



Universidad de Oviedo

PROGRAMA DE DOCTORADO DE INVESTIGACIONES HUMANÍSTICAS

TESIS DOCTORAL

**La brecha laboral de las mujeres:
efectos, implicaciones y factores moderadores**

The labor gap of women: effects, implications and moderating factors

Rosa Ana Saiz Villar



Universidad de Oviedo

PROGRAMA DE DOCTORADO DE INVESTIGACIONES HUMANÍSTICAS

TESIS DOCTORAL

**La brecha laboral de las mujeres:
efectos, implicaciones y factores moderadores**

The labor gap of women: effects, implications and moderating factors

DIRECTOR

Prof. Dr. Esteban Agulló Tomás

DOCTORANDA

Rosa Ana Saiz Villar

OVIEDO 2021

RESUMEN / ABSTRACT

1.- Título de la Tesis	
La brecha laboral de las mujeres: efectos, implicaciones y factores moderadores	The labor gap for women: effects, implications and moderating factors
2.- Autor	
Nombre: Rosa Ana Saiz Villar	DNI:
Programa de Doctorado: Investigaciones Humanísticas	
Órgano responsable: Universidad de Oviedo	

RESUMEN

Antecedentes. El objeto general de esta investigación es estudiar las diferencias en las condiciones y relaciones de trabajo entre hombres y mujeres. Para ello analiza la naturaleza asimétrica de las brechas laborales de género, sus implicaciones y efectos, así como los factores que median entre las distintas variables estudiadas en la investigación. Como destacan los organismos multilaterales, los principales foros internacionales y la literatura científica, la brecha de género en el trabajo sigue creciendo, generando desigualdad, discriminación y segregación laboral en las mujeres. Esta investigación aborda los fenómenos de la precariedad y la pobreza laboral de las mujeres desde una aproximación multidimensional, multi-metodológica y psicosocial.

Método. Se diseñan cuatro estudios con muestras independientes y con una propuesta de carácter cuantitativo y secuencial. En el primer estudio se analizan, a través de un análisis ANOVA, las diferencias en las condiciones de trabajo y vida de las mujeres y los hombres y la relación de estas con un conjunto de variables: Estrategias de afrontamiento, Incertidumbre laboral, Salud Mental, Apoyo social percibido, Satisfacción Laboral y Satisfacción con la vida. En el segundo estudio se analiza de forma correlacional el papel que puede tener el apoyo social sobre los efectos de las condiciones laborales negativas de manera diferencial entre hombres y en mujeres, relacionándolo, también, con la conciliación (tener hijos o no), la edad y la salud mental. El tercer estudio analiza, aplicando un ANOVA, las diferencias de los procesos de exclusión social (a través del indicador Privación Material Severa, AROPE) en diferentes perfiles de mujeres, según el tipo de contrato con el que estén trabajando (indefinido, temporal o sin contrato), según tengan hijos o no, y cómo se relaciona con la salud mental. En cuarto estudio se analiza, a través de un análisis de mediación, el apoyo social percibido en mujeres en pobreza laboral respecto a determinadas estrategias de afrontamiento, en concreto, la estrategia improductiva de la autocrítica.

Resultados. Con los resultados del primer estudio se observa que la brecha de género entre hombres y mujeres está evidenciada en las diferentes variables analizadas. Las mujeres experimentan peores puntuaciones en salud mental y satisfacción con la vida, mayores niveles de incertidumbre laboral, menor percepción de apoyo social y despliegan estrategias de afrontamiento más improductivas. Los resultados del estudio

2 muestran cómo la incertidumbre laboral correlaciona en hombres y mujeres de manera significativa con el análisis de condiciones laborales y con el deterioro de la salud mental, y se observa una correlación inversa con el apoyo social percibido, evidenciando un impacto de la incertidumbre laboral en el bienestar, y el papel como amortiguador del apoyo social. Sin embargo, el hecho de tener hijos correlaciona de manera positiva con la incertidumbre laboral entre las mujeres. Así mismo, las mujeres se encuentran con una menor percepción de apoyo social a medida que cumplen años, pero también en situaciones como tener hijos o sufrir unas peores condiciones laborales. El estudio 3 constata que el hecho de tener hijos supone un factor de riesgo de exclusión social, siendo un factor relacionado con el indicador de privación material severa. Los resultados muestran que disponer de un trabajo precario supone mayor riesgo de exclusión social, las mujeres con contratos temporales o sin contrato presentan mayores puntuaciones en el indicador de privación de material severa. Esta situación de riesgo de exclusión social afecta de manera integral al bienestar de las mujeres, observándose en ellas una peor salud mental. Los resultados del estudio 4 muestran que las mujeres con empleo en pobreza presentan una menor percepción de apoyo social y desarrollan estrategias de afrontamiento menos productivas, en concreto la de autocrítica. Los resultados demuestran que la relación entre la situación de empleo en pobreza y el acceso a estrategias de afrontamiento de autocrítica está mediada por el apoyo social percibido.

Conclusiones. La investigación muestra las múltiples brechas de género que se establecen en el actual contexto capitalista y neoliberal. Las mujeres con hijos tienen un menor apoyo social, sabiendo que el apoyo social constituye una variable que amortigua los efectos de situaciones negativas como la incertidumbre laboral. Tener hijos es una variable que implica un mayor riesgo de exclusión social en mujeres trabajadoras, especialmente relevante cuando el contrato es precario (temporal). El apoyo social media la relación entre la situación de empleo en pobreza y la tendencia a acceder a estrategias de afrontamiento negativas o improductivas (en este caso, la estrategia de autocrítica), generándose una merma o aislamiento de los apoyos sociales. Esta tesis realiza una fundamentación de la relevancia social y económica del trabajo productivo y reproductivo de las mujeres, constatando un sistema socio-laboral desigual, discriminatorio y excluidor. Un sistema altamente precarizado que, como se refleja en los análisis realizados, genera diferencias de género significativas en las estrategias de afrontamiento, la percepción de los apoyos sociales y los efectos en la salud mental de las mujeres. Los estándares de salud (OMS), salud laboral (OIT, OMS) y el trabajo decente (OIT), junto con el paradigma de inclusión social (UE), son esenciales para avanzar en la erradicación de la desigualdad de género en el ámbito laboral, especialmente para mejorar la realidad desigual de las mujeres que trabajan en precario y en situación de pobreza. Las brechas de género en el trabajo son diversas e injustas, pero desde esta investigación se ha defendido la idea de que la brecha laboral de las mujeres es una y compleja, una brecha que crece, se extiende y se eterniza. Una brecha desigual que hunde sus raíces en un sistema patriarcal con lógicas y relaciones asimétricas que se construyen en detrimento de las mujeres.

ABSTRACT

Background. The general purpose of this research is to study the differences in working conditions and relationships between men and women. To do this, it analyzes the asymmetric nature of the gender labor gaps, their implications and effects, as well as the factors that mediate between the different variables studied in the research. As highlighted by multilateral organizations, the main international forums and the scientific literature, the gender gap at work continues to grow, generating inequality, discrimination and labor segregation in women. This research addresses the phenomena of precariousness and labor poverty of women from a multidimensional, multi-methodological and psychosocial approach.

Method. Four studies are designed with independent samples and with a proposal of a quantitative and sequential nature. In the first study, the differences in the working and living conditions of women and men and their relationship with a set of variables are analyzed through an ANOVA analysis: Coping strategies, Job Insecurity, Mental Health, Perceived Social Support, Job Satisfaction and Satisfaction with life. In the second study, the role that social support can have on the effects of negative working conditions in a differential way between men and women is analyzed in a correlational way, also relating it to work-life balance (having children or not), age and mental health. The third study analyzes, applying an ANOVA, the differences in the processes of social exclusion (through the Severe Material Deprivation indicator, AROPE) in different profiles of women, according to the type of contract with which they are working (permanent, temporary or without contract), depending on whether they have children or not, and how it relates to mental health. The fourth study analyzes, through a mediation analysis, the social support perceived in women in working poverty with respect to certain coping strategies, specifically, the unproductive strategy of self-criticism.

Results. With the results of the first study, it is observed that the gender gap between men and women is evidenced in the different variables analyzed. Women experience poorer mental health and life satisfaction scores, higher levels of job insecurity, lower perception of social support, and display more unproductive coping strategies. The results of study 2 show how job insecurity correlates significantly in men and women with the analysis of working conditions and with the deterioration of mental health, and an inverse correlation with perceived social support is observed, evidencing an impact of the job insecurity in well-being, and the role of buffering social support. However, having children correlates positively with job insecurity among women. Likewise, women find themselves with a lower perception of social support as they age, but also in situations such as having children or suffering worse working conditions. Study 3 confirms that having children is a risk factor for social exclusion, being a factor related to the indicator of severe material deprivation. The results show that having a precarious job implies a greater risk of social exclusion; women with temporary contracts or without a contract present higher scores in the indicator of severe material deprivation. This situation of risk of social exclusion affects the well-being of women in an integral way, with worse mental health being observed in them. The results of study 4 show that women with employment in poverty present a lower perception of social support and develop less productive coping strategies, specifically that of self-criticism. The results show that the relationship

between the employment situation in poverty and access to self-critical coping strategies is mediated by perceived social support.

Conclusions. The research shows the multiple gender gaps that are established in the current capitalist and neoliberal context. Women with children have less social support, knowing that social support constitutes a variable that dampens the effects of negative situations such as job insecurity. Having children is a variable that implies a greater risk of social exclusion in working women, especially relevant when the contract is precarious (temporary). Social support mediates the relationship between the employment situation in poverty and the tendency to access negative or unproductive coping strategies (in this case, the self-criticism strategy), generating a reduction or isolation of social support. This thesis makes a foundation of the social and economic relevance of the productive and reproductive work of women, confirming an unequal, discriminatory and exclusionary socio-labor system. A highly precarious system that, as reflected in the analyzes carried out, generates significant gender differences in coping strategies, the perception of social supports and the effects on women's mental health. Standards of health (WHO), occupational health (ILO, WHO) and decent work (ILO), together with the social inclusion paradigm (EU), are essential to advance in the eradication of gender inequality in the workplace, especially to improve the unequal reality of women who work precariously and in poverty. Gender gaps at work are diverse and unfair, but this research has defended the idea that the labor gap for women is one and complex, a gap that grows, extends and lasts forever. An unequal gap that has its roots in a patriarchal system with asymmetrical logics and relationships that are built to the detriment of women.

PÓRTICO

- “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
- 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
- 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
- 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.*

Artículo 23. Declaración Universal de los Derechos Humanos (10/12/1948, ONU)

“Cambiar el mundo, amigo Sancho, no es locura ni utopía, es justicia”

Don Quijote de la Mancha, Miguel de Cervantes.

“Siempre tuvimos este sueño, no hemos alcanzado todo, pero podemos decir que los pasillos que existían los hemos ido llenando y creo que de verdad debemos alcanzar una igualdad plena de las mujeres en la toma de decisiones, que eso es lo más difícil”

Rigoberta Menchú

“La ciencia apenas sirve para darnos una idea de la extensión de nuestra ignorancia”

F. Lamennais

“Es más fácil negar las cosas que enterarse de ellas”

Mariano J. de Larra

“La mujer no nace, sino que se hace”

Simone de Beauvoir,
El segundo sexo (1949)

“Nadie puede ser feliz sin participar en la felicidad pública, nadie puede ser libre sin la experiencia de la libertad pública, y nadie, finalmente, puede ser feliz o libre sin implicarse y formar parte del poder político”

Hannah Arendt

A mis padres Adolfo y Rosina

A mis hijos Marta y Yago

A Esteban

A todas las mujeres

que han luchado y luchan

por un mundo más igualitario

justo y libre.

AGRADECIMIENTOS

La primera y más importante persona a la que debo agradecer esta tesis es a mi director, el profesor Esteban Agulló Tomás, sin él esta tesis no hubiera sido posible. Su impulso, perseverancia, dedicación y apoyo han sido determinantes para mí y para poder culminar este trabajo.

Debo continuar con mis agradecimientos a mi grupo de investigación *Workforall Project*: Sara Menéndez (mi comadre en el grupo), José Antonio Llosa, Miguel Arenas, Julio Rodríguez, Héctor Lasheras y José Antonio Fernández. Cada uno de ellos, de una u otra manera, me han aportado su conocimiento, esfuerzo y amistad. No puedo olvidar las reuniones semanales, cafés, cursos, viajes, congresos y eventos varios que hemos compartido y disfrutado juntos... Mi más sincero agradecimiento.

Quiero mostrar mi gratitud a los profesores Esperanza Vargas, Remberto Castro y Raúl Medina, por haberme acogido tan gratamente para realizar mi estancia académica e investigadora en su universidad, la Universidad de Guadalajara (Jalisco, México). Los tres meses que pasé con vosotros en el Centro Universitario de La Costa (Puerto Vallarta) y Guadalajara fueron, sin duda, unos de los momentos más enriquecedores de mi etapa investigadora, tanto en el aspecto formativo como en el personal.

Agradezco a mis profesores del Máster de Protección Jurídica de Personas y Grupos Vulnerables, especialmente a mi directora del Trabajo Fin de Máster, la Dra. Ana Rosa Argüelles, ya que con ella comencé a investigar sobre las mujeres, el género y sus condiciones de trabajo/vida.

No podría olvidar mi agradecimiento a todas las personas anónimas que han participado en esta investigación; sin su colaboración desinteresada no sería posible avanzar en el conocimiento y la mejora de la situación de las mujeres.

A mi padre, Adolfo, que allá donde esté presumirá de la "cuarta" carrera de su hija...

A mi madre, Rosina, mi ejemplo y testimonio de mujer fuerte, luchadora e independiente.

A mis hijos, Marta y Yago, mi mayor orgullo, mi montaña rusa, mis amores infinitos, mi universo, mi razón para no querer dejar de aprender y crecer como persona y mujer. Mostrarles el mejor ejemplo posible de mí ha sido y es mi mayor motivación.

A mis amigas, ellas me recuerdan día a día con sus comentarios, vivencias y ejemplos lo importante y necesario que es seguir luchando e investigando sobre la igualdad de género.

Y, por último, pero no menos importante, a mi marido, Esteban, con él empieza y termina todo; de todas maneras, lo mejor ha sido y es el camino contigo...

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN GENERAL	26
PARTE CONCEPTUAL, TEÓRICA, CONTEXTUAL	37
CAPÍTULO 1. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL Y TEÓRICA DEL PATRIARCADO A LOS ENFOQUES DE GÉNERO	37
CAPÍTULO 2. BRECHAS, DISCRIMINACIONES, SEGREGACIONES, TECHOS, SUELOS, ESCALERAS...: LA BRECHA ETERNA DE LAS MUJERES	77
CAPÍTULO 3. APROXIMACIÓN A LA NORMATIVA LABORAL SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO	98
CAPÍTULO 4. EL CONTEXTO DESIGUAL DE LOS TRABAJOS DE LAS MUJERES	131
CAPÍTULO 5. PRECARIDAD LABORAL Y POBREZA LABORAL	195
CAPÍTULO 6. SALUD, SALUD LABORAL Y TRABAJO DECENTE	256
PARTE EMPÍRICA	285
CAPÍTULO 7. OBJETO GENERAL, OBJETIVOS ESPECÍFICOS, HIPÓTESIS	285
CAPÍTULO 8. METODOLOGÍA GENERAL APLICADA A LOS ESTUDIOS	291
CAPÍTULO 9. RESULTADOS DE LOS ANÁLISIS	301
CAPÍTULO 10. DISCUSIÓN GENERAL Y CONCLUSIONES	331
CAPÍTULO 11. LIMITACIONES, FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LA TESIS	354
REFERENCIAS	367
ANEXOS	375

ÍNDICE TEMÁTICO

INTRODUCCIÓN GENERAL	26
PARTE CONCEPTUAL, TEÓRICA, CONTEXTUAL	37
CAPÍTULO 1. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL Y TEÓRICA. DEL PATRIARCADO A LOS ENFOQUES DE GÉNERO	37
1.1. Sexo y género	38
1.2. Patriarcado y androcentrismo, la organización socio-histórica de dominio y control	41
1.3. Feminismo, feminismos: la lucha por la igualdad real y efectiva	44
1.4. Confluencias disciplinares y abordajes teóricos para un mismo fin, la igualdad	48
1.5. La “mirada” de las teorías feministas	55
1.6. Enfoque de género / perspectivas de género	61
1.7. Transversalidad de género	69
1.8. La interseccionalidad de género, procesos de discriminación múltiple	72
CAPÍTULO 2. BRECHAS, DISCRIMINACIONES, SEGREGACIONES, TECHOS, SUELOS, ESCALERAS...: LA BRECHA ETERNA DE LAS MUJERES	77
2.1. ¿Dónde se inicia la brecha de género? La división del trabajo según los sexos	77
2.2. La/s brecha/s de género: más allá de indicadores y estadísticas	80
2.3. Brechas de género en el ámbito laboral	85
2.3.1. Brecha salarial de género	85
2.3.2. Discriminación laboral de género	88
2.3.3. Segregación de género del/en mercado laboral: segregación horizontal y vertical	91
2.3.4. Techo de cristal, suelo pegajoso, escaleras rotas...	93
CAPÍTULO 3. APROXIMACIÓN A LA NORMATIVA LABORAL SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO	98
3.1. Derechos laborales de las mujeres en España	98
3.2. Normativa general sobre la igualdad de género en España	102
3.3. Normativa internacional	102
3.4. Normativa europea	107
3.5. Normativa nacional	113
CAPÍTULO 4. EL CONTEXTO DESIGUAL DE LOS TRABAJOS DE LAS MUJERES	131
4.1. Trabajo y género en España	131
4.1.1. Estadística laboral, definiciones	131
4.1.2. Tasa de población de 16 y más años según su relación de la actividad económica	137

4.1.3.	Tasa de actividad, empleo y paro	137
4.1.4.	Definiciones ocupaciones, sectores y ramas de actividad	145
4.1.5.	Contratación	148
4.1.6.	Prestaciones de paro y demanda de empleo y formación para el empleo 150	
4.1.7.	Pensiones contributivas	154
4.1.8.	Pensiones no contributivas	157
4.1.9.	Salarios	158
4.1.10.	Contexto de la conciliación trabajo-familia-persona.....	162
4.2.	Trabajo y género en la Unión Europea	171
4.2.1	Indicadores generales	171
4.2.2	Indicadores de empleo, tasa de actividad, ocupación, paro y brecha laboral.....	177
4.3.	Trabajo y género en el mundo	183
4.3.1	Una panorámica mundial.....	183
4.3.2	Relación empleo-población por sexo a nivel mundial y por grupos de países según ingresos.....	185
4.3.3	Tasa de participación en la fuerza de trabajo por sexo a nivel mundial y por grupo de países según ingresos.....	186
4.3.4	Indicadores de subutilización de la mano de obra por sexo a nivel mundial y por grupo.....	187
4.3.5	Informalidad y situación en el empleo por sexo a nivel mundial y por grupo de países según sus ingresos.....	190
4.3.6	Pobreza de los trabajadores por sexo a nivel mundial y por grupo de países según sus ingresos.....	192
CAPÍTULO 5.	PRECARIEDAD LABORAL Y POBREZA LABORAL	195
5.1.	Precariedad laboral	195
5.1.1.	La precariedad laboral: conceptos y dimensiones	195
5.1.2.	Efectos e implicaciones de la precariedad laboral	213
5.1.3.	El trabajo precario desde una perspectiva psicosocial.....	216
5.1.4.	La precariedad laboral subjetiva, “work precarity” o “perceived job precariousness”.....	222
5.1.5.	Un marco integral y psicosocial para abordar la precariedad laboral, el modelo de Allan, Autin y Wilkins-Yel (2021).....	226
5.1.6.	Consecuencias de la precariedad laboral desde el marco psicosocial.	230
5.1.7.	Propuestas de futuro en el marco de la precariedad laboral	232
5.1.8.	Incertidumbre laboral: concepto, implicaciones y la cuestión de género 234	
5.2.	Pobreza laboral.....	239
5.2.1	Definiendo la pobreza y sus medidas	239

5.2.2	La fragilidad de la relación entre trabajo y pobreza.....	247
5.2.3.	Pobreza laboral y trabajadores pobres, variables que se asocian.....	250
CAPÍTULO 6. SALUD, SALUD LABORAL Y TRABAJO DECENTE EN/DESDE EL PARADIGMA DE LA INCLUSIÓN/EXCLUSIÓN SOCIAL.....		256
6.1.	Concepto de salud (OMS) como paradigma integral y derecho humano	256
6.2.	La concepción de salud laboral (OMS+OIT): salud y trabajo	261
6.2.1	Concepto de entorno laboral saludable (OIT+OMS)	262
6.3.	Concepto/paradigma del trabajo decente (OIT)	263
6.4.	La inclusión social como paradigma y estrategia integradora	266
6.4.1.	La inclusión social o la lucha contra la exclusión, dimensiones y factores	267
6.4.2.	La inclusión social y tasa de riesgo de pobreza y exclusión social (indicador AROPE)	276
PARTE EMPÍRICA		285
CAPÍTULO 7. OBJETO GENERAL, OBJETIVOS ESPECÍFICOS E HIPÓTESIS		285
7.1.	OBJETO GENERAL	285
7.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	285
7.3.	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	286
CAPÍTULO 8. METODOLOGÍA GENERAL APLICADA A LOS ESTUDIOS		291
8.1.	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	291
8.2.	PARTICIPANTES Y MUESTRAS	293
8.3.	INSTRUMENTOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN	295
8.4.	ANÁLISIS DE DATOS	298
8.5.	PROTOCOLOS ÉTICOS Y CONSENTIMIENTO INFORMADO	299
CAPÍTULO 9. RESULTADOS DE LOS ANÁLISIS		301
9.1.	INTRODUCCIÓN	301
9.2.	ESTUDIO 1. Brecha laboral entre hombres y mujeres con empleo	304
9.3.	ESTUDIO 2. El efecto amortiguador del apoyo social y su relación con la conciliación (hijos o no)	311
9.4.	ESTUDIO 3. Mujeres con hijos y empleo precario y no, ante el indicador de exclusión social AROPE	316
9.5.	ESTUDIO 4. El desarrollo de estrategias de afrontamiento entre mujeres con empleo en pobreza.	321
CAPÍTULO 10. DISCUSIÓN GENERAL Y CONCLUSIONES		331
10.1.	DISCUSIÓN GENERAL	331
10.2.	CONCLUSIONES	345
10.3.	CONCLUSIONS	349
CAPÍTULO 11. LIMITACIONES, FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LA TESIS		354

11.1	Limitaciones de la investigación	354
11.2	Aspectos y recomendaciones para futuras investigaciones	356
11.3	Productividad, difusión y transferencia de los resultados	357
11.3.1.	Publicaciones	357
11.3.2.	Congresos/Seminarios/Jornadas	359
11.3.3.	Estancia académica e investigadora	363
REFERENCIAS		367
ANEXOS		375

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Teorías Feministas	56
TABLA 2. Realidades y metáforas de las brechas laborales de género	96
TABLA 3. Tasa de ocupación y brecha salarial.....	181
TABLA 4. Diferencias entre brechas	182
TABLA 5. Brecha salarial y tasa de ocupación.....	182
TABLA 6. Dimensiones de la precariedad.....	197
TABLA 7. Dimensiones de la precariedad II.....	201
TABLA 8. Precariedad desde una perspectiva social.....	213
TABLA 9. Consecuencias de la incertidumbre laboral.....	237
TABLA 10. La exclusión social desde una perspectiva integral.....	273
TABLA 11. Tabla de correspondencia entre objetivos y estudios.....	303
TABLA 12. Muestra del estudio 1.....	305
TABLA 13. Comparación entre grupos para la variable dependiente estrategias de apoyo.....	307
TABLA 14. Comparación entre grupos para la variable dependiente incertidumbre laboral (JIS)	308
TABLA 15. Comparación entre grupos para las variables dependientes Salud Mental General (GHQ)	309
TABLA 16. Comparación entre grupos para la variable dependiente estrategias de apoyo social.....	310
TABLA 17. Muestra del Estudio 2	312
TABLA 18. Correlaciones en mujeres trabajadoras (16 a 65 años).....	314
TABLA 19. Correlaciones en hombre trabajadores (16 a 65 años)	315
TABLA 20. Muestra del Estudio 3	317
TABLA 21. ANOVA factorial, estudio 3	319

