

“ OTRA MIRADA A LA VIDA DE LAS MUJERES”
TRABAJO Y EMPLEO: LA DOBLE PRESENCIA FEMENINA.
Una aproximación a la realidad laboral de las mujeres

Pilar CARRASQUER OTO
Departamento de Sociología
Universidad Autónoma de Barcelona

(pilar.carrasquer@uab.es)

Jornadas de Difusión y Estudios de Género. “Otra mirada a la vida de las mujeres”
Concejalía de la Mujer
Ayuntamiento de Palencia
29 de septiembre-3 octubre 2003
Palencia

ÍNDICE

1. Introducción
2. La expresión de las desigualdades de género en la actividad laboral femenina
3. Las dificultades materiales para combinar trabajo y empleo: los límites de la *doble presencia* femenina
4. Las dificultades socio-culturales: los imaginarios sociales en torno al trabajo y al empleo femeninos
5. Conclusiones

1. Introducción

He querido recoger en el título de mi intervención el propio lema propuesto para estas *Jornadas de Difusión y Estudios de Género* organizadas por la Concejalía de la Mujer del Ayuntamiento de Palencia, porque me parece adecuado al contenido y al punto de vista que van a presidir mis palabras.

En efecto, mi intervención va a tratar de mostrar las continuidades y los cambios en la presencia de las mujeres en la actividad laboral, bajo el prisma de lo que significa su protagonismo en el ámbito doméstico y, en concreto, bajo el prisma de lo que se ha dado en llamar la *doble presencia* femenina. Una perspectiva que implica partir de una consideración amplia del concepto de trabajo de modo que se incluye tanto el comúnmente denominado trabajo productivo, asalariado o empleo como el trabajo doméstico-familiar, o aquel trabajo extra-mercado, imprescindible para nuestra propia reproducción y la del conjunto de la sociedad, que tiene a las mujeres como protagonistas casi en exclusiva. Esta perspectiva implica, además, entender que se trata de una responsabilidad que las mujeres tienen socialmente adjudicada, lo cual significa que cualquier otra actividad que las mujeres deban o quieran desarrollar va a ser una actividad sumada a dicho trabajo. En el caso de la actividad productiva, ello traduce en que la presencia femenina en el mercado de trabajo se va a producir junto a su presencia en el trabajo doméstico-familiar. L. Balbo (1979) identificó este fenómeno como característico de las mujeres adultas de las sociedades desarrolladas y lo bautizó con el lema de doble presencia. Así doble presencia significa la realización cotidiana de trabajo productivo y doméstico-familiar, junto a la adscripción a un universo simbólico en el que ambos tipos de trabajo contribuyen a configurar la propia identidad femenina. Y, en efecto, a fecha de hoy, esta es la principal transformación observada en relación al empleo femenino en las sociedades desarrolladas.

En este sentido, no cabe duda de que a lo largo de estas últimas décadas, en España y en el conjunto de países de la Unión Europea, por citar nuestro entorno más inmediato, la presencia femenina en el empleo ha pasado de ser casi una anécdota a representar una de las transformaciones sociales más notables en el conjunto de estos países. Un cambio que para las mujeres significa un paso adelante en la posibilidad de acceso a mayores cotas de independencia personal y de ciudadanía¹. Sin embargo, esta realidad incuestionable presenta también su cara menos positiva en forma de

¹ Blanca Muñoz califica este cambio social protagonizado por las mujeres de “revolución silenciosa” del siglo XX, destacando como “su inserción profesional, política y educativa ha significado un acontecimiento sin precedentes ya que es la primera vez que un grupo subordinado sobre el que pesaban todos los sistemas valorativos tradicionales, se introduce en la sociedad como protagonista imprescindible” (1996:176).

persistencia de las denominadas *desigualdades de género* que acompañan la presencia femenina en el empleo (más paro, más precariedad, menor salario, segregación ocupacional, menores posibilidades de promoción, acoso sexual) y, en general, en el trabajo (mayor “carga total de trabajo”, por usar la expresión de M^a Angeles Durán), puesto que la presencia femenina en el empleo no ha significado su ausencia en el trabajo doméstico-familiar, o un reparto más equitativo de este último tipo de trabajo entre las personas adultas del núcleo familiar.

Con objeto de mejorar esta situación, desde diversos organismos públicos se han propuesto y se han llevado a cabo iniciativas que permitan conocer, evaluar e intervenir en los distintos niveles territoriales, tanto nacionales como internacionales. La labor de Naciones Unidas, por citar un ejemplo, impulsando acuerdos y orientando políticas de actuación es bien conocida. La IV Conferencia Mundial de Mujeres celebrada en Beijing en 1995 bajo los auspicios de la ONU, supuso la constatación de que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres forma parte de la *agenda* política de un buen número de países, especialmente de los más desarrollados. Al mismo tiempo, dicha Conferencia también supuso el punto de partida hacia un nuevo enfoque en las políticas de igualdad al insistir en la necesidad de que la problemática de género se aborde de forma *transversal*, esto es, que la dimensión de género traspase el conjunto de políticas públicas y no sólo aquellas destinadas a las mujeres, por un lado, y que la dimensión de género forme parte del núcleo central de la actividad política, económica, científica y social de cualquier país, sin que la problemática de género sea catalogada “sólo” como un *problema* de mujeres, por otro.

En este contexto, el trabajo y el empleo continúan siendo uno de los ámbitos clave en el complejo horizonte de la igualdad entre géneros, junto a otros como el acceso de las mujeres a puestos de decisión en cualquier ámbito de la esfera pública o el de la violencia contra las mujeres, lamentablemente famoso en estos tiempos en nuestro país. Por esta razón, también desde la Unión Europea se plantea como objetivo prioritario conseguir aumentar la participación femenina en el mercado de trabajo y que tal incremento debe ir acompañado de políticas de igualdad de oportunidades en el empleo y de conciliación de la vida laboral y familiar, tal como se recoge en los acuerdos de Cardiff de 1998 (Tonrs, Borràs, Carrasquer, en prensa). Pues, a pesar de los avances en ese campo, las desigualdades por razón de género persisten en el *trabajo* y en el empleo, aunque no siempre bajo las mismas formas (Maruani-Rogerat-Torns, 2000). En este sentido, cabe insistir en que las iniciativas para promover la igualdad de oportunidades en el empleo no pueden circunscribirse al ámbito estrictamente laboral. Hoy menos que nunca cuando sabemos ya que en buena medida las desigualdades en el empleo tienen su origen “fuera” del mismo: el

