

LABORATORIO FEMINISTA



TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA FEMINISTA

PRODUCCIÓN, REPRODUCCIÓN, DESEO, CONSUMO



Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 2.5 España

Usted es libre de: copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra
Bajo las condiciones siguientes:



Reconocimiento. Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciadore.



No comercial. No puede utilizar esta obra para fines comerciales.



Sin obras derivadas. No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.

- Al reutilizar o distribuir la obra, tiene que dejar bien claro los términos de la licencia de esta obra.
- Alguna de estas condiciones puede no aplicarse si se obtiene el permiso del titular de los derechos de autor

Los derechos derivados de usos legítimos u otras limitaciones reconocidas por ley no se ven afectados por lo anterior.

Este libro tiene una licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-Sinobrasderivadas. Esto es sólo un resumen de la licencia completa, que está disponible en los idiomas siguientes en las direcciones indicadas:
castellano: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/es/legalcode.cs>
catalán: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/es/legalcode.ca>
euskera: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/es/legalcode.eu>
galego: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/es/legalcode.gl>

*Transformaciones del trabajo desde una perspectiva feminista:
Producción, reproducción, deseo, consumo*

© Laboratorio Feminista
© las autoras de los textos

© de la presente edición (octubre, 2006): tierradenadie ediciones, S.L.
© imagen de portada: Natividad Salguero
© diseño y maqueta: tierradenadie ediciones, S.L.

ISBN: 84-932873-6-9
Depósito legal:

imprime:Xiana Color Gráfico

TIERRADENADIE EDICIONES, S.L.
CIEMPOZUELOS (MADRID)
<http://www.tierradenadieediciones.com>
correo electrónico: info@tierradenadieediciones.com

La presente obra ha sido editada con subvención del Instituto de la Mujer
(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

Han participado en la preparación de este libro: Débora Ávila Cantos,
Colectivo Envideas, Antonella Corsani, Laura Cortés,
MariaRosa Dalla Costa, José Enrique Ema López, Ana F. Vega de Miguel,
Montserrat Galcerán, Cristina Garaizabal,
el grupo de estudios Globalización y Movimientos Sociales,
María Gómez Garrido, Chefa Herma Insua, Matxalen Legarreta Iza,
Silvia López Gil, Marta Malo de Molina, Cristina Mateos,
M^a Jesús Miranda, Justa Montero Corominas,
Marisa Pérez Colina, Amaia Pérez Orozco, Elena Salas,
Nieves Salobral, Sania Samichec, Maggie Schmidt,
Carmen Torralbo Novella, Ana Varela... y todas las mujeres y hombres que
participaron en el curso y que lo nutrieron, día a día, sesión a sesión.

Débora Ávila Cantos, Matxalen Legarreta Iza y Amaia Pérez Orozco
estuvieron al cuidado de la edición

LABORATORIO FEMINISTA

TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA FEMINISTA

PRODUCCIÓN, REPRODUCCIÓN, DESEO, CONSUMO



ÍNDICE

	pag.
Prólogo	5
Introducción: Producción y reproducción en Marx (<i>Montserrat Galcerán Huguet</i>)	13
CUESTIONAMIENTOS DEL CAPITALISMO ACTUAL	27
Políticas de saberes situados. Emanciparse de la epistemología de la economía política y de su crítica (<i>Antonella Corsani</i>)	29
El paso de la sociedad fábrica a la metrópoli (<i>M^a Jesús Miranda</i>)	47
La sostenibilidad de la reproducción: de las luchas por la renta a la salvaguardia de la vida (<i>Mariarosa Dalla Costa</i>)	59
SUBJETIVIDADES Y SUJETOS FEMINISTAS	79
Identidad de género y sujeto político (<i>Montserrat Galcerán Huguet</i>)	81
Sobre el género y el sujeto. Buscando caminos para la práctica feminista (<i>Ana F. de Vega de Miguel</i>)	95
Límites y posibilidades de prácticas políticas feministas de la localización (<i>José Enrique Ema López</i>)	105

Antielectras. Esquizofrenia y Marginalidad (<i>Elena Salas y Nieves Salobral</i>)	125
Apuntes desde el feminismo (<i>Cristina Garaizabal</i>)	137
CONSTRUYENDO ACCIÓN POLÍTICA	157
Momentos singulares en la evolución del feminismo en el Estado español (<i>Justa Montero</i>)	159
¿Cómo dejar de ser mujer y que nadie muera en el intento? Un puñado de apuntes e incertidumbres... (<i>Marisa Pérez Colina</i>)	173
Paridad sexual y trabajo. Una aproximación sociológica (<i>Carmen Torralbo Novella</i>)	179
TRABAJOS, TIEMPOS Y ESPACIOS	201
Buscando espacios visibles en una ciudad invisible (<i>Débora Ávila y Cantos</i>)	203
Sobre <i>el</i> trabajo y <i>los</i> trabajos (o las polisemias del trabajo): Reflexiones desde una perspectiva feminista (<i>Matxalen Legarreta Iza</i>)	217
La economía: de icebergs, trabajos e (in)visibilidades (<i>Amaia Pérez Orozco</i>)	233

PARIDAD SEXUAL Y TRABAJO. UNA APROXIMACIÓN SOCIOLÓGICA

Carmen Torralbo Novella

El presente artículo desarrolla una reflexión teórica sobre cómo el movimiento feminista ha influido en el cambio social, y cómo la organización del Trabajo puede ser modificada implantando la paridad sexual en las principales instituciones sociales¹. Esto supondría una revolución social de fuerte calado, pues la democracia paritaria cuestiona las bases de la democracia liberal. Exponemos los principales argumentos a favor de tal medida y los que se oponen a ella, y aportamos como marco teórico la crítica feminista a la concepción tradicional de la construcción social del conocimiento científico, desde un enfoque sociológico y una perspectiva de género, la cual vincula las dos variables fundamentales que estructuran las relaciones sociales de sexo: el poder y el conocimiento. Por último, señalamos las nuevas formas de desigualdad sexual (cualificación, segmentación, tipos de contratos, diversificación del *currículum* académico, acoso sexual) que emergen a medida que las mujeres acceden a los espacios públicos, visibilizando con ello que el principio de mérito es utilizado como una ideología para frenar su acceso.

