

Presente y futuro del trabajo de la mujer en la CAPV

(Present and future in women's labour in the Basque Autonomous Community)

Larrañaga Sarriegui, Mercedes
Univ. del País Vasco
Fac. de CC. Económicas y Empresariales
Avda. Lehendakari Agirre, 83
48015 Bilbao

BIBLID [1136-6834 (2000), 30; 457-474]

Al abordar la situación laboral de la mujer aparecen como aspecto central del análisis las relaciones entre trabajo y familia. Ocuparse hoy, aquí, del "trabajo femenino" significa ocuparse de todo el trabajo que realizan las mujeres, esto es, del trabajo familiar y del trabajo profesional. En el hogar la carga de las tareas domésticas sigue recayendo mayoritariamente sobre el sexo femenino y esta división doméstica del trabajo debilita a su vez la posición de las mujeres en el mercado laboral.

Palabras Clave: Mujeres. Trabajo. Trabajo doméstico. Empleo.

Emakumearen lan egoera aztertzerakoan, lanaren eta familiaren arteko erlazioak dira azterketaren alderdirik funtsezkoena. Egun eta hemen "emakumeen lanaz" arduratzeak, emakumeek egiten duten lan guztiaz arduratzea esan nahi du, hau da, bai familia barneko lanaz eta bai lanbideko lanaz ere. Etxeko lanen zama gehiena emakumeek hartzen dute beren gain; lan merkatuari begira, ordea, etxeko lanaren banaketa horrek ahuldu egiten du emakumeen estatusa.

Giltz-Hitzak: Emakumeak. Lana. Etxeko lanak. Enplegua.

Au moment d'aborder la situation du travail de la femme, les relations entre travail et famille apparaissent comme étant le centre de l'analyse. S'occuper aujourd'hui, ici, du "travail féminin" signifie s'occuper de tout le travail que réalisent les femmes, c'est-à-dire du travail familial et du travail professionnel. Au sein du foyer, la charge des tâches domestiques incombent le plus souvent aux femmes et cette division domestique du travail affaiblit à son tour la position des femmes sur le marché du travail.

Mots Clés: Femmes. Travail. Travail domestique. Emploi.

1. INTRODUCCION

La mujer ha ocupado desde la antigüedad un lugar subordinado en la sociedad y, aunque en menor medida, sigue cubriendo un lugar de segundo orden en el plano social, político, económico y cultural en todas las sociedades contemporáneas. Existen diferencias en los roles masculino y femenino en las diferentes culturas pero no existe ninguna sociedad en la que las mujeres posean más poder que los hombres y ni siquiera alguna en la que disfruten de las mismas oportunidades. Así lo dice el Informe sobre el Desarrollo Humano de 1995 donde se asegura que la mayor igualdad se da en Suecia con un valor de 0,92 sobre un índice de igualdad total de 1.

En general, parece que la sensibilidad de los investigadores se ha dirigido más al análisis y conceptualización de la participación de las mujeres en ámbitos de la vida social diferentes al económico. Así nos encontramos con relativa abundancia de trabajos sobre mecanismos discriminatorios en el terreno legal y jurídico, en el campo de la educación o en otras esferas pero hasta fechas relativamente recientes no se han realizado estudios en profundidad sobre el papel de las mujeres en el ámbito de la economía.

La marginación de la mujer dentro de la economía puede deberse al hecho de que esta ciencia se ha ocupado sólo de uno de los subsistemas que existen en la sociedad: el subsistema de producción de bienes y servicios dominado tradicionalmente por los hombres, y apenas ha analizado el subsistema de la reproducción (la reproducción biológica y la reproducción de la fuerza de trabajo) en el que se han ocupado casi exclusivamente las mujeres. Evidentemente la separación entre los agentes de la producción y de la reproducción es siempre parcial puesto que existe una presencia de las mujeres en la producción y de los hombres en la reproducción.

Hay un acuerdo casi absoluto entre quienes se preocupan por "la cuestión de la mujer"¹ en que sus problemas son consecuencia de su posición social subordinada. Las formas varían según las épocas y las culturas pero siempre constituyen fenómenos de este mismo hecho. Se desconoce en qué momento y bajo qué circunstancias surgió esta dominación, pero dicha dominación es la que explica la división sexual del trabajo y no al revés. Existe, y la evidencia así lo demuestra, una forma de división social del trabajo que encuentra sus racionalizaciones ideológicas en argumentos que apelan a supuestas peculiaridades propias de cada sexo. Como afirmó Simone de Beauvoir en *El segundo sexo*, la definición de estas peculiaridades es cultural y por tanto la división del trabajo en función del sexo lo es en función del sexo culturalmente definido, entre otras cosas, por la posición misma que se le adjudica en este sistema de división del trabajo. La definición es, pues, circular. En este sentido la naturaleza ni prohíbe ni rechaza nada. Sólo se prohíbe hacer aquello que se puede hacer. Ahora bien, toda forma de división del trabajo puede ser caracterizada como un sistema de prohibiciones porque asignar a un sexo determinadas tareas implica que se le prohíbe al otro su realización. De acuerdo con estas peculiaridades físicas los hombres han ocupado a lo largo de la historia puestos de dirección, creativos o de inventiva, mientras que las mujeres desempeñan puestos en general más monótonos y pasivos basándose en las cualidades convencionales del patrón de conducta femenino: pacientes, sumisas, minuciosas y sometidas siempre a la autoridad.

1. Comúnmente esta expresión engloba problemas como la opresión de la mujer, la familia, la igualdad de derechos para las mujeres, su participación desigual en el trabajo, etc.

Empíricamente es fácil constatar que la división de tareas tiene lugar no sólo entre el trabajo doméstico y extradoméstico, sino también en el interior de cada uno de estos ámbitos. Esto permite hacer la siguiente afirmación: existe división sexual del trabajo en la medida en que las actividades de hombres y mujeres en una sociedad, tanto dentro como fuera del hogar y la familia están segregadas en función del sexo. Esta división sexual del trabajo se traduce en la mayor parte de las sociedades en una jerarquización en cuanto a la valoración social y económica otorgada a las funciones que unos y otras desempeñan, valoración que se realiza en perjuicio de las mujeres.

Cuando se aborda el examen de la situación laboral de la mujer aparecen como aspecto central del análisis las relaciones existentes entre trabajo y familia. Lo sorprendente es que este énfasis se diluya, o incluso desaparezca, cuando se analiza la población masculina o la mano de obra en general. Esta manera tradicional de abordar la cuestión no es sino un reflejo del llamado enfoque sexista en las ciencias sociales, de modo que el modelo general de análisis se adapta a la situación de la población masculina sin tener en cuenta a la femenina. Dado que trabajo y familia son inseparables, son los dos polos de nuestra vida, parece necesario estudiarlos conjuntamente. El trabajo de las mujeres constituye de manera ejemplar un elemento bisagra entre las esferas del trabajo y la familia. Ocuparse del "trabajo femenino" en esta sociedad, en esta fase, significa ocuparse de todo el trabajo que realizan las mujeres, esto es, del trabajo familiar y del trabajo profesional y este es, precisamente el objetivo de esta comunicación, objetivo que trataré de cumplir de la manera más sencilla y resumida posible.

