medida, puestos de decisión y poder para que el panorama cambie realmente.

## Bibliografía

- CAMPAGNI, María Aurelia (1997). *Manual para una valoración neutra de los puestos de trabajo*. Barcelona: FORCEM.
- CASTELLS, Manuel (1999). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1996). *Pobreza y exclusión social en España*. Madrid: CES.
- (1997). *Memoria sobre la situación económica y laboral*. Madrid: CES.
- COCKBURN, C. (1986). «Women and Technology: Opportunity is not Enough». En PURCELL, K.; WOOD, S.; WATON, S.; ALLEN, S. (comp.). *The changing experience of employment: restructuring and recession*. Londres: MacMillan, p. 172-187.
- DURÁN, M<sup>a</sup> Ángeles (1996). *Mujeres y hombres en la formación de la teoría sociológica*. Madrid: CIS.
- ELSON, D. (1989). «The Cutting Edge: Multinationals in the EEC Textiles and Clothing Industry». En ELSON, D.; PEARSON, R. (eds.). *Women's employment and multinationals in Europe*. Londres: MacMillan Press.
- FOUCAULT, Michel (1979). *Microfísica del poder*. Madrid: La Piqueta.
- GÓMEZ BUENO, Carmuca (1996). «El género y el prestigio profesional». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 75, p. 215-233.
- GÓMEZ BUENO, Carmuca; PEREA MARCOS, Luis; CASARES FERNÁNDEZ, Maika; FERNÁNDEZ MORUNO, Óscar; ROJO DOMMENING, Guillermo; BOTIA MORILLAS, Carmen (1999). *Dificultades de acceso a la formación continua de los colectivos más desfavorecidos en el sector textil-confección en Andalucía y Castilla la Mancha*. Informe de Investigación realizado con la financiación de FORCEM y la colaboración de FIA-UGT-Andalucía (multicopiado).
- GUILLÉN, Ana M. (1997). «Regímenes de bienestar y roles familiares: un análisis del caso español». *Papers*, 53, p. 45-63.
- GUTIÉRREZ, Rodolfo; GUILLÉN, Ana M. (1998). «Protecting the Long-Term Unemployed: the Impact of Targeting Policies in Spain». WP1998/116. Madrid: Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.
- HARTMANN, Heidi (1994). «Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexo». En BORDERÍAS, Cristina; CARRASCO, Cristina; ALEMANY, Carmen (comp.). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem-Icaria.
- HUMPHRIES Y RUBERY (1994). «La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción». En BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C.; ALEMANY, C. (comp.). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria-Fuhem, p. 393-419.
- HUSTINGS, Sue (1998). «Identifying Discrimination in Job Evaluation and Job Classification Systems. The UK Experience». Ponencia presentada en la *Jornada sobre la Discriminación Salarial de la Mujer*. Barcelona, Universitat Pompeu Fabra, 24 de Febrero de 1998.

- INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO (INEM) (1994). *Mercado laboral y requerimientos de cualificación y empleo de la mujer*. Madrid.
- LAUTIER, Bruno (1994). *L'Economie Informelle dans le tiers monde*. La Découverte.
- MARUANI, Margaret (1991). «La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo». *Revista de economía y sociología del trabajo*, 13-14.
- MIGUEL, Ana de (1995). «Feminismos». En AMORÓS, Celia. *10 palabras clave sobre mujer*. Verbo Divino: Pamplona.
- MUJICA, Gladys (1998). «La “empresomanía”. Problemas de lenguaje e identidad». *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 2. Universidad Austral de Chile.
- MUÑOZ ARRIETA, Olatz (1996). «La problematización del trabajo doméstico familiar». En *Sociología de las relaciones de género*. Madrid: MTAS, p. 149-175.
- OIT (1991). *Las mujeres en el mundo del trabajo. Análisis y precisiones estadísticas hasta el año 2000*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- PÉREZ DEL RÍO, Teresa (1997). «Situación de la mujer en el sistema español de Seguridad Social: protección y financiación». Ponencia presentada a las jornadas *Mujer y Protección Social*. Madrid, 23 y 24 de octubre de 1997.
- PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD) (1995). *Informe sobre desarrollo humano*. México: Harla.
- SALIDO, Olga (1996). *La movilidad ocupacional femenina en España: una comparación por sexo*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid (inédita).
- TORNS MARTÍN, Teresa; CARRASQUER OTO, Pilar; ROMERO, Alfonso (1996). «El perfil sociolaboral del paro femenino en España». En *Sociología de las relaciones de género*. Madrid: MTAS, p. 137-147.
- TREIMAN, Donald; ROSS, Patricia (1983). «Sex and earnings in Industrial Society: a Nine Nation Comparison». *AJS*, vol. 89, 3, p. 612-650.
- VARELA, Julia (1997). *El nacimiento de la mujer burguesa*. Madrid: La Piqueta.