Conocimiento y legitimación del poder. La crítica feminista

La construcción social del género, base de la legitimación de la desigualdad sexual, se pierde en la historia de los tiempos. Sin embargo, podemos situarnos en un momento histórico donde los principios de igualdad, libertad y fraternidad se consideraron universales, y por ello la bandera fundamental que todo individuo debía enarbolar. Es el tiempo marcado por el discurso ilustrado que inaugura la democracia liberal, basada en un "Pacto" social que ponía fin al Antiguo Régimen. En este periodo no sólo se derrumbó el sistema feudal, sino que también la reli-

1.-Las instituciones sociales son configuradoras de identidades de género y por ello son relevantes.

gión perdió su lugar hegemónico al ocuparlo la ciencia, cuyos principios de objetividad, neutralidad y universalidad, parecían emanar de algo “divino” y por ello eran incuestionables. Precisamente, la ciencia moderna legitimó el desigual trato que se otorgó a nivel político, jurídico y social a los sexos, al entender sus diferencias biológicas como esencias ontológicas inmutables. Esta visión avaló la división sexual del trabajo y la “segregación” de los espacios y roles que debían ocupar cada uno de los sexos: los varones estarán al lado de lo público, lo civilizado, la producción y la ciencia y las mujeres adscritas a lo privado, la naturaleza, la reproducción y la superstición, quedando de esta forma al margen de la historia, la política y la construcción social del conocimiento científico, cuyo método será la única forma válida de acceder al conocimiento “verdadero”. Así, los varones se convirtieron en Sujetos de derecho, de la historia y del conocimiento (al definir lo que era o no la realidad, la verdad, la ciencia, etc.) y las mujeres en Objeto de definición e investigación por parte de los científicos varones: médicos, biólogos, psicólogos, etc, que les dirán quienes son, cómo deben comportarse, sentir, pensar (Ehrenreich y English, 1990)¹. No obstante, el discurso ilustrado adolecía de sesgos de género y de serias contradicciones, porque la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, que contenía los derechos individuales considerados universales, en la práctica no eran tales, al estar excluidos de ellos importantes colectivos sociales, como las mujeres. Sin embargo, el hecho de que estos principios fueran la base fundacional de la nueva sociedad liberal, paradójicamente, hizo posible su reivindicación por los grupos excluidos. Así, el feminismo de primera “ola” mostró las incoherencias del discurso ilustrado (al principio junto al movimiento obrero y más tarde de forma independientemente) y reclamó que los postulados de igualdad, libertad y fraternidad fueran aplicados a todos los individuos, los cuales debían ser considerados ciudadanos y tener, por ello, los derechos civiles y políticos reconocidos (más tarde también los sociales). Algo que se logró, a nivel formal, a través una larga lucha social que aún está inconclusa en muchos lugares.

El movimiento feminista de segunda “ola”, en los años setenta, no sólo reivindicó mayores espacios de poder y reconocimiento para las mujeres, sino que además, en el plano académico, evidenció que considerar las categorías científicas como neutrales y objetivas, es una ilusión

1.-Estas autoras exponen el proceso por el cual las mujeres perdieron su saber en la sociedad industrial.

que ha tenido enormes consecuencias en la estructuración social en términos de género, y se ha materializado en un desigual acceso a los recursos materiales y simbólicos para hombres y mujeres. Los varones, protagonistas del “Pacto” social que inauguró el Estado liberal, “confundieron” su propia visión del mundo y sus intereses de género con el Interés General y con la idea de universalidad. Así es como las definiciones científicas convencionales, supuestamente inocentes, representan la visión de una parte de la población, la cual convierte en norma social lo que sólo es la mirada masculina. Esta estrategia de dominación (consciente o no) es una forma de minimizar la desigualdad, al invisibilizar la realidad de las mujeres. Una situación que se ha evidenciado cuando ellas se convierten en Sujetos de conocimiento y recuperan su propia historia. En este camino, ha sido imprescindible el aparato conceptual creado por las teóricas feministas y especialmente el enfoque de género, cuyo objetivo es explicar, y no sólo describir, las desigualdades existentes entre los sexos, así como los mecanismos sociopolíticos de su reproducción y legitimación.

Diversas investigaciones empíricas muestran que el conocimiento científico es una construcción social¹, cuyos agentes son los individuos y grupos que a su vez están envueltos- irremediabilmente- de ideología², la cual emana de su posición en la estructura social en base a la clase, etnia y género, entre otras posibilidades. La ciencia, es así fruto de las convenciones sociales, resultado de la relación de fuerzas entre los diversos colectivos en liza. Por lo tanto, la construcción social del conocimiento se realiza desde ciertas posiciones de poder, y por ello es necesario plantear desde que posición estructural contemplamos lo que denominamos realidad. Es lo que se ha definido como la producción de saberes situados³, pues el conocimiento ya no puede considerarse absoluto, neutral, objetivo y universal, sino que es relativo a la época, lugar y posición estructural de aquel que lo define.

1.-Pionero de esta visión es Nietzsche, F. (1990) que sostenía que los conceptos científicos son metáforas que se han olvidado que lo son, y la ciencia por ello se basa en las convenciones sociales. También Bloor, D (1998) observa empíricamente si las ciencias “duras”, la física, matemáticas, cumplen las premisas de objetividad, neutralidad y universalidad, concluyendo que no, que están basadas en variables sociológicas.

2.- Ricoeur, P. (2001) analiza las diversas teorías sobre la ideología y especialmente “La paradoja de Manheim”, que plantea que no es posible ver la realidad fuera de nosotros mismos, objetivamente.

3.- Ver los trabajos de Legerman y Niebrugge-Brantley (1993).

Desenmascarar la norma masculina, que considera a la mujer lo “otro”, lo desviado, y al varón el patrón a seguir, es visualizar un sesgo androcéntrico y misógino que no ha sido fácil. Es el resultado de años de investigación y reconstrucción histórica, lo que permite mostrar una panorámica de la realidad social no deformada en términos sexuales. Entre otras muchas cuestiones, se ha tenido que realizar una crítica a la dicotomización cartesiana llevada a cabo en la modernidad: sociedad y naturaleza, mercado y familia, público y privado, así como la división sexual del trabajo, evidenciando la interdependencia entre estas esferas artificialmente separadas, que sin embargo, están relacionadas dialécticamente (Murillo, S. 1996)¹. Es la crítica que las teóricas feministas realizan al sistema liberal, que pretendía dejar fuera de la reflexión científica y política lo considerado privado, plasmándose en el famoso lema “lo personal es político”. Desde este planteamiento se ha revisado la construcción social del conocimiento, y se ha explorado su relación con el poder. Así, una relectura de los conceptos, teorías y metodologías convencionales en las ciencias sociales, ha llevado a importantes rupturas metodológicas y epistemológicas, propiciando nuevas creaciones para incluir las subjetividades femeninas además de las masculinas². Un ejemplo de ello es la reconceptualización de lo que entendemos por trabajo. Una primera redefinición supuso la separación conceptual entre trabajo y empleo (Prieto, 2000 y 2002). Esta fue realizada en los comienzos del movimiento obrero, el cual reclamaba la instauración del Derecho del Trabajo, dando lugar a la sociedad salarial. Sin embargo, en esta redefinición no se incluía el trabajo de las mujeres, hasta que en los años ochenta y noventa diversas investigadoras sociales (Durán, 1987, Carrasco, 1999 Carrasco *et al.* 1994) lo redefinieron nuevamente, para incluir el no remunerado que se realiza en el espacio “privado” del hogar. Con ello, se profundizó la separación entre empleo y Trabajo (ahora con mayúsculas) y se denunció la falta de reconocimiento social de las tareas reproductivas³, que al ser realizadas de forma gratuita, no forman parte de la contabilidad nacional, pero si fueran vendidas en el mercado sí se incluirían en el PIB. Por lo tanto, en el hogar se produce, sobre todo servicios, razón por la que el trabajo doméstico debe considerarse producción: Trabajo. De he-

1.-Ver la tesis de esta autora, (1996) *El mito de la vida privada. De la entrega al propio tiempo.*

2.- Carrasco, C y Mayordomo, M, (2000) proponen otra forma de construir los datos estadísticos oficiales.