protagonismo femenino en el ámbito doméstico tiene mucho que ver con ello. De ahí el énfasis reciente en la necesidad de avanzar en lo que hoy se denomina “conciliación” de la vida laboral y familiar: algo de lo que se discute mucho en la actualidad, a pesar de las dificultades para saber con exactitud a qué nos estamos refiriendo (Torns, Carrasquer, Borràs, Roca 2003). La ley española de “conciliación entre vida laboral y familiar”, como coloquialmente se la conoce, aprobada en marzo de 1999, podría ser un ejemplo de ello, a pesar de las voces que advierten sobre que quizá sea una ley pensada sólo “para” las mujeres. Y cuyo desarrollo parece tender a limitar aún más ese colectivo a las mujeres que tienen un empleo, si tenemos en cuenta medidas “conciliadoras” como los 100€ por hijo o hija.

En definitiva, a pesar del camino recorrido, en España, como en otros países de nuestro entorno, las desigualdades de género en relación al trabajo y al empleo se expresan en el protagonismo femenino en el trabajo doméstico-familiar y en una relación “débil” con el empleo (empleos precarios, a tiempo parcial o periodos más o menos dilatados de paro). Características que afectan al conjunto del género femenino aunque con mayor o menor intensidad según el momento del ciclo de vida, el nivel de estudios o la clase social. Por todo ello algunas voces plantean la necesidad de revisar el contrato social que sustenta el denominado modelo “male breadwinner”. La tarea no es sencilla, no sólo por las dificultades materiales para combinar trabajo y empleo dada la actual organización socio-productiva, sino también por la pervivencia de unos imaginarios sociales que tienden a reproducir y a naturalizar la división sexual del trabajo.

A lo largo de mi intervención y en el debate posterior espero que tengamos ocasión de discutir sobre todas estas cuestiones. Para empezar, presentaré los rasgos más relevantes de la situación laboral de las españolas, enfatizando tanto la persistencia de características que suelen acompañar al empleo femenino como los cambios que se hayan podido observar en estos últimos años, todo ello a partir de las cifras estadísticas disponibles y según una “lectura” de esas cifras en la línea de lo esbozado hasta ahora. Pues, como es sabido, las cosas son según el cristal con que se miran y, en este caso, las cifras relativas al mercado de trabajo también pueden “leerse”, y se puede intervenir para mejorar la realidad que reflejan, según el punto de vista adoptado. En particular, me interesa resaltar tres aspectos. Primero, que los cambios observados en España respecto a la relación de las personas con el trabajo (remunerado y doméstico-familiar) y el empleo, es un cambio que se escribe mayoritariamente en femenino. Segundo, que dicho cambio parece tener mayor alcance en el terreno de los deseos que en el de las realidades. Tercero, que ese cambio no afecta a todos los colectivos ni a todas las mujeres por igual, ni en el

terreno de las materialidades (situación laboral, condiciones de trabajo, carga de trabajo) ni en simbólico (significado, expectativas, actitudes). O dicho de otro modo, me interesa subrayar la heterogeneidad de la “doble presencia” femenina, sus potencialidades y sus límites.

Justamente en segundo y tercer lugar me centraré en los condicionantes materiales y socio-culturales que dificultan la posibilidad de combinar el trabajo doméstico-familiar y el empleo. Algo que la mayoría de las mujeres adultas que tienen o quieren tener un empleo conocen a través de su experiencia cotidiana. Aunque no siempre sean capaces de expresar tales dificultades o de reconocerlas como una realidad que va más allá de su propia capacidad de negociación en el ámbito privado.

Para finalizar, plantearé unas breves reflexiones a modo de conclusión respecto a algunos de los aspectos que pueden suscitar nuevos interrogantes con relación al trabajo y al empleo femeninos.

2. La expresión de las desigualdades de género en la actividad laboral femenina: continuidades y cambios

Tradicionalmente, en las sociedades industrializadas de capitalismo avanzado, la presencia femenina en el mercado de trabajo se puede definir con las siguientes tres palabras-clave: *ausencia* (en relación a los parámetros de actividad masculinos), *subordinación* (del empleo al otro trabajo que tienen socialmente adjudicado las mujeres, el trabajo doméstico-familiar o de la reproducción) y *complementariedad* (en sentido estricto, respecto a los ingresos que proceden de la persona principal o “cabeza de familia” masculino, y en términos más generales, *complementariedad* respecto al papel que el empleo juega en el proyecto de vida de las mujeres). Para acabar de completar esta caracterización básica cabría añadir la *segregación* horizontal (según tipos de tareas) y vertical (según el lugar en la estructura ocupacional) y quizá hoy también se podría plantear como hipótesis un último rasgo propio de la realidad española: el de la *polarización* de la situación laboral entre las propias mujeres, según la estabilidad y las características del empleo que ocupan. Las españolas participan de todas estas características, comunes a las del resto de europeas, aunque, como veremos, pueden variar el énfasis y las modalidades particulares que en cada país adoptan algunas de las características mencionadas. En el caso de España, las diferencias también son notables entre las distintas comunidades autónomas. Sin ánimo de ser exhaustiva, veamos algunas cifras que

ejemplifiquen las continuidades y los cambios observados respecto a los rasgos que acabo de resumir.

La tasa de actividad femenina en España se sitúa hoy algo por encima del 40% (41.23%, II-2002). Dicho de otro modo, a comienzos de 2002, 4 de cada 10 españolas en edad de tener un empleo, tiene o busca activamente empleo; mientras que 6 de cada 10 españolas son *inactivas*, bien sea porque están completando sus estudios o porque están “jubiladas” o “incapacitadas” para tener un empleo o cobran una pensión distinta de la de jubilación, bien sea porque *trabajan* en “sus labores” (alrededor de la mitad de las inactivas). Si comparamos estos datos con los correspondientes a la generación que hacia mediados de los ochenta supone el cambio de rumbo de las españolas respecto al empleo, el incremento es significativo (30.99% II-1987 para el conjunto de España, algo menos para Castilla-León o Palencia –ver tabla nº 1-). Incremento que se produce en detrimento del que todavía hoy es el motivo más habitual de *inactividad* femenina, la dedicación en exclusiva al trabajo doméstico-familiar, figura comúnmente conocida bajo el concepto de “ama de casa”, que hoy definiría a casi 1 de cada 3 españolas en edad de tener un empleo. En este sentido, la primera cuestión a destacar es la del crecimiento moderado pero sostenido en las tasas de actividad femenina en estas últimas tres décadas. Con todo, estos valores están lejos de los parámetros de actividad masculinos, cuya tasa de actividad es del 66.59% para el mismo trimestre de 2002.