TABLA 22. Correlación privación material severa (PMS) y puntuación en salud mental (GHQ).....	320
TABLA 23. Características de la muestra del estudio 4	324
TABLA 24. Comparación entre grupos para las variables dependientes estrategias de afrontamiento (CIS) y apoyo social (MOS).....	326
TABLA 25. Resultados de análisis de mediación	327

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. Componentes de la precariedad laboral	219
FIGURA 2. Marco de la precariedad laboral	227
FIGURA 3. Población en riesgo de pobreza relativa de las personas con trabajo de edad y periodo	250
FIGURA 4. Determinantes sociales de la salud (OMS)	261
FIGURA 5. Pilares de la inclusión social	281
FIGURA 6. Estructural T-PSlab V2.0	293
FIGURA 7. Medidas marginales estimadas de suma requisitos deprivación	319
FIGURA 8. Modelo de mediación.....	325
FIGURA 9. Modelo de mediación.....	325
FIGURA 10. Modelo de mediación.....	325
FIGURA 11. WorkForAll PROYECT	364
FIGURA 13. CTXT La múltiple discriminación de las madres solas	365

ÍNDICE DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

AGEE	Administración General del Estado	IPU	Inter-Parliamentary Union
APA	American Psychiatric Association / American Psychologist Association	ISCO	International Standard Classification of Occupations
AROPE	At Risk of Poverty and/or Exclusión	ITUC	International Trade Union Confederation
BOPA	Boletín Oficial del Principado de Asturias	JCR	Journal Citation Report
CE	Constitución Española		
CEACR	Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations	JI	Job Insecurity
CEDAW	El Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer	JIS	Job Insecurity Scale
CEDEM	Centro de Desarrollo Económico de la Mujer	LGBTI	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex
CSI	Coping Strategies Inventory	MECDE	Ministerio de Educación Empleo y Ciencia
DG EMPL	Directorate-General for “Employment, Social	MI	Minimum income

Affairs and Inclusion” of
the European Commission

ECED	Early-Childhood Educational Development	MIS	Minimum income scheme
ECV	Encuesta de Condiciones de Vida	MOS	Medical Outcomes Study
EES	European Employment Strategy	NAP/inclusion National Action	Plan for social inclusion
EES	Estrategia Europea de Empleo	NCT	Network Core Team
EIGE	El Instituto Europeo de la Igualdad de Género	NEET	Neither in Employment nor in Education or Training
EHRC	Equality and Human Rights Commission	NGO	Non-Governmental Organisation
ENWHP	European Network for Workplace Health Promotion	NMS-10	10 “new” EU Member States, who joined the EU in May 2004 (CY, CZ, EE, HU, LT, LV, MT, PL, SI, SK)
EPA	Encuesta de Población Activa	NMS-12 NMS-10 plus	the 2 “newest” EU Member States
EPIC	Equal Pay International Coalition	NNUU	Naciones Unidas
EQLS	Encuesta europea sobre calidad de vida	NRP	National Reform Programmes for Growth and Jobs
ESCI	Emerging Sources Citation Index	NSDI	National Social Dialogue Institutions

ESF	European Social Fund	NTP	Nota Técnica de Prevención
ETT	Empresa de trabajo temporal	OECD	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ETUC	The European Trade Union Confederation	OIT	Organización Internacional del Trabajo
EU	European Union	OIT-PENUD	Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo
EU-15	The 15 “old” EU Member States, before the May 2004 Enlargement (AT, BE, DE, DK, ES, FI, FR, EL, IE, IT, LU, NL, PT, SE, UK)	ONU	Organización Naciones Unidas
EU-25	The 25 EU Member States before the January 2007 Enlargement to Bulgaria and Romania	OMC	Open Method of Coordination
EU-27	All 27 EU Member States	Social OMC	OMC for social protection and social inclusion
EU-28	European Union - 28 miembros	OMS	Organización Mundial de la Salud
EU-LFS	European Union Labour Force Survey	PASI	Plan de Acción para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la sociedad de la información
EU- SILC	Community Statistics on Income and Living Conditions	PEIO	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades

EWCS	European Working Conditions Survey	PPA	Paridad del Poder Adquisitivo
FMI	Fondo Monetario Internacional	RAE	Real Academia Española de la Lengua
FP	Formación Profesional	SDG	Sustainable Development Goal
GDP	Gross Domestic Product	SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
GHQ	General Health Questionnaire	SER	Standart Employment Relationship
HIPAA	Health and Information Privacy del US Department of Health & Human Services	SME	Small and medium size enterprise
HIV	Human Immunodeficiency Virus	SPC EU	Social Protection Committee
ICLS	International Conference of Labour Statisticians	SPSI	Social Protection and Social Inclusion
ICSaW	International Classification of Status at Work	STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
ICT	Information and Communication Technology	TPFT	Tasa de Participación en la Fuerza de Trabajo
ILO	International Labour Organization	UE	Unión Europea
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo	UN	United Nations

INE

Instituto Nacional de
Estadística

WHO

World Health
Organization

INTROITO

“Al ritmo actual de progreso, la igualdad de género global tardará otros 100 años en alcanzarse”

World Economic Forum's Global Gender Gap Report (2021)

Introito, del lat. introitus.

1. m. Entrada o principio, especialmente de un escrito o de una oración (RAE).

INTRODUCCIÓN GENERAL

INTRODUCCIÓN GENERAL

“Quien defienda, sea cual sea su motivación, que la igualdad de géneros es un hecho, se equivoca por completo. Ni en términos de poder, ni de visibilidad, ni de remuneración económica, ni en lo que respecta a la seguridad, a la salud, al grado y la intensidad de trabajo se ha conseguido el sueño de la equidad, un sueño que comenzó a esbozarse hace ya tres siglos. No hemos dejado atrás el problema que la fertilidad, la constitución física, la explotación sexual y la belleza provoca. Las medias verdades han sustituido a la realidad. Los logros a medias (el sufragio, las leyes de igualdad, la presencia social) se han tomado como universales. Y sobre todo ello pesa un silencio, una ignorancia que nadie se molesta en desvelar”

Espido Freire (2004, prólogo al libro de Nuria Varela)

“Lo personal es político”

Kate Millet, Política sexual (2017)

“La igualdad es el alma de la libertad; de hecho, no hay libertad sin ella”

Frances Wright, escritora estadounidense

“El factor decisivo en la historia es, a fin de cuentas, la producción y la reproducción de la vida inmediata”

Frederick Engels

¿Cuál es el objeto de esta investigación?

¿Cuál es la pretensión de esta tesis doctoral? ¿Por qué es importante y qué puede aportar a lo ya investigado sobre este campo de estudio? Lo que se persigue con este trabajo es avanzar en el conocimiento de la brecha laboral de las mujeres, *la brecha eterna entre hombres y mujeres*. El progreso en este campo de estudio servirá para incrementar, aunque de forma modesta pero decidida, la visibilización de la realidad

injusta que vienen sufriendo las mujeres en el ámbito socio-laboral. Pero, sobre todo, deberá valer para aportar nuevas evidencias científicas sobre la desigualdad, la discriminación y la segregación de las mujeres en el trabajo y las disfunciones tan notables que estas situaciones injustificables provocan en las mismas. En este trabajo se intentarán esgrimir argumentos teóricos y empíricos que demuestran que, pese a los avances logrados, la brecha laboral de las mujeres no solo no se cierra, sino que sigue agrandándose de una manera imparable. Así mismo, este trabajo de investigación desea aportar su grano de arena al mundo científico, ofreciendo conocimiento concreto y riguroso que sirva para dar luz a un problema que dura demasiado tiempo y que, si no se adoptan medidas contundentes y efectivas, perdurará durante varias generaciones.

El problema de la brecha de las mujeres es de tal magnitud que al principio una no sabe por dónde empezar. Es tal la asimetría social entre mujeres y varones en el acceso a derechos y oportunidades, es tan grande y compleja la desigualdad de género, es tan intrincado el conjunto de efectos y disfunciones que aglutina, y las implicaciones tan dramáticas que genera, que no resulta fácil centrarse en un ámbito totalmente acotado. La desigualdad de género se articula con factores de diversa índole: económicos, sociales, políticos, institucionales, culturales... Una aproximación rigurosa al fenómeno desborda toda buena intención. Especialmente, porque este fenómeno se concreta y se materializa en diversas y rotundas brechas, brechas de género que al final de este estudio hemos podido comprobar que se trata de la misma: todas las brechas de las mujeres son una: la que hemos denominado como la “brecha eterna de las mujeres”.

El feminismo o los movimientos feministas han buscado la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y varones. Hemos podido comprobar en este trabajo que el feminismo, así como ocurre con otros movimientos sociales, ha sido una fuente creadora de líneas de pensamiento, pero sobre todo ha operado como una gran y variada acción política en pos de la transformación de todas aquellas condiciones y

estructuras de desigualdad, discriminación y opresión entre los sexos. Aun contando con una enorme riqueza de corrientes, grupos y expresiones sociales, su lucha también es una: el logro real y efectivo de la igualdad de las personas.

Esta investigación se divide en dos grandes partes. El primer gran bloque se centra en el desarrollo de los fundamentos conceptuales, contextuales y teóricos de la tesis doctoral. En esta primera parte se ha realizado un recorrido lo más pedagógico posible: se arranca con una aproximación conceptual, y, junto a ella, se han ido desgranando aquellos enfoques y planteamientos teóricos que han sido cruciales para fundamentar y diseñar el apartado empírico. Por las dimensiones de este trabajo, ha sido determinante en este primer bloque incorporar un apartado contextual que ofreciese una panorámica cuantitativa, abierta pero rigurosa, de los tópicos que conforman el objeto de estudio; y, a la vez, ha sido necesario incluir una aproximación a la normativa laboral que permitiese enmarcar mínimamente las cuestiones laborales que afectan a la igualdad de género. El segundo bloque se consagra al apartado empírico de la tesis doctoral, como detallaremos a continuación.

Se ha tratado en todo momento de realizar y presentar un trabajo en el que las dos partes fueran coherentes y estuviesen bien articuladas entre sí. Creemos que sin el recorrido previo por los avatares de los conceptos sexo y género, las luchas feministas, las discriminaciones y las ansias de igualdad del 50% de las moradoras de este planeta, las disputas por hacerse ver/oír/respetar de las mujeres investigadoras feministas, los esfuerzos por hacer de la igualdad de género un hecho político real y transversal, los tímidos logros de la interseccionalidad, y los vaivenes de las metas de las mujeres por ser carne de cañón de todas las crisis, incluso la pandémica... Sin todo este recorrido, insistimos, no sería posible entender el significado y el alcance la brecha de género... Este trabajo es una gota en un océano, un grano de arena en un desierto. Pero

toda gota suma, todo grano de arena, a final, construye... De esta lucha callada, resiliente y compartida, sabemos mucho las propias mujeres.

Veamos desde el inicio, capítulo a capítulo, el recorrido preciso que se ha seguido en todo este trayecto investigador. El título de esta investigación es: “La brecha laboral de las mujeres. Efectos, implicaciones y factores moderadores”. El propio título alude a brechas, a distancias laborales y a un grupo poblacional específico, las mujeres en su total diversidad. A su vez, el subtítulo nos indica y nos concreta que en la tesis se van a abordar los efectos de estas distancias, los problemas de estas asimetrías que sufren las mujeres, por el hecho de ser tales. Esta cuestión, además, posee notables y complejas implicaciones. De igual forma, este fenómeno puede estar atravesado, mediado, por variables que moderen estas consecuencias y/o disfuncionalidades. Todo ello se abordará en este trabajo, se espera que el sentido y la dirección que conforman la totalidad de los capítulos sea la conveniente para que el lector comprenda la determinación y la complejidad de la brecha que distancia a hombres y mujeres y, sobre todo, perciba que la extensión de la misma se agranda, pese a todos los esfuerzos que se vienen realizando.

El capítulo 1º inicia esta singladura terminológica y teórica con una aproximación a los principales conceptos que tienen que ver con el género y que se van a precisar para adentrarse con rigor en el problema central de esta investigación. Se hace un recorrido, largo pero necesario, que va de los conceptos de patriarcado y el androcentrismo hasta el enfoque de género. Entremedias se da cuenta del debate todavía abierto del binomio sexo/género. Seguidamente, nos detenemos en la caracterización y las luchas del feminismo, sus sucesivas olas y reivindicaciones, así como la aproximación a las confluencias disciplinares y abordajes teóricos (casi siempre ignorados) que han tratado de estudiar y proponer la igualdad de género a lo largo de los últimos tiempos. Se analizan las reflexiones y “miradas” del feminismo ante la realidad sociolaboral y se

describe la emergencia e importancia actual de la transversalidad de género. Por último, se alude al fenómeno más reciente de la interseccionalidad de género, una necesidad analítica e interventora que estudia y denuncia los procesos de discriminación múltiple que experimentan las mujeres a lo largo y ancho del planeta.

El capítulo 2º parte del sistema patriarcal (autoridad y control del varón) como inicio y creador de la división sexual del trabajo. Esta división que aún perdura, es contemplada como conjunto de relaciones de poder y control que ha supuesto una histórica división de todo el ecosistema laboral y organizacional en función del sexo biológico, desarrollando y naturalizando unas relaciones desiguales que han discriminado y oprimido a las mujeres a través de normas, procesos y asignaciones que, a la par, han beneficiado y privilegiado a los varones. A partir de esta constatación histórica, el capítulo trata de definir el concepto y el alcance de la brecha de género, transitando por las diversas formas y formatos que ha ido adquiriendo la asimetría de género en la realidad socio-laboral (brecha salarial, discriminación laboral, segregación ocupacional, techos de cristal, suelos pegajosos...) y sus implicaciones, sustanciadas fundamentalmente en desigualdad y discriminación.

El capítulo 3º se dedica a esbozar una aproximación a la normativa laboral sobre la igualdad de género, realizando un recorrido rápido, pero sistemático, por los aspectos normativos y jurisprudencia más significativos que afectan o inciden directamente con la realidad laboral de las mujeres y la igualdad de género. Se trata de una aproximación, pero se cree que es determinante para entender el ya largo trecho legal caminado, y a la vez el abismo que todavía separa a los distintos géneros, tanto en nuestro país como en el resto del mundo.

En el capítulo 4º se desarrolla el contexto desigual de los trabajos de las mujeres y lo hace apoyándose en los sistemas estadísticos armonizados, tanto nacionales como

internacionales. Como destacamos en el texto, “La igualdad de género necesita datos: claros, locales y actualizados. Los datos no son solo números, son la base para la creación de políticas públicas y el diseño de planes estratégicos, reales, inclusivos”. Esta cita de ONU Mujeres nos sirve para justificar la importancia de contar con un diagnóstico completo y veraz de la realidad sociolaboral de las mujeres, una realidad a todas luces: desigual, discriminatoria e injusta. Las cifras son abrumadoras, especialmente porque sabemos que detrás esconden realidades muy injustas para las mujeres.

El capítulo 5º desgrana los fenómenos fundamentales de la precariedad laboral y el de la pobreza en/del trabajo. Se trata de procesos que están actualmente cuestionando los logros y derechos alcanzados por el denominado Estado de bienestar. Cada vez un mayor de individuos y grupos sociales, entre ellos las mujeres, están precarizando y empobreciendo sus vidas y sus proyectos vitales, al “instalarse” de forma cuasi permanente en trayectorias laborales que degeneran en contextos y situaciones de exclusión social. Todo ello, a su vez, supone efectos negativos y disfunciones psicosociales en las personas que experimentan estas realidades. En el capítulo se abordan enfoques teóricos y empíricos que se han ocupado de la delimitación, las dimensiones y las consecuencias de estos fenómenos, reclamando en todo momento una aproximación multidimensional y psicosocial. Concretamente se abogará por el marco de la precariedad laboral de Allan, Autin y Wilkins-Yel (2021), un marco integral y psicosocial que atiende y estudia la complejidad de estos fenómenos. Unas problemáticas que, como hemos señalado, apuntan a respuestas todavía desconocidas, sobre todo al constatarse que el empleo ya no erradica la pobreza por sí mismo ni te aleja de una vida precaria, como acontece con las mujeres.

El capítulo 6º cierra esta primera parte mostrando el marco de estándares y referentes que se sustentan a través de las directivas y recomendaciones de los grandes

organismos internacionales. Nos estamos refiriendo al concepto de salud de la OMS como paradigma integral y derecho humano, a la perspectiva de la salud laboral de la OIT, así como al concepto y estrategia global del trabajo decente de la propia OIT. No obstante, este marco de estándares y referentes no quedaría compacto y completo sin abogar por la inclusión social como paradigma y estrategia integradora de la Unión Europea. Tratar la inclusión social, especialmente cuando se analizan los problemas que tienen que ver con las mujeres y sus realidades socio-laborales, nos lleva irremediablemente a tratar su reverso: la lucha contra la exclusión social. Como este es un fenómeno que toca las profundidades y las periferias de la brecha de las mujeres, en este capítulo se estudian las dimensiones y los factores de la exclusión social, así como las tasas que miden el riesgo de pobreza y exclusión social (AROPE).

Con el capítulo 7º arranca la parte empírica. En este capítulo se muestra el objeto de estudio de esta tesis y su concreción en los objetivos específicos. En este caso, toda la parte metodológica va a centrarse en materializar los cuatro objetivos que se han determinado, atendiendo al sustrato conceptual/teórico y contextual del primer bloque. Estos son los objetivos de la parte empírica: Objetivo 1. Analizar si existen diferencias en las condiciones de trabajo y vida de las mujeres y los hombres y la relación de estas con un conjunto de variables: Estrategias de afrontamiento (CSI), Incertidumbre laboral (JIS), Salud Mental (GHQ), Apoyo social percibido (MOS), Satisfacción Laboral, Satisfacción con la vida. Objetivo 2. Analizar las diferencias del efecto amortiguador del apoyo social en determinadas condiciones laborales entre hombres y mujeres y su relación con la conciliación (teniendo hijos o no), la edad y la salud mental. Objetivo 3. Analizar las diferencias de los procesos de exclusión social (indicador Privación Material Severa. PMS. AROPE) en diferentes perfiles de mujeres, según el tipo de contrato con el que estén trabajando (indefinido, temporal o sin contrato), según tengan hijos o no, y cómo se relaciona con la salud mental. Objetivo 4. Analizar la mediación del apoyo social

percibido(MOS) en mujeres en pobreza laboral respecto a determinadas estrategias de afrontamiento (CSI), en concreto, la estrategia improductiva de la autocrítica.

Tras formular el planteamiento hipotético del apartado anterior, se abre el Capítulo 8º que se consagra a explicitar la metodología seguida a lo largo de todo el proceso investigador, incluyendo los instrumentos aplicados, las características generales del análisis de datos, terminando con los protocolos éticos y el consentimiento informado de los participantes que han colaborado en esta investigación.

En el capítulo 9º se detallan los resultados más importantes de la investigación. El capítulo se divide en cuatro partes, una por cada estudio desarrollado. A su vez, estos cuatro análisis realizados se corresponden con cada uno de los objetivos planteados para dar cuenta al objeto general de la investigación. Cada estudio implementado incorpora su muestra propia, instrumentos utilizados, participantes, tipo y la lógica de los análisis realizados, los propios resultados, juntos con tablas y gráficos que ilustran los datos más significativos.

El capítulo 10º está destinado al desarrollo de una discusión general que engloba los aspectos e implicaciones más importantes de los resultados de la investigación, así como las conclusiones, atendiendo al grado de constatación de las hipótesis. Este trabajo, avanzamos, ofrece nuevas evidencias de la desigualdad de género presente en la sociedad, en todos los entresijos de lo laboral; hemos podido comprobar cómo los roles de género siguen marcando las relaciones sociales y la salud psicológica de las personas. Hemos constatado que las relaciones de poder que se establecen en los contextos socio-laborales, discriminan y segregan a las mujeres, sustanciándose en efectos negativos y en disfunciones que dañan la salud y el bienestar de las mujeres trabajadoras estudiadas.

En el último capítulo, el undécimo, se concretan de manera sintética las limitaciones con las que se ha encontrado esta investigación, teniendo en cuenta todos los estudios y análisis realizados. Seguidamente se aluden a las vetas o líneas de investigación que podrían desplegarse en un futuro próximo, especialmente las que tienen que ver con este trabajo, pero también las que se podrían desarrollar por parte del equipo de investigación en el que se inserta este estudio. Este capítulo final se cierra con el conjunto de productos que se han elaborado para difundir y transferir los resultados de este trabajo particular y aquellos en los que ha coparticipado esta investigadora.

Nota. Una de nuestras preocupaciones ha sido usar un lenguaje que no discrimine ni señale diferencias entre varones, mujeres y otras identidades de género, a sabiendas de que todavía no hay acuerdo entre los lingüistas y especialistas en el tema sobre la manera de hacerlo en español. Para evitar la sobrecarga gráfica que implica utilizar la fórmula o/a con el propósito de destacar la existencia de dos sexos, se ha optado en la mayoría de las veces por emplear el masculino genérico, destacando que su uso incluye siempre a mujeres y varones (Adaptado de OIT, www.ilo.org).

**PARTE CONCEPTUAL, TEÓRICA,
CONTEXTUAL**

CAPÍTULO 1.
APROXIMACIÓN CONCEPTUAL Y TEÓRICA.
DEL PATRIARCADO A LOS ENFOQUES DE
GÉNERO

PARTE CONCEPTUAL, TEÓRICA, CONTEXTUAL

CAPÍTULO 1. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL Y TEÓRICA. DEL PATRIARCADO A LOS ENFOQUES DE GÉNERO

“Al principio, el feminismo y sus teorías fueron ignoradas”
Amelia Valcárcel (1991)

*“El género es una relación entre sujetos socialmente constituidos
en contextos específicos”*
Judith Butler (2001)

En el marco conceptual vamos a detenernos en aquellos términos que se nos presentan desde el primer momento en que nos adentramos en el objeto de estudio. Vamos a proceder de una forma básica y sistemática en el recorrido por los conceptos principales de este trabajo. Este proceder deviene necesario para lograr un ámbito claro de contextos y definiciones comunes que permitan un seguimiento plausible de los distintos apartados del estudio. Al mismo tiempo iremos haciendo mención a aquellos aportes teóricos que resultan más pertinentes para dar soporte y fundamentación al propio objeto de estudio.

Los conceptos y enfoques que aparecen en esta revisión surgen cuando nos enfrentamos al problema de investigación, la brecha laboral de las mujeres. Precisamos, por ello, detallar sus significados y delimitarlos para este trabajo, ya que necesitamos lograr que sean coherentes con el marco teórico y contextual que ayudarán a conformar. Posteriormente, esta delimitación conceptual y teórica será parte determinante para articular los objetivos específicos de la investigación y su planteamiento hipotético. Al final, con la articulación de estos conceptos, los enfoques teóricos y el marco contextual crearemos la estructura que fundamente y sostenga nuestro estudio.

1.1. Sexo y género

Toda investigación que aborda y aplica la perspectiva de género parte de la clarificación de los conceptos “sexo” y “género”. En principio pareciese que no debería ser necesaria, pero todavía se sigue viendo por doquier un uso inadecuado o confuso. Cuanto menos, aún se puede observar un uso indistinto de los mismos en múltiples ámbitos, pero lo cierto es que se trata de dos términos diferentes. Si empezamos con las acepciones que le otorga el diccionario de la RAE (en este trabajo se utilizará la versión electrónica que da acceso al texto de la 22.^a edición del Diccionario de la Lengua Española, publicada en 2001), podemos constatar que “sexo” es definido, en primer lugar, como una “condición orgánica”, que puede ser “masculina o femenina”, y que poseen “los animales y las plantas”. En segundo lugar, nos define el término como el “conjunto de seres pertenecientes a un mismo sexo”, o sea, el “sexo masculino” y el “sexo femenino”. Evidentemente estamos ante un concepto que alude a la base biológica o natural (el sexo cromosómico, gonadal, hormonal, anatómico y fisiológico de las personas) que diferencia a hombres y mujeres. En este caso, “sexo hace referencia a las características determinadas biológicamente de los hombres y las mujeres en términos de los órganos reproductores y las funciones basadas en el complemento cromosómico y la fisiología. Como tal, se entiende globalmente por sexo la clasificación de los seres vivos en macho y hembra” (Yellow Window Management Consultants. Engender. Genderatwork, 2011). En este caso se observa una referencia directa a aspectos anatómicos del sistema reproductivo (órganos sexuales) y a características sexuales secundarias.