3.- Idem. Actualmente hay un debate sobre cómo “cuantificar” este tipo de tareas.

cho, si los varones pueden dedicarse mayoritariamente al empleo, al trabajo en el espacio público, con todo el reconocimiento social, jurídico, político y económico que supone, es porque el Trabajo de las mujeres en el espacio privado se lo facilita. Esto evidencia, una vez más, que lo privado y público no son compartimentos estancos, sino que uno se estructura en función del otro. Sin embargo, como la relación salarial se ha construido sobre la base de la división sexual del trabajo, ha posibilitado que los varones estén en una posición relativamente más ventajosa que las mujeres en la estructura social, política, académica, etc. Lo cual, ha facilitado que definan e “impongan” su visión de la realidad, al “monopolizar” los espacios públicos y haber delegado sus responsabilidades familiares en las mujeres. Por ello las definiciones al uso, de lo que deben ser los hombres y las mujeres (norma social de género) tiene consecuencias desiguales en el acceso a los recursos sociales. Estas definiciones jerarquiza a los sexos, y en su cúspide siempre están los varones, razón por la que sus roles son más valorados en todos los ámbitos. Así es como aquel sexo que “monopoliza” los centros de decisión de las principales instituciones sociales (academia, política, mercado, etc.) tiene mayores posibilidades de seguir defendiendo sus intereses de género, al legitimar diversas formas de desigualdad sexual. Esto puede llevarse a cabo, por ejemplo, popularizando diversas teorías¹ que incluyan una ideología androcéntrica (como la del Capital Humano, la Nueva Economía de la Familia -ambas de Becker- o la sociobiología. Todas llevan el germen del funcionalismo de Parsons, que defiende la división sexual del trabajo como la forma más eficiente de estructuración social). Así una explicación científica de la organización social (conocimiento) legitima un orden que conlleva desigualdad (poder). Siendo pues, el conocimiento el centro neurálgico del proceso de dominación (no sin conflicto y resistencia) y de su legitimación². Un poder, que por otro lado, no es

1.-La teoría del Capital Humano considera que en el mercado de trabajo no se producen discriminaciones según sexo, sino que los empresarios responden a criterios de racionalidad económica, y que las mujeres poseen menor capital humano (sobre todo en carreras técnicas) menor experiencia laboral, y además salen y entran del mercado laboral, más a menudo que los hombres debido a las tareas reproductivas. Ver Becker, G. (1987 y 1999). Sobre la sociobiología ver Cabrillo, F. y Cachafeiro, M, L. (1993). Un breve resumen de estas teorías aplicadas a las relaciones de género está en Torralbo, C. (2004).

2.- Max Weber sostenía que en las sociedades modernas, la dominación hegemónica es la burocrática, cuya legitimación conlleva un cierto consentimiento por parte de los dominados. Ricoeur, P. (1989) plantea que el “consentimiento” se logra inculcando la ideología dominante en los procesos de socialización.

dado de una vez por todas, pues la deslegitimación social, política y teórica, crea grietas que facilita una nueva concepción de la realidad, los géneros, el poder y la democracia.

Igualdad, diferencia, acción positiva, paridad y mérito

El concepto de igualdad al que hacemos referencia, está bien lejos de una igualdad que pretenda emular el patrón masculino, pues aludimos a la igualdad política, jurídica y social que permitiría oportunidades igualitarias para elegir los destinos vitales, tanto a hombres como a mujeres. Una igualdad que no supone exclusión ni contradicción con la diferencia, sino que la integra. Porque lo contrario de la igualdad no es la diferencia, sino la desigualdad (Sendón de León, 2001). Esta visión nos la ha posibilitado el enfoque de género, al demostrar que los hombres y mujeres no son entidades homogéneas, y que la norma social que define el deber ser de los sexos es una construcción social e histórica. No obstante, los debates en torno a la igualdad y la diferencia son de actualidad dentro del movimiento feminista y las ciencias sociales¹, y están ligados, a su vez, a los conceptos de identidad y de ciudadanía.

Precisamente, la diferencia biológica ha sido la base para legitimar la exclusión de las mujeres, algo que se ha ocultado como protección, reflejándose en la legislación laboral, familiar, penal. De esta forma, el Derecho, ha tenido (y sigue teniendo) una fuerte incidencia en la configuración de las identidades de género, constituyéndose, hasta los años setenta, de forma dual en función del sexo biológico. Esta doble vara de medir ha profundizado una desigualdad estructurar difícil de eliminar, aunque los Estados democráticos occidentales asumieran la “lógica de la igualdad” en detrimento de la “lógica de la protección”, (Laquentin, 2005) a partir del auge del feminismo de segunda “ola”. Por ello, a pesar de que las actuales legislaciones incorporan los principios de igualdad, a nivel formal, se arrastran prácticas discriminatorias informales difíciles de erradicar, toda vez que en el imaginario colectivo siguen reproduciéndose estereotipos de género, y en la práctica social y laboral se crean barreras para sortear lo que la legislación recoge: la igualdad de oportunidades. De ahí la ne-

1.-El debate más conocido es entre Young, I.M. (2000) y Fraser, N. (1995).

cesidad de implantar medidas correctoras como los Planes de igualdad, el sistema de cuotas, la discriminación positiva o la paridad sexual.

El concepto de discriminación positiva proviene de la India, y como instrumento conceptual y político tenía el fin de posibilitar la movilidad social entre las castas (Osborne,1996). Más tarde se importó al resto de países para “garantizar” la incorporación de personas o grupos a determinados espacios y puestos sociolaborales. Su razón es la constatación de que debido a ciertas condiciones (físicas, mentales, étnicas, sexuales, etc.) hay grupos sociales que son discriminados, por la vía informal, a pesar de que los ordenamientos legales obligan a observar la igualdad. La discriminación positiva conecta con la idea de minoría, y en este sentido es interesante cómo Osborne (1996) lo aplica al colectivo de mujeres. Esta autora, toma prestada la definición que Wirth¹ realiza sobre un grupo minoritario: es aquel que a causa de sus atributos físicos o culturales es discriminado por los demás miembros de la sociedad. Es decir, que su inferioridad se deriva de su situación de estatus y no tanto de su número. Osborne, sostiene que es posible acercar a nivel sociológico la situación de las minorías étnicas y de las mujeres, si nos basamos en lo que preconizaban las feministas francesas de los años 70, que señalaban que las minorías son aquellas que tienen menos poder económico, político, jurídico y social, apuntado con ello al déficit de la democracia liberal. Esta autora siguiendo la interpretación de Huges² (que plantea que en ciertas circunstancias los actores que pertenecen a un grupo minoritario se enfrentan a fuertes dilemas, debido a cambios sociales importantes que conllevan necesidad de ajustes, por los conflictos y confusiones que se genera en la identidad social de las personas adscritas a determinados grupos) realiza un paralelismo entre grupo minoritario y la situación que viven las mujeres que acceden al mercado de trabajo con formación, a partir de los años sesenta, pero que no tienen definido un estatus por ser la situación novedosa, razón por la que viven conflictos, tanto en el espacio público como privado, al no tener configurada una identidad y no encontrar el reconocimiento esperado en el exterior por su pertenencia al grupo de mujeres. Sobre esta base, se defiende la implantación de acciones positivas, como medida política para que estos grupos minoritarios no se vean desplazados en sus legítimos derechos respecto

1.- Citado en Osborne (1996:1-2).