Tabla 1. Tasas de actividad y de paro(*) por sexo. Palencia. Castilla-León. España (1987 y 2002)

II-1987	Palencia		Castilla-León		España	
	T. Actividad	T. Paro	T. Actividad	T. Paro	T. Actividad	T. Paro
Total	45.9	17.-	47.45	17.34	48.75	20.58
Hombres	67.9	14.6	65.25	13.48	67.79	16.99
Mujeres	23.9	23.-	28.08	26.28	30.99	27.91
I-2002	Palencia		Castilla-León		España	
	T. Actividad	T. Paro	T. Actividad	T. Paro	T. Actividad	T. Paro
Total	44.6	8.6	48.58	10.84	53.55	11.47
Hombres	59.7	6.5	61.75	6.72	66.59	8.18
Mujeres	30.3	12.5	35.88	17.68	41.23	16.50

Fuente: EPA. INE (IV trimestre de cada año) y elaboración propia

(*) Tal como señala el INE, la reforma en la contabilidad del desempleo aplicada a partir de 2001 hace que las cifras no sean directamente comparables entre los dos periodos considerados.

La tasa de actividad más elevada se observa en la cohorte de edad de 25 a 29 años (75,88% para I-2002), momento en que la tasa de actividad femenina alcanza un valor que tiende a aproximarse a la masculina (88.09%). Unos niveles de actividad que sólo son compartidos por las solteras o separadas y divorciadas y por las mujeres con

estudios superiores. Estos datos reforzarían la pauta típica del empleo femenino (mayor actividad cuanto más jóvenes y descenso de la misma en las etapas centrales de la trayectoria vital), cuya excepción suelen ser los colectivos de mujeres que son la principal fuente de ingresos del hogar en ausencia de la persona principal masculina, y las mujeres cuyo capital cultural y relacional les permite construir y desarrollar un cierto proyecto profesional.

Sin embargo, la nota más destacable de las cifras anteriores y que muestra un cambio de tendencia en el empleo femenino, es la presencia de lo que podríamos considerar altas tasas de actividad (iguales o superiores al 60%) hasta el colectivo de mujeres con edades comprendidas entre los 40 y los 44 años, con la excepción del tramo inicial de incorporación al mercado de trabajo (el de 16 a 19 años). Hecho que confirma lo que algunos especialistas han denominado la ruptura generacional protagonizada por las mujeres que hoy estarían comprendidas en dicho tramo de edad (Garrido, 1993). Una ruptura que consiste en la transformación respecto a lo que venía siendo la relación típica de las mujeres con el empleo representada, gráficamente, por una curva bimodal, esto es, incorporación rápida al mercado de trabajo, abandono en el momento del matrimonio y/o del primer hijo o hija y reincorporación posterior. Esta trayectoria de empleo ya no sería la más extendida entre las españolas menores de 45 años, cuyas trayectorias laborales se caracterizarían por la permanencia en el mercado de trabajo con una cierta independencia respecto del estado civil y de la maternidad. La consistencia de este cambio de orientación del empleo femenino vendría avalada por la permanencia en el mercado de trabajo de las mujeres de esta generación y de las sucesivas, incluso cuando esa incorporación y la voluntad de permanencia se producen en un contexto de no creación de empleo, tal como ha sucedido en nuestro país a lo largo de la década de los ochenta y primera mitad de los noventa.

En este sentido, y esta es la segunda cuestión a remarcar, se trata de un crecimiento y una permanencia en la actividad productiva que, más allá de su concreta magnitud, supone uno de los cambios sociales de mayor relieve de estas últimas décadas, no sólo en nuestro país sino en el conjunto de los países industrializados, pues implica la presencia activa de un nuevo sujeto en el ámbito del empleo, las mujeres, y, por extensión, en el conjunto de la esfera pública. Un cambio cuyas repercusiones afectan al conjunto de la sociedad y no sólo a las propias interesadas. Aunque este cambio no se observa por igual en el conjunto del estado español, donde por el contrario se aprecia una fuerte heterogeneidad entre el conjunto de comunidades autónomas. Para el mismo periodo, II-2002, las diferencias rondan los 14 puntos entre las comunidades con tasas de actividad más elevadas (Catalunya con

un 46.33%) y aquéllas donde los valores son más bajos (Asturias con un 32.4%). Castilla-León se situaría en la banda baja con un 35.88%.

Buena parte de este incremento en las tasas de actividad ha sido absorbido por los servicios, de manera que alrededor del 80% de la ocupación femenina se concentra en el terciario, representando casi la mitad del total del empleo en este sector. La importancia de los servicios en el empleo femenino se suele explicar por la confluencia entre el crecimiento de la incorporación femenina al mercado de trabajo y el propio crecimiento del sector, junto al hecho de tratarse de un sector en el que el tipo de empleo “encaja” en el perfil socio-laboral de las mujeres, lo que favorecería su presencia en el mismo. Y, de hecho, parece que el estereotipo se cumple pues también en este sector de actividad se reproducen las pautas de segregación ocupacional vertical y horizontal identificables en el sector industrial tradicional. Así, no sólo en empleo femenino se concentra en unas pocas actividades sino que algunas de ellas se configuran como claramente feminizadas. Sobre este particular, pocos son los cambios detectados en el panorama laboral de las españolas.

Como tercer rasgo significativo de la presencia femenina en el empleo, se puede señalar la persistencia de actividades y de categorías y niveles jerárquicos donde las mujeres están sobrerrepresentadas, mientras que, por el contrario, en otros están claramente subrepresentadas. Fenómeno que se conoce bajo el nombre de segregación ocupacional horizontal (respecto al tipo de tareas) y vertical (menor acceso a los puestos de responsabilidad).

En añadidura, las cifras apuntan hacia una cierta *polarización* del empleo femenino (Recio 1999), entre aquellas ocupaciones relacionadas con una cierta consolidación del Estado del Bienestar (sanidad, educación) y el desarrollo de la propia Administración pública en nuestro caso, y aquellas actividades del terciario consideradas como menos cualificadas pero que, dada nuestra estructura productiva, representan una parte importante del empleo en España (comercio, hostelería, restauración).