El sexo, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, en adelante) (www.who.int/es), se refiere a las características biológicas que definen a los humanos como mujeres u hombres. Si bien estos conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, como hay individuos que poseen ambos, tienden a diferenciar a los humanos en machos y hembras.

El concepto de “género”, por otro lado, se utiliza para hacer alusión a las diferencias entre hombres y mujeres construidas socialmente, a las ideas de feminidad y masculinidad que mutan con el paso del tiempo y cambian según las culturas.

Siguiendo a este organismo (www.who.int/es), el género se refiere a “los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias”. Así mismo, según la OMS, el género “es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas”. Destaca, como hemos señalado, que es un concepto cambiante que se transforma según el tiempo y el espacio. En ese sentido, “cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación”.

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU, en adelante), el género se refiere a “los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en un momento dado considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos y oportunidades sociales asociados con ser hombre y mujer y las relaciones entre mujeres y hombres y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden a través de procesos de socialización. Son específicos del contexto / tiempo y cambiables”. Siguiendo a este organismo, “el género determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o un hombre en un contexto determinado”. Y detalla, “en la mayoría de las sociedades existen diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de toma de decisiones”. Y concluye: “El género es parte del contexto sociocultural más amplio, al igual que otros criterios importantes para el análisis

sociocultural, incluyendo clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.” (Gender Equality Glossary, Council of Europe, 2016).

Desde la Asociación de Psicología Americana (APA) se pone mucho énfasis a la hora de nombrar, tratar o escribir textos, todo ello con el fin de que cuando se aborden estos temas se realice con inclusión y respeto (www.apa.org). Desde este organismo, además, se alude a la precisión como algo esencial “para escribir sobre género y / o sexo sin prejuicios”. Para la APA, el género “se refiere a las actitudes, sentimientos y comportamientos que una cultura determinada asocia con el sexo biológico de una persona”. Y recomienda que se use género, especialmente en metodología, “cuando se refiera a las personas como grupos sociales”. Y cita varios ejemplos: mujeres cisgénero, hombres cisgénero, mujeres transgénero, hombres transgénero, personas de género no binario. Según APA, debemos usar el término "sexo" “cuando la distinción biológica de la asignación de sexo (por ejemplo, el sexo asignado al nacer) es predominante”. Y añade, es preferible usar el término de "género" en lugar de "sexo", ya que “también evita la ambigüedad sobre si "sexo" significa "comportamiento sexual" (www.apa.org).

Un concepto que genera mucha confusión es el de “identidad de género”; para la APA, se trata de “un componente del género que describe el sentido psicológico de una persona sobre su género”. La identidad de género “se aplica a todas las personas y no es una característica solo de las personas transgénero o no conformes al género. La identidad de género es distinta de la orientación sexual; por lo tanto, los dos no deben combinarse (por ejemplo, un hombre transgénero gay tiene una identidad de género masculina y una orientación sexual gay, una mujer cisgénero heterosexual tiene una identidad de género femenina y una orientación sexual heterosexual)” (www.apa.org).

Otro concepto que conviene destacar por tener un uso cada vez mayor es el de cisgénero. Éste “se refiere a las personas cuyo sexo asignado al nacer se alinea con su identidad de género”. Además, se refiere a “la creencia de que ser cisgénero es normativo, como lo indica la suposición de que los individuos son cisgénero a menos

que se especifique lo contrario (ambos términos están en uso)”, por ello de ahí se desprende muchas que veces que el concepto de género “se refiere a la creencia de que solo hay dos géneros y que el género está automáticamente vinculado al sexo de un individuo asignado al nacer” (www.apa.org).

Por otro lado, tenemos el concepto de “transgénero”, que tiende a usarse “como adjetivo para referirse a personas cuya identidad, expresión y / o rol de género no se ajusta a lo que se asocia culturalmente con su sexo asignado al nacer”. En ese sentido, recuerda la APA, “algunas personas transgénero tienen un género binario, como hombre o mujer, pero otras tienen un género fuera de este binario, como género fluido o no binario. Las personas cuyo género varía de las presunciones basadas en su sexo asignado al nacer pueden usar términos que no sean "transgénero" para describir su género, incluidos "género no conforme", "género queer", "género no binario", "género-creativo", "agender”, entre otros formatos (www.apa.org). Como se recomienda desde este organismo, hay que ir con mucho respeto a la hora de tratar con estas cuestiones, especialmente en los casos técnicos, profesionales o metodológicos: conviene asegurarse de “usar etiquetas de identidad que estén de acuerdo con las identidades declaradas de las personas que (se) está describiendo” y definir “claramente cómo está usando dichas etiquetas de identidad” en estos procesos, siempre respetando la dignidad de las personas y la confidencialidad de los datos tratados (www.apa.org).

1.2. Patriarcado y androcentrismo, la organización socio-histórica de dominio y control

Con el concepto de “patriarcado” el diccionario de la RAE (2001) alude a términos como dignidad de patriarca, territorio de la jurisdicción patriarcal, tiempo o duración, gobierno o autoridad patriarcal, organización social primitiva en que “la autoridad es ejercida por un varón jefe de cada familia, extendiéndose este poder a los parientes aun lejanos de

un mismo linaje”. Evidentemente, podemos deducir que estamos ante un tipo de estructura social creada desde tiempos antiguos, basada en el poder, la autoridad y el control del varón; sobre este entramado institucional varonil se configura todo un conjunto de sistemas normativos y relacionales de dominio, predominio, apropiación y opresión hacia el resto de seres, en especial, las mujeres. Bajo la autoridad del macho (y su consiguiente estructura de poder machista) se dividirán sexualmente los derechos y privilegios, y se consolidará todo un sistema de relaciones, normas, creencias, valores y estrategias que subrayarán lo positivo, lo valeroso y lo productivo en el varón y minusvalorarán lo reproductivo en la hembra, considerándolo incluso como lo negativo, lo frágil y lo interno de tal sistema.

La base de división y separación de los sexos y el predominio, valor y autoridad centrados en el hombre crean de inicio, y se consolidarán con el pasar del tiempo, unos sistemas de autoridad machistas de desigualdad y discriminación que han ido favoreciendo a los varones-machos en detrimento siempre de las mujeres-hembras. Esta construcción sociohistórica y lejana, basada en el androcentrismo (el hombre como horma, centro, valor y autoridad), se ha perpetuado hasta nuestros días, generando organizaciones sociales, modelos familiares, instituciones, procederes y relaciones en las que los hombres han ejercido omnímodamente la autoridad y el poder relegando a las mujeres a espacios de sumisión, secundarios, privados, reproductivos. El diccionario de la RAE (2001) define claramente la centralidad de este sistema: el androcentrismo supone “la visión del mundo y de las relaciones sociales centradas en el punto de vista masculino”.

Este poder total del varón incluye ser dueño de propiedades, patrimonios y bienes, pero también el ejercicio de la autoridad sobre la esposa y los hijos. Como señala Fontenla (2009), el patriarcado, “en su sentido literal significa gobierno de los padres. Históricamente el término ha sido utilizado para designar un tipo de organización social en el que la autoridad la ejerce el varón jefe de familia, dueño del patrimonio, del que

formaban parte los hijos, la esposa, los esclavos y los bienes. La familia es, claro está, una de las instituciones básicas de este orden social”. Siguiendo a esta autora, podemos destacar que el patriarcado constituye “un sistema de relaciones sociales sexo–políticas basadas en diferentes instituciones públicas y privadas y en la solidaridad interclases e intragénero instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres también en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia” (Fontenla, 2009).

Fontenla (2009) alude a Hartmann (1987) una autora que, bajo una visión de feminismo marxista, y señala a la teoría de los sistemas duales (patriarcado y capitalismo, doble opresión de la mujer: opresión de clase –obrero, proletaria- y opresión de género –femenino), como sistemas interdependientes en el cual se entiende al patriarcado “como un conjunto de relaciones sociales entre los hombres que tienen una base material, y aunque son jerárquicas, crean o establecen interdependencia y solidaridad entre ellos que los capacitan para dominar a las mujeres”. El patriarcado y el capitalismo son, pues, dos sistemas de dominación y opresión diferenciados, pero totalmente imbricados. Pero destaca que además del control y represión propia de los varones sobre las mujeres, son las estructuras socioeconómicas creada con estos mimbres las que también controlan la fuerza de trabajo de las mujeres, convirtiéndose todo ello en “elementos cruciales del patriarcado”. El patriarcado y el capitalismo, como constatamos en nuestras sociedades, “generan fuertes desigualdades, relaciones de poder y destrucción de los recursos y las condiciones necesarias para tener vidas dignas” (Comisión Feminista 8M de Madrid, 2019). Por ello, reivindican las integrantes de esta comisión, “necesitamos construir una economía basada en la justicia social y ambiental”. Para una argumentación más extensa sobre los orígenes del patriarcado y sus influencias en la determinación de los sistemas actuales de dominación puede consultarse los textos de Cobo (1995) y Lerner (1990).

Para cerrar este concepto, cabe incorporar a lo señalado la visión más integral de entender el fenómeno del patriarcado considerándolo como una organización y estructura social que desarrolla y articula un orden cultural y psicosocial que prioriza y otorga carácter superior a todo lo masculino, quedando supeditado y relegado todo lo femenino, con todo lo que supone de desvalorización, de no incentivación y no visibilización. Este proceso se ha ido extendiendo y generalizando en la mayoría de las culturas y territorios del mundo, es lo que Amelia Valcárcel denomina como “la jerarquía masculina como invariante antropológica presente en todo el planeta (Valcárcel, 2019).

1.3. Feminismo, feminismos: la lucha por la igualdad real y efectiva

El feminismo (del lat. *femīna*, mujer, hembra, e -ismo) es definido por la RAE (2001) como una “doctrina social favorable a la mujer, a quien concede capacidad y derechos reservados antes a los hombres”; así mismo, lo define también como un “movimiento que exige para las mujeres iguales derechos que para los hombres”. Un dato interesante es que la primera vez que este diccionario incorpora este neologismo, lo define como “ideología que defiende y protege los derechos de las mujeres”. En su versión modificada de 1994 ya lo contempla como “movimiento” por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. El feminismo es, en primera instancia, la creencia y el objetivo de que las mujeres deben tener los mismos derechos y oportunidades que los hombres; pero el feminismo es además la lucha por lograr este objetivo (Oxford Dictionary, 2021).

Para una de las autoras más prestigiosas que han tratado sobre estas cuestiones, Amelia Valcárcel (2019), el feminismo constituye una “forma de habitar el mundo”. Pero, qué significa esta hermosa expresión que más bien suena a poesía. Para esta autora, el feminismo es “un conjunto de ideas, teoría, agenda y prácticas políticas que han guiado y guían la defensa de la igualdad y la ciudadanía de las mujeres, así como la abrogación sistemática del antes inargumentado y asumido privilegio masculino en la

sociedad”. Se trata de una de las tradiciones políticas más consistentes de la Modernidad, de cuyas ideas se hizo eco, surgida en Europa hace más de tres siglos.

Para Valcárcel (2019), el feminismo ha tenido hasta el momento tres grandes olas:

1. Feminismo ilustrado
2. Feminismo sufragista
3. Feminismo contemporáneo

El feminismo ilustrado, siguiendo a esta autora, “se presenta como una polémica, sobre todo acerca de la igualdad de los talentos y las vindicaciones de la educación y elección de estado”, este feminismo abarca la totalidad del siglo XVIII, el siglo de las luces, y retoma del mismo todos los planteamientos y conceptos ilustrados, pero, sobre todo, el pensamiento de la igualdad y la mujer como sujeto de derechos.

El feminismo sufragista o liberal “continúa la lucha por la educación a la que añade los derechos políticos, elegir y ser elegida, y se centra por consiguiente en el acceso a todos los niveles educativos, las profesiones y el voto”.

El feminismo contemporáneo, por último, parte de una “lucha por los derechos civiles para irse centrando en los derechos reproductivos, la paridad política y el papel de las mujeres en el proceso de globalización” (Valcárcel, 2019).

Así mismo, el feminismo es, para Varela (2008), la confluencia de varios ámbitos, ámbitos que se alimentan y se entrecruzan. Se trata, a la vez, de un discurso político, una teoría, una práctica política, una filosofía política y un movimiento social. El feminismo “es un discurso político que se basa en la justicia”. El feminismo constituye, siguiendo esta línea, “una teoría y práctica política articulada por mujeres que tras analizar la realidad en la que viven toman conciencia de las discriminaciones que sufren por la única razón de ser mujeres y deciden organizarse para acabar con ellas, para cambiar la sociedad”. Partiendo de esa realidad, nos destaca esta autora, “el feminismo

se articula como filosofía política y, al mismo tiempo, como movimiento social” (Varela, 2008).

Tras esta evolución y este transitar de olas siempre convulsas, el movimiento feminista actual es enormemente diverso y complejo, como fiel reflejo de nuestro *tempo* socio-histórico; el feminismo en nuestros días se considera, siguiendo a Gago (2019), antipatriarcal, anticolonial y anticapitalista. En estos objetivos existe bastante coincidencia a nivel internacional. En 2019, la Comisión Feminista 8M de Madrid hacía público un documento que denominaron “Argumentario”, el cual era fruto de un “proceso de creación de pensamiento colectivo”. Más que reivindicaciones se trataba de los aspectos imprescindibles de la agenda feminista actual: lo consideraban más bien como un documento que mostraba el reflejo de “nuestros consensos”. Dejaban claro cuál era su propósito principal: “subvertir el orden del mundo, el discurso heteropatriarcal, racista y neoliberal”. Todo ello desde un tipo claro de feminismo: “ante todo, sabemos desde dónde hablamos: desde un feminismo internacionalista, antirracista, anticapitalista, que lucha contra la heteronormatividad”.

El movimiento feminista, como estamos viendo en la actualidad, “despliega una nueva crítica a la economía política. Incluye una denuncia radical a las condiciones contemporáneas de valorización del capital y, por lo tanto, actualiza la noción de explotación. Pero lo hace ampliando lo que se entiende usualmente por economía” (Gago,2019). Una nueva economía no solo es posible, sino que es totalmente necesaria. Estamos de acuerdo con esta visión que plantea unos enfoques analíticos y críticos totalmente diferentes en todos los ámbitos que afectan a estas desigualdades, pero, sobre todo, a los enfoques económicos y sociales. Esta nueva crítica se origina, según esta autora, con “el encuentro práctico entre economías populares y economía feminista”. En ese sentido, las economías populares portadoras de “tramas reproductivas y productivas” entran en sintonía con el conjunto de ideas y reivindicaciones que ha protagonizado el feminismo de los últimos años.

El movimiento feminista “produce figuras de subjetivación (trayectorias, formas de cooperación, modos de vida) que escapan del binarismo neoliberal que opone víctimas y ‘empresarias de sí’ (incluso en el pseudo lenguaje de género del ‘empoderamiento’ emprendedor)”. Para esta autora, los feminismos hoy son antineoliberales “porque se hacen cargo del problema de la organización colectiva contra el sufrimiento individual y denuncian la política sistemática de despojo” (Gago, 2019).

Para esta autora (Gago, 2019), el feminismo se nos presenta actualmente como un hecho total, precisamente porque “el feminismo ha conmocionado todo”, se trata de un feminismo que “ha traspasado las fronteras y es capaz de producir código común entre luchas diversas”. Estas luchas tan diferentes y determinantes se concretan en una misma, la lucha de la desigualdad y la discriminación de las personas. En su libro, Gago habla precisamente del feminismo actual como “potencia”/fuerza para la transformación radical, su título apunta en esta dirección y a esta intensidad: *La potencia feminista. O el deseo de cambiarlo todo*. Este deseo, desde nuestro punto de vista, debe convertirse en una necesidad apremiante, fundamentalmente por el ensanchamiento de la brecha entre hombres y mujeres a la que estamos asistiendo en los últimos tiempos. Especialmente por las consecuencias que la pandemia del coronavirus ha supuesto y va a suponer en los próximos años; pero, como se constata en todas las series estadísticas de todos los organismos multilaterales de los últimos años y en los informes de organizaciones internacionales, la asimetría social que experimentan las mujeres pervive y se consolida pese a todos los avances legales, políticos, educativos y sociales. La realidad actual que viven las mujeres (junto con otros grupos sociales vulnerables), es de tal magnitud que va requerir algo más de lo que se ha venido realizando durante los últimos lustros. Gago (2019) lo señala con claridad, al igual que veremos con los resultados de nuestros análisis de esta investigación: “estamos atravesadas por desigualdades y precariedades que nos sitúan en lugares muy diversos frente al trabajo asalariado, los cuidados, el consumo, el ejercicio de nuestros derechos, la formación

y la participación ciudadana según nuestra procedencia, la clase, la «raza», la situación migratoria, la edad, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y las distintas habilidades”.

Esos “lugares diversos” en que están situadas (y, en buena medida, “ancladas”) las mujeres hablan y son puro reflejo de relaciones, situaciones y condiciones de desigualdades, discriminaciones, exclusiones, abusos, opresiones, precariedades, marginaciones, injusticias, vulnerabilidades. Estas realidades “diversas” y complejas, tienen rostro de mujer. Se trata de brechas amplias y fisuras profundas que acaban derivando, pese a su naturaleza plural y heterogénea, en una brecha única y eterna. Este será el sustrato teórico y conceptual, el relato básico, el trasfondo constante y el argumentario definitivo que transitará toda esta investigación (sobre estos aspectos de radicalidad y necesidad de revolución y transformación total planteada y defendida por los feminismos actuales, puede consultarse por ejemplo los trabajos de Federici, 2013, sobre la *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*).

1.4. Confluencias disciplinares y abordajes teóricos para un mismo fin, la igualdad

Los retos y las problemáticas a las que se vienen enfrentando las mujeres desde tiempo inmemorial son de tal calibre y la brecha de género de las mujeres es de tal proporción, que necesariamente debían ser variados también los abordajes y disciplinas científicas que se han venido sumando a la búsqueda de su comprensión, conocimiento y respuestas.

Pese a lo que criticaba Valcárcel (1991), “al principio, el feminismo y sus teorías fueron ignoradas”, buena parte de las ciencias han sido repensadas y reformuladas bajo la lente del feminismo y sus luchas. El carácter multi y transdisciplinar que viene adoptando la “mirada feminista” ha sido más que significativo y sus autoras han procedido y

proceden de buena parte de las disciplinas: historia, biología, antropología, economía, filosofía, sociología, etc. La combinación de reivindicación, crítica y activismo desplegado intensa y de forma constante por el feminismo, ha logrado desarrollar una ingente cantidad de obras y estudios que han logrado despertar el interés de grandes masas de lectores (principalmente, lectoras); pero a la vez la propia comunidad científica las fue relegando, siguiendo el mismo sino, a las periferias del mundo científico, incluso en determinados casos, las fue situando en la irrelevancia científica. Este confinamiento interesado y dominante viene a mostrar, una vez más, la realidad compleja en que se sitúan las vivencias y experiencias de las mujeres. En este caso, las mujeres dedicadas a la ciencia, y en particular, las investigadoras feministas. De todas maneras, esta situación de invisibilidad y exclusión científica de muchos enfoques teóricos desarrollados por investigadoras feministas no ha sido óbice para que el feminismo haya ido consolidando un conjunto de perspectivas y aportes de gran arraigo en la actualidad.

Para Gago (2019), la economía, por ejemplo, bajo este prisma feminista, es la ciencia que “permite comprender las formas específicas de explotación de las mujeres y los cuerpos feminizados en la sociedad capitalista”. Para llevar a cabo este tipo de abordaje ha tenido que “ampliar” la propia noción de economía, “incluyendo desde la división sexual del trabajo a los modos de opresión del deseo”. Este enfoque económico presenta dos objetivos: 1) “poder percibir, conceptualizar y medir un *diferencial* en la explotación de las mujeres, lesbianas, trans y travestis”. Estamos, pues, ante una misión de mayor envergadura que el propio recuento de las actividades realizadas por mujeres y cuerpos feminizados. 2) El segundo objetivo tiene que ver con una crítica a la economía política “y no como reivindicación de cuotas en el mundo competitivo neoliberal”; en este caso, el objetivo va mucho más allá: “consiste en desacatar, subvertir y transformar el orden capitalista, colonial y patriarcal”. Estamos de acuerdo con esta visión en la que estas disciplinas deben dar cuenta de estas realidades

complejas y diferenciales y permitir un abordaje que se adentre en estas problemáticas de manera decidida, crítica, radical y transformadora.

Es en este ámbito donde esta autora pretende situar la cuestión del “*diferencial de explotación*” como gran objetivo de la economía de corte feminista. En ese sentido, el *lugar concreto* de inicio de ese diferencial es la reproducción (Gago, 2019). Siguiendo la argumentación de esta autora, cabe destacar que ese “diferencial” es siempre relacional, en este caso esta situación nos muestra “el sitio singular del trabajo de las mujeres y cuerpos feminizados en las relaciones sociales”, al permitir “visibilizar y entender esas dinámicas específicas, se ilumina la explotación en general de un modo nuevo”. Para Gago (2019) esta forma de visibilizar el trabajo asalariado y precario de nuestros días desde la perspectiva feminista “que surge del análisis del trabajo históricamente no remunerado y de las tareas feminizadas permite una nueva analítica del conjunto”.

Nos interesa destacar aquí los argumentos de Federici (2013) sobre la *Revolución en punto cero*, en la que desarrolla, allá por los años 70 y 80, su visión sobre la importancia del trabajo doméstico y de reproducción para las luchas feministas y para el avance en sus reivindicaciones. Se trataba de algo revolucionario y que dio un giro a lo que había sido un ámbito de crítica y de rechazo. Pese a la necesidad de ir contra un modelo de actividad/vida que supeditaba a las mujeres en la esfera doméstica, y por tanto merecía ser superado, apareció la urgencia de considerar este ámbito en su total articulación con el contexto *puramente* laboral y productivo. En este sentido, “la cuestión de la reproducción” será entendida como “el complejo de actividades y relaciones gracias a las cuales nuestra vida y nuestra capacidad laboral se reconstruyen a diario”, ámbito éste que anteriormente se había reducido despectivamente al trabajo doméstico (Federici, 2013).

Para esta autora, el análisis de la “cuestión de las mujeres” se transformará, además, en un análisis del “trabajo reproductivo como factor crucial en la definición de la

explotación de las mujeres en el capitalismo”. Nos recuerda esta autora, aludiendo a su recorrido como activista feminista, como el movimiento anticolonialista mostró al propio feminismo “a ampliar el análisis marxista sobre el trabajo no asalariado más allá de los confines de las fábricas y, así, contemplar el hogar y el trabajo doméstico como los cimientos del sistema fabril más que como su ‘otro’”. Tomando como punto de partida esta visión, hasta ese momento desconocida o ignorada, indica algo importante, “también aprendimos a buscar a los protagonistas de la lucha de clases no solo entre los trabajadores masculinos de la clase proletaria industrializada sino, en mayor medida, entre los colonizados, los esclavizados, en el mundo de los trabajadores no asalariados marginados en los anales de la tradición comunista a quienes entonces podíamos añadir la figura del ama de casa proletaria, reconceptualizada como el sujeto de la (re)producción de la fuerza de trabajo”. (Federici, 2013).