2.- *Idem*.

del mayoritario. Osborne (1996) sostiene que es posible considerar a las mujeres como un grupo minoritario porque son otros grupos los que dominan la realidad en términos políticos, económicos, sociales, biológicos, médicos, etc. y además monopolizan efectivamente todos estos recursos. Así, la desigualdad se reproduce porque existen barreras invisibilizadas que impiden a ciertos grupos acceder a determinadas posiciones sociales, a pesar de que puedan reunir todas las exigencias de mérito para optar a ellas. La aplicación de políticas de acción positiva, tiene su fundamento en que la división sexual del trabajo ha conllevado perjuicios para las mujeres, y precisamente por ello, su objetivo es eliminar o al menos compensar este desequilibrio (Osborne 1996). De esta forma la Unión Europea, a partir de 1975, toma conciencia de que no sólo con leyes se garantiza la igualdad sexual, razón por la que sus directivas caminan hacia la implantación de la discriminación positiva, para complementar las legislaciones de los países con el fin de avanzar en la eliminación de la desigualdad (Folguera 1993).

Es en 1992 en la primera Cumbre Europea, “Mujeres en el Poder” “donde se adoptó la Declaración de Atenas en la que se denunciaba el déficit democrático, y se proclama la necesidad de conseguir un reparto equilibrado de los poderes públicos y políticos entre hombres y mujeres” (Boix 2005:1). También, “El Informe sobre Desarrollo Humano 2004 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUB, sostiene que las políticas de discriminación positiva son necesarias cuando se trata de desventajas colectivas” (Boix 2005: 3). Precisamente, es en la década de los noventa cuando cobra importancia el papel de las políticas públicas en relación a la igualdad, y entra el debate sobre la paridad sexual en la escena política europea, debido a que los países nórdicos la introducen para garantizar el acceso de las mujeres a los puestos de decisión política y propiciar políticas públicas con fines igualitarios¹. En este sentido, la paridad va más allá del sistema de cuotas, porque no se conforma con los porcentajes (siempre inferior al masculino) sino que reivindica que las mujeres deben estar en el espacio público en relación con la población femenina existente. La discriminación positiva, considera la igualdad como un espacio a conquistar, a partir de una situación cuyo origen es desigual e injusto, y desde este punto se entiende la aplicación de estas medidas. (Balaguer 2005). “*Democracia paritaria para el*

1.- Ver Hernes, H, M. (1987) *El poder de las mujeres y el Estado de Bienestar*.

2005” (Boix, 2005:4) fue uno de los propósitos establecidos en la Cumbre mundial de la mujer de Beijing celebrada en 1995. El objetivo era que en esa fecha se alcanzara el acceso efectivo de las mujeres a los niveles de toma de decisiones políticas en un 50%”. Hasta el momento, varios países han establecido la paridad electoral a través de leyes (como Francia y Portugal) bien sea a nivel constitucional o a través de la obligación de los partidos políticos de aplicarla en sus listas. Una cuestión que está pendiente en España, a pesar de que su ordenamiento jurídico (Art. 9.2 y el 14 del Tratado Constitucional) permite introducir la paridad para garantizar la igualdad, cuando hay variables sociológicas que lo impiden (Boix 2005).

Argumentos a favor y en contra de implantar la paridad

El principal argumento en contra de implantar la paridad sexual, sostiene que con esta medida se pervierte el principio de igualdad de oportunidades que debe regir la sociedad. Es decir, se parte de la lógica de la igualdad, al entender que esta es una realidad para los sexos. Por lo tanto, se considera que la asignación de las personas a las posiciones sociales es eficaz, y viene dada por el mérito relativo que cada individuo haya acumulado (en el sistema formal), evaluado de forma objetiva y neutral, y por ello es el único responsable de la posición social. Esto es lo que plantea el enfoque del Capital Humano¹, cuyas teorías “ignoran” los mecanismos de exclusión y el papel que la clase y el género tiene en la estructuración social. Una visión que está en sintonía con la neoliberal, que hace responsable exclusivo al individuo del lugar sociolaboral que ocupa, y que considera que el Estado no debe intervenir con políticas públicas porque crearía distorsiones en la asignación “perfecta” que realiza el mercado, el cual coloca a cada uno en su lugar. Pero esta perspectiva obvia las estrategias que utilizan las personas y grupos que ostentan posiciones de poder, para impedir la movilidad social ascendente a los “otros”, que reivindican su derecho a optar a las mismas posiciones. Así, lejos de la visión “idílica” neoliberal, numerosas investigaciones denuncian que en los procesos de selección de personal laboral y la inclusión en las listas electorales, se dan procesos informales de adscripción de las personas a los puestos inclinándose a favor de los iguales. Lo cual evi-

1.- Ver Becker, G (1999).

dencia que el principio de mérito es utilizado ideológicamente para legitimar la desigualdad, no siendo, pues, la variable explicativa de las posiciones sociales. Como señala Osborne, “una noción como el valor del mérito en conexión con las oportunidades en el mundo del trabajo remunerado, oculta la forma en la que el género interviene de forma desigual según se trate de uno o de otro sexo” (Osborne 1996:91). Esto es debido a que aquellos que seleccionan y contratan al personal laboral (generalmente varones) prefieren aquellas personas que se les asemeja en los atributos personales y sociales. “Las acciones positivas tenderían precisamente a corregir este defecto”(Osborne 1996: 92). De la misma forma Boix (2005) considera que para que las mujeres estén representadas en los poderes se necesita algo más que tiempo, y Vogel- Polsky (2001) subraya que:

”Ya no resulta aceptable el argumento de que la paridad supondría una amenaza para la libertad de elección de los votantes o de los partidos políticos. Su libertad ha estado siempre restringida por reglas de organización especializadas y por condiciones legales que han evolucionado durante siglos. El hecho de que unas reglas especializadas, que en apariencia son sexualmente neutras, conduzcan a la monopolización sistemática de la autoridad pública y de la instituciones democráticas por uno de los dos sexos, es suficiente para demostrar la razón por la que se deben cambiar para dar a las mujeres el poder político y las responsabilidades que son esenciales para la instauración de una verdadera democracia” (Vogel- Polsky 2001:116)