2. ANALISIS DEL TRABAJO DOMESTICO

2.1. Caracterización del trabajo doméstico

Podemos decir que el trabajo doméstico consiste en aquellas actividades no remuneradas que son realizadas por y para los miembros del hogar, actividades que pueden ser sustituidas por bienes y servicios pagados y obtenidos a través del mercado si circunstancias tales como renta, condiciones de mercado e inclinaciones personales permitieran que el servicio fuera delegado a alguien ajeno al grupo familiar. Para distinguir las actividades domésticas no remuneradas de otras actividades no remuneradas realizadas por los miembros de la familia (comer, vestirse, ver la tele,...) suele utilizarse el criterio denominado "de tercera persona". Mientras que las otras actividades no remuneradas solamente pueden ser realizadas por el miembro de la familia correspondiente, las actividades domésticas no remuneradas podrían ser efectuadas por una tercera persona, sin disminución de su utilidad indirecta.

Durante los últimos años un número creciente de estudios han puesto de manifiesto la ambigüedad que existe en la noción de trabajo. Los esfuerzos por incorporar una terminología adecuada que recoja en el concepto de trabajo sus posibles y actuales dimensiones provienen, en general, de quienes han reparado en la contribución que hacen las mujeres a la producción a través de trabajos que permanecen "invisibles" tanto a los analistas del mercado de trabajo como a los encargados de elaborar la Contabilidad Nacional.

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española trabajo es "la acción y el efecto de trabajar" siendo trabajar "ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio". En este uso no se restringe el concepto al trabajo remunerado o asalariado y sin embargo en la literatura económica es común utilizarlo casi exclusivamente para referirse al trabajo asalariado. Así

cuando la Declaración de Derechos Humanos firmada en las Naciones Unidas tras la II Guerra Mundial dice que "Todo el mundo tiene derecho a trabajar" significa claramente derecho a un empleo. Por tanto el término trabajo se utiliza para referirse al menos a dos cosas diferentes: a la actividad de producción y transformación de bienes y servicios por un lado, y a la atribuida a una posición social, jurídica o económicamente reconocida como empleo, por otro. El propio Diccionario de la Lengua Española, como para reflejar esta dualidad da como segunda acepción de "trabajo" el de "ocupación retribuida". La OIT define el trabajo como "todo esfuerzo físico o mental aplicado por el hombre intencionadamente de manera individual o colectiva, en la producción de bienes y servicios que constituyen riqueza". El trabajo doméstico está claramente incluido en esta definición.

2.2. La importancia del trabajo doméstico en las sociedades occidentales: el caso de la CAPV

De lo que no hay duda es de que trabajar, trabajan tod@s tanto los varones como las mujeres. Es más, las últimas investigaciones sobre la cantidad de tiempo (que es sin duda el recurso limitado por excelencia) que hombres y mujeres dedican al trabajo (tanto trabajo mercantil como no mercantil) revelan que en todos los países las mujeres trabajan más que los hombres. En la CAPV, las mujeres trabajan más horas semanales que los hombres, así se desprende de los datos de las dos Encuestas de Presupuestos del Tiempo que se han elaborado hasta ahora, una en 1993 y la última en 1998. El cuadro 1 señala que en el año 1998, en la CAPV, si los hombres trabajaban como media 35:26 horas a la semana, el número de horas de trabajo de las mujeres ascendía a 44:56. Es decir, como media las mujeres trabajaban nueve horas y media más que los hombres a la semana.

Cuadro 1

La carga global de trabajo (medida en horas y minutos) por género y excluidas las vacaciones en la CAPV, 1998.

Tipos de trabajo, trabajo total y %	Semana		
	T	M	H
1. Trabajo monetarizado	19:08	16:42	25:39
2. Tareas domésticas	16:53	25:13	8:07
3. Cuidado a personas del hogar	2:24	3:01	1:40
4. Trabajo no monetarizado (2+3)	19:17	28:14	9:47
5. Trabajo total (1+4)	38:25	44:56	35:26
6. Índice de no monetarización (%4/5)	50	63	28
7. Índice de monetarización (%1/5)	50	37	72

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Presupuestos del Tiempo, 98 (EUSTAT). Encuesta realizada a personas de más de 16 años sobre un tamaño de muestra de 5040 familias. Recogida de información en otoño de 1997 y en primavera de 1998.

Los varones de la CAPV sólo desarrollaban en el año 1998 el 44 por 100 de todo el trabajo que se requiere para mantener el nivel de bienestar existente mientras que sobre las mujeres recaía el 56 por 100 de la carga total de trabajo de la sociedad (cuadro 2). La evidencia parece mostrar que si incluyéramos en este análisis los días de fiesta, esta diferencia entre la carga global de trabajo soportada por mujeres y hombres no haría más que aumentar puesto que en los períodos vacacionales mientras el trabajo monetarizado, realizado mayori-

tariamente por los hombres, disminuye considerablemente, el trabajo no remunerado cuya responsabilidad recae básicamente sobre las mujeres, no sólo no disminuye sino que aumenta.

Lo que sucede es que a las unas se les ha atribuido socialmente el trabajo no remunerado, mientras que los hombres se concentran en el que permite obtener ingresos. Esta diferencia tiene importantes consecuencias para estos dos colectivos y especialmente para las mujeres con responsabilidades familiares (mayoritariamente mujeres casadas o que cohabitan) que son el colectivo sobre el que recae de manera muy especial el peso del trabajo doméstico. La soltería es para la mujer (aunque no siempre) la mejor vacuna contra el trabajo doméstico. Sin embargo estos mismos cambios a lo largo de la vida (formar una familia, tener hijos) que tan importantes son para las mujeres apenas si son significativos para el hombre en cuanto a la cantidad de tiempo que dedican al trabajo no remunerado. Como cabía esperar la composición de la familia influye considerablemente en el tiempo dedicado al trabajo no remunerado que "se duplica y , a veces se triplica, cuando se compara a las mujeres menores de 45 años con hijos pequeños y las mujeres menores de 45 años sin hijos pequeños"². Por otra parte "el tiempo utilizado en el trabajo no remunerado aumenta también en el caso de los hombres que tienen hijos menores de 5 años, pero sólo en América del Norte y algunos de los países nórdicos llega a alcanzar una proporción considerable del tiempo total de los hombres".