Nos interesan mucho estos análisis y estas “enmiendas a la totalidad” de lo que hasta esas fechas eran las reflexiones y visiones del feminismo ante la realidad sociolaboral. Federici recuerda cómo el capitalismo, dado su dominio absoluto, había convertido todo en una especie de “fábrica social”, utilizando el sistema salarial, entre otras herramientas de dominio, como estrategia clave en la organización social. “... aprehendimos la importancia política del salario como instrumento organizativo de la sociedad y, a la vez, de su utilidad como palanca para minar las jerarquías dentro de la sociedad de clases”. El capitalismo había convertido todo en un sistema integral y dominador de todos los espacios: “... llegados a cierto punto del desarrollo capitalista las relaciones capitalistas pasan a ser tan hegemónicas que todas y cada una de las relaciones sociales están supeditadas al capital y, así, la distinción entre sociedad y fábrica colapsa, por lo que la sociedad se convierte en fábrica y las *relaciones sociales pasan directamente a ser relaciones de producción*”. Para esta autora (Federici, 2013), este avance imparable del sistema capitalista acaba influyendo en el uso y la conformación del propio territorio/espacio, se ha producido un “incremento de la reorganización social del

‘territorio’ como espacio social estructurado en función de las necesidades fabriles de producción y de la acumulación capitalista”. No obstante, esta dominación implicaba un cambio en el pensamiento feminista y un replanteamiento de determinados puntos de vista hasta la fecha intocables: “... a primera vista resultó obvio que el circuito de la producción capitalista, y de la ‘fábrica social’ que esta producía, empezaba y se asentaba primordialmente en la cocina, el dormitorio, el hogar —en tanto que estos son los centros de producción de la fuerza de trabajo— y que a partir de allí se trasladaba a la fábrica pasando antes por la escuela, la oficina o el laboratorio”. Estas ideas replanteaban las lecciones de otros movimientos, pero, además, señala la autora (Federici, 2013), “los pusimos patas arriba, exponiendo sus límites, utilizando sus piedras angulares teóricas para construir un nuevo tipo de subjetividad política y de estrategia”.

Esta nueva forma de entender y analizar el “diferencial de explotación”, como señalaba también Gago (2019), implica una nueva perspectiva singular que, a la vez, conlleva una reformulación del propio análisis económico, o sea, no se trata de un objeto de estudio o de un fenómeno a incorporar al análisis económico sino de una crítica radical a la propia economía política.

Por tanto, estamos hablando de una *perspectiva singular* que pretende dejar a un lado los análisis sectorizados y que abordan intereses concretos de determinados grupos de mujeres, sino que nos coloca ante un nuevo enfoque que “visualiza el conjunto desde una conflictividad concreta” (Gago, 2019). Esta forma de entender, re/plantear y enfocar el “problema” laboral de las mujeres encaja con los planteamientos que hemos querido dar a este trabajo, ello implica superar la propia visión muy manida de las “brechas” y sus metáforas (techos, suelos, escaleras...) que acaba desviando el foco de lo que debería ser, en verdad, el enfoque integral y radical de lucha contra la desigualdad de cualquier género, pero, en este caso, la desigualdad de las mujeres.

Pasando a una visión más sociológica, y para profundizar en una aproximación de la sociología al feminismo y a sus principales objetivos, puede consultarse el libro colectivo editado por Marugan y Miranda López (2018), titulado: *Feminismos: una mirada desde la sociología*. En este texto se deja patente una vez más el desinterés que ha tenido para la teoría clásica de la sociología y también para las teorías que derivaron de las mismas. En todos los autores, reconocidos como referentes de la fundación de esta disciplina y en los autores posteriores, el tema de las mujeres, sus preocupaciones y desigualdades, sus luchas y discriminaciones, fueron siempre objetos de estudio desaparecidos, descuidados o directamente ignorados.

Este planteamiento era propio de la época, y hasta cierto punto comprensible, pero no se puede entender que todavía perdure hoy el nivel de dejadez e invisibilización sobre estas cuestiones en/desde el ámbito sociológico. Por otro lado, creemos que es necesario realizar esfuerzos decididos para valorar el acervo de un nutrido grupo de sociólogas y científicas sociales feministas que, desde hace muchos años, vienen realizando una labor encomiable a la hora de hacer visible los procesos de desigualdad y discriminación de las mujeres en todos los ámbitos de nuestras sociedades. Y especialmente en el mundo laboral y organizativo. Como señala la profesora M^a José Díaz Santiago (2018), “La Sociología, sin embargo, y a pesar de los avances mostrados en los últimos años en esta problemática, rara vez ha hecho un reconocimiento fiel a las aportaciones feministas”. En la reseña del libro citando anteriormente nos señala que es necesaria “una mirada nueva desde nuestra disciplina a los feminismos, contada por mujeres”. Profesionales de las ciencias sociales que deben, con sus aportaciones críticas y renovadas, “visibilizar la importancia del feminismo en la Sociología” y ello “pasa por ver lo incomodo, el trabajo no contabilizado, hacer autocrítica y devolverlo con otras miradas”.

Una de esas voces críticas y renovadas desarrolladas desde la sociología española ha sido la de la catedrática M^a Ángeles Durán. Esta científica ha llevado a cabo una larga

y rica trayectoria investigadora, pero sobre todo ha sido y es un referente en la investigación sobre el trabajo de las mujeres en nuestro país. Precisamente ese fue el objeto de estudio de su tesis doctoral a finales de los años sesenta: “El trabajo de las mujeres en España”. Pero ha desarrollado también una gran labor solicitando la incorporación del trabajo no remunerado en la investigación socio-económica y en la investigación de las políticas públicas. Su labor de feminista activa le ha hecho participar en numerosos eventos de organismos internaciones, tratando aspectos sobre la visibilización de las mujeres, la elaboración de encuestas de uso del tiempo, las cuentas satélites del trabajo no remunerado y la determinación de los cuidados. Algunos de sus trabajos más significativos son: *Liberación y utopía: la mujer ante la ciencia* (1982); *De puertas adentro* (1988); *The Future of work in Europe (Gendered patterns of time distribution* (1998); *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española. Alternativas metodológicas* (2000); *El trabajo del cuidado en América Latina y España* (2011); *El trabajo no remunerado en la economía global.* (2012); (2018). *La riqueza invisible del cuidado* (2018).

Otras corrientes teóricas que se han acercado a las cuestiones de género, tales como el propio interaccionismo simbólico, la sociología del conflicto, la sociología de corte marxista, el funcionalismo, entre otros.

La filosofía, por otro lado, siempre ha estado ligada al feminismo. Las autoras dedicadas a pensar la realidad de las mujeres han logrado generar un gran y enriquecedor acervo conceptual y teórico. En el caso del pensamiento filosófico, el recorrido histórico realizado por mujeres ha sido significativo: ha ido desde la Antigüedad Clásica hasta nuestros días. Los libros de Valcárcel y Amorós, en nuestro contexto, son un buen ejemplo de ello.

1.5. La “mirada” de las teorías feministas

Las aportaciones de las teóricas feministas han supuesto desde sus primeras reflexiones y críticas un avance significativo para el corpus de conocimiento de la ciencia. En especial, la filosofía y las ciencias sociales se han beneficiado notablemente de sus análisis y, sobre todo, de su “mirada”. Son muchos los autores (Ritzer, 2001, por ejemplo) que aluden a la determinación del “desvelamiento” del rol jugado por las mujeres desde los orígenes de la humanidad. Pero, sobre todo, desde los años 60, con esta nueva mirada y estos nuevos análisis, eminentemente críticos y reivindicativos, estas autoras han ido desplegando todo un corpus teórico muy diverso y complejo. Un corpus teórico que no ha estado exento de críticas, basadas fundamentalmente en dos aspectos: 1) su carácter reivindicativo de unas condiciones discriminatorias y desiguales, y 2) su pretensión universalizante de transformar esa realidad opresora e invisibilizadora de las mujeres. Estos propósitos, señalan las críticas (Guzmán y Pérez, 2007), no son motivo suficiente para alejarse de los cánones establecidos en la forma de proceder de la propia ciencia (el método científico, el contraste hipotético, la evidencia empírica, entre otros aspectos).

Considerando la complejidad de abordar el contenido y el alcance de las teorías feministas y tratando de aclarar su relación con las teorías de género, los autores Guzmán y Pérez (2007) se hacían una serie de preguntas: “En torno a las teorías feministas, la pregunta central que guía el presente trabajo es: ¿Cuál es el criterio de demarcación de la denominada teoría de género? Derivándose de ahí varias preguntas secundarias: ¿Qué es la teoría de género?, ¿existe una teoría de género o hay varias teorías de género?, ¿son equivalentes los términos “teoría de género” y “teoría feminista”?, ¿cuántas y cuáles son las teorías de género y/o las teorías feministas?, ¿constituyen un cuerpo teórico unificado las diferentes teorías de género o son excluyentes entre sí?, ¿es posible utilizar los términos y categorías de una “teoría feminista” dentro de otra “teoría feminista”?, ¿qué son y cómo se conforman las teorías

sociales? y ¿podemos decir que todas las teorías feministas pueden ser consideradas teorías de acuerdo a los criterios de la filosofía de la ciencia tradicional?”. Como podemos imaginar, dar respuesta a estas cuestiones va más allá de nuestra intención, no obstante, acompañados de estos autores, junto con otros referentes de los estudios feministas, trataremos de entender el rol jugado por este corpus teórico para comprender la situación de las mujeres en el contexto actual de desigualdad y discriminación.

Estos autores utilizan el principio de demarcación de Popper como criterio que posibilite diferenciar entre las propuestas teóricas feministas o de género que respondan, por un lado, con los criterios epistemológicos básicos y, por otro lado, el tipo de propuestas que tengan una carácter más bien de respuesta a intereses políticos o ideológicos, y que, en consecuencia, no ofrezcan los elementos necesarios para ser tratadas como teorías científicas, “pues constituyen hipótesis sueltas o resultados empíricos que no se articulan teóricamente” (Guzmán y Pérez, 2007).

Para Madoo y Niebrugge-Brantley (en Ritzer, 2001), las teorías feministas responden a tres grandes cuestiones, las que se ha venido haciendo el feminismo: ¿cuál es la situación de las mujeres en las sociedades? (Situación discriminatoria y desigual de las mujeres) ¿Por qué la realidad es cómo es? (Situación del mundo en que viven las mujeres) ¿Cómo podemos cambiar y mejorar el mundo? (¿Movimientos y activación de las mujeres para transformar el mundo? (Barajas Martínez, 2016, <http://sociologiadivertida.blogspot.com/2016/08/la-teoria-feminista.html>).

TABLA .Teorías Feministas

Tipos Básicos de la Teoría Feministas		Distinciones dentro de las categorías
Respuesta a la pregunta descriptiva:	Ideas	Respuestas a la pregunta descriptiva:

¿Qué hay de las mujeres?	Básicas	¿Por qué la situación es cómo es?
Teorías de la Diferencia	La situación y la experiencia femenina es diferente de los hombres en la misma posición socioeconómica.	Explicaciones biosociales
		Explicación institucionalista
		Explicación psicosociológica
Teorías de la Desigualdad	La situación de las mujeres en la mayoría de las situaciones no sólo es diferente, sino menos privilegiada que la de los hombres en la misma posición socioeconómica.	Feminismo Liberal
		Feminismo Marxista
Teorías de la Opresión	Las mujeres no sólo son diferentes o desiguales sino que se hallan oprimidas, subordinadas, moldeadas, usadas y son objeto de abuso por parte de los hombres.	Explicaciones psicoanalíticas
		Feminismo Radical
		Feminismo Socialista
		Explicaciones feministas de la tercera ola

Fuente: Ritzer (2001) (elaborado por Barajas Martínez, 2016) <http://sociologiadivertida.blogspot.com/2016/08/la-teoria-feminista.html>

Como resultado de todos estos enfoques y críticas, podemos observar que se ha dado un proceso sociohistórico de supremacía institucionalizada del varón sobre las mujeres

y, por extensión, sobre la sociedad en general, que ha supuesto el control y la autoridad del hombre sobre todos los recursos principales, desplegando para ello liderazgos, estrategias, creencias y regulaciones para perpetuarse en el poder utilizando prácticas violentas y recursos opresores, especialmente sobre las mujeres.

De todas formas, creemos que son interesantes para entender la realidad actual los planteamientos que, desde otros escenarios más periféricos, desarrollan unos procesos reflexivos que tratan de ir más allá de los enfoques y epistemologías feministas eurocéntricas. Tal es el caso de los aportes realizados por Bermúdez y Villanueva (2017), sobre el papel de las mujeres en la economía global y local, adentrándose en lo que denominan los “intersticios de empoderamiento y precariedad”. Estas autoras tratan de conocer las implicaciones de la diversidad de condiciones y contextos desde donde ocurre la participación y exclusión económica femenina. Esto es y ha sido posible cuando las investigaciones de género han incorporado la “mirada” feminista en estos objetos de estudio. Dando un giro determinante para entender y explicar esta diversidad de condiciones, relaciones y contextos en los que viven e intervienen las mujeres.

En ese sentido, afirman: “Con la emergencia del feminismo y los estudios de género desde una aproximación analítica y contestataria a las teorías clásicas de la economía, y su análisis sobre el trabajo remunerado y no remunerado, se ha abierto un campo de estudios y de debate social con amplios aportes para las ciencias sociales en su conjunto, y en especial para disciplinas como la economía, la antropología y la sociología, entre otras” (Bermúdez y Villanueva, 2017). Desde estas disciplinas “se ha intentado romper con un academicismo distante en la explicación de los fenómenos sociales, y se han realizado importantes esfuerzos por dialogar y construir narrativas en conjunto con organizaciones sociales y sectores obreros y populares para impulsar variadas acciones de movilización y acción política a favor de la igualdad social y el trabajo digno” (Bermúdez y Villanueva, 2017).

Estas autoras destacan también el interés de los estudios de género y feministas por el análisis de las desigualdades macro y microestructurales “que permean los mercados de trabajo y la estratificación laboral y salarial”, y también por el estudio de “las constantes y reiteradas crisis económicas planetarias en la reproducción de las desigualdades sociales intra e intergeneracionales”. Desde su punto de vista, creen que en un contexto de globalización como el actual deviene “imprescindible pensar articuladamente sobre el conjunto de contextos, políticas y agentes que subyacen y dinamizan los complejos entramados que articulan las desigualdades de género”. Así mismo, desean en sus trabajos seguir aplicando el enfoque de género, ya que éste permite “resaltar y complejizar los variados y cruciales procesos de empoderamiento y autonomía que los sectores económicos femeninos subalternizados construyen para conseguir, y en su caso, mantener una autonomía económica de cara a su sustentabilidad como colectivo social” (Bermúdez y Villanueva, 2017).

En este trabajo creemos que es interesante este tipo de análisis de género que conectan las “escalas macro —políticas, normas regulatorias, alianzas globales— y micro —procesos locales de análisis crítico de la realidad, formas de resistencia, construcción de las agencias—” con perspectivas integrales, sociohistóricas y procesuales de “la dinámica económica en el análisis de las desigualdades de género, es lo que da fundamento a nuestra postura respecto a fenómenos como la precariedad y el empoderamiento en un contexto de crisis sistémicas” (Bermúdez y Villanueva, 2017). Estas autoras hablan de realidades que operan en un contexto latinoamericano, pero presentan un enfoque apropiado para entender por dónde van las potencialidades de los análisis actuales de los estudios de género y feministas.

En sus aportes discuten conceptos como el de crisis económica, precariedad y empoderamiento, términos que se contemplan transversales y que “abren un campo de debate importante para los estudios sobre género y economía”. A través de la articulación de estos procesos señalan “la complejidad de los contextos en donde lo

local y lo global aparecen permanentemente en tensión”. Con estos planteamientos más socio-antropológicos y más propios de epistemologías feministas negras, se puede analizar y comprender las esferas de la subjetividad y la interacción entre sujetos políticamente localizados, permitiendo a su vez la comprensión y explicación “de los procesos de organización social, identitarios, étnicos y políticos que acompañan a los procesos de empoderamiento y emergencia de las mujeres como colectivo social en resistencia frente a una epistemología eurocéntrica dominante y de cara al sistema capitalista y sus políticas reguladoras” (Bermúdez y Villanueva, 2017).

Estas autoras coordinan un texto en la que reflexionan sobre los procesos asociados con las nuevas condiciones económicas desde un enfoque de género, colocando el concepto/fenómeno del emprendimiento y la precariedad laboral en una dimensión más crítica que la que se viene utilizando en otros contextos más desarrollados. “Pensamos que la precariedad laboral afecta al conjunto societal, pero invisibiliza muchos de los mecanismos que las mujeres en sus respectivos contextos laborales utilizan para conseguir espacios de autonomía y poder más allá de los limitados márgenes que ofrece la economía del hogar y el entorno social primario”. Estas autoras tratan de llevar a cabo un enfoque más abierto, local y crítico, que pase del enfoque de género “hacia una epistemología de empoderamiento laboral femenino”. En sus aportes intentan demostrar el papel que juega el empoderamiento de mujeres que, pese a estar operando en la desigualdad y pobreza laboral, les sirve para lograr ingresos y seguir subsistiendo. En este sentido, señalan: “Si se miran la precariedad y la desigualdad laboral solamente como fenómenos de exclusión *per se*, se pasa por alto el empoderamiento que ocurre en el ámbito económico y social al que acceden las mujeres. Si bien ciertas estructuras permanecen, como la familiar, las mujeres se enfrentan a una realidad que requiere de un análisis interdisciplinario, intercultural e intergenérico que nos permita entender las particularidades”, como las que nos detallan en su trabajo colectivo sobre realidades latinoamericanas (Bermúdez y Villanueva, 2017).

1.6. Enfoque de género / perspectivas de género

En la Plataforma de Acción de Beijing en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, se estableció la incorporación de la perspectiva de género como estrategia mundial para el fomento de la igualdad de género.

En las conclusiones convenidas del Consejo Económico y Social (1997/2) se definen los principales elementos que componen la estrategia de la incorporación de la perspectiva de género; esta alude al "...proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros".

En esta línea se pronunciaba en 2002 Angela E. V. King, Asesora Especial del Secretario General en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (ONU, 2002) sobre el significado de la perspectiva de género y lo que implica su implantación y desarrollo: "La incorporación de la perspectiva de género supone reflejar las percepciones, la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres, así como de los hombres, en la formulación de políticas, la planificación y la adopción de decisiones. El proceso debería situar las cuestiones relativas a la igualdad de los géneros en el centro de los análisis y decisiones normativos, los planes de mediano plazo, los presupuestos por programas y las estructuras y procesos institucionales".

En un trabajo sobre la incorporación de género de la ONU (2002) se indicaba que no existía fórmula fija ni plan que sirviese para aplicar la incorporación de la perspectiva de género de manera general a todo contexto, pero de lo que no cabía duda es que la incorporación de esta perspectiva debía realizarse en todos sectores o cuestiones de desarrollo y nunca tratarse como algo complementario; así mismo, se insistía, allá por los primeros años del 2000, que “las primeras medidas en la estrategia de incorporación de la perspectiva de género son evaluar cómo y por qué las diferencias y desigualdades por lo que atañe a los sexos se relacionan con el tema de que se trate, definir dónde hay oportunidades de disminuir esas desigualdades y decidir acerca del planteamiento que ha de adoptarse” .

Para este organismo internacional es necesario definir varios puntos de partida generales a la hora de incorporar la perspectiva de género:

- Formular preguntas acerca de las responsabilidades, actividades, intereses y prioridades de las mujeres y los hombres, y de la manera en que la experiencia de los problemas puede diferir (Ponderar posibles diferencias y desigualdades entre los hombres y las mujeres, es decir, cómo y por qué las diferencias y desigualdades de género son pertinentes).
- Poner en tela de juicio los supuestos acerca de “familias”, “hogares” o “personas” que puedan estar implícitos en la forma de plantear un problema o de formular una política (la investigación ha demostrado la importancia de explicitar los supuestos acerca de estos términos globales y de ponderar su validez. Pasar por alto estos factores puede dar por resultado análisis engañosos de las cuestiones o evaluaciones inexactas de los probables resultados de determinadas políticas).
- Obtener los datos o información que permitan analizar las experiencias y la situación tanto de las mujeres como de los hombres (Para obtener una comprensión bien fundada de una cuestión o situación deberían utilizarse en

todo momento datos desglosados por sexo a fin de poder identificar y tratar las diferencias y desigualdades entre los géneros).

- Recabar aportes y opiniones, tanto de mujeres como de hombres, acerca de las decisiones que afectarán a su manera de vivir (A menudo existen diferencias significativas entre las mujeres y los hombres en relación con las prioridades).
- Velar por que se preste atención a las actividades en las cuales las mujeres son dominantes desde el punto de vista numérico (incluidas las tareas domésticas) (Si bien en los años recientes ha aumentado el reconocimiento del aporte productivo del trabajo doméstico y “de atención”, estas actividades aún siguen siendo a menudo olvidadas, no medidas y subestimadas).
- No dar por sentado que todas las mujeres o todos los hombres comparten las mismas necesidades y perspectivas (Entre las mujeres y entre los hombres hay diferencias que guardan relación con la clase, la religión, la edad, el origen étnico y otros factores. Las mujeres y los hombres no son grupos homogéneos. Es importante no generalizar a través de poblaciones diversas, sino tener en cuenta que las necesidades y perspectivas de las personas sufren la influencia de diversos factores, incluido el género).
- Analizar el problema o la cuestión y las opciones de política propuestas para determinar las consecuencias desde una perspectiva de género y procurar identificar maneras de formular directrices que respalden una distribución equitativa de los beneficios y las oportunidades (Dadas las diferencias y desigualdades por razón de sexo dentro de las sociedades, no puede suponerse que las mujeres y los hombres gozarán de iguales oportunidades de participación ni que se beneficiarán en pie de igualdad de los aportes del desarrollo).

Aunque resulte evidente que existen desigualdades y diferencias entre géneros, desde la ONU se nos ofrecen algunas tendencias generales que muestran las cuestiones y

elementos que deberían tomarse como puntos de partida para la incorporación de la perspectiva de género (ONU, 2002):

- Desigualdades en cuanto al poder político (acceso a la adopción de decisiones, a la representación, etc.). La sub-representación de la mujer en los procesos políticos en todo el mundo.

- Desigualdades dentro de la familia. Las desigualdades en el potencial de negociación y de adopción de decisiones y el acceso a los recursos dentro de las unidades familiares. La investigación de las diferencias y desigualdades a nivel de los hogares es importante para la comprensión de una serie de cuestiones clave.

- Diferencias en cuanto a la condición jurídica y la garantía de los derechos.

A pesar de las constituciones nacionales y de los instrumentos internacionales que proclaman la igualdad de derechos para ambos sexos, hay muchos casos en los cuales se ha comprobado que esa igualdad de derechos es denegada a las mujeres.

- División del trabajo en función del género dentro de la economía.

“En la mayor parte de los países, las mujeres y los hombres están distribuidos de manera diferente a través de los sectores manufactureros, entre los sectores estructurado y no estructurado, dentro de la agricultura, y entre las ocupaciones. También es más probable que las mujeres, y no los hombres, ocupen empleos mal remunerados y desempeñen tareas “no estándar” (a tiempo parcial, temporal, en el domicilio), y que tengan menos acceso que los hombres a los bienes productivos como la educación, la capacitación, la propiedad y el crédito. Estas pautas significan que las tendencias económicas y las políticas económicas suelen entrañar consecuencias diferentes para uno y otro sexo” (ONU, 2002).

- Desigualdades en el sector doméstico/no remunerado.

“...las mujeres son las que asumen la mayor parte de las responsabilidades y tareas relacionadas con la atención y el cuidado de la familia (incluidos el lavado, la preparación de los alimentos, la atención de los hijos, el cuidado de los enfermos y la limpieza) ... Estas tareas se añaden a su carga de trabajo y a menudo constituyen un obstáculo para la participación en la acción política o la expansión de las actividades económicas”.

- La violencia contra las mujeres.

“La desigualdad de los géneros también se manifiesta en la violencia por razón de sexo, ya sea por parte de la pareja (violencia en el hogar) o de un ejército enemigo como arma de “depuración étnica” buscada, o en la explotación sexual, por ejemplo, la trata de mujeres y niñas”.

- Actitudes discriminatorias.

“Las desigualdades basadas en el género no son sólo económicas, sino que también se reflejan de otras maneras que resultan difíciles de medir y modificar. Las ideas acerca del comportamiento adecuado, la independencia y las aptitudes a menudo se fundan en estereotipos sexuales y varían para las mujeres y los hombres. Las ideas y las prácticas tienden a reflejarse y a reforzarse recíprocamente (ya que una constituye la razón de ser de la otra), lo cual contribuye a que lograr el cambio sea una tarea compleja”.

Por otro lado, para integrar la perspectiva de género en un campo específico como es la investigación, desde este organismo internacional se aconsejan seguir una serie de aspectos. En las etapas clave del proceso de planificación deberían plantearse algunas de las siguientes preguntas (ONU, 2002):

- Definición del ámbito de investigación

¿De qué manera es el ámbito de investigación pertinente a hombres y mujeres (cuáles son las diferencias y analogías)? ¿Han participado tanto mujeres como hombres en la definición y diseño de la investigación?