Así mismo, otra de las objeciones para no introducir las cuotas y la paridad, está en estrecha relación con la concepción que de la mujer se tiene en el marco de una democracia liberal:

”Se considera que el Estado ha de limitarse a ratificar el poder del mercado, y que llegarán a la política aquellas mujeres que estén capacitadas, no siendo jurídicamente correcto acelerar el proceso de incorporación de las mujeres si no están suficientemente preparadas para afrontar la política. Esta concepción de la igualdad se basa en la creencia de que el sistema actual garantiza la igualdad de oportunidades de las mujeres y los hombres, y se defiende por algunos partidos políticos y por las propias mujeres de esos partidos que consideran que han llegado a las instituciones por su propia valía y no con medidas de apoyo” (Balaguer 2005:128)

Por último, un argumento recurrente que se aplica contra la paridad se-

xual, se basa en la idea de que si un grupo social es favorecido, como el de las mujeres, esto supondría iniciar una escalada de reivindicaciones de otros grupos sociales, que pueden considerarse excluidos, y exigirían el mismo trato, al definirse como grupo minoritario con una identidad singular. Sin embargo, esta es una cuestión que se enmarca dentro del pluralismo político¹ y por ello las teóricas que defienden la paridad, consideran este argumento una falacia, que pretende desviar el debate sobre el papel que tiene las políticas públicas en la formación de las identidades y la creación de oportunidades igualitarias. En este sentido, consideran que las acciones positivas a favor de la paridad, no es equiparable a cualquier otra demanda de derechos de grupos minoritarios, porque las mujeres, al igual que los hombres, están incluidas en cualquier otro grupo al ser la mitad de la población. Por lo tanto, no es justificable esta excusa para no implantar la paridad como requerimiento legal (Vogel-Polsky 2001, Osborne, 1996, Beltrán, 2001)

Finalmente, señalamos que hay un consenso entre las teóricas feministas en considerar que la paridad ha de ser una situación temporal, para reequilibrar el poder hasta que en la sociedad se realicen los cambios de mentalidad -a nivel institucional- la erosión de los atributos de género y la redefinición del nuevo “Pacto” social entre hombres y mujeres, el cual pasa por suprimir la división sexual del trabajo, reconceptualizar lo público y privado, la ciudadanía y establecer una nueva definición del mérito, porque los requisitos legales y formales aparentemente neutrales, esconden la desigualdad de poder y de oportunidades. Vogel- Polsky (2001) va más lejos y aboga por introducir el género en la definición de sujeto legal, en lugar del sujeto abstracto actual que privilegia a los hombres. Pues, la democracia liberal no tiene en cuenta el género y por lo tanto excluye de su enfoque las maneras en que la sociedad a nivel informal (a través de creencias, tradiciones, mitos) perpetúa la desigualdad entre hombres y mujeres.

Nuevas formas de desigualdad sexual

Las nuevas formas de discriminación sexual, emergen a medida que las mujeres se incorporan en los espacios “públicos”, considerados tradicionalmente “monopolio” masculino, y obtienen mejores calificaciones

1.- Ver Giovanni, S. (2000) *Sociedad integrada, sociedad desmembrada*.

académicas que los varones. Lo cual muestra, que cuando el requisito de mérito ya no es absolutamente funcional a los intereses del género masculino, se crean nuevas barreras de acceso a estos espacios, legitimando nuevas formas de desigualdad, si bien más sofisticadamente, lo cual dificulta su proceso de visibilización. La mejor preparación de las mujeres a nivel académico no se refleja en las posiciones que ocupan en el espacio público: mercado de trabajo, partidos políticos, academia, sindicatos, asociaciones laborales, etc., razón por la que nos interesa reflexionar sobre las causas de que no estén en los puestos de decisión de forma visible. En este sentido planteamos tres posibles hipótesis: En primer lugar, se podría argumentar que las mujeres o no están capacitadas o no son suficientemente competentes para optar a estos puestos, debido a que han tenido históricamente menor entrenamiento en estas tareas, y por lo tanto, son los varones los más cualificados para ello, bien por estar más especializados o bien por dotes naturales. Desde esta posición lo mejor es mantener la división sexual del trabajo, al ser más eficiente en términos familiares, por lo tanto, la desigualdad no es resoluble, porque si son ellos los “mejores” y por ello los “elegidos”, siempre estarán mejor preparados y por lo tanto serán los candidatos idóneos constantemente. Esta explicación sería una tautología y por ello una hipótesis a descartar.

En Segundo lugar, podemos plantear que a las mujeres no les motiva estar en estas posiciones, al considerar que el poder sólo es posible ejercerlo emulando el modelo masculino. Además, se podría incluso decir que los intereses de las mujeres, transcurren lejos del ejercicio del poder¹ en los ámbitos tradicionalmente ocupados por los varones. Esta hipótesis partiría de que existe algo así como una esencia femenina distintiva, o al menos una cultura femenina, que definiría a las mujeres como grupo social diferencial y en cierta manera homogéneo. Desde estas páginas, sin embargo, consideramos que a pesar de las diferencias biológicas que puedan existir entre los sexos, las mujeres son tan diversas como los varones, si bien la tradicional educación de generación tras generación ha podido crear una “cultura” femenina, que sin embargo, puede ser modificada con la práctica

1.- Foucault, M. (1980) entiende el poder como intrínseco a toda actividad, no hay un poder ahí fuera, pues el poder está en todas las relaciones sociales y de todos los ámbitos brota. Está en la ley, en el Estado, en la resistencia, en decir basta, etc. Saber y poder, además, son interdependientes. Ver Ibáñez, T. (2001).

social y el cambio cultural. No obstante, una investigación rigurosa nos ayudaría a dilucidar si realmente de forma mayoritaria a las mujeres no les interesa el ejercicio del poder, en las instituciones socio-políticas, o en realidad este argumento conlleva una estrategia que puede tener dos objetivos: por un lado, sería una actitud defensiva, debido a la dificultad para acceder a puestos de decisión en los ámbitos denominados “públicos” (y propiciar también desde allí el cambio social y cultural en materia de género) por el famoso “techo de cristal”, que impide que las mujeres asciendan más allá de determinados límites, independientemente de sus méritos académicos o laborales. Por otro lado, se trataría de centrar la atención en aquellas esferas donde generalmente transcurre la vida de las mujeres, (tareas reproductivas, doble jornada o presencia, etc.) buscando su reconocimiento social y su revalorización simbólica y material. De cualquier forma, la refutación empírica de esta hipótesis debería incluir el peso del adoctrinamiento de género, el cual se interioriza más allá de nuestra conciencia.