En este sentido, como cuarto rasgo a destacar, podríamos apuntar que en la actualidad se perfilan dos grandes tipos de colectivos de trabajadoras. Por un lado, aquellas para quien el “principal” problema laboral sería la mejora de sus posibilidades de promoción y carrera profesional, es decir, la superación del llamado “techo de cristal”, asignatura pendiente del empleo femenino en el conjunto de países desarrollados. Mientras que, por otro lado, para un amplio colectivo de españolas su principal problema sería el propio acceso y la estabilidad en el empleo; o sea, la posibilidad de superar el estar “pegadas al suelo” o “*sticky floor*”, imagen que se contrapone a la anteriormente mencionada. Esta diversidad de situaciones en relación

al empleo, introduce una complejidad adicional de cara al diseño y a la implementación de políticas de igualdad de oportunidades, que deberían contemplar y responder a esa diversa realidad socio-laboral de las propias mujeres.

En efecto, para concluir este apartado, conviene recordar que parte del incremento de la actividad femenina de estas últimas décadas, se ha traducido en desempleo y en la consolidación de una amplia bolsa de paro femenino de larga duración (Torns-Carrasquer-Romero 1995). Las mejores perspectivas de empleo de los últimos años han permitido la disminución en el número total de personas en paro, pero con desigual repercusión entre ambos géneros. Así, mientras las mujeres suponen el 37,35% de la población ocupada en España, su participación en el conjunto de la población parada representa el 56,9%. En el caso de Palencia las cifras son semejantes (33.3% y 50.8%, respectivamente). De hecho se trata de una desigual proporción que tiende a mantenerse en todos los tramos de edad y para todos los niveles de estudio, incluidos los universitarios de carácter científico-técnico, aunque con valores inferiores a los observados para el conjunto de la población. En este sentido, cabe matizar los argumentos que explican el paro femenino por la falta de cualificaciones idóneas para el empleo. La formación reglada supone un factor que contribuye a la posibilidad de acceder a un empleo, pero no garantiza que el acceso a un empleo ni las características del mismo, se den en las mismas condiciones ni con las mismas características que podrían darse en un varón con idéntico nivel educativo. El desempleo en España sigue siendo un desempleo joven y femenino. Con la precisión de que también entre los jóvenes y las jóvenes se puede observar como el desempleo afecta a las segundas en mayor medida que a los primeros (Carrasquer 1997).

Por último, el estado civil se mantiene como la variable que marca la diferencia entre el paro femenino y el masculino, como también hemos visto que sucede con respecto a la actividad. Así la tasa de paro de los hombres casados es del 4,74% mientras que la tasa de paro de las casadas es del 14,62%. Cifras que, más allá de una determinada coyuntura del mercado laboral o del ciclo económico, muestran cierta mayor tolerancia social hacia el desempleo femenino (Torns 2000). De tal manera que el cambio de actitud de las españolas hacia el trabajo remunerado, su mayor predisposición a incorporarse al mercado de trabajo e incluso un discurso social que hoy parece legitimar este mayor protagonismo femenino en el ámbito público, chocan con un mercado de trabajo profundamente sexuado, casi sin parangón en el conjunto de la Unión Europea². De hecho, parte del incremento de la actividad femenina se

² España ostenta una de las tasas de actividad femenina más bajas en el conjunto de la Unión Europea, sólo superada por Italia y Grecia. Estos tres países, la diferencia entre la tasa de actividad masculina y la

traduce en unas trayectorias laborales marcadas por una situación de desempleo más o menos constante a lo largo de la vida laboral.

Si a ello añadimos un mayor protagonismo femenino en las formas atípicas de empleo (temporal, a tiempo parcial) tenemos como resultado que las mujeres tienden a mantener una relación débil con el empleo, relación en la cual el propio acceso a un empleo constituye hoy una asignatura pendiente para buena parte de las españolas.

3. Las dificultades materiales para combinar trabajo y empleo: los límites de la *doble presencia femenina*

Vistas las cifras no está de más recordar que no se suele hacer mención de la situación laboral de los hombres. Se da por hecho que su realidad marca la pauta de lo que *debería* ser la tónica para el conjunto de la población, de manera que cuando se hace referencia a la situación general del empleo, de hecho se tiende a mostrar la realidad del empleo masculino. Así, sólo se puntualiza esa referencia general cuando se identifican colectivos que presentan algún rasgo que les aparta de tal norma: “los jóvenes”, los “mayores de 45 años” y “la mujer” o, mejor, “las mujeres”, por mencionar aquellos grupos que, dada su situación *atípica*, han sido y son sujetos de análisis y de intervención por parte de las distintas “políticas de empleo” llevadas a cabo desde los diversos niveles de la Administración Pública, justamente, en muchas ocasiones, para acercar a todos esos colectivos a la pauta general o *masculina*. Un esfuerzo que puede resultar fructífero para los “jóvenes” y para los “mayores de 45 años”, pero que difícilmente puede obtener los mismos resultados cuando se aplica al colectivo femenino. La razón hay que buscarla, también, “fuera” de lo que comúnmente se entiende por mercado de trabajo.

Empieza a ser habitual que en los análisis sobre la participación femenina en el empleo se mencione la importancia que el trabajo doméstico o de la reproducción tiene en la actividad laboral femenina. En los análisis convencionales, o *neutros* desde el punto de vista de género, esa importancia se traduce en la consideración del *coste* que para las mujeres supone su participación en el mercado de trabajo cuando esa participación se compagina con las tareas de atención y cuidado de la familia. Desde esa perspectiva, el concepto de *coste de oportunidad* resume la idea de que las

femenina se sitúa alrededor de los 25 puntos. La tasa de paro de las españolas es más del doble de la del conjunto de la Unión Europea (23% y 10.9%, respectivamente), mientras que la tasa de paro de los españoles está a sólo 2 puntos de la tasa de la UE (10,9% y 8,2%, respectivamente). Uno de los argumentos para dar cuenta de esta disparidad, es el menor peso que el trabajo a tiempo parcial tiene en España, verdadera “válvula de escape” para el empleo femenino en el contexto europeo. Así, la desigualdad de género que aquí se manifiesta en forma de paro, en otros países se traduce en una presencia abrumadora del empleo femenino a tiempo parcial.

mujeres valoran su posible participación en el mercado de trabajo según las ventajas e inconvenientes que ello les supone. Como si se tratara de una elección individual tomada sin ningún tipo de condicionante, que sólo les atañe a ellas y no al conjunto del núcleo familiar y, como no, al conjunto de la sociedad, pues lo que está en juego es la propia reproducción de la misma.