- Evaluación de la metodología

¿Se reflejan las diferencias de género en el marco conceptual, los objetivos, la metodología, los resultados esperados y las repercusiones previstas de la investigación? ¿Cómo se puede incorporar la atención a las diferentes situaciones de las mujeres y los hombres en esos aspectos del diseño de la investigación? ¿Cómo resolverán el diseño y la puesta en práctica de la investigación los factores que a menudo producen oportunidades desiguales para mujeres y hombres?

- Selección de los investigadores

¿Cuentan con los conocimientos especializados pertinentes para comprender las dimensiones de género de su investigación? ¿Están familiarizados con el material bibliográfico sobre el tema y pueden cerciorarse de que se utilice la metodología apropiada? ¿Pueden integrar las perspectivas de género a través de toda la investigación?

- Difusión y aplicación de los resultados de la investigación

¿Se determinarán resultados y recomendaciones relativos a la disminución de la brecha entre ambos sexos, inclusive a nivel normativo? ¿Qué medidas se adoptarán para asegurarse de que esos resultados y recomendaciones sean difundidos e incluidos en los debates normativos?

- Evaluación de la investigación

¿Se incorporará la problemática de los géneros en los criterios de evaluación para la estimación de metodologías, estrategias, repercusiones, resultados, etc.?

La incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas y en los sistemas nacionales e internacionales es una cuestión crucial para visibilizar, conocer en detalle, y, en consecuencia, avanzar de forma efectiva hacia la igualdad entre géneros. Desde

organismos internacionales como la ONU (2002) se recomienda se tomen algunas medidas para incorporar la perspectiva de género en este ámbito:

- “Cerciorarse de que las estadísticas documenten la participación de las mujeres y los hombres en todos los sectores económicos y sociales, así como sus contribuciones a dichos sectores.
- Examinar de qué manera las experiencias de las mujeres y los hombres pueden variar en diferentes grupos sociales y económicos y en qué medida tales diferencias pueden resultar pertinentes para el análisis estadístico.
- Lograr que la “unidad de análisis” represente adecuadamente las diferencias basadas en el género.
- Lograr que los conceptos, definiciones y métodos actuales (cuestionarios y unidades de operación) que se utilizan en el acopio de datos representen las diferencias y desigualdades basadas en el género.
- Considerar y examinar las causas subyacentes y las consecuencias en el marco de análisis. Una vez documentadas las diferencias y desigualdades por razón de género, puede ser útil intentar un análisis más profundo que indague las causas y las consecuencias de tales diferencias y desigualdades.
- Identificar toda la información necesaria para examinar las diferencias basadas en el género.
- Asegurarse de que los resultados del análisis se difundan entre todos los usuarios interesados, en un lenguaje claro que ponga de relieve las causas y consecuencias basadas en el género y sus repercusiones normativas” (ONU, 2002).

Lo propio se puede afirmar de la necesidad de la incorporación de la perspectiva de género en informes y publicaciones destinados a los responsables de la adopción de decisiones y al público en general (ONU, 2002). En estos casos, se insta a integrar el

enfoque de género en todos los contenidos, análisis, conclusiones y recomendaciones de dichos informes, normas y publicaciones, y no tanto en concentrarlo en anexos o espacios separados, tal y como viene realizándose. Por otro lado, es necesario también adaptar e incorporar el enfoque de género en todo lo que tiene que ver con la comunicación electrónica de las empresas, asociaciones e instituciones de todo tipo, así como los formatos y contenidos de las páginas web, tan imprescindibles hoy en día para la comunicación, marketing, publicidad, y relaciones entre organizaciones, clientes, proveedores y consumidores/usuarios/ciudadanía. En ese sentido, la perspectiva de género debe estar integrada total e integralmente en todos los contenidos, espacios, discursos, lenguajes, estrategias, programas e iniciativas de índole cultural, económica, política y pública.

Las bondades y los logros de la aplicación de perspectiva de género son notables e, incluso, superan la propia mejora de la realidad discriminatoria y opresora de las mujeres, como nos indica la ONU (2002): “Una de las lecciones más importantes que se han aprendido gracias a los esfuerzos por aplicar la estrategia de incorporación de la perspectiva de género es que integrarla en todos los sectores del desarrollo de la sociedad no sólo contribuye a la igualdad de los sexos sino que resulta esencial para la consecución de otras metas significativas”. Pero, para que esto sea posible, se precisa ir más allá del propio y necesario análisis de género (una ciencia con conciencia y basada en la igualdad y la inclusión), es vital lograr el compromiso y la voluntad política, la concienciación ciudadana, el progreso real normativo, la formación en género y diversidad, la promoción incansable de los valores de la igualdad y justicia social, y, sobre todo, la solidaridad entre las personas.

Uno de los conceptos que nos ayudará a entender la trascendencia de los que hemos tratado en este apartado es el que se refiere al siguiente aspecto, la transversalidad de género.

1.7. Transversalidad de género

Un concepto que es enormemente común cuando nos acercamos a la perspectiva de género o al estudio de las desigualdades de las mujeres, es el de “transversalidad de género”. Como nos aclara la profesora Jiménez Cortés (2013), “El Enfoque Integrado de Género, *Mainstreaming* o Transversalidad de Género son tres términos que hacen alusión a un mismo concepto”; con dicho término se “refleja la necesidad de adoptar un método de actuación capaz de integrar transversalmente la perspectiva de género en las políticas, la cultura y las prácticas de las distintas esferas de desarrollo humano (economía, sociedad, educación.)”. Esta autora nos recuerda algo que se nos hace patente nada más nos adentramos en la realidad a la que se dirige el concepto: es precisamente la enorme confusión que genera el propio contenido del término, el uso diferenciado que se hace del mismo y la dificultad de su traducción.

Para esta autora, el *Mainstreaming* de género “trata de adoptar un enfoque estratégico que permita afianzar la igualdad de oportunidades entre géneros incorporando una serie de medidas, entre las que se encuentran la igualdad de trato (garantizar que las mujeres y los hombres reciben el mismo trato) y la acción positiva (adoptar actuaciones especiales para corregirlas diferencias que se traducen en menores oportunidades)” (Jiménez Cortés, 2013).

El concepto se oficializó en 1995 dentro de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing, y a día de hoy este concepto y lo que implica el mismo es de uso común en las políticas comunitarias europeas, así como las políticas desplegadas por los grandes organismos mundiales. Jiménez Cortés (2013) nos encamina a una de las definiciones más completas de este término, la que se acuñó por parte de la ONU en 1997; la transversalidad de género, por tanto, consiste en: “Una estrategia para hacer que los intereses y experiencias tanto de las mujeres como de los hombres tengan una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas [...] las esferas de tal manera que las mujeres y los hombres se

beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe. El objetivo último es lograr la igualdad de género” (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, ECOSOC, 1997).

En nuestro contexto, el Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades (IMIO) lo define de la siguiente manera: “La transversalidad de género es una estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y supone contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social”. Dentro de esta definición se concreta esta cuestión: “No se trata de una aplicación esporádica de medidas puntuales sino de la aplicación de políticas transversales de género que supongan un cambio estructural y social”. Uno de los objetivos que este Instituto tiene encomendados es la promoción de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los niveles de la Administración Pública. Dando cumplimiento a la Ley de Igualdad, desarrolla este programa para “incorporar la transversalidad de género en los diferentes ámbitos de intervención de las políticas públicas, en particular, a través del asesoramiento a los centros directivos de la Administración General del Estado, la Autoridad de Gestión del Fondo Social Europeo, y a otro tipo de organismos, como por ejemplo redes transnacionales y Comunidades Autónomas” (<https://www.inmujeres.gob.es>).

Pese a que la definición del término está suficientemente clara y su planteamiento se haya extendido, para Jiménez Cortés (2013) el *mainstreaming* como proceso, presenta recelos y desconfianzas en algunos ámbitos. La razón de esto es que “quizás, porque, aunque emerge de la práctica y reivindicaciones feministas, concretamente de la Plataforma de Acción de Beijing, se percibe como un proceso político cuya instauración procede de forma jerarquizada, desde la promulgación de leyes, disposiciones y decretos políticos hasta las actuaciones, el quehacer diario profesional y las relaciones”.

Se trata de un concepto, según la autora que venimos comentado, amplio y ambicioso, su aplicación generalizada complica su visualización y su operativización en cada caso particular. Critica también que, pese a su extensión y su variedad de estrategias, formatos e iniciativas, no se están llevando a cabo procesos de seguimiento, control y evaluación de lo implementado en la medida que sería pertinente. Las críticas de Charlesworth (2005) van en la misma línea, aunque referida a los grandes organismos internacionales: “un presupuesto inadecuado para los componentes de género de los proyectos, insuficiente desarrollo de capacidades analíticas, supervisión inadecuada de la implementación y componentes de género, y una falta general de compromiso político tanto dentro de la organización como a nivel de país”.

Jiménez Cortés (2013) señala que venimos asistiendo a “una emergencia casi «caótica» de propuestas y líneas de actuación que, aunque bien intencionadas, dificultan los procesos de sistematización del *mainstreaming* y, por tanto, la valoración sobre su calado”. Por otro lado, lanza otra crítica que nos parece importante. Se refiere a que esta estrategia presupone “un mínimo común denominador: la sensibilidad”. Esto supone que se trata de una “estrategia aséptica con cierto aire de neutralidad”, no obstante, para que sea efectiva y logre sus objetivos debe promocionar una “sólida concienciación” o, “en el mejor de los casos, confiar en que determinados grupos dinamizadores con ciertos niveles de conciencia del patriarcado puedan promover el cambio”. Para esta autora, así como para todo el feminismo, “estos planteamientos son intrínsecos al concepto de *Mainstreaming*, se proponen sin plantearse la auténtica revolución en las concepciones y percepciones de la realidad que supone su desarrollo, condición *sine qua non*”. Todo ello lleva implícito una necesidad radical de replanteamientos y rupturas con el poder establecido y sus estrategias. Todo ello, siguiendo a Jiménez Cortés (2013), debe presuponer “cierta predisposición al cambio, a repensar la identidad personal, promoviendo una responsabilidad ética y social con

respecto a su puesta en marcha: aspecto del que se adolece en numerosas instancias e instituciones”.

1.8. La interseccionalidad de género, procesos de discriminación múltiple

Los conceptos y enfoques de igualdad y los conceptos y enfoques de la diversidad (por ejemplo, los que tienen que ver con la inmigración) han ido durante muchos años por caminos separados. Las políticas de un ámbito se desarrollaban sin la consideración de la otra parte. Y en el medio quedaban mujeres con realidades y experiencias discriminatorias y oprimidas sin ser atendidas y consideradas, política, normativa y académicamente. Desde hace unos años, “se aprecia desde las políticas públicas europeas y españolas un cambio de enfoque en relación al tratamiento de las desigualdades entre las que se incluyen el género y la raza o etnia”. En este panorama, nos dirá Expósito (2012), “desde la perspectiva de género la interseccionalidad ha ido cobrando protagonismo dentro del discurso académico como método de interpretación y abordaje de las desigualdades que afectan a las mujeres”.

Expósito (2012) en su artículo, titulado expresamente: ¿Qué es eso de la interseccionalidad?, define la misma siguiendo la aportación de Kóczé (2011): “Ciertos grupos de mujeres se encuentran en una situación particularmente vulnerable, debido a la combinación de su género con otros factores, incluyendo su raza, color, idioma, religión, opinión política o cualquier otras opiniones, su origen nacional o social, su pertenencia a una minoría nacional, su fortuna, su nacimiento o cualquier otra situación. Además de discriminación basada en el sexo, estas mujeres son frecuentemente sometidas simultáneamente con uno o más tipos de discriminación”. Los procesos que se derivan de sufrir de forma interconectada situaciones de desigualdad y discriminación, tienen mucho que ver como lo que veremos más adelante de los procesos de pobreza y exclusión social que se aglutinan en determinados grupos poblacionales.

Tan solo desde esta visión de la interseccionalidad de género es como se pueden abordar los procesos de discriminación múltiple que se asocian a determinadas mujeres y grupos socialmente vulnerables, ya son variados los sistemas que se interconectan para lastrar los procesos y las potencialidades de igualdad entre los vulnerables. Para ello, como estamos viendo, se precisa de análisis más plurales, más “interseccionales”. En este sentido, los análisis interseccionales exponen “las formas en que los distintos sistemas, como el patriarcado, el racismo y la ventaja económica, crean y perpetúan las capas de desigualdad” (Bermúdez y Villanueva, 2017). Para estas autoras, la interseccionalidad se trata de un aporte que proviene de la sociología feminista y del feminismo de las mujeres negras y afroamericanas; y es definida como “una metodología para estudiar la desigualdad partiendo de la interrelación entre género, raza, etnia, clase, discapacidad física o mental, sexualidad y ciclo vital, además de otros factores. Este enfoque propone la existencia de una relación simultánea que contribuye a la desigualdad social de manera sistemática y permanente, y constituye una forma particular de entender la ubicación social en términos de sistemas de opresión entrecruzados” (Bermúdez y Villanueva, 2017).

Para Lázaro y Jubany (2017), “las opresiones de género, clase y origen han sido un tema recurrente en la academia feminista, con la emergencia de la perspectiva interseccional, el debate sobre las múltiples discriminaciones experimentadas por las mujeres en la subalternidad sigue vivo”. Esta perspectiva “hace énfasis particularmente en la construcción de las jerarquías sociales y los discursos sexistas, homofóbicos, racistas y clasistas”. Recordando a la autora que popularizó el término (Kimberle Crenshaw), estas autoras destacan que la interseccionalidad hace referencia “a la interacción entre el género, la raza y otras categorías de diferenciación en la vida de las personas en las prácticas sociales, en las instituciones e ideologías culturales... Interacciones visibilizadas en términos de poder”. Nos interesa el trabajo de estas autoras, entre otras cosas, porque fundamentan su investigación y articulan la

complejidad teórica de la interseccionalidad al fenómeno de la exclusión, recalcando y visibilizando “el posicionamiento múltiple que constituye la vida cotidiana y las relaciones de poder. Un término que trata de entender la interconexión de todas las formas de subordinación” (Lázaro y Jubany, 2017). Esta articulación que ofrece esta perspectiva deviene determinante para entender esta investigación, como se verá más adelante.

La interseccionalidad, siguiendo a estas autoras, le debe mucho a Crenshaw al hacernos ver que las opresiones que experimentan las mujeres afroamericanas, por ejemplo, no puede comprenderse ni evidenciarse separando las dimensiones raciales y las de género. Las discriminaciones son variadas, multidimensionales y complejas, por ello el enfoque de la interseccionalidad posibilita, siguiendo a estas autoras (Lázaro y Jubany, 2017), “ver las particularidades de la diferenciación y las divisiones sociales”. Desde esta perspectiva, “las fronteras son simbólicas, pero se experimentan de manera real y se visibilizan en el rechazo/aceptación de la diferencia: cuando se es mujer, inmigrante, e indígena y demás dimensiones contenidas en el individuo”.

El sujeto “mujeres”, desde este prisma *interseccional* se ha empequeñecido, y se vuelve sujeto plural y multidimensional. Citando a Anthias (2006), las autoras señalan precisamente que “las personas no experimentan las discriminaciones segmentadamente, es decir, no se puede sumar el hecho de estar oprimida como mujer y como inmigrante. Las experiencias no se viven de manera separada y luego se adicionan, sino que la realidad nos ubica en situaciones concretas donde los efectos de una jerarquía pueden multiplicar o evitar los efectos de otra” (Lázaro y Jubany, 2017).

El sujeto multidimensional, nos recuerdan estas autoras, ha formado parte siempre del debate feminista, “pero no siempre son evidentes las categorías que lo atraviesan, ni las jerarquías que producen diferencias”. En este sujeto “mujer” múltiple “cada persona interpreta su experiencia personal y crea un orden a sus narrativas que construyen sus múltiples posiciones sociales y autodefinición” (Lázaro y Jubany, 2017). Estas autoras destacan que “las auto representaciones son prácticas identitarias”, no obstante, se

contextualizan y se sitúan (se “marcan”, dirán) con categorías sociales plurales porque “a las personas identifica, localiza y posesiona socialmente”. Estas marcas “no se pueden quitar o poner, son estratos de exclusión/privilegio que aparecen en orden diferente y en distintos contextos” (Lázaro y Jubany, 2017). Una vez más este prisma interseccional se articula y se comprende, en nuestra opinión, cuando se articulan y comprenden los riesgos multidimensionales y plurales de exclusión social a los que se enfrentan y experimentan determinados grupos sociales vulnerables, como las mujeres (Subirats, et als., 2013).

Para estas autoras, el paradigma de la interseccionalidad se nos presenta como una adecuada “herramienta analítica para comprender las discriminaciones y privilegios de las personas, a partir de su categorización”; a través de sus procesos y estrategias metodológicos, este paradigma se nos muestra muy relevante al cuestionar “las jerarquías y la forma en que se (re)producen. Con él salen a la luz percepciones y prácticas racistas, sexistas y neocolonialistas” (Lázaro y Jubany, 2017). A través del mismo, como hacen en su estudio al analizar las complejas y variadas discriminaciones de mujeres trabajadoras inmigrantes en EEUU, la interseccionalidad permite visualizar “las consecuencias sociales y materiales del pensamiento dominante (racista, sexista y clasista) sobre la fuerza laboral más vulnerable de la cadena productiva”.

Creemos que articular consciente y críticamente los enfoques de la igualdad de género con los de la diversidad, dentro de la perspectiva de la interseccionalidad, deviene fundamental para avanzar en la mejora de conocimiento científico y, por ende, progresar decididamente en la lucha de la igualdad de los géneros.

CAPÍTULO 2.

**BRECHAS, DISCRIMINACIONES,
SEGREGACIONES, TECHOS, SUELOS,
ESCALERAS...: LA BRECHA ETERNA DE
LAS MUJERES**

CAPÍTULO 2. BRECHAS, DISCRIMINACIONES, SEGREGACIONES, TECHOS, SUELOS, ESCALERAS...: LA BRECHA ETERNA DE LAS MUJERES

“Brecha de género es el término utilizado para describir los resultados desiguales logrados por mujeres y hombres en el mercado laboral, así como el acceso restringido de las mujeres a derechos y bienes en todo el mundo. Ningún país del mundo ha cerrado por completo la brecha de género”

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2016)

2.1. ¿Dónde se inicia la brecha de género? La división del trabajo según los sexos

En un apartado anterior definíamos el patriarcado como una organización sociohistórica de dominio y control, un tipo de estructura social creada desde tiempos antiguos basada en el poder, la autoridad y el control del varón; señalábamos que sobre este entramado institucional varonil se configura todo un conjunto de sistemas normativos y relacionales de predominio, apropiación y opresión hacia el resto de seres, en especial, las mujeres. Bajo la autoridad del macho (y su consiguiente estructura de poder machista) se dividirán sexualmente los derechos y privilegios, y se consolidará todo un sistema de relaciones, normas, creencias, valores, entre otros aspectos y dimensiones, que subrayarán lo positivo/externo y lo productivo en el varón y minusvalorarán lo negativo/interior y reproductivo en la hembra. Con el pasar del tiempo esta división se incorpora y atravesará el trabajo (otra construcción socio-histórica), creando un sistema diferenciador de asignación de responsabilidades y tareas atendiendo al sexo biológico.

En este caso, por tanto, se produce un reparto diferencial/desigual/discriminatorio de trabajos según los sexos:

- 1) La función principal que el sistema hegemónico patriarcal ha otorgado a las mujeres es la maternidad, a partir de esta misión se hace recaer en ellas las

responsabilidades y las tareas de crianza y cuidados de los miembros integrantes de las familias (el modelo familiar surgido y fomentado desde/por/para/en este sistema es otra construcción socio-histórica determinante, que posee una naturaleza y unas dimensiones que hacen y permiten mantener el orden y rol privilegiados del varón: sustentador, defensor, controlador, dominador... de esta esfera frente al exterior). En ese sentido, y basándose en lo biológico, los trabajos domésticos serán asignados al sexo femenino, todo lo referente a la esfera reproductiva se suscribirá en torno al rol de las mujeres, una esfera caracterizada en buena medida por la privacidad, la subordinación, la dedicación al hogar, la no mercantilización; pero, sobre todo, labores y cuidados muy variados, sincrónicos y sin prestigio ni remuneración alguna.

- 2) La función de los varones, también bajo el prisma patriarcal que le otorga privilegios y dominación, será concentrar responsabilidades y tareas en la esfera pública y productiva. Lo central de este rol será su marcado carácter de valor social agregado, acaparador de funciones que tienen que ver con el poder, el dominio, la autoridad, la dirección, la fuerza, la violencia... Esta función desplegada en el ámbito laboral y organizacional va a significar el desempeño de un rol productivo, ejecutivo, director, gestor. En este caso, se trata de una labor valorada, prestigiada, calificada y, por ende, remunerada. Una labor, junto al resto de tareas sociopolíticas, reconocida, que aglutina posibilidad de prestigio, reconocimiento y estatus.

La división sexual del trabajo, como conjunto de relaciones de poder y control, se ha sustanciado en una histórica división de todo el ecosistema laboral y organizacional en función del sexo biológico, desarrollando y naturalizando unas relaciones desiguales que han discriminado y oprimido a las mujeres a través de normas, procesos y asignaciones que, a la par, han beneficiado y privilegiado a los varones. Las mujeres,

por el contrario, “realizan este trabajo en el espacio privado e invisible de los hogares, regido por la lógica de la institución familiar. Por tanto, es la valoración social que se da a las tareas masculinas lo que prácticamente excluye a las mujeres del universo del trabajo calificado, y lo que lleva a la conclusión genérica de que los hombres adquieren cualificaciones y las mujeres poseen cualidades” (Brunet y Santamaría, 2016).

El sistema capitalista de acumulación se ha conformado merced a este conjunto desigual, discriminatorio y jerárquico del patriarcado. El capitalismo ha sabido aprovechar, reproducir y consolidar (o sea, hacer propias) unas estructuras y unas relaciones de poder y control que han traído hasta nuestros días las desigualdades y discriminaciones de las mujeres que iremos abordando en este trabajo.

Como nos recuerdan Brunet y Santamaría (2016), “la opresión surge en cualquier situación de dominio, y la opresión genérica destaca que la relación entre los géneros es política”. Se trata, como ya hemos comentado anteriormente, de una “relación de poder, de dominio... que la economía feminista aborda en su análisis de la dependencia económica de las mujeres, desde la realidad de la heterogeneidad femenina”. Siguiendo estos autores, bajo esta perspectiva de “valoración social”, de asunto “político” (léase construido), “las labores domésticas se deben considerar como trabajo, no como algo consustancial a la naturaleza femenina”. Estos autores realizan un recorrido por la crítica de la economía feminista al enfoque de la economía convencional, deteniéndose en su “percepción de la división sexual del trabajo”, punto fundamental para la comprensión de las desigualdades propias del empleo femenino. La crítica se centra en cómo se han construido las sociedades contemporáneas sobre la base del “trabajo reproductivo socialmente adjudicado al género femenino”. “La actividad laboral —sus normas, su significado o su ausencia (en forma de paro o inactividad)— resulta ininteligible sin considerar la división sexual del trabajo, la cual es, junto al matrimonio, la condición de la consolidación del modelo de familia nuclear moderna”. Por lo demás, señalan estos

autores, “esta división da cuenta de la doble presencia, de la doble adscripción productiva y reproductiva de las mujeres” (Brunet y Santamaría, 2016).

Esta forma de organizar el mundo, esta forma de moldear sus estructuras y valores, ha eternizado esta división sexual del trabajo, dándole formas y formatos diferenciados, pero se ha tratado de ecosistema sociolaboral que ha ampliado divisiones, brechas y fisuras entre los géneros, unas asimetrías generalizadas de enorme potencialidad discriminadora que, a la vez, ha generado notables implicaciones y efectos, como veremos a lo largo de esta investigación. Efectos e implicaciones que van desde la no autonomía e infravaloración de las mujeres, pasando por la desigualdad salarial y la invisibilización de sus aportes, hasta llegar a la imposibilidad de progresar en las instituciones de cualquier orden y la responsabilidad múltiple y no compartida de las tareas del hogar, la crianza y el cuidado de sus miembros. A todas estas implicaciones o derivaciones de la histórica división sexual del trabajo, ahora se le denomina brecha de género, un conjunto complejo y múltiple de roturas, aberturas, resquicios y vacíos.