La tercera hipótesis, más factible desde el marco teórico de este artículo, es que a las mujeres les interesa de forma similar que a los varones el ejercicio del poder (y no necesariamente para emular el patrón masculino, si bien a veces esta emulación no es la causa de su ejercicio, sino la consecuencia de la falta de paridad sexual en las instituciones, y de poder real de las mujeres para incorporar nuevas formas de ejercerlo) pero el Capital Social¹, las redes sociales de clase y género, sigue funcionando en la asignación de posiciones sociales a los individuos, fundamentalmente, a medida que las mujeres saltan las barreras de capacitación educativa, y a pesar de que la adscripción de género sigue operando tanto en la familia como en el mercado. El requisito de mérito ya no es suficientemente funcional para frenar el acceso de las mujeres a los espacios públicos, y por ello los pactos de fraternidad entre los varones son nuevamente vitales. Sin duda esto no es nuevo, es lo que se ha denominado Patriarcado², el cual es tanto más evidente cuando se ha deslegitimado que sea el mérito respectivo de cada sexo el que explica la desigualdad de género. Justamente

1.- Un resumen de las teorías de Bourdieu, Passeron, Establet, lo encontramos en Echevarría, J. (2001).

2.- Una institución que se redefine, para incorporar los cambios sociales. Ver Giddens, A (2002).

cuando el mérito académico de las mujeres está probado, el papel de las relaciones sociales se vuelve más relevante, y de ahí se deriva el famoso “techo de cristal”. Una metáfora que describe cómo las barreras que se levantan para que las mujeres no opten a posiciones de poder se vuelven “invisibles” (a falta de un análisis sexuado de la realidad social) y explica por qué las mujeres a pesar de su reconocida competencia intelectual no logran traspasar determinados espacios de poder. La variable clave son los pactos a nivel interclasistas entre varones, que se perpetúan a través de las redes sociales establecidas por y para ellos, reproduciéndose las barreras a la movilidad social ascendente con formas nuevas. Un “techo” invisible, pero efectivo, que responde a las nuevas estrategias del patriarcado moderno. Esta fraternidad renovada, entre los varones, les permite seguir “monopolizando” los recursos sociales preciados y escasos, y esta es la base para sostener que el mérito es utilizado ideológicamente, al no operar neutralmente ni objetivamente en relación a la clase y al sexo.

Diversas investigaciones muestran que según se corrigen algunas desigualdades tradicionales aparecen otras nuevas, aunque de forma más sutil, debido a que la crítica teórica y la práctica social les dificulta la legitimación sociopolítica. Entre estos trabajos empíricos, señalamos como del máximo interés los que analizan el proceso de cualificación laboral, llevado a cabo de forma desigual para hombres y mujeres, por lo que el principio de “a igual trabajo igual salario” queda subvertido, pues no hay trabajos iguales para hombres y mujeres al cualificarse de forma diferencial según sexo.

La investigadora francesa Maruani (2000 y 2002) ha realizado numerosas investigaciones y comparaciones a nivel internacional de la situación de la mujer en el empleo (en relación con la posición masculina) y sostiene que su incorporación al mercado de trabajo, que se realiza de forma masiva a partir de los años sesenta, ha propiciado por un lado, el surgimiento de los contratos laborales a tiempo parcial (aunque en muchos casos, se realiza una jornada laboral completa, pero con un estatus inferior en el ámbito del trabajo y en las prestaciones sociales: paro, pensiones..) y por otro lado, se les asigna de forma mayoritaria los contratos temporales, siendo la población con mayor índice de rotación laboral, además, de mayor tasa de paro. La autora analiza, con mucho rigor, los procesos de cualificación laboral, y expone como trabajos iguales son cualificados de forma diferente, según lo vayan a realizar

hombres o mujeres, y cómo esto depende, a su vez, de variables sociales, históricas y económicas en cada sociedad. Las tareas realizadas en un puesto de trabajo pueden ser las mismas, pero la forma de definir las son diferentes.

Las investigaciones llevadas a cabo por Daune-Richard (2005) van en la misma dirección y se pregunta “qué es lo que se pone en juego en la operación de cualificación ¿el puesto de trabajo y las aptitudes que se requiere, o el trabajador y las cualidades que posee?” (Daune-Richard 2005:175), respondiéndose que el sexo es la variable explicativa¹. También los trabajos de Wacjam (2005) nos ilustran sobre cómo las cualidades femeninas se han considerado (y se siguen considerando) históricamente innatas y por lo tanto no retribuidas al no ser cualificadas por el sistema formal de evaluación, el cual, a su vez, incide de forma decisiva en la composición del salario. Si nos preguntamos ¿quién define el sistema de evaluación y las cualificaciones?, la respuesta es aquellos que tienen la capacidad de hacerlo, es decir, de poder, y en las sociedades occidentales industrializadas, las cualificaciones son negociadas por los sindicatos y patronal con la sanción del Estado, donde los puestos de decisión siguen estando en manos masculinas. Precisamente el Estado de Bienestar, ha jugado un importante papel en la división de lo público (mercado) y privado (familia) pues la sociedad salarial se ha construido basándose en la exclusión de las mujeres del mercado de trabajo, y bajo la suposición de que todos los varones están casados, y por lo tanto, no van a ocuparse de las tareas reproductivas. Respecto del papel de los sindicatos, es igualmente vital en este proceso, pues a través de la negociación colectiva es como se construye la cualificación de los hombres y la descualificación de las mujeres, representando una forma moderna de la tradicional asociación de técnica-varón-cualificación, frente a naturaleza-mujer-descualificación, como forma de dominación social y sexual. (Daune-Richard, 2005 y Wacjman, 2005). Las capacidades y habilidades de las mujeres al haberlas adquirido en el espacio privado de la familia, y de forma individualizada, se las considera naturales, es decir, no cualificadas. Sin embargo, las capacidades de los hombres al adquirirlas en la formación, con su correspondiente sistema de evaluación, se considera cualificadas, razón que justifica en última instancia la desigualdad de estatus (nivel simbólico) salario

1.- Las investigaciones de Ferreira, V. (1996) llegan a las mismas conclusiones.

y condiciones de trabajo (nivel material) entre los sexos. (Daune–Richard, 2005, Llallement, 2005 y Wacjman , 2005).

Según Daune–Richard-(2005) Llallement (2005) y Maruani (2002) la norma laboral de empleo se reparte en términos generales: para ellos el trabajo a tiempo completo y contrato indefinido, para ellas parcial y temporal. También se produce una desigual dinámica de movilidad laboral, para las mujeres es de tipo horizontal, con un claro límite (“techo de cristal”) ubicadas generalmente en el mercado secundario, donde los trabajos son más precarios (temporalidad, parcialidad y paro) y la de varones vertical, ascendente, representando mayor poder y control simbólica y materialmente, e instalados en el mercado primario. Así, cuando analizamos el proceso social de las cualificaciones, entendemos cómo se ha producido y se reproduce la mayor precariedad laboral de las mujeres y la “brecha” salarial que padecen. Las mujeres obtienen alrededor de un 30% menos de salarios que los varones en trabajos equivalentes, o lo que es igual, los varones cobran un 50% más de salario¹, como consecuencia del proceso social de cualificación, donde las tareas que ellos realizan son consideradas más valiosas.