Sin embargo, ese planteamiento, el del *coste de oportunidad*, por otra parte tan arraigado en nuestra vida cotidiana, enmascara una realidad bien distinta, a saber, que esta situación no es fruto del azar o de la libre elección individual sino de una socialización que conforma a las mujeres como centralmente dedicadas al trabajo doméstico-familiar (*centralidad reproductiva*) y a los hombres como centralmente dedicados al trabajo mercantil (*centralidad productiva*). De manera que el protagonismo de las mujeres en esas tareas que socialmente tienen adjudicadas, influye en su participación en el mercado de trabajo, tanto desde el punto de vista del propio colectivo, como desde el punto de vista de quienes ofrecen empleo.

Así, para las mujeres, independientemente de su edad, su presencia en el trabajo doméstico-familiar incide objetivamente en su disponibilidad para desarrollar otras actividades, en este caso, el empleo, y subjetivamente en su forma de afrontarlas, todo ello si lo comparamos a la norma masculina de presencia en ámbito de la producción y ausencia en el de la reproducción. Pues los tiempos, los ritmos y las disponibilidades de las personas se miden en relación a las exigencias de la producción. Unas exigencias que socialmente predominan sobre las de reproducción y, que tienden, además, a hacer incompatibles los tiempos, los ritmos y las disponibilidades entre ambos tipos de trabajo. De hecho, en el contexto de nuestra organización socio-productiva, el trabajo de la reproducción juega el papel de facilitar la disponibilidad productiva de los demás, en particular la de los adultos masculinos. O lo que es lo mismo, la exigencia de *disponibilidad absoluta* para los tiempos y los ritmos e incluso los espacios de la producción sólo puede garantizarse cuando se tiene el empleo como proyecto central de vida, cosa que no ocurre con la mayoría de las mujeres, especialmente las casadas.

La proliferación de estrategias empresariales de flexibilidad abundan aún más esa dirección. A lo que cabría añadir una cierta exigencia de movilidad geográfica para las personas que tienen o buscan un empleo. Así, a título de ejemplo, se puede observar como la mano de obra española estaría dispuesta a acceder a un empleo que supusiera un cambio en el tipo de ocupación, una menor categoría profesional e incluso un salario menor, pero en cambio se muestra ampliamente refractaria a la movilidad geográfica, especialmente las mujeres con responsabilidades familiares.

Por todo ello, las políticas de “igualdad de oportunidades” o de acción positiva que se llevan a cabo para mejorar la situación femenina en el empleo tienden a promover acciones que igualen su situación *de partida* a la de los varones. No obstante, tales políticas suelen tener como límite el horizonte productivista que las inspira, de tal modo que pueden servir como *palanca* hacia mayores cotas de participación femenina en el empleo, pero no suelen incidir en el punto focal de la desigualdad de género: el desigual reparto del trabajo doméstico-familiar.

Sin embargo, a pesar de las dificultades y tal como se ha podido intuir de las cifras comentadas, algo parece estar cambiando en la relación de las mujeres con el empleo. Como hemos visto, la figura tradicional que refleja la nítida división sexual del trabajo entre hombres y mujeres, la de “ama de casa”, tiende a perder relevancia entre las españolas. En la actualidad “sólo” un tercio de las inactivas se incluyen en dicha categoría. Este fenómeno protagonizado por españolas menores de 45 años expresa la consolidación de una nueva forma de abordar el empleo que, como señalaba al inicio, L. Balbo (1979) definió como “doble presencia”, esto es, la incorporación a la actividad productiva sin abandonar la presencia en el hogar. Este sería, en definitiva, el rasgo más notable del empleo femenino en la actualidad: se trata de un empleo que, a diferencia del empleo masculino, nunca se da en exclusiva, siempre se comparte con el trabajo doméstico-familiar y siempre bajo la pauta de *sincronía* que caracteriza este tipo de trabajo. De ahí los límites y las potencialidades del fenómeno de la “doble presencia”: límites por la doble carga de trabajo que supone; potencialidades porque confiere a quienes la protagonizan de un conjunto de habilidades, en términos de gestión y de mediación de tiempos, espacios y actividades sociales, que resultan de gran importancia en la compleja sociedad actual, reconocidas, incluso, en el ámbito empresarial, si bien no en el sentido expreso de cualificación profesional. Unas habilidades que no son innatas sino adquiridas través de su socialización y de su experiencia “laboral” en el trabajo doméstico-familiar. Minimizar esos límites de la doble presencia y maximizar esas potencialidades para la población en su conjunto y no sólo para las mujeres, podría constituir un buen objetivo en las políticas de igualdad de oportunidades.

En efecto, la “doble presencia” supone no un mero aumento estadístico en las cifras de actividad femenina, sino un cambio en cuanto al papel del empleo en el proyecto de vida de estas mujeres. Significa que las mujeres construyen su identidad a partir de una doble centralidad productiva y reproductiva, factor que redundaría en una mayor *socialización hacia el empleo*, supuesta asignatura pendiente de las mujeres que quieren acceder a un empleo y desarrollar una carrera profesional (Carrasquer-Noguera-Varela 1996). Un cambio, por otra parte, sancionado con rapidez por el

conjunto de la sociedad, de manera que hoy parece que se espera de las mujeres que puedan cumplir con ese doble trabajo, tal como señalaré a continuación.