2.2. La/s brecha/s de género: más allá de indicadores y estadísticas

El diccionario de la RAE define brecha en torno a cuatro acepciones: 1. Rotura o abertura irregular; 2. Rotura de un frente de combate; 3. Resquicio por donde algo empieza a perder su seguridad. Hacer brecha en algo; 4. Herida. Si utilizamos otros diccionarios más específicos y anotamos algunos sinónimos, podemos aglutinarnos en 3 categorías:

- 1) Rotura: abertura, fisura, grieta, boquete, agujero.
- 2) Resquicio: hendidura, rendija, hendidura.
- 3) Herida: corte, raja, hendidura.

En otros diccionarios encontramos una acepción muy articulada a las anteriores, pero de una mayor intensidad, se trataría de términos como: cavidad, fosa, foso, profundidad,

hoy, pozo. Uno de los conceptos más importantes de este trabajo es el de “brecha”. En este espacio inicial lo vamos a tratar tanto de manera singular “brecha”, como plural “brechas”. Lo común en la actualidad es encontrarse con este concepto en su versión plural, las brechas. Ello, en parte, tiene su razón: la de las mujeres se trata de una realidad muy compleja, pero sobre todo plural, heterogénea. No obstante, y de forma especial, se abordan las brechas para comparar la situación diferencial con los varones. Una situación que, como hemos visto en apartados anteriores y constataremos en los posteriores capítulos, se debe a unas relaciones de dominio y control patriarcal que perdura a pesar de los tiempos y de los múltiples avances en las sociedades modernas (véanse, para cerciorarse de los atrasos y retrocesos en la lucha por la igualdad de derechos y oportunidades en las mujeres en el mundo, los últimos informes y trabajos de los principales organismos multilaterales: OMS, 2019, 2020; OIT, 2019, 2020).

Desde los organismos internacionales que promueven la incorporación de la perspectiva de género, desde las unidades de género de los organismos públicos de los estados, incluso, desde ciertos grupos de investigación, ha habido una uniformización y una sistematización estadística a la hora de tratar la brecha de género. Se ha venido trabajando mucho en la idea de lograr “indicadores de género”. En este caso, podemos considerar estos indicadores como “medidas específicas que permiten evidenciar, caracterizar y/o cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, así como verificar sus transformaciones, en un contexto socio-histórico determinado” (Unidad de Igualdad de Género, Junta de Andalucía, <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer>). Estos indicadores nos “proporcionan *observables* de la desigualdad y *evidencian* el cambio/la persistencia de las desigualdades observadas”. Los usos concretos de estos indicadores son, principalmente, 1) Describir la situación y posición relativa de las mujeres con relación a los hombres. 2) Visibilizar y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad de género y aproximarnos a sus causas. 3) Indicar los cambios / tendencias de evolución

en: la situación y posición de las mujeres con relación a los hombres y las desigualdades de género y sus causas (Unidad de Igualdad de Género, Junta de Andalucía, <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer>).

Para el European Institute for Gender Equality (EIGE), agencia de la Unión Europea dedicada en exclusiva a la igualdad de género, los indicadores de género se crean para medir y comparar la situación de mujeres y hombres a lo largo del tiempo. Estos indicadores se pueden clasificar en: 1) indicadores cuantitativos (basados en estadísticas desglosadas por sexo) y 2) indicadores cualitativos (basados en experiencias, actitudes, opiniones y sentimientos de mujeres y hombres). Para este instituto europeo, los “indicadores sensibles al género” permiten medir cambios en las relaciones entre mujeres y hombres en relación con un área de política determinada, un programa o actividad específicos, o cambios en la condición o situación de mujeres y hombres.

Desde que se desarrollan políticas y planes de igualdad, y por la labor desempeñada por el Instituto de la Mujer desde su creación, estos indicadores de género han ido diseñándose y mejorándose, todo ello en línea con los requerimientos de los sistemas estadísticos de la UE. Concretamente en nuestro país el Art. 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se refiere a la “Adecuación de las estadísticas y estudios”. Este articulado y sus puntos que lo desarrollan son pertinentes para lograr que se avance en el conocimiento real de la situación de las mujeres con respecto a los varones, y, sobre todo, abre unos procedimientos técnicos y metodológicos fundamentales para conocer y comprender estas diferencias entre los géneros. En ese artículo 20 se señala que “al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán: a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos

que lleven a cabo. b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar. c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención. d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo. e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención. f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres”.

Siguiendo con el organismo europeo (EIGE), las estadísticas de género son los instrumentos estadísticos que “reflejan adecuadamente las diferencias y desigualdades en la situación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida”. Las estadísticas de género deben reunir las siguientes características para ser consideradas como tal: “(a) los datos se recopilan y presentan desglosados por sexo como una clasificación primaria y general, (b) los datos reflejan cuestiones de género, (c) los datos se basan en conceptos y definiciones que reflejar adecuadamente la diversidad de mujeres y hombres y captar todos los aspectos de sus vidas, y (d) los métodos de recopilación de datos tienen en cuenta los estereotipos y los factores sociales y culturales que pueden inducir sesgos de género” (<https://eige.europa.eu/gender>).

El avance en la elaboración de indicadores de género y la incorporación de la perspectiva de género en este ámbito ha sido fundamental para obtener un conocimiento riguroso y completo de las brechas de género. A su vez, con estas

estadísticas seriadas, actualizadas y comparables a distintos niveles (municipal, autonómico, nacional e internacional) se han ido conformando políticas públicas de igualdad que han supuesto logros significativos en el ámbito de la igualdad de hombres y mujeres. No obstante, este avance en los indicadores de género ha permitido constatar de una manera fiel y rigurosa la asimetría social y la distancia existente entre hombres y mujeres en los últimos años, y ha demostrado que las diferencias se mantienen entre ambos. Los informes actuales de organismos oficiales internacionales, como hemos señalado anteriormente, nos advierten de la dificultad de poder cerrar las brechas de género si se mantienen los actuales esfuerzos y medidas. Estos avisos, viniendo de estos organismos oficiales y constatados por un número cada vez mayor de investigaciones deberían hacer saltar todas las alarmas (políticas, institucionales, científicas, movimientos sociales y, en general, de toda la ciudadanía), sobre todo por las implicaciones que van a derivar de ello. Seguiremos abundando en este aspecto en los apartados y capítulos siguientes. Volvamos, de momento, a la configuración de la naturaleza y significados de la/s brecha/s de género.

¿Qué entendemos por brecha de género? Para el EIGE, la brecha de género (*Gender Gap*) es una “brecha en cualquier ámbito entre mujeres y hombres en cuanto a sus niveles de participación, acceso, derechos, remuneración o beneficios”. De una forma más operativa, podemos entender la brecha de género como una estrategia empírica y reflexiva para analizar rigurosamente la distancia/diferencia entre hombres y mujeres: conforme se incremente la distancia entre hombres y mujeres en cualquier ámbito específico analizado, significará que la brecha es mayor y, en consecuencia, el logro en términos de igualdad tendrá un carácter negativo, y viceversa.

2.3. Brechas de género en el ámbito laboral

2.3.1. Brecha salarial de género

La brecha salarial de género o *Gender Pay Gap* constituye una de las brechas más conocidas y, por ende, una de las más estudiadas. Es más, cuando se habla de brecha de género muchas personas entienden la misma únicamente como brecha salarial o brecha/indicador diferencial en ingresos. Como hemos comentado y como veremos en este apartado, adentrarse en la brecha de género en el mundo laboral apela a un conjunto amplio y complejo de fenómenos laborales que se relacionan y se nutren unos a otros, donde se dan determinadas circunstancias de discriminación, segregación, marginación, abuso, exclusión, etc., pero que a cada uno le corresponde una realidad distinta, aunque siempre se trata de una realidad articulada. Es más, desde nuestro planteamiento se trata de un conjunto complejo de fenómenos laborales que apelan a una realidad interactiva y psicosociológica (articulación de problemáticas “psico” – individuales- con problemáticas “socio” –estructurales-) que complementa y excede lo meramente económico, una realidad anclada en la diversidad/singularidad de territorios (el factor espacial –lo geográfico) y en culturas (el factor antropológico -lo local, los valores).

Como se señala en el Instituto Nacional de Estadística (INE), tratar la brecha salarial es: “Conocer la ganancia anual bruta de los trabajadores, hombres y mujeres, en función de las diferentes características como ocupación, actividad económica, edad, tipo de jornada, etc. constituye el primer paso para analizar la igualdad de mujeres y hombres en un aspecto tan relevante como es la actividad laboral y las retribuciones asociadas a dicha actividad” (www.ine.es). Según este organismo, la brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales, tal y como se contabiliza en estas metodologías armonizadas) forma parte tanto de los Indicadores de Desarrollo

Sostenible incluido en el Objetivo 5 (Igualdad de Género) como de la Estrategia Europea de Empleo (EES), y todo ello “para lograr igual tratamiento de hombres y mujeres y evitar la discriminación por razón de sexo, edad, discapacidad, raza, religión, orientación sexual”.

Siguiendo las explicaciones del INE, y con el fin de conocer mejor la medida de este indicador, podemos señalar que “para comparar el salario femenino y el masculino es necesario considerar situaciones similares respecto a variables laborales como: tipo de jornada, ocupación, tipo de contrato, etc., que inciden de forma importante en el salario. Para analizar las retribuciones según tipo de jornada, especialmente en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, es necesario considerar el salario por hora”.

Teniendo en cuenta la definición de Eurostat, la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, “es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres”. La oficina responsable de las estadísticas europeas, calcula este indicador “únicamente para los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia por hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias” (www.ine.es; <https://ec.europa.eu/info/departments/eurostat-european-statistics>).

Desde el Instituto Nacional de Estadística, para adentrarse de lleno en este fenómeno de la brecha salarial de género, realiza una serie de cálculos específicos que ayudan a entender con más detalle estas diferencias, a saber:

- Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por edad y periodo.
- Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por tipo de jornada y periodo.

- Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por sectores de actividad económica y periodo. España y UE-28.
- Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por sectores de actividad económica y periodo en los países de la UE.
- Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora según naturaleza del empleador (sector público, sector privado) y periodo en los países de la UE.

De todas maneras, lo que nos interesa del fenómeno de la brecha salarial de género es la conexión tan imbricada que existe entre el mismo y toda una serie de fenómenos y variables. Tal y como nos recuerda este organismo, “existe un conjunto complejo y a menudo interrelacionado de factores que originan diferencias salariales de hombres y mujeres dando origen a la brecha salarial de género” (www.ine.es), estos son algunos de estos factores:

- La valoración diferencial de las competencias laborales.
- La segregación del mercado de trabajo con diferente representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos.
- Las características de la oferta de empleo femenino condicionada en muchos casos por la conciliación con la vida familiar.
- La participación en el trabajo a tiempo parcial de las mujeres por la dedicación a actividades de cuidado de niños, adultos dependientes.
- Los mecanismos establecidos de retribuciones salariales (www.ine.es).

Por tanto, como veremos a continuación y a lo largo de este trabajo, la brecha salarial está determinada por todo un conjunto de “factores sociales, legales, económicos, y constituye un concepto que va más allá de la premisa igual pago por igual trabajo”

(www.ine.es). Este aspecto es crucial para avanzar en la comprensión del fenómeno en particular y en la de su contribución en el resto de factores articulados.

2.3.2. Discriminación laboral de género

Para considerar la discriminación de género en el ámbito laboral debemos partir de la definición de discriminación de género en su sentido amplio. En el Art. 1 de la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" de la ONU (1979), conocida como Convención CEDAW, se la define como: "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga el efecto o el propósito de menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombres y mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural, civil o cualquier otro". Esta convención es considerada como una "declaración internacional de derechos para las mujeres", instituida el 3 de septiembre de 1981 y ratificada por 189 países. Se le reconoce como el documento jurídico internacional más importante en la historia de la lucha sobre todas las formas de discriminación contra las mujeres (para tener una visión más completa y detallada de los aspectos normativos en el ámbito de la igualdad de género le remitimos al capítulo siguiente).

Esta convención deja claro en su artículo 5, el papel trascendental de los Estados firmantes, que deberán tomar todas las medidas apropiadas para:

a) "Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres".

b) “Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos”.

No obstante, donde se refiere al ámbito del trabajo, sus condiciones y relaciones, es en el artículo 11, en el cual se destacan los siguientes aspectos a ser tratados y respetados por los Estados firmantes con la meta de “eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular”:

- a) “El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción”.

En el mismo artículo, y en un segundo punto, concreta las medidas para impedir la discriminación contra la mujer “por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar”, a saber:

a) “Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella”.

Y, por último, en el tercer punto, apela al carácter protector de la legislación que tiene que ver con todo el articulado, indicando que deberá ser “examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda”. Creemos que, a raíz de los acontecimientos tan críticos a los que estamos asistiendo en los últimos años (populismos, negacionismos, involuciones varias, recortes sociales, retrocesos en garantías de derechos), y, en particular, a las dos crisis últimas que hemos atravesado (crisis financiera y crisis pandémica), estos aspectos relativos a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, contemplados en esta convención internacional, deben ser urgentemente revisados y actualizados, con el fin de no retroceder y desandar los logros alcanzados en este ámbito.

2.3.3. Segregación de género del/en mercado laboral: segregación horizontal y vertical

La segregación ocupacional constituye una característica del mercado laboral caracterizada por una concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y de los hombres en otras, esto se refleja en un reparto desigual del empleo masculino y femenino (López, Nicolás, Riquelme y Vives, 2019), con los efectos que esta situación entrañará, como iremos viendo a lo largo de esta investigación.

La distribución ocupacional diferenciada en función del género se considera discriminadora “cuando se limita la posibilidad, para algún colectivo, de desarrollarse profesionalmente en ámbitos contrarios al patrón que genera la segregación ocupacional”. En consecuencia, “este hecho ocurriría si se obstaculiza la promoción profesional de la mujer en sectores u ocupaciones ‘masculinas’ y del hombre en profesiones ‘femeninas’, limitando con ello la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción en un determinado empleo” (López, Nicolás, Riquelme y Vives, 2019).

Desde la literatura científica y desde los organismos internacionales, se alude a los dos tipos de segregación laboral: 1) la segregación horizontal u ocupacional y 2) la segregación vertical o jerárquica. La horizontal es definida como “la tendencia a que los hombres y las mujeres desempeñen profesiones distintas”. Y la vertical se caracteriza por el “desigual reparto de los puestos directivos, mayoritariamente desempeñados por hombres, lo que limita la posibilidad de que la mujer se desarrolle profesionalmente y alcance un puesto mejor remunerado” (OIT-PNUD, 2019).

La segregación ocupacional por género posee, como se señala en el informe de la OIT-PNUD (2019) múltiples causas (económicas, domésticas y culturales), y a su vez presenta importantes “consecuencias en el mantenimiento de varias otras desigualdades de los mercados de trabajo (inserción, salarios y ascensos, entre otros)”. Esta segregación, siguiendo este informe (OIT-PNUD, 2019), se debe a factores que

tienen que ver tanto con la demanda como con la oferta. Respecto a la demanda, “la discriminación, los estereotipos y los sesgos inconscientes pueden ser factores determinantes de la segregación”. Respecto a la oferta, “las diferencias de género en el tipo de capital humano de que disponen las personas son clave”. Estas diferencias, a su vez, “dependen de decisiones tanto individuales como familiares basadas en la consideración de las capacidades humanas y financieras, y en las proyecciones relativas al uso que se dará al capital humano acumulado” (OIT-PNUD, 2019).

Por otro lado, el nivel de segregación ocupacional por género en España es, siguiendo a Dueñas, Iglesias & Llorente (2014), uno de los más altos de Europa. Utilizando datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, analizan este fenómeno y constatan que “las características personales, familiares y laborales explican un porcentaje muy pequeño de la diferencia de probabilidades, y que la segregación ocupacional en España en detrimento de las mujeres se produce más por su confinamiento en ocupaciones consideradas femeninas que por su exclusión de las consideradas masculinas” (Dueñas, Iglesias & Llorente, 2014).

Siguiendo con el informe de la OIT-PNUD, la segregación ocupacional de género “es, además, una de las principales causas de las brechas salariales de género. También puede ocasionar desajustes entre las habilidades y los puestos, lo que afecta la eficiencia de los mercados” (OIT-PNUD, 2019, citando a Anker, 1997).

La segregación ocupacional de género “es perniciosa a medio y a largo plazo porque limita el desarrollo del capital humano, esto es, limita las oportunidades de desarrollo profesional de las personas, e impone rigideces a los funcionamientos de los mercados, ya que la composición por sexo de las diferentes ocupaciones debería ser el resultado de decisiones óptimas de los trabajadores y los empleadores, basadas en la igualdad de oportunidades” (OIT-PNUD, 2019).

2.3.4. Techo de cristal, suelo pegajoso, escaleras rotas...

En un trabajo de investigación específico sobre este fenómeno, González (2015) realiza una aproximación al concepto de techo de cristal (*glass ceiling*) y señala que “el modelo de gestión empresarial tradicional camina hacia un modelo donde la empresa se caracterice por la creación de valor social junto con el económico, no se debe permitir una discriminación hacia la mujer, y concretamente en el ascenso a puestos de responsabilidad para los cuales se ha venido formando” (González, 2015).

Esta autora realiza una aproximación al concepto de techo de cristal a través de las definiciones de varios autores. En ese sentido se puede definir este fenómeno como:

- “la sub-representación de las mujeres en los puestos más altos de todas las jerarquías ocupacionales a pesar de una notable preparación”.
- “una barrera tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas”.
- “un conjunto de mecanismos discriminatorios, invisibles aparentemente, que marcan un límite difícil de sobrepasar en el ascenso profesional de las mujeres”.
- “un conjunto de barreras invisibles con las que tropiezan las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional que dificultan o impiden alcanzar ese último escalón de promoción personal dentro de la esfera económica empresarial”,
- siguiendo esta definición se concreta que esta barrera “engloba los obstáculos, códigos no escritos y dispositivos intangibles a los que de forma continua se enfrentan muchas mujeres que encuentran un ‘techo’ profesional atascadas en puestos intermedios, aun cuando su capacidad les permitiría promocionarse a niveles superiores”.
- “una barrera impuesta por el prejuicio y la discriminación, que se manifiesta en una desproporción entre hombres y mujeres en puestos de liderazgo. Se

observa la discriminación cuando las mujeres tienen menor oportunidad de ejercer liderazgo aun cuando poseen las mismas o incluso superiores credenciales académicas o trayectorias profesionales que los hombres”. (González, 2015).

Existen otras formas de nombrar las dificultades, los obstáculos y discriminaciones de las mujeres en el ámbito laboral y organizacional. Un término que hace referencia al lado opuesto del techo de cristal es el de “suelo pegajoso” (*sticky floor*). El suelo pegajoso o el suelo de barro, por ejemplo, aluden a la concepción de “adherencia” que fija/pega a las mujeres a/en unos suelos o en unos niveles bajos que suponen un impedimento o una dificultad notable para avanzar, crecer y desarrollarse tanto laboral como personalmente, sobre todo cuando tratan de alejarse de la esfera interna, familiar, doméstica: esfera que tiene que ver, como ya hemos considerado anteriormente, con los roles estereotipados del cuidado de los hijos y personas dependientes y las tareas del hogar.

Como señala Carmen Castro (2020), especializada en modelos de bienestar y políticas europeas de género, los suelos pegajosos son “ese chicle que atrapa a las mujeres en esas categorías profesionales inferiores incluso a sus capacidades y formación. Para romperlos necesitamos cambiar la cultura estereotipada de preeminencia masculina. Un instrumento que genera el cambio es el sistema de cuotas, no dejar a la autorregulación ni al carácter voluntario el que se vayan diluyendo los techos de cristal” (<https://www.elcomercio.es/asturias/existe-techo-cristal-suelos-pegajosos-20201215000900-ntvo.html>).

El término, por tanto, tiene que ver también con un tipo de trabajo, generalmente precario e invisible, que ancla a las mujeres en una situación inicial y baja (pantanosa) que les impide o les obstaculiza cualquier tipo de ascenso en la organización y/o mejora de las condiciones y relaciones de trabajo. Se trata también de las conocidas “dobles” y “triples” jornadas que recaen específicamente en las mujeres que quedan “adheridas”,

precisamente por ser madres y ocuparse de determinadas tareas, en trabajos y sectores laborales muy feminizados y precarios (muchas veces estamos hablando de trabajos dentro de la informalidad, por tanto, invisibles a todos los efectos). Estas situaciones, ya dentro del ámbito más psicosocial, generan importantes sentimientos de culpa e impotencia en las mujeres que desarrollan estos trabajos, así como un nutrido conjunto de disfunciones psicosociales.

Las escaleras rotas o inservibles son consideradas como niveles intermedios de empoderamiento socioeconómico de mujeres trabajadoras que, pese a reunir unas competencias formativas y profesionales (principalmente medias), no disponen de apoyos efectivos y redes adecuadas (el denominado capital social) que les permita seguir ascendiendo en la esfera laboral y organizacional. En estos casos, se posee de una educación secundaria o intermedia, pero se “rompen” las escaleras de ascenso (rotura de los escalones, los que propician la subida) por no contar con un empoderamiento o protecciones sociales significativas que les mantenga en una vía de ascenso progresivo. Debido a la precariedad de los trabajos e inestabilidad de los ingresos, junto con las imposibilidades o dificultades de conciliación, quedan rotas y bloqueadas las escaleras ascendentes, implicando tentativas de descender hacia los niveles iniciales o los suelos pegajosos.

Se trata siempre, por lo que hemos dicho, de barreras invisibles, obstáculos o impedimentos que tienen que ver con prejuicios, estereotipos, aspectos y dinámicas culturales patriarcales, y, por tanto, estructurales y construidas socialmente, que de forma sutil y poco explícita bloquean todo intento y vía de mejora/ascenso a puestos de mayor responsabilidad y condiciones laborales más reconocidas. Por tanto, no se trata de aspectos legales y normativos, sino de estrategias y prácticas invisibles o poco transparentes que discriminan a las mujeres, pese a contar con méritos y preparación formativa y profesional.

TABLA 1. Realidades y metáforas de las brechas laborales de género

<i>Suelo o piso pegajoso</i>
Educación primaria. Obstáculos estructurales en el acceso al empleo o inserción en trabajos precarios, ingresos bajos y alta brecha salarial con los varones; fecundidad alta y temprana; alta carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Como resultado bajos niveles de empoderamiento económico.
<i>Escaleras rotas</i>
<i>Educación secundaria.</i> Niveles intermedios de empoderamiento económico, pero con ganancias inestables y vulnerables a los cambios; participación laboral volátil y creciente dificultad para conciliar empleo y trabajo doméstico y de cuidados. Inconvenientes para dar saltos de empoderamiento y evitar deslizamientos hacia pisos pegajosos.
<i>Techos de cristal</i>
Estudios terciarios. Altos niveles de empoderamiento económico; mejores ingresos e inserción laboral; menor carga de trabajo doméstico y de cuidados. Sin embargo, en el mercado laboral enfrentan discriminación, segregación ocupacional y brechas salariales de género.
<i>Paredes de cristal</i>
Tras incorporarse a una empresa u organización, las trayectorias profesionales de hombres y mujeres comúnmente transitan caminos diferentes. Las mujeres, incluso en cargos directivos, tienden a desempeñar funciones de apoyo. Así pues, son pocas las mujeres con exposición al abanico de operaciones de la empresa y pocas las que adquieren experiencia para la dirección general en diferentes áreas funcionales. Ambas cosas son necesarias para llegar a los más altos niveles directivos; sin embargo, en muchos casos las mujeres están agrupadas en funciones que no les permiten llegar a un nivel ejecutivo. El resultado de esta divergencia de trayectorias profesionales es una segregación a razón de género en los cargos directivos, un fenómeno al que se conoce como “paredes de cristal”.

Fuente: CEDEM, Centro de desarrollo Económico de la Mujer. Guía Básica de Indicadores.