Wacjam (2005) plantea que a pesar de que la sociología del trabajo ha incorporado la perspectiva de género en sus análisis, aún no se ha producido cambios relevantes en cuanto al proceso de cualificación, incluso hoy día se habla de “competencia”, sustituyéndolo por cualificación, como una forma extrema de naturalización de las habilidades femeninas en el sector servicios, lugar de inserción laboral de las mujeres y también de precarización. Según esta autora, esto representa una nueva forma de dominación sexual. “Las definiciones de una cualificación proceden más de construcciones ideológicas que de competencias técnicas (...) No sólo los trabajadores tienen sexo, el trabajo y las organizaciones que lo definen también” (Wacjam 2005:193). Las organizaciones y el mercado de trabajo crean y reproducen las desigualdades de género, toda vez que son los varones quienes influyen definitivamente en la definición de las reglas y procedimientos. Por ello, el enfoque de género debe ser parte de todo análisis social.

1.- Ver Fouquet, A. (2005), cuyo trabajo muestra que los datos no hablan por si solos ni son inocentes.

Otra forma de contener la escalada sociolaboral de las mujeres con un alto nivel educativo, nos lo ofrece la investigación llevada a cabo por Establet (2005). Este autor concluye que la diversificación de los currículos académicos en las sociedades occidentales, supone una estrategia por parte de los varones para seguir controlando los recursos públicos. Establet da cuenta de los mejores resultados académicos de las chicas en todos los niveles educativos, lo cual ha definido como la “revolución silenciosa”, y redefine las categorías utilizadas hasta el momento, que invisibilizan el papel de las mujeres y las relaciones de poder entre los sexos. Así mismo, manifiesta que la teoría del Capital Humano queda invalidada, al constatar empíricamente los mejores resultados académicos de las mujeres y su mayor porcentaje en los niveles universitarios, lo cual no elimina que sigan ubicadas en la escala inferior de la jerarquía ocupacional, incluso en aquellas profesiones feminizadas. Es, pues, una paradoja que es necesaria explicar y para lo cual la categoría género puede ser muy útil, al relacionar dialécticamente mercado, familia y educación. Esta vinculación puede acercarnos a entender las causas de la segregación sexual en las carreras (según Establet es una nueva forma de discriminación disfrazada de diversificación académica, propia de los países industrializados a medida que las mujeres se han insertado en la educación superior) y la feminización o masculinización de las profesiones, una forma más de desvalorización de todo lo feminizado.

Finalmente, nos vamos a basar en el trabajo llevado a cabo por Pernas y Ligeró (2003) para mostrar como también a través del acoso sexual, en los centros laborales, se crean barreras de acceso y se reproduce la desigualdad sexual, al perpetuar los estereotipos de género. El sexo, que teóricamente es una cuestión que se manifiesta en la esfera privada, se introduce en el ámbito del trabajo, y como a cada sexo se le ha vinculado un género (jerarquizados) esto lleva a la desvalorización, humillación y agresión contra el género femenino en sus múltiples manifestaciones, desde el chiste, la pornografía o la falta de respeto. El acoso sexual en el ámbito laboral, supone desde la invasión de los espacios de las mujeres por los varones, (tocamientos, propuestas sexuales bajo situación de coacción y chantaje) hasta el uso de la violencia, es una forma extrema de discriminación y está relacionado con la división sexual del trabajo, la autoridad en la organización y la proporción de hombres y mujeres en el lugar de trabajo. Siempre dentro de una cultura misógina, androcéntrica y por lo tanto sexista. No parece existir ni

un perfil de acosador, ni de mujer acosada, la variable clave es el sexo del trabajador¹.

Conclusión

Esperamos haber ilustrado como las nuevas formas de desigualdad conviven con otras más tradicionales, y cómo se perpetúan al ser las mujeres minoría en los centros de decisión (incluso en profesiones feminizadas como la docencia). Por ello, consideramos que si los varones se ven obligados a compartir al cincuenta por ciento el poder con sus compañeras, es más probable que en la agenda política entre las necesidades de las mujeres (que poseen unas características sociológicas comunes) y las puedan defender con voz propia, tanto dentro de los partidos políticos, sindicatos, patronal, empresas, academia, como en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, propiciándolo, también, desde ahí, la remodelación de la vida “privada”. No obstante, la paridad no es sólo una cuestión cuantitativa, sino de posibilidades reales de alcanzar las posiciones de decisión y de mantenerse en ellas, para que, como dice Boix (2005) las mujeres no sean utilizadas como reclamo electoral y luego se las vacíe de poder real. En este sentido, los grupos feministas proponen lo que se ha denominado sistema de cremallera, que consiste en alternar a un hombre y una mujer, con el fin de que no queden relegadas a los últimos puestos. Otra cuestión, es una vez que están en posiciones de poder qué cargos son los que efectúan y si estos están o no valorados. Por ello, consideramos imprescindible incluir indicadores de calidad en el ejercicio del poder, y sistemas de evaluación de su impacto en las relaciones de género. La paridad, aunque se intenta controlar, incluso por quienes la defienden, puede tener consecuencias imprevisibles, y por ello es temida. Sin embargo, es necesario corregir el sesgo androcéntrico de nuestras sociedades, que presumen de ser igualitarias y por ello, hay que trabajar por el cambio social, tanto desde las “altas” esferas sociopolíticas como desde las prácticas sociales. Ya no es posible sostener la dicotomía entre los niveles micro (agentes sociales) y macro (economía, marco jurídico, política, etc.) al ser ámbitos inter-

1.- En España lo padecen un 14,5%, donde tres cuartas partes son mujeres. Ver Pernas y Ligeró (2003).

dependientes, es decir, que se constituyen recíprocamente, y porque el poder se ejerce tanto en las organizaciones formales como informales. No obstante, somos consciente de que la implantación de la paridad no resuelve la cuestión de la igualdad de oportunidades de una vez por todas, y quizás nunca se resolverá totalmente, pues los grupos, en este caso los sexos, tienen conflictos de intereses, razón por la que se resisten a compartir los centros de decisión, sabiendo, además, que es una posición estratégica para producir y/o reproducir las posiciones sociales y las definiciones de género. Así, es posible que se produzcan avances, resistencia o incluso retrocesos, pues no hay ninguna evolución natural hacia la igualdad en las sociedades democráticas, tal y como planteaban los teóricos del progreso, lo cual no impide apreciar el gran paso que ha supuesto la deslegitimación de la desigualdad sexual, recogida en la legislación. La democracia paritaria es una cuestión de justicia social y no supone ni regalos, ni privilegios para las mujeres, sólo implica el derecho de las mujeres a ser tan competentes o incompetentes como los varones (Boix 2005). Es una demanda que debería ser atendida independientemente de las consecuencias que esta medida produzca, por otro lado, muy similar a la que planteó en la II República española Clara Campoamor, cuando reclamó el voto para las mujeres. A ella le plantearon muchas objeciones, incluso las propias feministas que pusieron por delante la oportunidad política a los derechos de las mujeres, por miedo a las consecuencias políticas que pudieran derivarse de su ejercicio. Hoy día, conviene dar algunos pasos más en la construcción de una democracia más completa, sí bien, transformar la sociedad, y en concreto el mundo del Trabajo, es un proceso mucho más lento que el simple legislar.