Vaya por delante que tal empeño no resulta fácil. Pues las únicas que parecen haber cambiado son las propias mujeres, aunque no sin tensiones y conflictos. Ejemplo de ello son los datos sobre dedicación al trabajo doméstico y su desigual impacto entre ambos géneros. Según los datos que se aportan para el caso español en el volumen editado por la Comisión Europea (1998)³, las españolas dedican 47,20 horas semanales al trabajo doméstico y los españoles 13,71 horas; la “carga total de trabajo” (pagado y no pagado, incluido el trabajo doméstico y excluidas las vacaciones) es de 56,07 horas semanales para las mujeres y de 36,43 horas semanales para los hombres, según las cifras de la encuesta CIREs de 1996. En el mismo sentido, el informe recientemente publicado por la UE sobre las condiciones de vida de hombres y mujeres en Europa, nos muestra como alrededor del 80% de las mujeres europeas de 20 a 49 años con hijos afirma dedicar parte de su tiempo al cuidado de los hijos; porcentaje que es 1’5 veces superior a la de los hombres de la misma edad y situación laboral. España, junto a otros países del sur de Europa como Grecia y Portugal, junto a Irlanda y Austria, formaría parte del conjunto de países donde las diferencias en la proporción de mujeres y de hombres con hijos/as que afirman dedicar parte de su tiempo a su cuidado es mayor. Pauta que se mantiene si afinamos la medida y nos referimos al tiempo dedicado por unos y otras al cuidado de los hijos y de las hijas (Commission Européenne, 2002).

Y como reflejan, tal como se ha señalado, los cambios en las pautas de matrimonio y en las tasas de fecundidad de las españolas, unas de las más bajas del mundo. Una estrategia, la de reducir drásticamente el número de hijos/as, compartida en mayor o menor medida por aquellas sociedades del sur de Europa caracterizadas por lo que los expertos califican de “modelo mediterráneo”: familismo, sistema débil de protección social y un trabajo de la reproducción que descansa sobre las mujeres casi de forma exclusiva⁴. En este sentido, basta añadir que, según ese mismo informe europeo, España es el país europeo con unas tasas de empleo menores entre las mujeres de esa misma franja de edad, de 20 a 49 años, y que declaran ocuparse de sus hijos o hijas (rozan el 40%); cifra que, por otra parte, no significa una gran diferencia con respecto al conjunto de españolas, tal como he señalado.

En este sentido, para finalizar este apartado, cabe añadir que estrategias como el impulso a un tiempo parcial “femenino”, si bien pueden hacer más llevadera la vida

³ El informe para el caso de España fue realizado por A. Garrido.

⁴ Véase, por ejemplo, el texto publicado por el Instituto de la Mujer (1997) en el que se recogen los resultados de la investigación realizada por Carrasco-Alabart-Mayordomo-Montagut.

diaria de las trabajadoras, acaban por resultar un camino poco venturoso para ellas. Por un lado, porque las sitúa en una posición de debilidad en el mercado de trabajo, especialmente cuando modelo de trabajo a tiempo parcial no es el de los países del norte de Europa. Por otro, porque el trabajo femenino a tiempo parcial no hace más que reforzar ya división sexual del trabajo existente, tal como muestra la tabla nº2 siguiente.

Tabla 2. Población ocupada según tipo de jornada, responsabilidad de realizar tareas domésticas y sexo. 2000. (Valores absolutos y %)

Responsabilidad de realizar las tareas domésticas	Jornada completa				Jornada Parcial			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Total	1787	100	3622	100	432	100	179	100
Sí, soy la persona que tiene la responsabilidad	798	44,6	273	7,5	230	53,2	20	11,2
Sí, comparto la responsabilidad con otras personas	706	39,5	759	20,9	153	35,4	44	24,6
No, otra/s personas tienen esa responsabilidad	268	14,9	2549	70,3	40	9,2	113	63,1
NS/NC	16	0,9	41	1,1	10	2,3	1	0,5

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Encuesta de calidad en el trabajo (junio-2000)*, CD-Herramienta de investigación y análisis de encuestas laborales.2000, y elaboración propia (en Carrasquer 2002).

4. Las dificultades socio-culturales: los imaginarios sociales en torno al trabajo y al empleo femeninos

Llegados a este punto, parece ser que la persistente voluntad de las españolas por emprender su particular proceso de modernización sólo puede compararse a las dificultades para llevarlo a cabo. Aunque tal como señalaba Crompton (1999), donde menos dificultades parece haber es en el terreno de las actitudes y de los imaginarios en torno a la igualdad entre ambos géneros. En efecto, centrándonos en la última década, a comienzos de los noventa, en un estudio del CIS realizado por P. Cruz y R. Cobo, expresivamente titulado *Las mujeres españolas: lo privado y lo público*, se destaca:

. que, mayoritariamente, el *ideal de familia* corresponde a “una familia en la que tanto el hombre como la mujer trabajan fuera de casa y se reparten las tareas del hogar y el cuidado de los hijos” (43% de los casos), frente a las otras dos opciones presentadas que alcanzan una valoración similar: “una familia donde sólo el hombre trabaje fuera de casa y sea exclusivamente la mujer la que se ocupe de las tareas del hogar y de cuidado de los hijos” (27%) y, por último, “una familia donde la mujer trabaje menos fuera de casa y, por tanto, se ocupe en mayor medida de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos” (23%) (1991:42). Con relación a estos datos, cabe

destacar no sólo que el ideal de familia más extendido corresponde también al más igualitario, sino el fuerte rechazo a fórmulas como el trabajo a tiempo parcial femenino que se desprende de las respuestas, en particular por parte de las propias interesadas.

. que la *doble jornada laboral* es ampliamente percibida y reconocida por las personas entrevistadas, con menos variabilidad por edad y sexo entre la población entrevistada de la que quizá cabría esperar de entrada: el valor más elevado corresponde a las mujeres de entre 26 y 40 años (93%) y el más bajo a los hombres de entre 51 y 60 años y a los menores de 25 años (80%) (p. 64).

. y, por último, que el reconocimiento de esta “doble jornada laboral”, no tiene ningún efecto ya sea desde el punto de vista de un reparto más equitativo de las tareas domésticas, ya sea desde el punto de vista de expresar con la misma contundencia que esa doble tarea supone un impedimento para la progresión profesional femenina. En este caso son las más jóvenes (menores de 25 años) quienes afirman en un 23% de los casos que las obligaciones domésticas impiden *mucho* progresar profesionalmente a las mujeres (p. 64). La mayoría de ambos sexos se sitúa en la opción que señala que tales obligaciones impiden *bastante* el desarrollo profesional. Los porcentajes más altos indicando que no afectan en *nada* corresponden, significativamente, a los varones de entre 26 y 50 años (entre un 12% y un 13%).