Así, del total del tiempo de trabajo de los hombres en los países industrializados, casi las dos terceras partes se dedican a actividades remuneradas registradas en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) y una tercera parte a actividades no remuneradas y no registradas en el SCN. Para las mujeres, las proporciones se invierten. En consecuencia, los hombres se llevan la parte del león en cuanto al ingreso y al reconocimiento de la sociedad por su contribución económica. En la CAPV (cuadro 1), en 1998, en el promedio semanal los varones dedican el 72 por 100 de su tiempo al trabajo remunerado y el 28 por 100 restante a las tareas domésticas y al cuidado a personas del hogar. En el caso de las mujeres estas proporciones son muy distintas porque dedican en el promedio semanal el 63 por 100 de su tiempo al trabajo no monetarizado y el 37 por 100 al trabajo remunerado. El cuadro 2 nos muestra que si bien los varones en su conjunto no realizan ni la mitad (44 por 100) del trabajo total en la CAPV, acaparan más del 50 por 100 de todo el trabajo monetarizado, concretamente el 61 por 100 del trabajo remunerado. Por el contrario, sobre las mujeres recae el 56 por 100 de todo el trabajo semanal y el 74 por 100 de todo el trabajo no remunerado.

Pero además cuando los hombres realizan algunas tareas domésticas, la asignación de éstas no es homogénea, sino que se produce una "especialización" que resulta generalmente desfavorable para las mujeres, tanto en cantidad como en calidad. Las mujeres suelen ocuparse de las más duras y de las que deben realizarse a diario, como la preparación de los alimentos, la limpieza y el cuidado de los niños, mientras que los hombres se ocupan de tareas más esporádicas como el bricolage, las relaciones con la comunidad de vecinos o los trámites burocráticos. "La mayor contribución relativa de los hombres a los quehaceres domésticos no remunerados consiste en ir de compras y otras diversas actividades domésticas, como las reparaciones en el hogar. Pero todavía contribuyen menos tiempo en estas categorías que las mujeres"³.

2. Naciones Unidas, (1995): Situación de la mujer en el mundo, 1995. Tendencias y estadísticas. Nueva York.

3. Naciones Unidas (1995), opus cit.

Cuadro 2.
La distribución por género de la carga semanal de trabajo excluyendo las vacaciones (medido en horas y minutos).

Carga semanal de trabajo y distribución de la población	Trabajo semanal		Trabajo semanal total		Participación semanal		Participación total					
	mujeres		hombres		mujeres		hombres					
	1993	1998	1993	1998	1993	1998	1993	1998				
Carga semanal de trabajo												
Trabajo monetarizado	9:45	16:42	26:35	25:39	36:20	42:21	27	39	73	61	100	100
Trabajo no monetarizado	33:06	28:14	8:39	9:47	41:45	38:01	79	74	21	26	100	100
Carga total de trabajo	42:51	44:56	35:14	35:26	78:05	80:22	55	56	45	44	100	100

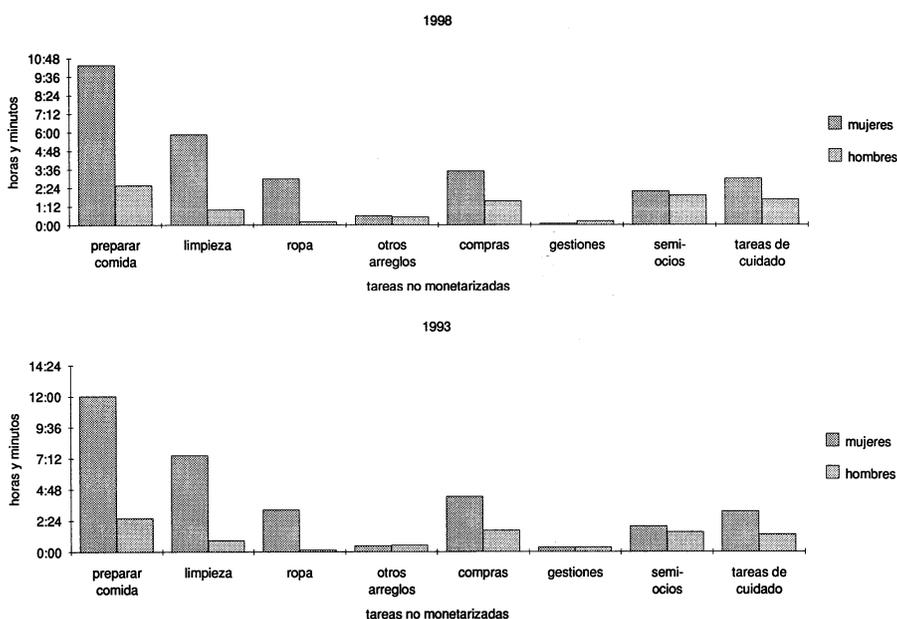
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Encuestas de Presupuestos del Tiempo, 1993 y 1998(EUSTAT). Datos de la distribución de la población recogidos de las estadísticas de la PRA de Eustat y referidos tanto a la población total como a la población de 16 años y más.

En el caso de la CAPV, en el año 1998, las mujeres dedican muchas más horas semanales que los hombres a la preparación de comidas (7 horas y 37 minutos más), a la limpieza (4 horas y 52 minutos más) y a la ropa (2 horas y 47 minutos más). Es sorprendente por ejemplo el hecho de que los hombres apenas dediquen tiempo a las principales tareas relacionadas con la ropa, es decir, a la colada y al planchado (dedican sólo 3 minutos semanales a la colada y otros tres minutos a la plancha). Los hombres sólo dedican más tiempo que las mujeres a las gestiones (10 minutos más) y si las tendencias de 1993 se confirman también al bricolaje y al cuidado de animales domésticos⁴. Aunque ha habido cambios en la distribución de las tareas domésticas entre 1993 y 1998, la desigualdad dentro del hogar sigue persistiendo tal y como se ve en el gráfico 1.

Esta sobrerrepresentación de la mujer en el trabajo no remunerado, esta asimetría en las funciones, este, sin duda, deficiente reparto de las tareas y de las responsabilidades domésticas constituye para Sylviane Agacinski "el mayor fracaso del feminismo". En parte porque se ha encontrado una feroz resistencia por parte de los hombres y en parte porque se ha esperado mucho del cambio de mentalidad y de la buena voluntad y no se ha trabajado en el campo del derecho. Y es que la compatibilidad entre trabajo remunerado y familia ha quedado como un problema individual que se resuelve a nivel individual y a pesar del aumento de la

Gráfico 1.

Horas semanales de mujeres y hombres dedicadas a tareas no monetarizadas. 1998, 1993



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Presupuestos del Tiempo, 1993 y 1998, Eustat.

4. En 1998 las actividades de semi-ocios no vienen desagregadas por tipo de actividad por lo que no disponemos de los datos precisos.

actividad laboral de las mujeres en las últimas décadas, en el hogar ha permanecido bastante intacto el modelo familiar tradicional, sin cambios en la organización familiar y social.

Estas diferencias suponen una gran desigualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la valoración social porque en las sociedades actuales se le da un gran valor al empleo. En efecto, el empleo da al individuo coordenadas de referencia en la sociedad; permite la interacción con los otros; otorga un status y autoestima, sancionados por una remuneración y una identidad social; estructura y da sentido a la vida del individuo que ocupa el empleo; permite la participación en la vida pública a través de instituciones u organizaciones de más amplio carácter (empresa, sindicato, etc.). Debido a que el trabajo socialmente remunerado es el factor, con mucho, más importante de socialización, la sociedad industrial se entiende como una "sociedad de asalariados".