CAPÍTULO 3.
**APROXIMACIÓN A LA NORMATIVA
LABORAL SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO**

CAPÍTULO 3. APROXIMACIÓN A LA NORMATIVA LABORAL SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

“El retraso de la justicia, es injusticia”
Walter S. Landor

Con la Constitución Española en el año 1978 se consiguió materializar una igualdad jurídica absoluta entre hombres y mujeres; recogiendo así en el texto constitucional la igualdad laboral, concretamente en el artículo 35 de la misma: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

La Directiva Europea 2002/73/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 23 de septiembre del 2002, en su artículo 1.8., dispone que los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas contempladas en el artículo 141.4. del Tratado de Ámsterdam, todo ello con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro “mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales” (acciones positivas, entre otras medidas).

3.1 Derechos laborales de las mujeres en España

En este apartado se va a realizar un recorrido por los aspectos normativos más significativos que afecten o incidan directamente con la realidad laboral de las mujeres y la igualdad de género en nuestro país.

1. Ley Benot, año 1873. Primera ley de derecho del trabajo en España, pretendía proteger a los trabajadores más débiles de las duras condiciones laborales de la época. Se entendía por débiles a las mujeres y a los niños, en este caso se equiparaba la debilidad de las mujeres a la de los niños y niñas.
2. Ley del 13 de marzo de 1900. Esta normativa exigía a las mujeres para poder trabajar estar vacunadas y no sufrir enfermedades contagiosas. Así mismo, se prohibía el trabajo a las mujeres menores de edad en “talleres en los cuales se confeccionen escritos, anuncios, grabados, pinturas, emblemas, estampas y demás objetos que, sin estar bajo la acción de las leyes penales sean de tal naturaleza que puedan herir su moralidad”, además de la prohibición de trabajar domingos y festivos. Todas estas prohibiciones eran solo para mujeres y niños, quedaban excluidos los hombres, considerando a las mujeres más vulnerables y débiles.
3. Código del trabajo del 1926. En este caso, las mujeres podían cobrar directamente del patrono sin necesidad de intermediar el padre o marido, siempre y cuando el marido o padre lo permitiera.
4. Constitución de 1931. República. Primer ámbito normativo donde aparece la igualdad de género.
 - Art 36, plantea el derecho al voto que es ratificado el 1 de octubre de 1931.
 - Art 53, posibilidad de las mujeres ser elegidas como diputadas e igualdad ante la ley.
 - Art 25, negaba privilegios jurídicos por razones de sexo.
 - Art 33, libertad de elección laboral.
 - Art 40, todos los nacionales son admisibles en los empleos sin distinción de sexo. Había excepciones de admisiones de empleo a las mujeres que se justificaban en la condición física.

5. Decreto 29 abril 1931. Derecho a las mujeres para poder opositar a notarias y registradoras de la propiedad.
6. El trabajo doméstico y ley del contrato de trabajo de noviembre 1931. Considera finalizado el contrato de trabajo de la mujer con el matrimonio basándose en el art 57 de la Ley del trabajo según el cual los pactos de empleo que condicionaban los derechos civiles y/o políticos carecían de valor.
7. Decreto ministerial del trabajo 1932. Permite a las mujeres titular para secretaría de juzgados.
8. Reglamento de colocación obrera y seguro de maternidad 1932.
 - Art 41. Oficios propios para las mujeres feminizando el oficio, por ejemplo, modistas, bordadoras...
9. Decreto ministerial 6 mayo de 1933. Derecho para las mujeres a postular para cargo de procuradora.
10. Fuero del trabajo de 1938.
 - Art 4, prohíbe el trabajo de la mujer casada a partir de unos determinados ingresos del marido.
11. Ley del contrato de trabajo de 1944, entre los requisitos del contrato de trabajo se encuentra en el art 11: "la mujer casada, con autorización del marido, salvo en caso de separación o divorcio de derecho o de hecho en el que se reputará concedida por ministerio de Ley para todos los efectos derivados del contrato, incluso el percibo de remuneración".
12. Ley 16/1976 del 8 de abril. La plena capacidad para realizar un contrato de trabajo se adquiere a los 18 años, tanto hombre como mujer. Se regula el trabajo al servicio del hogar familiar en sus diversas modalidades. Hasta la fecha estaba excluido y de esta manera también estaban excluidos los derechos.
13. Constitución Española de 1978.

- Art 14, “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- Art 35, “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. La ley regulará un estatuto de los trabajadores”.

14. Estatuto de trabajadores de 1980, muchos son los artículos que hacen referencia a la mujer en este Estatuto y que pretenden la igualdad de género, aunque no se haya conseguido del todo y alguno de esos artículos sean en sí discriminatorios o que, en aras de la igualdad, discriminen en el mismo ámbito u en otro. Entre los artículos que más nos gustaría destacar tenemos: el art 4, el 17, el 22, 24, 34 y 37, que regulan la no discriminación por razón de sexo ni directa ni indirectamente, la nulidad de cualquier reglamento, pacto o convenio que sea discriminatorio por razón sexual, reglas comunes para los ascensos, igualdad de remuneración, jornada y conciliación y permisos de lactancia, reducción de jornada, pruebas y técnicas prenatales. Muchas de estas medidas no sólo no mejoran la discriminación, sino que algunas de ellas incluso deseando un avance o mejora concreta, la empeoran dada, por ejemplo, la perpetuación de algún estereotipo.
15. Ley 39/1999 del 5 de noviembre, promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (este aspecto se tratará más adelante).
16. Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por su importancia se detallará más adelante.
17. Real decreto 6/2019 del 1 de marzo. Obliga a las empresas de más de 50 trabajadores, entre otras medidas, a elaborar e implementar un plan de igualdad (se verá más adelante).

3.2 Normativa general sobre la igualdad de género en España

Se realiza una evolución histórica comenzando por nuestra Constitución Española, siguiendo por la normativa internacional, después la europea, la nacional y, por último, la normativa regional sobre la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, aunque centrándonos más específicamente en lo relativo a las relaciones laborales.

Constitución Española. BOE 29 de diciembre de 1978.

Varios artículos de nuestra constitución hacen hincapié en la igualdad de género. Desde el art 1 que propugna la libertad y la igualdad. El art 9 indica que los poderes públicos deben promover las condiciones para dicha libertad e igualdad. El art 10 defiende la dignidad de la persona, sus derechos y el libre desarrollo de su personalidad. El art 14, que no deja lugar a duda sobre la igualdad de los ciudadanos, advierte contundentemente que “los españoles son iguales ante ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. El art 23 promulga la libertad para acceder a los cargos y funciones públicas y políticas. El art 35 concreta el derecho al trabajo sin discriminación de género.

3.3 Normativa internacional

1. **Carta de las Naciones Unidas.** 26 de junio de 1945.

En su preámbulo cita textualmente “la igualdad de derechos de hombres y mujeres”. En el art 1 apela a la “cooperación internacional para la solución de problemas en los ámbitos social, cultural o humanitario y el desarrollo y estímulo de todos sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión. El art 8 alude a la igualdad en la organización de las NNUU para los hombres y mujeres, tanto para la elección de sus órganos como para las funciones de las mismas. Art 55 indica que se promoverán los derechos humanos y las libertades sin distinción de sexo, raza...

2. **Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Asamblea general de la ONU el 10 de diciembre de 1948.

Comenzando por el art 1. Igualdad y libertad de todos los humanos y comportamiento fraternal. Art 2. Igualdad de derechos y libertades en esta declaración. Art 7. Igualdad ante la ley. Art 16. Igualdad para contraer matrimonio. Art 23. Igualdad en el trabajo y en el salario. Art 25. Cuidados y asistencia a la maternidad e infancia e igual protección social a hijos nacidos dentro o fuera del matrimonio.

3. **Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos.** Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, entró en vigor el 23 de marzo de 1976.

En su artículo 26, “todas las personas son iguales ante la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

4. **Pacto internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.** Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

Comienza en su artículo 2 indicando que los Estados que forman parte del pacto se comprometen a garantizar derechos del propio pacto sin discriminación alguna, entre las cuales se encuentra la sexual. El art 3 Igualdad entre hombres y mujeres en derechos económicos, sociales y culturales de este pacto. Art 7 igualdad de género en el trabajo y el salario. En su punto dos concreta que a las mujeres se les debe asegurar tanto las condiciones laborales como que el salario no sea en peores o inferiores con respecto a los hombres. Art 10 alude a la protección a las madres trabajadoras, ofreciendo tiempo razonable con salario y protección social.

5. **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.** Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979.

En su preámbulo reconoce que la mujer sigue siendo víctima de muchas discriminaciones. Esta convención se considera, como hemos señalado en el capítulo anterior, uno de los documentos jurídicos internacionales más importantes para la lucha contra la discriminación e igualdad de género. Entre sus artículos contempla cuestiones de manera contundente y directa como, por ejemplo, garantizar la educación, la protección a la maternidad no es considerada discriminación, eliminación de la trata de mujeres y la explotación sexual, garantizar y promover la participación de las mujeres en la política, cargos y funciones públicos, la participación de las mujeres en las organizaciones no gubernamentales. Otra cuestión importante es la mención directa a que los estereotipos deben de ser detectados y eliminados. Se alude a la modificación de libros y programas educativos escolares, adaptación de enseñanzas, reducción del abandono femenino de los estudios... Pocos documentos normativos (incluso, no normativos) pueden mejorar las intenciones y directrices para eliminar cualquier tipo de discriminación contra las mujeres como lo ha hecho este documento de esta convención, intentando recoger y plasmar directa y explícitamente actuaciones de carácter obligado para sus firmantes. Creemos que debería ser de lectura obligada y permanente en todos los ámbitos y niveles educativos, así como en el contexto laboral y ciudadano. Conocer y reflexionar sobre los mismos, trabajarlos conjuntamente, valorar las repercusiones de su no implementación en todas las esferas sociopolíticas, creemos que debería ser algo más que una necesaria recomendación.

Prestaremos una especial atención al art. 11, ya que versa sobre el trabajo y son las brechas laborales de las que se ocupa esta tesis. En este artículo desarrolla, en sus diferentes apartados, el derecho al trabajo con las mismas oportunidades y criterios de selección, derecho a elegir libremente profesión y empleo, derecho al ascenso, estabilidad laboral,

prestaciones, condiciones o formación en el empleo, readiestramiento y readiestramiento periódico. En su apartado d) alude expresamente a la igualdad en la retribución e igualdad de trato, Seguridad Social y derecho a la salud.

Con respecto a la maternidad y matrimonio, como ya habíamos insistido anteriormente, señala la implantación de la licencia de maternidad con mismo sueldo y prestaciones sociales sin pérdida de empleo previo, mantenimiento de antigüedad, apoyar a los “padres” (no solo a las madres) para que se corresponsabilicen en las obligaciones familiares y laborales y especial atención al embarazo. En este artículo se indica expresamente la obligación de sancionar si se despide por motivo de embarazo o licencia de maternidad, esta obligación de sancionar en el caso de incumplimiento debería llevarse a otros muchos preceptos para conseguir mejorar en cuestiones de igualdad, endureciendo penas e incorporando sanciones como ya se hace para otros incumplimientos, puesto que hasta la fecha parece ser una de las vías más efectivas; no obstante, como venimos comentando, creemos que el avance y consolidación efectiva en este ámbito precisa de un proceso intenso e integral de pedagogía ciudadana, concienciación social y voluntad política para materializar estas directrices y medidas.

6. **Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.** Realizado en Nueva York, el 6 de Octubre de 1999.

Este protocolo fue implantado por la Asamblea General de NNUU y entró en vigor en 22 de diciembre del año 2000. Consta de dos planes de acción, permite a las mujeres presentar denuncias por la vulneración de sus derechos; se crea también un procedimiento investigador para situaciones graves y reiteradas de la vulneración de derechos de la mujer. No obstante, este procedimiento es de “exclusión voluntaria”, es decir, permite a los Estados miembros no aceptarlo y no desarrollarlo.

7. **IV Conferencia Mundial de Mujeres**, celebrada en Pekín en 1995. Marcó un antes y un después en la agenda política mundial sobre la igualdad de género, esta fecha está

considerada como un hito. Se trataron 12 esferas imprescindibles sobre la mujer y la igualdad, que fueron:

- Mujer y salud
- Educación y capacitación de la mujer
- Mujer y pobreza
- Conflictos armados y mujer
- Violencia contra las mujeres
- Economía femenina
- Toma de decisiones y poder
- Derechos Humanos
- La niña
- Medios de difusión y mujer
- Medio ambiente y mujer
- Estrategias institucionales para el adelanto de las mujeres

8. **Declaración del Milenio**, aprobada en el año 2000 en New York. Los jefes de Estado y de Gobierno se reúnen y se reafirman en la Carta de Naciones Unidas formando la base para un mundo más justo, en paz y próspero. Entre sus muchos valores se encuentra la igualdad entre hombres y mujeres.

9. **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, aprobado el 25 de septiembre de 2015 por la Asamblea General de Naciones Unidas. En sus objetivos se encuentran: fin de la pobreza, hambre cero, salud y bienestar, educación de calidad, igualdad de género, agua limpia y saneamiento, energía asequible y no contaminante, trabajo decente y crecimiento económico, industria, innovación e infraestructura, reducción de las desigualdades, ciudades y comunidades sostenibles, reducción y consumo responsable, acción por el clima, vida submarina, vida de ecosistemas terrestres, paz, justicia e instituciones sólidas, alianzas para lograr los objetivos de desarrollo sostenible.

3.4 Normativa europea

1. **Convenio Nº111 de la Organización Internacional del trabajo, relativo a la**

discriminación en materia de empleo y ocupación. El 4 de junio de 1958 la Conferencia General de la OIT, celebrada en Ginebra, y de la que España es miembro, adoptó en su 42.^a reunión el Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Convenio sobre la no discriminación laboral, incluida la discriminación hacia las mujeres en materia del trabajo, instando a todo miembro a llevar a cabo políticas nacionales para eliminar cualquier tipo de discriminación en el empleo. Para ello, les obliga a cooperar con organizaciones y empleadores, a promulgar leyes y programas, derogar disposiciones legislativas contrarias a este convenio, aplicar este convenio no sólo en el trabajo, sino también en la formación profesional, y a realizar una memoria anual donde se indique la aplicación y medidas llevadas a cabo para conseguir los objetivos de este convenio. En su art 5.2 acepta medidas de discriminación positiva apelando que, en estos preceptos, no se considerarán discriminatorias.

2. **Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales.** BOE 10 abril 1979.

Derechos tales como derecho a la vida, prohibición de la tortura, prohibición de la esclavitud y el trabajo forzado, libertad y seguridad, derecho a proceso equitativo, a no haber derecho sin ley, respeto a la vida privada, a la libertad de pensamiento y de expresión, derecho a contraer matrimonio, derecho de recurso efectivo; y en el art. 14 se prohíbe la discriminación por distintas razones, entre ellas la sexual.

3. **Carta Social Europea.** Instrumento de Ratificación de 29 de abril de 1980, de la Carta Social Europea, realizada en Turín de 18 de octubre de 1961.

Entre sus artículos regula, con respecto al género, el derecho a las trabajadoras en la maternidad para antes y después del embarazo con descanso pagado, blindaje del contrato de trabajo de la mujer durante el embarazo y el permiso de maternidad, tiempo libre para la crianza de los hijos, es decir, conciliación; regula también el trabajo nocturno de la mujer en

empleos industriales y la prohibición de empleo femenino en trabajos subterráneos de minería, y cualesquiera que fuesen penosos para la mujer por su peligrosidad o salubridad. La igualdad de retribuciones entre ambos sexos por trabajos del mismo valor, protección social y económica a las madres y sus hijos independientemente de su situación familiar y matrimonial.

4. **Protocolo adicional a la Carta Social Europea** Adoptado por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 22 de junio de 1995 y Abierto a la firma 9 de noviembre de 1995. Se han comenzado los trámites para ser ratificado en España.

Incorpora el procedimiento para que organizaciones puedan reclamar ante Comité Europeo de derechos sociales vulneración de derechos que le sean de competencia, es decir, por el incumplimiento de derechos y principios asumidos en la carta social europea que no se hayan llevado a cabo en los países miembros.

5. **Comisión Europea**, 1996: "Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias".

6. **Tratado de Ámsterdam** Comunidades Europeas, 1997, por el que se modifica el tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos.

7. **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**, fue proclamada por el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea el 7 de diciembre de 2000 en Niza.

Se trata de una unificación de derechos que hasta la fecha estaban repartidos en distintas legislaciones de los países miembros de la Unión Europea y en diferentes convenios internacionales. Reúne derechos políticos, sociales, civiles y personales. Entre los derechos que integra están el derecho a la dignidad humana, a la vida, prohibición de las torturas, igualdad ante la ley, a la no discriminación. Con respecto a la mujer, en el artículo 23 recoge expresamente la igualdad entre hombres y mujeres y nos dice así: "la igualdad entre hombre y mujeres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo

y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado. También nos encontramos en esta carta la protección a la maternidad, al no despido por motivo de maternidad, al permiso maternal pagado, e incluye también un permiso parental por motivo de nacimiento de hijo.

8. **Directiva 2000/78/CE** del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco General **para la Igualdad de trato de empleo y la ocupación**.

En el art 1 de esta directiva se indica que hay que “establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión, o convicciones, discapacidad, de edad, orientación sexual en el ámbito del empleo con el fin que en los Estados miembros se aplique la libertad de trato”. En esta directiva se conceptualiza la discriminación aludiendo a la discriminación directa e indirecta en su artículo 2. En el artículo 7 se regula la acción positiva para prevenir y compensar desventajas; y el art. 10 es relativo a la carga de prueba, que la legislación sea adaptada por los países miembros para que se invierta la carga de la prueba y recaiga sobre la parte demanda.

9. **Directiva 2004/113/CE** del Consejo, de 13 de Diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso de bienes y servicios y su suministro.

En la misma línea que la directiva anterior, pero en lugar de igualdad de trato en el empleo y la ocupación relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, se refiere al acceso de bienes y servicios. Y así, en su artículo 1, nos indica su finalidad: “La presente Directiva tiene por objeto crear un marco para combatir la discriminación sexual en el acceso a bienes y servicios y su suministro, con vistas a que entre en vigor en los Estados miembros el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres”. E igualmente define discriminación directa e indirecta, acoso y acoso sexual, también invierte la carga de la prueba y la acción positiva y la adaptación de las legislaciones de los Estados miembros para cumplir esta directiva.

10. **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

Se centra en la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo. En su finalidad nos indica:

- a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional;
- b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución;
- c) los regímenes profesionales de seguridad social.

En su artículo 2 define la discriminación directa e indirecta, el acoso, acoso sexual, la retribución (incluyendo gratificaciones y dietas), cuestión importante ya que en la brecha salarial en muchas ocasiones se encuentra escondida en pluses y dietas.

Regula también la acción positiva para garantizar la igualdad, define la discriminación e incorpora ejemplos. Incorporación de protección del hombre frente al despido durante el permiso parental (en la actualidad la duración del permiso entre hombres y mujeres es el mismo). En esta directiva también se invierte la carga de la prueba a la parte demanda, incorporación de un régimen de sanciones, retroactividad de esta directiva a fecha de 17/05/1990.

Contempla, entre otras cuestiones, la promoción de igualdad de trato con diálogo con organismos de fomento de igualdad, dialogo social y con organizaciones no gubernamentales. Se alude a la prevención de la discriminación alentando a empresarios y responsables de empleo; se trata la transversalidad de la perspectiva de género. Incorpora un artículo, el art 30, que obliga a los Estados miembros a la difusión de la información a la población.

11. **Reglamento (CE) Nº 1922/2006** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un **Instituto Europeo de la Igualdad de Género**.

En su artículo 2 nos indica sus objetivos, que son: "Los objetivos generales del Instituto serán contribuir a la promoción de la igualdad de género y reforzarla, incluida la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales

resultantes, luchar contra la discriminación por motivos de sexo y dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género entre los ciudadanos de la UE, prestando asistencia técnica a las instituciones comunitarias, en particular a la Comisión, y a las autoridades de los Estados miembros, tal como se indica en el artículo 3”.

Entre sus cometidos, indicados en el art 3, se encuentran: recopilar, analizar y difundir información sobre igualdad de género, mejorar la objetividad, desarrollar/analizar/evaluar y difundir instrumentos metodológicos, realizar encuestas sobre igualdad de género, crear/coordinar una red europea de igualdad de género, organizar reuniones de expertos, organizar y realizar conferencia, aumentar el diálogo y la cooperación, crear un fondo de documentación de acceso público, facilitar información a los Estados miembros, y publicar un informe anual sobre sus actividades.

12. **Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015.** “Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.”

Una vez realizado el diagnóstico cualitativo y cuantitativo, en sus objetivos encontramos: igualdad en las retribuciones, acceso al empleo público en igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional, información y sensibilización en temas de género, tiempo de trabajo, corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral.

13. **Diario Oficial de la Unión Europea 2010. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** que nos muestra los derechos fundamentales de los ciudadanos de la Unión Europea (20/c83/02); entre estos derechos fundamentales, en su título III, se encuentra la igualdad (arts. 20 y ss.), concretamente igualdad ante la ley, no discriminación, diversidad cultural, religiosa y lingüística, expresamente hace mención a la igualdad entre hombres y mujeres en su art 23, que lo garantiza en todos los ámbitos. No obstante, menciona expresamente el empleo, trabajo y retribución, se concreta en legalización para

cumplir los objetivos de igualdad; se alude en este ámbito a la discriminación positiva para el sexo menos representado.

14. **Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020.**

El Consejo de la UE considera necesario que sean cumplidos los compromisos adquiridos con respecto a la igualdad de género e insta a que los Estados miembros elaboren medidas en los ámbitos de la vida laboral, conciliación y la violencia de género. Con respecto al ámbito laboral que es el que nos ocupa, insta a promover el empleo de la mujer en todas las edades de ésta, a la eliminación de estereotipos, a la igualdad de retribuciones para el mismo trabajo u otro de igual valor, aumentar el papel de la mujer en la política y economía, fomentar los planes de igualdad, fomentar la participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos para aprovechar todas las potencialidades. Con respecto a la conciliación: aumentar el número de guarderías con precios adecuados a todas las economías familiares, mejorar la asistencia a las personas dependientes y flexibilizar el trabajo.

15. **Convenio del Consejo de Europa** sobre la prevención y lucha contra la violencia de las mujeres y violencia doméstica. Convenio de Estambul, 11.V.2011.

Entre sus objetivos se encuentra: “a proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia, y prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica”.

16. **Parlamento Europeo y del Consejo:** Reglamento 1303/2013, por el que se establecen disposiciones comunes y generales relativas a los Fondos de la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea.

17. **Resolución del Parlamento europeo** de 9 de septiembre de 2015 sobre la capacitación de las jóvenes a través de la educación en la Unión Europea.

Se solicita al Instituto Europeo de Igualdad de género (EIGE) que recopile datos y estudie el impacto de las políticas educativas en las desigualdades de género, califica de “vital importancia” evaluar la futura legislación de educación en igualdad de género, plantea procedimientos de seguimiento de evaluación de programas que se lleven a cabo a este

propósito, sugiere que se cree un premio europeo, insta a que se elaboren planes de acción y se exigen recursos para proyectos en estas cuestiones.

3.5 Normativa nacional

1. **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la **conciliación de la vida familiar y laboral** de las personas trabajadoras.

Regula permisos retribuidos, reducciones de jornada por motivos familiares, suspensión del contrato de trabajo por maternidad, por riesgo de embarazo adopción, o acogimiento, excedencia por cuidado de hijos y/o familiares, suspensión del contrato con reserva de puesto y protección a la maternidad, nulidad del despidos por causa de maternidad, y con respecto a la extinción del contrato de trabajo por faltas continuadas, aunque sean justificadas: “ Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo”. Este polémico artículo que penaliza incluso las ausencias justificadas, quedaría excluida la maternidad.

Esta legislación, como ya comentamos en su momento, tiende a atribuir la conciliación básicamente a la maternidad/paternidad de los primeros momentos de la misma y a la lactancia, así como a criterios meramente biológicos y/o de salud, tratándose en nuestra opinión de criterios básicos, casi más relacionados con la salud madre/hijo/a que a aspectos de conciliación, ya que a los hijos hay que cuidarlos y atenderlos durante muchos más años, además de hacerse necesaria, la atención y corresponsabilidad de ambos progenitores (Saiz, 2015).

2. **LEY 27/2003**, de 31 de Julio, Reguladora de la orden de protección de víctimas de violencia doméstica.