Por lo que se refiere a la importancia del empleo en el proyecto de vida de las españolas, los datos de principios de los noventa con relación al modelo ideal de familia, se corroboran con los obtenidos cinco años después en la encuesta llevada a cabo por la Whirlpool Foundation y citada en el informe *The future of work (Gendered patterns of time distribution)* de la European Commission (1998). A la pregunta de cual se considera el estilo de vida ideal para las mujeres, las mujeres y los hombres españoles tienden a situarse en lo que podríamos denominar las propuestas que más se alejan de los modelos tradicionales, tal como puede apreciarse en la tabla nº3.

Tabla 3. Estilo de vida ideal para las mujeres. 1995. España y Europa (en %)

	España		Media europea	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Tener un empleo o carrera profesional	20	20	8	7
Familia y hogar, principalmente	7	13	9	13
Combinar empleo o carrera profesional con las responsabilidades domésticas y los hijos a lo largo del ciclo de vida	40	33	41	41
Permanecer en el hogar mientras los hijos son pequeños y combinar empleo o carrera profesional en otros periodos	28	24	37	31
Sin preferencias	2	4	3	5

Fuente: Whirlpool Foundation (1995), citado en European Commission (1998) (en Carrasquer 2002)

No obstante, como se suele decir, “*del dicho al hecho hay un trecho*”, de manera que, como se sugería en el citado estudio del CIS y como han corroborado otras investigaciones (Carrasquer-Torns-Romero-Tejero 1998, IMU 1996), la distribución del trabajo doméstico-familiar entre ambos géneros ha sufrido pocos cambios, mientras que, efectivamente, es posible detectar cambios más notables en el plano de la voluntad femenina de acceso al empleo.

En esta misma dirección apuntan, por ejemplo, las conclusiones de una reciente investigación sobre la conciliación entre vida familiar y laboral (Torns-Carrasquer-Borràs-Roca 2003). En efecto, tal como hemos podido comprobar a través de los grupos de discusión realizados, las pautas socio-culturales que amparan el modelo “male breadwinner” están bien arraigadas en los imaginarios colectivos de ambos géneros, aunque con matices según la clase social y el ciclo de vida. La frase “las mujeres no quieren ceder y los hombres no quieren pensar” resumiría la situación respecto a lo que el trabajo doméstico-familiar significaría para unos y otras. En particular, el trabajo de atención y cuidado de los demás es visto como algo netamente femenino, apreciación de la que también participarían las mujeres, sobre todo por lo que a todo lo que tiene que ver con la maternidad y la crianza de los hijos e hijas (Torns-Borràs-Carrasquer 2003).

Así pues, en definitiva lo que sí parece consolidarse es el hecho que estas mujeres están decididas a incorporarse y a permanecer en el empleo, a pesar de la doble carga de trabajo que ello les supone. Así lo ponen de manifiesto las actitudes y lo que las jóvenes españolas imaginan que va a ser y quieren que sea su futuro: un futuro donde el empleo juega un papel central, como también lo juega el hogar y la familia (Carrasquer, 1997; Torns-Carrasquer, 1999). A pesar de que los jóvenes de género masculino no comparten ese mismo imaginario respecto al futuro, no parece que las jóvenes vayan a conformarse y que las dificultades para acceder a un empleo en particular, y al conjunto de la esfera pública en general, vayan a suponer su retorno al hogar. El riesgo de la “neodomecicidad” existe: la posibilidad de un salario para el “ama de casa” puede ser un ejemplo de ello. Pero también existe la posibilidad de construir un futuro menos desigual entre ambos géneros. A ello puede contribuir el diseño y el impulso de políticas que promuevan la igualdad de oportunidades bajo un prisma “no productivista”. Es decir, de políticas cuyo horizonte no sea sólo la incorporación femenina al empleo sino también la mayor presencia masculina en el ámbito doméstico.

5. Conclusiones

La presencia de las españolas en la actividad productiva se ha incrementado de forma notable en estas últimas tres décadas, incluida la de las mujeres casadas en edad centralmente reproductora. Dicho incremento se ha traducido, a su vez, en un aumento en el contingente de paradas, sobre todo entre las jóvenes y las mujeres adultas casadas; mientras que en el colectivo de ocupadas se observa la persistencia de la segregación ocupacional vertical y horizontal. Unos rasgos estructurales propios del empleo femenino que permanecen a pesar de la indudable mejora en las perspectivas de empleo observada estos últimos años para el conjunto de la población.

No obstante, un análisis del empleo que sólo contemplase las presencias femeninas y masculinas en el mercado de trabajo sin tener en cuenta la participación de ambos sexos en el trabajo doméstico-familiar resultaría del todo insuficiente. Pues justamente la desigual presencia de ambos sexos en ese trabajo, imprescindible pero socialmente aún invisible, constituye la base de las desigualdades de género en el ámbito del trabajo mercantil.

Desde este punto de vista, el presente y el futuro del empleo femenino aparecen con nuevos interrogantes, pero también con una puerta abierta al optimismo. La estructura demográfica de nuestro país augura una realidad que va a poner a prueba la capacidad de la sociedad española para afrontar no sólo la mejora del empleo femenino, sino también su capacidad para hacer frente a la creciente demanda de atención y de cuidado de población "dependiente". Por un lado, la disminución del número de personas susceptibles de acceder a un empleo, fruto de la caída de la natalidad en estas últimas décadas, puede favorecer la entrada o la reincorporación femenina al mercado de trabajo. Pero, por otro lado, el envejecimiento de la población española va a reclamar un incremento en el trabajo de cuidado de ese colectivo; un trabajo que hasta hoy ha recaído sobre las espaldas de las españolas, prácticamente sin ningún soporte institucional. Desde mediados de la década pasada se habla con insistencia de los Nuevos Yacimientos de Empleo como vía para aunar esos dos objetivos: dar soporte al trabajo doméstico-familiar y mejorar los niveles de empleo.... femenino.

En este sentido, el alcance y la orientación de las posibles políticas a desarrollar son clave para el empleo femenino. Iniciativas como la reciente ley de Conciliación entre vida laboral y familiar pueden ser un punto de partida. Pero seguramente también otras, como la denominada Propuesta de *Ley de los Tiempos* de las italianas de mediados de los noventa, o las que puedan surgir del debate, hoy

quizá no tan de moda, en torno al reparto del trabajo y a la reducción de la jornada laboral, puedan servir de ejemplo y de inspiración para intervenciones que conjuguen la mejora de la situación femenina en el empleo con un aumento de la calidad de vida para el conjunto de la población.