Por el contrario, allí donde el trabajo de un individuo no está sancionado socialmente bajo la forma de empleo se está en presencia de la denominada economía informal. En estos casos la significación social y política que un empleo lleva aparejado no se da en absoluto, con la consiguiente dependencia y subordinación respecto a quien en cada caso ejerce como agente económico cara al mercado. Esta dependencia las hace especialmente vulnerables y las convierte en excluidas potenciales de la sociedad en la medida de que se hallan totalmente desprotegidas en el caso de que se rompa el vínculo que mantienen con la persona "económicamente activa".

De las lecturas de las dos encuestas de presupuestos del tiempo realizadas en la CAPV realizadas hasta ahora se desprende que la distribución de la carga de trabajo entre mujeres y hombres no permanece fija a lo largo de los años. En efecto, el análisis de los datos correspondientes a 1993 y 1998 nos permiten detectar algunos cambios bastante llamativos en el empleo del tiempo de hombres y mujeres, especialmente en el caso de estas últimas. En estos cinco años⁵, y a modo de resumen, podemos concluir que se constata una tendencia a la igualación en el empleo del tiempo de unas y otros. Y ello es así porque se detecta, en primer lugar, un extraordinario aumento de la carga de trabajo monetarizado para las mujeres y una disminución nada desdeñable del tiempo invertido en trabajo no monetarizado. La segunda pauta de cambio es un descenso en la carga semanal de trabajo monetarizado entre los hombres. Ambas tendencias, en conjunto, hacen que la participación de mujeres y hombres en el trabajo monetarizado sea en el año 1998 más igualitaria de lo que lo fue en 1993.

En tercer lugar, se produce un aumento de la participación de los hombres en el trabajo doméstico si bien este aumento se deriva sobre todo de la disminución de las horas de trabajo doméstico por parte de las mujeres y, en menor medida, de un aumento en términos absolutos de las horas que los hombres dedican al trabajo familiar. Por último, de la lectura del cuadro 3 se deduce que la carga de trabajo semanal total de las mujeres ha aumentado en 2:05 horas como consecuencia del espectacular incremento de las horas de trabajo remunerado (6:57 horas) y de la disminución, algo menor pero cuanto menos inesperada y, desde luego, nada despreciable del trabajo no monetarizado (4:52 horas). En el caso de los hombres, el aumento de su carga de trabajo semanal (de 12 minutos) se debe, al contrario que en el caso de las mujeres, a una disminución de las horas de trabajo monetarizado (56 mi-

5. De todas maneras el escaso tiempo transcurido entre las dos encuestas, sin duda un tiempo demasiado corto para que se produzcan cambios estables tan espectaculares hace conveniente una cierta cautela en el análisis de los resultados. Habrá que esperar algún tiempo para corroborar que los cambios observados entre 1993 y 1998 se mantienen en el tiempo.

nutos) y a un aumento del tiempo dedicado a las tareas domésticas y al cuidado a personas del hogar (1:08 horas).

Cuadro 3
Variación de la carga global de trabajo (medida en horas y minutos y en porcentajes) por género entre 1993 y 1998.

Tipos de trabajo, trabajo total y %	Semana	
	M	H
1. Trabajo monetarizado		
/ (horas)	6:57	0:56
/ (%)	71%	4%
2. Tareas domésticas		
/ (horas)	4:45	0:50
/ (%)	16%	11%
3. Cuidado a personas del hogar		
/ (horas)	0:07	0:18
/ (%)	4%	22%
4. Trabajo no monetarizado (2+3)		
/ (horas)	4:52	1:08
/ (%)	15%	13%
5. Trabajo total (1+4)		
/ (horas)	2:05	0:12
/ (%)	5%	6%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Encuestas de Presupuestos del Tiempo, 1993, 1998 (EUSTAT).

A pesar del asombroso aumento del número de horas semanales de trabajo monetarizado en el caso de las mujeres (nada menos que del 71 por 100) y al aumento de un 13 por 100 de la carga de trabajo no monetarizado en el caso de los hombres, no conviene olvidar que la distribución del trabajo entre mujeres y hombres sigue siendo, en el año 1998, muy desigual. De hecho, lejos de poder afirmar una tendencia a la convergencia en la cantidad de tiempo de trabajo de mujeres y hombres, uno de los resultados más llamativos es el aumento del diferencial de la carga semanal puesto que si las mujeres trabajaban semanalmente un promedio de 7:37 horas más en el año 1993, este diferencial ascendía, un lustro después, a 9:30. Sin embargo, cabe, asimismo, destacar la tendencia a una disminución de las horas de trabajo no monetarizado y, por tanto, a una disminución también de la participación del trabajo no remunerado en el trabajo total de la CAPV. De modo que, si en 1993, el 53 por 100 de todo el trabajo semanal era no remunerado, en 1998 la carga total de trabajo semanal se repartía al 50 por 100 entre el trabajo doméstico y el trabajo mercantil.

2.3. Cuenta satélite de producción doméstica

Diferentes reuniones y documentos internacionales han recomendado la necesidad de visibilizar la producción doméstica no retribuida. Es el caso del informe de Naciones Unidas sobre la Década de la Mujer (1985), la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social de Co-

penhague (1995) y, sobre todo, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Situación de la Mujer celebrada en Pekín el año 1995. La Unión Europea, siguiendo estas recomendaciones, tiene prevista la elaboración de una Cuenta Satélite de Producción Doméstica. En la CAPV, el Parlamento vasco ha instado ya al Instituto Vasco de Estadística (Eustat) a elaborar esta cuenta siguiendo los criterios fijados por la Unión Europea.

La Cuenta Satélite de Producción Doméstica incluiría las cuentas del sector doméstico. En la cuenta doméstica, obviamente, los hogares además de consumidores son productores de muchos y muy diversos bienes y servicios. De todas maneras, no todos los servicios se consideran productivos y, en consecuencia, no todos se contabilizarán en la Cuenta Satélite. Se considera que los hogares desempeñan cuatro funciones principales: proporcionar vivienda (comprar o alquilar una casa, amueblarla, limpiarla, repararla,...), proporcionar nutrición (planificar la comida, prepararla, servirla, limpiar los platos,...), proporcionar vestido (comprar y confeccionar ropa, lavarla, plancharla,...) y proporcionar cuidados (a l@s niñ@s, personas enfermas, ancianas,...).

Para distinguir las actividades domésticas productivas de las que no lo son se utiliza el criterio de la tercera persona al que ya hemos hecho referencia. Las actividades consideradas no productivas se denominan actividades de cuidado personal y de tiempo libre. Evidentemente la aplicación estricta del criterio de la tercera persona podría llevar a considerar como productivas actividades que, aunque en teoría, pueden delegarse suelen ser realizadas por uno mismo. Se considera que estos casos deben resolverse según la práctica social normal y las normas por lo que actividades como lavarse o peinarse no se consideran productivas a efectos de la contabilización de la producción doméstica. Puede causar una cierta extrañeza que se incluya como productivo el cuidado de plantas ornamentales y no se tenga en cuenta el cuidado personal cuando hoy en día el aspecto físico tienen mucha importancia sobre todo en el caso de las mujeres. Ha sido también la utilización del criterio de la tercera persona la que ha provocado la exclusión de actividades tan importantes y con tantas repercusiones económicas como es la autoeducación o autoformación.