Bibliografía

- BALAGUER, M^a Luisa (2005), *Mujer y constitución. La construcción jurídica del género*. Valencia: Ediciones Cátedra.
- BECKER, Gary (1987), *Tratado sobre la familia*. Madrid, Editorial Alianza.
- (1999), "Inversión en capital humano e ingresos", en Luis Toharia (comp.), *El mercado de trabajo: Teorías aplicaciones*. Alianza Universidad textos.

- BELTRÁN, Elena (2001), "Justicia, democracia y ciudadanía: las vías hacia la igualdad", en Elena Beltrán, Virginia Maquieira, Silvia Alvaréz y Cristina Sánchez (ed.), *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Madrid: Alianza.
- BLOOR, David (1998), *Conocimiento e imaginario social*. Barcelona: Gedisa.
- BOX, Monserrat (2005), "La representación de las mujeres y la lucha por la paridad, aproximación histórica". *El periódico feminista en red*. Disponible en: www.mujiereenred.net.
- CABRILLO, Francisco; CACHAFEIRO, M^aLuisa (1993), "Estrategias nupciales", en Luis Garrido y Enrique Gil Calvo, *Estrategias familiares*. Alianza Universidad.
- CARRASCO, Cristina; BORDERÍAS, Cristina; ALEMANI, Carmen (comp.) (1994), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria-FUHEM.
- CARRASCO, Cristina (1999), *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria.
- CARRASCO, Cristina; MAYORDOMO, M^a Bel (2000), "Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género". *Política y Sociedad*. 34: 101-112.
- DAUNE-RICHARD, Anne-Marie (2005), "La Cualificación en la sociología francesa: en busca de las mujeres", en Jacqueline Laufer, Catherine Marry y Margaret Maruani (ed.), *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante las diferencias de sexo*. Valencia: Germania.
- ECHEVARRIA, Javier (1999), *La movilidad social en España*. Madrid: Istmo.
- EHRENREICH, Barbara; ENGLISH, Deirdre (1990), *Por su propio bien (150 años de consejos de los expertos)*. Madrid: Taurus.
- ESTABLET, Roger (2005), "Chicos y chicas en la escuela: un cambio social que hay que seguir", en Jacqueline Laufer, Catherine Marry y Margaret Maruani (ed.), *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante las diferencias de sexo*. Valencia: Germania.
- FERREIRA, Virginia (1996), "Mujer y trabajo. La división sexual del trabajo en el análisis sociológico: de natural a socialmente construida" en M^a Antonia García de León, Félix Ortega y Marisa García de Cortázar (comp.), *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid: Ed. Complutense.

- FOLGUERA, Pilar (1993), "Plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres: 1988-1990" en M^a Ángeles Durán, *Mujeres y hombres. La formación del pensamiento igualitario*. Madrid: Editorial Castalia, Instituto de la Mujer.
- FOULCAULT, Michel (1980), *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. Madrid: Siglo XXI.
- FOUQUET, Annie (2004), "Las estadísticas ante la perspectiva de género", en Jacqueline Laufer, Catherine Marry y Margaret Maruani (ed.), *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante las diferencias de sexo*. Valencia: Germania.
- FRASER, Nancy (1995), "Multiculturalidad y equidad entre los géneros: un nuevo examen de los debates en torno a la "diferencia" en EEUU". *Revista de Occidente*, 17 : 35-55.
- GIDDENS, Anthony (2002), "Género y sexualidad", en *Sociología*. Madrid: Alianza Universidad.
- HERMES, Helga (1987), *El poder de las mujeres y el Estado de Bienestar*. Madrid: Vindicación Feminista [1990].
- IBÁÑEZ, Tomás (2001), *Municipiones para disidentes*. Barcelona: Gedisa.
- LAQUETIN, M^a Teresa (2005), "¿Un derecho distinto para las mujeres?" en Jacqueline Laufer, Catherine Marry y Margaret Maruani (ed.), *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante las diferencias de sexo*. Valencia: Germania.
- LALLEMENT, Michael (2005), "Algunas observaciones acerca del lugar que ocupa el género en la sociología del trabajo francesa" en Jacqueline Laufer, Catherine Marry y Margaret Maruani (ed.), *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante las diferencias de sexo*. Valencia: Germania.
- LEGERMANN, Patricia; NIEBRUGGE-BRANTLEY, Jill (1993), "Teoría feminista contemporánea", en George Ritzer (ed.), *Teoría sociológica contemporánea*. Madrid: Megraw-Hill.
- MARUANI, Margaret (2000), "De la sociología del trabajo a la sociología del empleo". *Política y Sociedad*, 34: 9-17.
- (2002), *Trabajo y empleo de las mujeres*. Editorial Fundamentos.
- MURILLO, Soledad (1996), *El mito de la vida privada: de la entrega al tiempo propio*. Madrid: Siglo XXI.
- NIETZSCHE, Friedrich (1990), *Sobre verdad y mentira en sentido extramoral*. Madrid: Tecnos.

- OSBORNE, Raquel (1996), “¿Son las mujeres una minoría?”. *Isegoría*. 14: 79-93.
- PERNAS, Begoña; LIGERO, Juan. A (2003), “Más allá de una anomalía: el acoso sexual en la encrucijada entre sexualidad y trabajo”, en Raquel Osborne y Oscar Guash, *Sociología de la sexualidad*. Madrid: CIS.
- PRIETO, Carlos (2000), “Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis). *Política y Sociedad*. 34: 19-32.
- (2002), “La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado”. *Sistema*, 168-169
- RICOEUR, Paul (1989), *Ideología y utopía*. Barcelona: Gedisa.
- SARTORI, Giovanni (2000), *Sociedad integrada sociedad desmembrada*. Taurus
- SENDÓN DE LEÓN, Victoria (2001), *Retos del feminismo ante el siglo XXI*. Disponible: en www.creatividadfeminista.org/ariculos/desafios_sendon.htm.
- TORRALBO, Carmen (2004), *Las relaciones entre los sexos en tránsito ¿De dónde venimos y hacia dónde caminamos?*. Alicante: VIII Congreso Español de Sociología. Depósito legal: B-40650-2004
- YOUNG, Marion (2000), *La justicia y la política de la diferencia*. Valencia: Ediciones Cátedra Universidad, Instituto de la Mujer.
- VOGEL-POLSKY, Eliane (2001), “Democracia paritaria en Europa”, en Rossilli (coord.) *Políticas de género en la Unión Europea*. Madrid: Narcea.
- WAJMANJ, Judy (2005), “El género en el trabajo” en Jacqueline Laufer, Catherine Marry y Margaret Maruani (ed.), *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante las diferencias de sexo*. Valencia: Germania.