Por todo ello, como señalaba al inicio, algunas voces plantean la necesidad de revisar el contrato social que sustenta el denominado modelo “male breadwinner”. O si se prefiere, en términos más modestos, un reciente informe elaborado por la Fundación para la mejora de las condiciones de vida y trabajo de Dublín sobre las preferencias en materia de tiempo de trabajo (Comisión Européenne, 2002) señalaba tres líneas de actuación necesarias para que el conjunto de la población europea pueda conjugar mejor la vida laboral y familiar:

. En primer lugar, una mayor inversión pública en soporte del trabajo doméstico-familiar (guarderías para las criaturas, pero también residencias y/o servicios de ayuda domiciliaria para las personas mayores dependientes).

. En segundo lugar, una redefinición de la jornada laboral (lo que significa la participación y el diálogo entre los agentes sociales, especialmente organizaciones patronales y sindicales). Una redefinición que, añadido, necesariamente debería tener en cuenta la sincronía que preside el trabajo doméstico-familiar.

. Y, en tercer lugar, promover un mejor reparto de la carga total de trabajo entre las personas adultas del hogar.

La tarea no es sencilla, no sólo por las dificultades materiales para combinar trabajo y empleo dada la actual organización socio-productiva, sino también por la pervivencia de unos imaginarios sociales que, como hemos visto, tienden a reproducir y a naturalizar la división sexual del trabajo. De ahí la importancia de los agentes sociales, en particular de aquellos vinculados a las relaciones laborales, para favorecer el diseño y la puesta en práctica de unas políticas socio-laborales que contemplen esta problemática con toda su complejidad.

Por el momento, las propias mujeres están poniendo mucho de su parte. La doble presencia supone un cambio notable con relación al modo de estar y de percibir el empleo por parte de las mujeres y un esfuerzo también notable para aquellas que construyen su proyecto de vida alrededor de esa doble *centralidad* y esa doble carga de trabajo, productiva y reproductiva. Que tal esfuerzo se traslade al conjunto de la población adulta y repercuta en un reparto más igualitario de la carga total de trabajo y en la mejora de la situación laboral femenina, depende, en parte, de iniciativas como las de estas Jornadas.

Bibliografía

- ANGELOFF, T., « Des miettes d'emploi : temps partiel et pauvreté », *Travail, Genre et Sociétés*, nº1, abril, 1999, p.43/69.
- ANGELOFF, T., *Le temps partiel: un marché de dupes?*, Syros, París, 2000.
- BALBO, L. (1979) "La doppia presenza" *Inchiesta*, nº32, Milán.
- CACHON, L. (1997), "La formación y los nuevos yacimientos de empleo en España" *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 77-78, enero-junio.
- CARRASQUER, P. (1997) "Jóvenes, empleo y desigualdades de género" *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 11.
- CARRASQUER, P. (2002) "¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España", *Sistema* nº 167, marzo.
- CARRASQUER, P., NOGUERA, J.A., VARELLA, R. (1996) *El empleo femenino en el sector financiero en España*, Barcelona, Columna-CONC.
- CIS, *Las mujeres españolas: lo privado y lo público*, CIS, Col. Estudios y Encuestas, nº24, Madrid, 1991.[autoras R. Cobo y P. Cruz].
- COMMISSION EUROPEENNE-EUROSTAT, *La vie des femmes et des hommes en Europe. Un portrait statistique. 1980-2000*, Bruxelles, 2002.
- CROMPTON, R. (ed.), *Restructuring gender relations and employment. The decline of male breadwinner*, Oxford University Press, Oxford, 1999.
- EUROPEAN COMMISSION (1998), *The future of work in Europe (Gendered patterns of time distribution)*, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Unit V/D.5.
- FAGAN, C. con la contribución de Tracey Warren y Ian McAllister, *Genre, emploi et préférences pour le temps de travail en Europe*, Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002
- GARCIA DE CORTAZAR, M. (1996), *Estructura laboral de las mujeres españolas* en M.A. García de León, *La Sociología de las mujeres españolas*, Barcelona, Barcanova.
- GARCIA DE LEON, Mº A. (1994) *Elites discriminadas*, Barcelona, Anthropos.
- GARRIDO, L.J. (1993) *Las dos biografías de la mujer en España*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- INSTITUTO DE LA MUJER (1996) *Tiempo social contra reloj. Las mujeres y la transformación en los usos del tiempo*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- INSTITUTO DE LA MUJER (1997) *Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- MARSHALL, T.H; BOTTOMORE, T. (1998), *Ciudadanía y clase social*, Madrid, Alianza Ed.
- MARUANI, M; ROGERAT, CH.; TORNS, T. (2000), *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, Barcelona, Icaria.
- MUÑOZ, B. (1996), *Mujer e institución universitaria en la Europa del siglo XXI: problemas y posibilidades*, en Radl (ed.), *Mujeres e institución universitaria en Occidente. Conocimiento, investigación y roles de género*, Santiago de Compostela, Universidad de Santiago de Compostela.
- PATEMAN, C. (1995) *El contrato sexual*, Barcelona, Anthropos, 1995.
- RECIO, A. (1999) *La segmentación del mercado laboral en España*, en Miguélez-Prieto (dir. y coord.) *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI Ed.
- TORNS, T, CARRASQUER, P., ROMERO, A. (1995) *El perfil socio-laboral del paro femenino en España*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- TORNS, T. (2000) *Paro y tolerancia social de la exclusión: el caso de España*, en Maruani-Rogerat-Torns.
- TORNS, T., *Las asalariadas: un mercado con género*, en Miguélez-Prieto (dir. y coord.)1999.
- TORNS, T.; CARRASQUER, P. (1999) *El empleo de las jóvenes* en L. Cachón (ed.) *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, Valencia, 7 i mig Ed.
- TORNS, T.; CARRASQUER, P., "El perquè de la reproducció", *Papers*, nº 59, 1999, p.99/108.
- TORNS, T, CARRASQUER, P., BORRAS, V., ROCA, C. *El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar*, Informe de investigación, 2003.
- TORNS, T, CARRASQUER, P., BORRAS, V., *La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?*2003 (en fase de publicación).
- VALIENTE, C., "¿Algo más que 'ganadores del pan'? : el papel de los hombres en el ámbito familiar en España", *REIS*, 79/97.
- VALIENTE, C., "Género, mercado de trabajo y Estado del Bienestar", *Sociología del Trabajo*, nº32, 1997/98.