La puesta en práctica de esta Cuenta Satélite no está exenta de dificultades. Aunque algunos países de la Unión llevan ya años elaborando Encuestas de Presupuestos del Tiempo que serán la base para la elaboración de la Cuenta Satélite de Producción Doméstica pero en otros son prácticamente inexistentes. Además la falta de criterios armonizados dificulta enormemente la realización de comparaciones internacionales.

Una cuestión que puede resultar polémica es la inclusión del trabajo voluntario. Este trabajo no es necesario para la existencia del hogar pero se realiza sin remuneración y en este sentido puede compararse con la producción doméstica. Al trabajo voluntario se le denomina ayuda informal cuando lo realiza un individuo o grupo de individuos por iniciativa propia y se trata, sobre todo, de miembros del hogar que ayudan a vecinos y familiares sin remuneración. El trabajo voluntario se considera formal cuando se realiza a través de instituciones sin fines lucrativos. En la actualidad, la parte correspondiente a este trabajo voluntario no parece ser muy alta y por razones prácticas se ha optado por incluirla sin distinguir siquiera entre el trabajo voluntario informal y el formal.

Partiendo del supuesto de que el objetivo último de la elaboración de la cuenta satélite de producción doméstica es hacer visible una producción relevante y necesaria para el funcionamiento de la sociedad como es la actividad doméstica realizada fundamentalmente por las mujeres, cabe preguntarse si la inclusión del trabajo voluntario no es una manera de ocultar o de diluir, una vez más, la importancia del trabajo doméstico. Si este trabajo voluntario es

realmente tan irrelevante podría haberse decidido su no inclusión y si, por el contrario, se considera relevante podría plantearse la necesidad de elaborar una cuenta satélite propia para el trabajo voluntario.

3. LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

3.1. Actividad laboral y paro de las mujeres

A menudo, al analizar la oferta de trabajo caemos en el error de analizar el comportamiento genérico de un individuo universal, sin sexo, familia, cultura o nacionalidad, cuando en el mundo real la situación laboral de cada persona está muy influenciada por el género al que pertenece, la titulación o el pasaporte que posea. Estos factores, al combinarse unos con otros, aumentan la diferenciación de la fuerza de trabajo. No es de extrañar, por ejemplo, que las tasas de participación laboral de las mujeres con estudios y provenientes, muchas veces, de clases medias superen a las de las mujeres sin estudios y de clase baja.

En todos los países occidentales, en algunos antes y de forma más intensa y en otros más tarde y en menor medida, la actividad fuera del hogar se ha ido convirtiendo en la norma para las mujeres. Es, pues, mayoritaria la voluntad de las mujeres, incluidas las mujeres casadas y con hij@s, de obtener un empleo mercantil (asalariado o autónomo). Por lo tanto la mujer que con el paso de las sociedades agrarias a las industriales había quedado relegada en la esfera reproductiva, ha protagonizado desde mediados de este siglo una inmensa revolución silenciosa y ha vuelto a ocupar con fuerza un lugar propio en la producción mercantil. Puede decirse que las mujeres constituyen "la última oleada migratoria histórica hacia el mercado de trabajo"⁶. Es éste un fenómeno de alcance universal y en el que han tenido incidencia factores de índole cultural, ideológica, demográfica y económica.

Los últimos datos publicados por Eustat señalan que en 1998 la tasa de actividad femenina en la CAPV era del 40,9 por 100, superior en tres puntos porcentuales a la media de España (37,9 por 100). En la CAPV las tasas de actividad de las mujeres más jóvenes y de las de más edad han disminuido en la última década mientras que las tasas de las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 54 años han aumentado de manera significativa⁷.

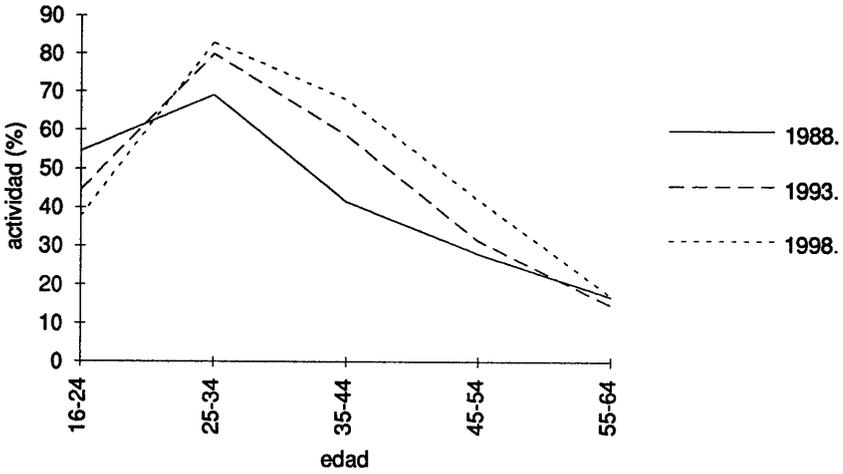
Este aumento de la actividad de la mujer en las edades centrales del ciclo vital ha hecho cambiar de manera significativa la forma de las curvas de actividad pasándose claramente de una curva de actividad de un pico correspondiente a un modelo de inactividad total hace apenas veinte años a una curva de actividad mucho más parecida a la de los hombres en la actualidad (ver gráficos 2.1 y 2.2). La curva de actividad de las mujeres se ha ido inflando en los últimos diez años pero aún así persisten las diferencias respecto de las curvas masculinas, es decir, menores niveles de actividad de las mujeres en todos los tramos de edad y la existencia de un pico de actividad máxima en el tramo 25-34 años.

6. Ofte, C., (1992): La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro, Alianza Editorial, Madrid.

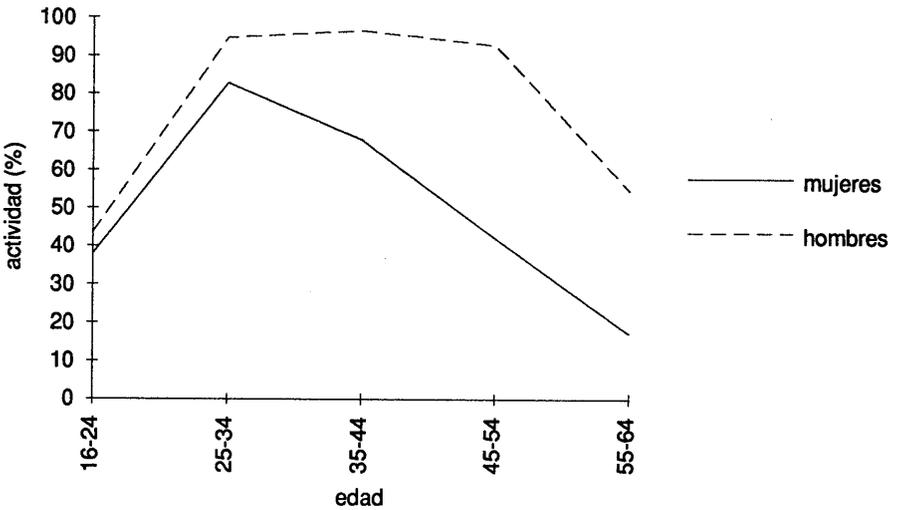
7. La tasa de actividad de las mujeres de entre 25-34 años ha pasado del 69,1 por 100 en 1988 al 82,8 por 100 diez años más tarde. La tasa de las mujeres de entre 35 y 44 años ha pasado en las mismas fechas del 41,5 por 100 al 67,8 por 100 y la de las mujeres de entre 45 y 54 años del 28,0 por 100 al 42,0 por 100.

Gráfico 2.
Curvas de actividad en la CAPV

**G 2.1. Evolución de las curvas de actividad femeninas,
1988-1998**



G 2.2. Curvas de actividad de mujeres y hombres, 1998



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la PRA de Eustat.

El nivel de actividad laboral entre las mujeres aumenta a medida que lo hace el nivel de formación académica y son las universitarias las que tienen las tasas más elevadas debido, en parte, a que se ven menos afectadas por el efecto desánimo. En la última década el número de mujeres con estudios medios y universitarios no ha dejado de crecer al tiempo que, evidentemente, la proporción de mujeres con estudios primarios e inferiores ha ido disminuyendo. En la CAPV, en 1998, el porcentaje de mujeres activas con menor nivel de cualificación es de un 20 por 100, inferior a la media española que es del 26 por 100, y por consiguiente las mujeres con estudios medios y superiores tienen una presencia aún mayor.

Evidentemente las variaciones en los niveles de actividad en general y de actividad femenina en particular pueden ser en parte producto de cambios demográficos como la llegada al mercado de trabajo de nuevas generaciones más o menos numerosas, pero los cambios en las pautas de actividad suelen ser el resultado de procesos sociales mucho más complejos que las meras mutaciones vegetativas de la población. Hay indicios, por ejemplo, de que en esta modificación en el comportamiento laboral femenino han tenido una importante incidencia los cambios en las pautas culturales, que se han visto alteradas por el aumento del nivel de educación formal de muchas mujeres. A veces se habla de cambio radical en la actitud de las mujeres frente a la participación, lo que se denomina el "efecto feminista". De todas formas, como afirma Francesca Bettio⁸, aunque no pueda infravalorarse su peso, "podrían ser al mismo tiempo causa y efecto de un proceso de incremento de la actividad femenina".

Entre los factores que han impulsado la actividad laboral de la mujer caben mencionar el descenso de la tasa de fertilidad en todos los países así como el ascenso de la edad media de la primera maternidad. Además, aparte de que las mujeres son madres a una edad cada vez más tardía y se reduce el número de hijos, la edad en que la maternidad termina se ha adelantado y esto ha reforzado el compromiso de las mujeres con la mano de obra. Tampoco han sido ajenas a la incorporación laboral de la mujer las medidas que han ido tomando los diferentes gobiernos para garantizar y favorecer el empleo femenino, como es el caso de los permisos por maternidad.

Por el lado de la demanda, la reducción progresiva de la jornada semanal así como el descenso en la edad de jubilación con derecho a pensión han podido también tener efectos positivos al empujar a las mujeres a trabajar en el mercado a tiempo completo y animarlas a permanecer más tiempo en las filas de la población activa. Es asimismo bastante evidente que el crecimiento del compromiso femenino con la población activa se ha visto favorecido por los cambios en la estructura del empleo, con creación de muchos puestos de trabajo "femeninos" en el sector servicios. Junto con la expansión del sector servicios, también la expansión del empleo a tiempo parcial ha podido favorecer la inserción profesional de las mujeres con responsabilidades familiares. En esta incorporación ha jugado un papel positivo la construcción y el desarrollo del Estado de Bienestar. Puede decirse que las ha ayudado a efectuar "la transición de la dependencia privada a la pública". Además la mujer está más presente que el hombre en el sector público no sólo como cliente o usuaria, sino también como empleada.

La mujer ha entendido que su liberación pasaba, siguiendo el patrón masculino, por trabajar fuera de casa y cobrar por su trabajo. Pero precisamente cuando ha empezado a in-

8. Bettio, F., (1991): "El empleo femenino: tendencias del mercado femenino y de las investigaciones sobre el trabajo de la mujer. Entre la fragilidad y la integración" en VV.AA., Debates sobre el empleo en Italia, Colección Informes, Serie Empleo nº 24, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

corporarse y competir en el mercado laboral éste ha entrado en una profunda crisis, una de cuyas manifestaciones más dolorosas es la persistencia de elevadas tasas de paro. Esta coincidencia no parece casual y, sin duda, el trabajo asalariado de la mujer es una de las causas de la impotencia del mercado laboral para satisfacer a todos y a todas. No se puede negar que algunas transformaciones importantes han mejorado considerablemente la condición femenina pero, a veces, estos cambios se revelan un tanto ambiguos y han venido acompañados de efectos perversos. Por ejemplo, si bien las mujeres han sabido imponerse en su deseo de incorporarse al mercado laboral, están todavía más amenazadas que sus colegas masculinos por el paro y la precariedad.

El análisis de los datos de la CAPV nos lleva a concluir que en 1998 las mujeres representaban el 35,2 por 100 de la población activa y el 50,6 por 100 de la población parada. Además, si tenemos en cuenta que ese mismo año 26 de cada 100 mujeres activas estaba sin empleo y que sólo eran activas 41 de cada 100 mujeres en edad de trabajar llegamos a la sorprendente conclusión de que en la CAPV solamente "trabajaban" 30 de cada 100 mujeres. El número de los varones que trabajan se elevaba en las mismas fechas a 59.

3.2. Algunos aspectos de la situación laboral femenina

En todas las sociedades económicamente desarrolladas y, prácticamente desde finales de la Segunda Guerra Mundial, se observa un crecimiento muy importante del sector servicios que ha ido adquiriendo cada vez mayor peso en el Producto Interior Bruto y en el empleo de las sociedades capitalistas hasta llegar a convertirse en el sector más importante de sus economías. En este sector se incluyen una gran variedad de actividades que han sido objeto de múltiples clasificaciones. En la CAPV, en 1998, el 59 por 100 de las personas con empleo estaban ocupadas en el sector servicios y, en contraste, la agricultura sólo ocupaba al 2,3 por 100 de los empleados. El empleo en el sector servicios no ha dejado de crecer durante la última década, en detrimento del empleo primario y, sobre todo, del empleo secundario, que en este mismo periodo ha perdido 4 puntos porcentuales sobre el empleo total.

Podríamos definir a la CAPV como una región en la que la concentración de la mujer en los servicios es especialmente elevada dado que en 1998 el 84 por 100 de todas las mujeres con empleo remunerado trabajaba en este sector. Sin embargo la participación femenina en el empleo terciario alcanza un 50,4 por 100 que se mantiene ligeramente por debajo de la media europea. El empleo masculino está sectorialmente más repartido que el femenino puesto que de cada 100 varones ocupados 3 lo estaban en la agricultura, 52 en la industria y 45 en los servicios.

En la CAPV la distribución de las mujeres empleadas en las distintas ramas de los servicios tampoco ofrece novedades importantes. En ese mismo año, los datos revelan que el 32 por 100 de las mujeres empleadas en los servicios lo hacían en el sector del comercio, hostelería y reparaciones, y el 26,5 por 100 en la administración pública, la enseñanza y la sanidad. Casi la totalidad de las mujeres ocupadas en el sector terciario y, en consecuencia también la mayoría de las mujeres con empleo, se concentran en tres ramas de actividad. Las dos que acabamos de mencionar y la rama de los servicios comunitarios y no comunitarios suponen en la CAPV el 93,9 por 100 del empleo terciario femenino y el 78,9 por 100 del empleo femenino total. Para los hombres estos porcentajes son bastante diferentes. Concretamente trabajan en las ramas de comercio, hostelería y reparaciones, administración pública, enseñanza y sanidad y servicios comunitarios y no comunitarios el 78,6 por 100 de los hombres que trabajan en el sector servicios y sólo el 35,5 por 100 de todos los varones ocupados.

El crecimiento del empleo precario es ya un aspecto relevante del mercado de trabajo de los países occidentales y conlleva asociada una reducción de costes salariales. Aunque también en este apartado las diferencias entre países son significativas uno de los hechos más comunes a todos ellos ha sido el de la expansión del empleo a tiempo parcial, que es sin duda alguna la forma de trabajo atípica más difundida en Europa. En España, a finales del año 1998, el empleo a tiempo parcial alcanzaba al 8 por 100, lo que suponía 1.200.000 contratad@s a tiempo parcial, mientras que en la Unión Europea este porcentaje alcanzaba en el año 1997 el 16,9 por 100. Sólo en los países del sur de Europa este tipo de contrato representa menos del 10 por 100 del empleo total aunque existen bastantes presunciones que señalan la posibilidad de que la proporción esté minusvalorada dada la importancia de la economía sumergida. Por el contrario, los países en los que el empleo parcial tiene una mayor presencia serían Holanda (38 por 100), el Reino Unido (24,9 por 100) y Suecia (24,5 por 100) en 1997⁹. Casualmente la tasa de actividad femenina de estos países es claramente superior a la media de la Unión Europea de lo que puede deducirse la existencia de una correlación directa entre el empleo parcial y la participación laboral de la mujer.

Hoy en día, en los noventa, el empleo a tiempo parcial sigue siendo un empleo fundamentalmente femenino. En casi todos los países la proporción de mujeres en el conjunto del empleo parcial se sitúa en el 80 por 100. De los 25,3 millones de empleos a tiempo parcial en la Unión Europea 20,3 millones son empleos femeninos y sólo 5 millones son empleos masculinos. Si por si con estos datos no fuera suficiente, podríamos añadir que los porcentajes de mujeres y hombres que trabajan a tiempo parcial evidencian de manera nítida que en la Unión Europea, en 1997, dicho tipo de empleo es mucho más corriente entre las mujeres que entre los hombres. Mientras casi todos los hombres (94,2 por 100) tenía un empleo a tiempo completo, el 32,3 por 100 de las mujeres trabajaba a jornada parcial.

En España los últimos datos disponibles en la EPA confirman que el empleo a tiempo parcial tiene menos importancia que en la mayoría de los países europeos. En 1998 sólo el 7,6 por 100 de todos los contratos lo son a tiempo parcial. A pesar de esta diferencia, en España al igual que en prácticamente todos los países desarrollados el empleo parcial es sobre todo cosa de mujeres. De los más de 8.600.000 varones ocupados no llegan a 250.000 los ocupados a tiempo parcial cuando de las tan solo 4.700.000 ocupadas las empleadas a tiempo parcial superan las 750.000. Es decir, son contratos a tiempo parcial el 2,8 por 100 de los contratos masculinos y el 16,2 por 100 de los femeninos. A la vista de estos datos no puede extrañarnos que 3 de cada 4 personas empleadas a tiempo parcial sean precisamente mujeres.

En cuanto a la CAPV, de tod@s l@s ocupad@s con empleo continuado tan sólo el 0,8 por 100 de los empleos lo son a tiempo parcial. Pero es que el Instituto Vasco de Estadística considera como empleos a tiempo parcial sólo aquellos cuya duración no supera las tres horas diarias. Eso sí, aunque el empleo a tiempo parcial tiene escasa significación, es, al igual que en casi todas partes, un empleo de mujeres porque mujeres son el 79,1 por 100 de las personas que trabajan en el mercado tres horas o menos al día.

9. Fuente: L'emploi en Europe, Emploi et Marché de Travail 1997, Eurostat.

3.4. Las diferencias salariales entre mujeres y hombres

Los estudios que han analizado esta cuestión constatan que el sueldo medio mensual de la mujer es claramente inferior al sueldo medio mensual del hombre. Sin embargo, si se analizan los salarios de hombres y mujeres por "el mismo trabajo" las diferencias prácticamente desaparecen. Esto quiere decir que la razón de las diferencias salariales hay que buscarla en la diferencia del nivel de cualificación de los puestos de trabajo de unas y de otros: las mujeres cobran menos que los hombres porque realizan trabajos de menor cualificación. Pero no está muy claro lo que se quiere expresar con este término. Es más, su significado está íntimamente unido a la división sexual del trabajo. El concepto de cualificación es un concepto social, y como hombres y mujeres desempeñan trabajos distintos, muchas veces basta que sea la mujer quien ocupe un determinado puesto para que a ese puesto se le asigne un nivel de cualificación más bajo. Es decir, a menudo los trabajos desempeñados por las mujeres son trabajos de baja cualificación simplemente porque son realizados por mujeres.

Por lo tanto al estudiar las diferencias salariales entre mujeres y hombres conviene no perder de vista que la estructura de empleos no es neutral y que las mujeres tienden a concentrarse en ramas de actividad muy concretas donde, por lo general, los salarios son inferiores a los de las ramas donde los hombres son mayoritarios. De igual manera los empleos a tiempo parcial se consideran de menor categoría que los empleos a tiempo completo y están, por ello, peor pagados. Para acabar con la discriminación salarial de la mujer resulta imprescindible cambiar el sistema de cualificación y sustituir el principio de "mismo salario para los mismos trabajos" por el de "mismo salario, o más exactamente, misma retribución para los trabajos de igual valor".

En España, hace tan solo cinco años, el Estatuto de los Trabajadores hablaba de igual salario para trabajos iguales. La introducción del término "trabajos de igual valor" hace esos cinco años pretendía eludir esa forma de discriminación que consiste en pagar menos a las mujeres por trabajos similares situados, sin embargo, en categorías diferentes. En el momento actual aunque El Estatuto de los Trabajadores obliga a pagar el mismo salario por trabajos de igual valor sin discriminación de sexo, lo cierto es que la formulación no es suficiente para garantizar la igualdad. La legislación comunitaria hace ya tiempo que ha adoptado la costumbre de hablar de retribución, dado que este concepto incluye todas las modalidades salariales. Esto es así porque las nuevas formas de discriminación salarial, llamadas indirectas¹⁰, contra las mujeres consisten fundamentalmente en primar a los hombres con salarios en especie y gratificaciones.

Según la última Encuesta de Salarios en la Industria y en los Servicios publicada, las mujeres, en España, cobraron como media un 23,8 por 100 menos que los hombres durante el año 1998. Pero es que, tal y como hemos tenido ocasión de señalar con anterioridad, la inmensa mayoría de las mujeres trabaja en el sector servicios y dentro del mismo las mujeres cobran como media un 24,4 por 100 menos que sus compañeros de trabajo. En realidad, la mayoría de las mujeres trabajan como empleadas de servicios y en este caso la diferencia

10. El concepto de discriminación indirecta o encubierta ha sido acuñado por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y se refiere fundamentalmente al principio de igualdad salarial. Opina el Tribunal que cuando en una determinada empresa se puede demostrar estadísticamente que, con referencia a un número muy alto de trabajador@s de la misma, el salario medio de las mujeres es inferior al de los hombres, puede entenderse que el sistema salarial utilizado en la valoración de los trabajos responde a criterios discriminatorios, salvo que el empresario o la empresaria demuestre que el sistema salarial responde a razones que eliminan su carácter discriminatorio y, por tanto, que las diferencias apreciadas entre los salarios medios responden a causas no discriminatorias.

de ganancia mensual es aún mayor puesto que su sueldo es inferior al de los varones en un 31,8 por 100¹¹.

4. CONCLUSION. PERFIL PRODUCTIVO DE LA MUJER Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

La constatación de todas estas diferencias entre las mujeres y los hombres no significa que las cosas hayan permanecido invariables en el tiempo. La comparación de series temporales nos incita a un cierto optimismo porque es innegable que la situación de la mujer en el mercado de trabajo ha ido mejorando en el sentido de que son cada vez más las mujeres que participan en el mercado laboral, están cada vez mejor preparadas y esta mayor cualificación ha ido facilitando su inserción en profesiones y puestos que hasta hace bien poco eran monopolio de los varones.

Además la evolución demográfica prevé que el futuro será favorable a la mujer porque las previsiones indican que la población europea que hoy está prácticamente estancada alcanzará el punto culminante hacia el año 2010, año en que empezará la curva descendente. El nuevo escenario impulsará la búsqueda de mano de obra y esto favorecerá especialmente a las mujeres, dado que hoy en día las europeas constituyen la mayor reserva de mano de obra cualificada desempleada o subempleada. La única razón de que nuestro optimismo no sea excesivo es la de que, a pesar de los avances, las diferencias en el trabajo entre mujeres y hombres siguen siendo muy importantes, y siguen siendo importantes tanto en el trabajo de mercado como en el trabajo del hogar. Y ello a pesar del tiempo que ha transcurrido ya desde que la mujer empezó a integrarse en la trama laboral de las sociedades desarrolladas.

Como conclusión, las mujeres de hoy en día prefieren trabajar fuera a la vez que solucionan "los problemas de la casa". Cualquier cosa sin duda antes que conformarse con la condición de doméstica natural desprovista de reconocimiento social, de estatuto, de salario. Parece, pues que la figura del "ama de casa a jornada completa" tiende a desaparecer lo cual, evidentemente no significa que el trabajo doméstico vaya a hacerlo. Si bien algunos factores parecen actuar a favor de una disminución del tiempo dedicado al trabajo doméstico, otros elementos actúan en sentido contrario. El proceso de urbanización, el equipamiento doméstico más sofisticado, la caída de las tasas de fecundidad y el aumento de las tasas de empleo femeninas contribuyen a disminuir el trabajo doméstico mientras que el progresivo envejecimiento de la población, la reducción de la jornada laboral, el descenso en la edad de jubilación, el aumento del desempleo y los cambios en la utilización del tiempo atribuibles a cambios en el estilo de vida actuarían en sentido contrario.

Entre las mujeres integradas en el mercado laboral, las menos ejercen trabajos interesantes y ya son muchas las que trabajando fuera se "hacen ayudar" en casa. Son, sin duda, las mujeres de las clases más modestas las que más han notado el impacto de la doble jornada laboral, las que más dificultades tienen para compatibilizar el trabajo fuera (necesario para suavizar los agobios financieros familiares) y el trabajo dentro. Está claro que ellas no tienen "una mujer en casa" pero es que por no tener ni siquiera tienen quien les "eche una mano", a no ser que puedan recurrir al círculo familiar. Precisamente el entorno familiar, y de

11. En cuanto a la CAPV, Eustat no dispone de datos propios ni sobre los salarios en general ni sobre las diferencias salariales entre mujeres y hombres y es necesario remitirse a los datos de La Encuesta de Salarios en la Industria y en los Servicios del INE que vienen desagregados por Comunidades Autónomas.

manera muy especial el entorno familiar femenino, ha jugado un papel muy importante en la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y así lo señalan los últimos estudios realizados. Parece que existe una autorregulación femenina e informal basada en la solidaridad intergeneracional de las mujeres ya que, por ejemplo, la mayoría de las mujeres españolas recurre a las mujeres de la familia para compatibilizar el trabajo remunerado y la familia.

BIBLIOGRAFÍA

AGACINSKI, S.(1998): Política de sexos, Taurus, Madrid.

BETTIO, F. (1987): "Segregación y debilidad. Hipótesis alternativas en el análisis del mercado de trabajo" en BORDERIAS, CARRASCO y ALEMANY (comp) (1994): Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales, Economía crítica, Icaria, Barcelona.

BETTIO, F. (1991): "El empleo femenino : Tendencias del mercado femenino y de las investigaciones sobre el trabajo de la mujer. Entre la fragilidad y la integración" en VV.AA., Debates sobre el empleo en Italia, Colección Informes, Serie empleo, nº 24, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

CARRASCO, C (1991):. El trabajo doméstico: un análisis económico. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

EUROSTAT (1997): L'Emploi En Europe, Emploi Et Marché De Travail 1997, Luxemburgo.

EUSTAT (1993): Denbora aurrekontuen inkesta. Encuesta de presupuestos del tiempo 1993, Bilbao.

EUSTAT (1998): Denbora aurrekontuen inkesta. Encuesta de presupuestos del tiempo 1998, Bilbao.

EUSTAT (1999): Base de datos. www.eustat.es

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (1999): EPA, Base de datos, www.ine.es

NACIONES UNIDAS, (1995): Situación de la Mujer en el Mundo, 1995. Tendencias y estadísticas. Nueva York.

OFFE, C. (1992): La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro, Alianza Editorial, Madrid.