El artículo 1º afirma así: “Se modifica el artículo 13 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, que queda redactado en los siguientes términos: “Se consideran como primeras diligencias la de consignar las pruebas del delito que puedan desaparecer, la de recoger y poner en custodia cuanto conduzca a su comprobación y a la identificación del delincuente, la de detener, en caso a los responsables del delito, y la de proteger a los ofendidos o perjudicados por el mismo, a sus familiares o a otras personas, pudiendo acordarse a tal efecto las medidas cautelares”.

3. **Ley 30/2003**, de 13 de octubre, sobre **medidas para incorporar la valoración del impacto de género** en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

En su artículo 1º modifica el art. 22.2 de la Ley 50/1997 del 27 de noviembre e incorpora a los proyectos de ley que inicia el Ministerio correspondiente un informe sobre el impacto en razón de género y las medidas que se establecen en el mismo.

4. **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

El objeto de esta ley es actuar contra la violencia que se manifieste de la discriminación o desigualdad hacia las mujeres por parte de sus parejas o personas que hayan estado unidas por lazos de afectividad, incluso sin convivencia.

En el título 1º adopta medidas de sensibilización, prevención y detección. En el título 2º alude a los derechos de las víctimas; en el título 3º aborda la tutela institucional; en el título 4º señala las normas de naturaleza penal, aumentando, por ejemplo, la sanción de la pena cuando la lesión se haya producido por violencia de género; y, por último, el título 5º desarrolla la tutela judicial.

5. **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la **Igualdad efectiva de mujeres y Hombres**.

Nos centramos en esta Ley porque está directamente relacionada con las brechas laborales, tema central de estudio de esta tesis. En este caso, esta ley introduce varias

novedades para adaptarse a las directivas europeas en materia de igualdad de género, y entre éstas están: transversalidad en temas de género; perspectiva de género en las políticas públicas y criterios de actuación; incorpora medidas para eliminar, corregir las desigualdades de género en los ámbitos artísticos, sociales y culturales, en este caso introduce medidas para evitar la desigualdad y asegurar la representación equilibrada en los órganos y cargos de responsabilidad de los poderes públicos; ahonda en la normativa electoral. Además, la ley orgánica de igualdad aboga por la no discriminación, incorporando y definiendo la discriminación directa e indirecta, contempladas en el art 6 de la presente ley, diferenciando entre ambas discriminaciones, en este caso la diferencia “radica en la apreciación del hecho causante de la discriminación, la directa es más clara, y la indirecta más sutil, pero para ambas es indiferente la intencionalidad, es decir, se haya producido la discriminación con intención o no, es irrelevante para que sea considerada discriminatoria” (Saiz, 2015).

Esta ley incorpora también la acción positiva, qué según CASAS, J. I. *Guía didáctica*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer), págs. 2 -5, “es un tipo de medida temporal, qué con el fin de establecer la igualdad de oportunidades en la práctica, permite mentalizar a las personas o corregir aquellas situaciones que son resultado de prácticas o sistemas sociales discriminatorios”.

En esta ley en su título segundo, según Saiz (2015) introduce una cuestión muy determinante que es la corresponsabilidad en los cuidados: “el capítulo II de la Ley Orgánica 3/2007 ha sido uno de los puntos importantes de esta Ley, ya que con él la normativa española comienza a hablar de corresponsabilidad, cuestión ésta muy significativa para la igualdad”. No obstante, en esta ley, aún el permiso parental es inferior al marental con lo cual la responsabilidad del cuidado sigue siendo de la mujer. Saiz (2015) defendía, entre sus recomendaciones en materia de igualdad, la necesidad de igualar el permiso paternal y maternal para corresponsabilizar de forma efectiva en el trabajo, y evitar así la discriminación que puede generarse entre hombres y mujeres a la hora de acceder a un trabajo en edad reproductiva por el temor a un posible embarazo. Igualmente, esta ley sigue estando muy

vinculada con lo biológico, al embarazo, la lactancia, y primeros meses de la edad de los niños, olvidándose que la igualdad efectiva va mucho más allá... Por otro lado, habiendo sido y siendo una ley muy importante para la igualdad efectiva, utiliza en numerosas ocasiones el futuro condicional que da lugar a buenas intenciones que quedan en el tintero. Otra novedad de esta ley son los planes de igualdad, en este caso, las grandes empresas son obligadas a realizar un plan de igualdad. Como crítica a esta obligación, en primer lugar, la más evidente, deja fuera de la obligación a las medianas y pequeñas empresas, y hace recaer la mayor responsabilidad de la regulación, ejecución y vigilancia a la negociación colectiva, con cual, se trata de una cuestión a negociar entre las partes. A su vez, se presentan como meras recomendaciones y repeticiones de los convenios colectivos del sector y de empresa, y estas a su vez, en repeticiones legales (Saiz, 2015).

6. **Estrategia de erradicación de violencia contra las mujeres, 2013-2016.**

Entre sus objetivos se encuentra romper con el silencio, mejorar la respuesta institucional, poner especial atención en las mujeres más vulnerables y en los niños, y dar visibilidad a otras formas de violencia. Todo esto a través de medidas de sensibilización, coordinación, conocimiento y evaluación. Para ello, se llevan a cabo medidas de sanidad, comunicación, educación, institucionales y socio-sanitarias.

7. **Pacto de Estado en materia de violencia de género, 2017, Congreso de los Diputados.**

8. **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**

Entre sus medidas más destacadas encontramos: se amplía la obligación de realizar planes de igualdad a las medianas empresas, es decir las de más de 50 trabajadores, siguen quedando fuera las pequeñas empresas, las de menos de 50 trabajadores; se delimita el contenido de los planes y se exige contenidos sobre registro de retribuciones. Se iguala el

permiso de paternidad al de maternidad en 16 semanas, sin la posibilidad de ser cedido a la madre ni en su totalidad ni en parte; se obliga a ambos progenitores a que las 6 primeras semanas ininterrumpidamente sea disfrutados por ambos a la vez. Se elimina el permiso paternal de nacimiento de hijo de 2 días. Se cambia terminología sexista como, por ejemplo, permiso de lactancia por cuidado del lactante. Incorpora la igualdad en las retribuciones incluyendo el concepto de igual valor (modificando el art. 28 del Estatuto de Trabajadores): “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”. “Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”. Incorpora también la obligación del empresario de llevar un registro de retribuciones, en el caso que una empresa de más de 50 trabajadores tenga diferencias salariales por encima del 25% están obligadas las empresas a registrarlo y justificarlo. Se blindan los periodos de prueba en situaciones de embarazo.

9. **Real Decreto 259/2019** de 12 de abril, por las que se regula las **Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado**.

La función general de estas unidades de igualdad es velar por el cumplimiento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, habrá una unidad de igualdad en cada uno de los departamentos ministeriales, y así mismo, podrá haber en organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración General del Estado.

10. **Extracto de Resolución de la Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional**, 4 de junio de 2019, por la que se convoca el Concurso Nacional de Buenas

Prácticas, modalidad “Premios Irene: la paz empieza en casa”, premios dirigidos a prevenir la violencia de género desde el sistema educativo, en centros docentes que impartan enseñanzas no universitarias de sistema educativo español correspondiente al año 2019.

11. **Ley de Autodeterminación de Género**, conocida como Ley Transgénero (aún no aprobada).

2. Normativa regional de la comunidad autónoma de Asturias

La única Ley en materia de igualdad en el Principado de Asturias es la ley 2/2011 del 11 de marzo para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

- 1. Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.**

Se compone de 5 títulos:

1. Políticas públicas para promocionar la igualdad de género, introduciendo la perspectiva de género, transversalidad, lenguaje no sexista, plan estratégico, estudios e investigaciones con perspectiva de género. Promoción de la igualdad de género en las Administraciones Públicas.

Entre las acciones administrativas para la igualdad se trataría la violencia de género con la colaboración de los poderes públicos, formación de profesionales y promoción de las casas de acogida.

Igualdad de educación y enseñanza, formación del profesorado, materiales didácticos, formación en los consejos escolares, igualdad en la educación universitaria, la salud, el bienestar social, la cultura, el deporte, la sociedad de la información, el ámbito rural, la cooperación al desarrollo, las fuerzas y cuerpos de seguridad y los medios de comunicación.

2. Igualdad de oportunidades en el empleo, tanto en el acceso, como en la formación profesional, con medidas de acción positivas, conciliación y transversalidad.
3. Derecho al trabajo en igualdad, trabajo digno e igualitario, prevención del acoso y de los riesgos laborales.
Creación y promoción de la marca asturiana de excelencia en igualdad.
Incorporación de perspectiva de género en los convenios colectivos.
Igualdad en el empleo público, conciliación y corresponsabilidad.
4. Administración autonómica, el Instituto Asturiano de la Mujer, Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres, y el Consejo Asturiano de la Mujer.
5. El título 5 regularía la evaluación de la aplicación de la ley.

3.8 Planes estratégicos

1. Plan de acción para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres la Sociedad de la Información. (PASI) 2014-2017.
2. Plan estratégico de Igualdad de oportunidades (PEIO) 2014-2016.
3. Plan de mujeres en el medio rural 2015-2018.
4. I Plan de igualdad de la AGEE (Administración General del Estado).
5. II Plan de igualdad de la AGEE.
6. Plan de trabajo de Igualdad MECDE (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte).
7. II Plan Nacional de acción de mujeres en la paz y seguridad 2017-2023.
8. Informes de impacto de género en los Presupuestos Generales del Estado.

Los planes estratégicos serían:

- 1) **Plan de acción para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres la Sociedad de la Información. (PASI) 2014-2017**

Entre sus objetivos se encuentra la participación de las mujeres en las TICs, aumento del protagonismo de las mujeres profesionales y de empresarias en el sector, incremento de contenidos digitales de interés para las mujeres, aumento de los servicios públicos digitales, mejora de la confianza y la seguridad de las mujeres en las TICs. Y todo ello, con medidas de información, difusión y sensibilización, promoción de acceso a los dispositivos, igualdad en las empresas TICs y, todos ellos, con carácter transversal.

2) **Plan estratégico de Igualdad de oportunidades (PEIO) 2014-2016.**

Dotado de un presupuesto de 3027 millones de euros, trabaja en tres ejes fundamentales: la lucha contra la discriminación laboral, conciliación y erradicación de la violencia de género.

Entre las medidas más destacables llevadas a cabo serían: formación para mujeres después de inactividad por cuidados; inspeccionar la brecha salarial; campañas informativas para que las mujeres escojan sus profesiones en función de sus capacidades e intereses y no en base a estereotipos de género; puesta en marcha de un plan para la aumentar la participación de las mujeres rurales en todos los ámbitos; reducción de jornada a todos los padres de niños afectados por cáncer; apoyo a la maternidad con deducciones fiscales; solicitud colaboración de los medios de comunicación para ajustar la programación y los horarios.

3) **Plan de mujeres en el medio rural 2015-2018.**

Medidas más importantes: Fomentar el empleo y el emprendimiento, la conciliación y corresponsabilidad, la toma de decisiones y dirección, empoderamiento en el medio rural con distintas acciones como un programa de asesoramiento, creación de una plataforma online, incorporación en la página www.igualdadenaempresa.es del contexto rural, facilitar la formación en las

nuevas tecnologías, promover planes de igualdad en el medio rural, mejorar las condiciones laborales del sector, facilitar la participación en el asociacionismo, promocionar la conciliación y la corresponsabilidad.

4) I Plan de igualdad de la AGEE.

Sus ejes de actuación:

- a) Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del plan de igualdad entre mujeres y hombres.
- b) Acceso al empleo público.
- c) Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.
- d) Formación en igualdad entre mujeres y hombres.
- e) Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- f) Atención de situaciones de especial protección.
- g) Retribuciones.
- h) Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado

5) II Plan de igualdad de la AGEE.

Pretende dar continuidad al primer plan de igualdad y seguir avanzado en los objetivos teniendo en cuenta el diagnóstico de situación y la evaluación del primer plan de igualdad, todo ello con medidas específicas y transversales. Estas medidas se articulan en siete ejes de actuación, que son, además de los del primer plan, la incorporación de actuaciones en condiciones de trabajo, información y sensibilización en materia de igualdad, violencia de género, y medidas instrumentales para alcanzar objetivos.

6) **Plan de trabajo de Igualdad MECDE**

Objetivos del plan:

- a) Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la conciliación para favorecer la promoción en condiciones de igualdad.
- b) Sensibilizar en materia de igualdad, conciliación y prevención de la violencia.
- c) Favorecer la generación de conocimiento y desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- d) Promover acciones de prevención frente a la violencia de género y mejorar la
- e) respuesta institucional a las mujeres víctimas de violencia de género.
- f) Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en igualdad (familias y centros escolares), apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad y trabajar por la eliminación de estereotipos de sexo en la elección de estudios.
- g) Promover la igualdad en la actividad física y el deporte.
- h) Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual.
- i) Potenciar la transversalización de los principios de igualdad a través de la optimización de la Unidad de Igualdad del MECD.

7) **II Plan Nacional de acción de mujeres en la paz y seguridad 2017-2023.**

El primer plan evidenciaba la voluntad política en llevar a cabo la resolución del Consejo de Seguridad de NNUU que es el primer documento formal y legal que refleja la necesidad de incorporar perspectiva de género con motivo de repatriación y reasentamiento. En el segundo plan introduce medidas más allá de la voluntad con medidas instrumentales para llevar a cabo los objetivos de la resolución, como son mayor dotación económica, el 15% de los fondos asignados a la paz, contar con las

asociaciones de mujeres como socias, e incorpora también con un plan de evaluación para comprobar resultados.

8) **Informes de impacto de género en los Presupuestos Generales del Estado.**

Se trata de comprobar, dentro de las posibilidades, que en los Presupuestos Generales del Estado se integren de forma efectiva los principios de igualdad. Se valorará cada uno de los programas, además de la valoración general de todo el presupuesto.

3.9 Una aproximación a la jurisprudencia representativa en materia de trabajo y género

1. Jurisprudencia europea

C-177/88 Dekker: Discriminación directa por razón de sexo a la negativa de la contratación por embarazo.

C-385/11 Elbal Moreno: La sentencia dictamina que nuestra legislación en materia de pensión de jubilación es discriminatoria al exigir a los contratos a tiempo parcial una cotización proporcionalmente más elevada que a los contratos a tiempo completo, ya que los contratos a tiempo parcial son firmados generalmente por mujeres.

C-483/09 Gueye y Salmerón Sánchez: Obligación de poner una pena de alejamiento en relación a la protección de las víctimas de violencia machista.

C-36/93 Webb: Discriminación directa por razón de sexo en despido por embarazo.

C-421/93 Habberman-Beltermam: Discriminación directa por razón de sexo despido por embarazo.

C-394/96 M Brown: Despido de una trabajadora embarazada por causas justificadas por motivo de embarazo. Discriminación directa por razón de sexo.

C-207/98 Mahlburg: La no contratación de una mujer embarazada por motivo de embarazo no podría ocupar su puesto de trabajo. Discriminación directa por motivo sexual.

C-1/95 Gester: En el cálculo de la antigüedad entre trabajadores a media jornada y jornada completa, sentencia que demuestra la discriminación indirecta por razón de sexo, ya que son las mujeres las que mayormente ocupan los trabajos de media jornada.

C-360/90 Boetel: Discriminación salarial de los trabajadores a media jornada con respecto a los de la jornada completa cuando la mayoría de los trabajadores a jornada parcial son mujeres.

C-184/89 Nimz: Discriminación indirecta en el sistema de promoción si se favorece ésta a los empleados que están a jornada completa cuando la mayoría del personal a jornada parcial son mujeres.

C127/92 Enderby: La empresa tiene que justificar en materia de retribución en trabajos de igual valor si una de ellas es llevada a cabo fundamentalmente por mujeres y la otra por hombres.

C-409/95 Marshall: La discriminación positiva no es discriminatoria con respecto a al otro sexo.

C-136/95 Thibault: Se deben de contabilizar a efectos de promoción profesional los días de ausencia por permiso de maternidad.

C-158/97 Badeck: Las normas de promoción de mujeres a la función pública no son discriminatorias.

C-43/75 Defrenne: Sentencia sobre la garantía judicial de la igualdad salarial.

C-109/88 Danfoss: La carga de la prueba recae sobre el empresario respecto a la no discriminación salarial.

2. Jurisprudencia nacional

Distintas situaciones de discriminación por materia de género en el trabajo han tenido que ser corregidas por el Tribunal Supremo de lo Social, estas son el reflejo de la sociedad y son representativas de situaciones de discriminación comunes en la misma. Aunque no está toda la jurisprudencia, ni tampoco todas las discriminaciones son legisladas, e incluso, las legisladas no todas se cumplen, ni las que no se cumplen llegan al Tribunal Supremo, sí es verdad que pueden ser un claro ejemplo de las situaciones discriminatorias que generan dudas incluso en los tribunales ordinarios, cuanto no menos, en la sociedad común.

Entre la jurisprudencia al respecto vamos a destacar, a modo de ejemplo, las siguientes sentencias:

STS 3120/2011: Discriminación por sexo. Con respecto a los uniformes en el ámbito hospitalario. Las mujeres debían llevar falda, delantal, cofia y medias, mientras los sanitarios hombres llevaban pijama sanitario de dos piezas. La sentencia estimó el recurso y sentenció que era contrario a la ley por discriminación sexual.

STS 5798/2011: El tribunal apreciaba discriminación indirecta por razón de sexo en la promoción profesional, encontrando desproporcionada que los puestos más altos eran ocupados por varones en porcentajes mucho más elevados, la justificación que alegaba la empresa no convenció al tribunal por no contar con fundamento apropiado.

STS 1908/2014: El tribunal apreció discriminación retributiva indirecta por razón de sexo en el plus “voluntario” porque en los departamentos, donde la mayoría eran varones, este plus era mayor que en los departamentos de las “camareras de pisos” en los cuales sólo trabajaban mujeres.

STS 6593/2008: Sentencia de nulidad de despido en lugar de improcedente a una mujer embarazada, aunque el empresario no tuviera conocimiento de que estuviera embarazada.

STS 2628/2015: Se extiende la especial protección de lo relacionado al embarazo a todo el entorno del mismo, como permisos por lactancia, excedencia de maternidad y paternidad...

STS 1584/2017: Se extiende la protección de despido nulo para maternidad y/o paternidad a través de la fecundación in vitro.

STS 5375/2016: Reconocimiento de la prestación de maternidad en una gestación por sustitución sin establecer distinción por razón de sexo.

STS Nº33 21/2018, 24/01/2018 Madrid: Despido nulo de una trabajadora que fue despedida después de comunicar a la empresa que iba a acudir como afectada al juzgado por violencia de género.

STS, Sala de lo social, sección 1ª 24/04/2012: Riesgo durante la lactancia de una tripulante de aeronave con turnos y condiciones no favorables para la lactancia materna, la empresa no ofreció cambio de puesto.

STS, Sala de lo social, Sección 1ª, 18/06/2008 (rec. 1625/2007): Derecho a cambiar el horario de trabajo sin reducción de jornada laboral por el cuidado de un menor con discapacidad.

STS, Sala de lo social, Sección 1ª, 30/04/2009 (rec. 2428/2008): Nulidad despido de mujeres embarazadas salvo que se trate de un despido procedente.

STSJ, Sala de lo social, Cataluña, Sección 1ª, 05/06/2008 (rec. 1396/2008): Despido procedente de un trabajador por dirigirse a compañeras de trabajo con expresiones sexistas.

STSJ del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 1795/2015 de 30 Sep. 2015 (rec. 1932/2015): Sentencia sobre el acoso sexual en el trabajo, indemnización de 15500€. Una trabajadora recibe una carta de un superior con alto contenido sexual y alusiones a la raza. La trabajadora tuvo que ser atendida por una crisis de ansiedad. La extensión del contrato de trabajo después del periodo de prueba fue nula por discriminatoria.

STSJ, Sala de lo Social, Asturias, Sección 1ª, 17-10-2008 (rec. 1062/2008): La empresa impone turno que supone trabajar los fines de semana y determinadas tardes, se trata de una modificación sustancial del contrato que va en contra de la conciliación de la vida laboral y familiar.

STS, Sala de lo Social, 29 de enero 2020 (rec. 77/2020): Despido declarado nulo de una trabajadora de hogar por embarazo y no improcedente como se había alegado en instancia por falta de confianza.

STS, Sala de lo Social, 02/02/2021 (rec. 43/2019): Empresa de Fomento, Construcciones y Contratas, abona una prestación social de 105€ a los trabajadores que se hayan incorporado a la empresa antes del 2013, y de 50 € los que posterioridad a esa fecha, vulnera el derecho de "igual salario por igual trabajo", ya que no existe una justificación idónea, razonable ni proporcionada.

STS, Sala de lo penal, 28/10/2003 (rec.1628/2002): Caso Nevenka, primer caso de acoso laboral en el trabajo condenatorio a un cargo público. El Tribunal Supremo ratificó la sentencia, aunque disminuyendo la multa, por considerar que el alcalde es jefe del personal del Ayuntamiento, pero no de los concejales, si bien, cabría indicar que los concejales son escogidos por el alcalde, con lo cual parece clara el principio de superioridad jerárquica que se entiende que existe del empresario con respecto a los trabajadores, además de que los concejales cobran sueldo. Existe un sesgo de género en los tribunales. Posiblemente si la sentencia hubiera sido hoy, sería otra. Se indemnizó a la afectada por acoso con 12000€.

En el primer juicio, el fiscal fue cesado por sus comentarios machistas, tales como: “usted no es una empleada de Hipercor que tiene que soportar que le toquen el culo porque es el pan de sus hijos”. Machismo en los tribunales.

Nevenka ganó el juicio legal, pero no el popular, tuvo que marchar de España al extranjero, el alcalde dimitió en aquel momento, pero se volvió a presentar a las elecciones años más tarde con un partido independiente y consiguió entrar de nuevo en el ayuntamiento con 5 escaños.

STC 28/02/1994: El Tribunal Constitucional considera que existe discriminación por razón de sexo al considerar el esfuerzo físico como única razón para la diferencia salarial.

STC 286/1994: Diferencia salarial entre departamentos segregados sexualmente, el criterio no puede ser de iguales tareas sino de igual valor del trabajo.

STC 250/2000: Estima discriminación salarial entre “cargadores, descargadores, apiladores” y “mercadoras, tiradoras y encajadoras”.

STC 38/1981: Con respecto a la dificultad de probar el acoso sexual se inicia la doctrina de “inversión de la carga de la prueba”.

CAPÍTULO 4.
EL CONTEXTO DESIGUAL DE LOS
TRABAJOS DE LAS MUJERES

CAPÍTULO 4. EL CONTEXTO DESIGUAL DE LOS TRABAJOS DE LAS MUJERES

“La igualdad de género necesita datos: claros, locales y actualizados. Los datos no son solo números, son la base para la creación de políticas públicas y el diseño de planes estratégicos, reales, inclusivos”
ONU Mujeres

“Para lograr un futuro sostenible, debemos mirar ya más allá del corto plazo. Europa necesita volver a encontrar el rumbo y mantenerlo”

José Manuel Barroso, expresidente de la Comisión Europea, prefacio Estrategia Europa 2020

4.1. Trabajo y género en España

4.1.1. Estadística laboral, definiciones

La población económicamente activa se define según el INE (Encuesta Población Activa, EPA, metodología 2005) como “el conjunto de personas de unas edades determinadas que, en un período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción. Según que el período de referencia sea largo (de doce meses, por ejemplo) o corto (de una semana como máximo) quedará reflejada una situación habitual o coyuntural, respectivamente. En la EPA, dado su carácter periódico, se ha optado por lo segundo, tomando la semana como período de referencia. En esta encuesta, por tanto, la población económicamente activa comprende todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que corresponde realizar la entrevista según el calendario) satisfacen las condiciones necesarias para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas”.

La población ocupada, según INE (2005), es la formada por “todas aquellas personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o ejercido una actividad por cuenta propia”.

Para detallar la definición anterior, este organismo presenta las siguientes clasificaciones:

A) “Son personas con trabajo por cuenta ajena o asalariadas todas las que entren en las siguientes categorías:

- Trabajando: personas que durante la semana de referencia hayan trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un sueldo, salario u otra forma de retribución conexas, en metálico o en especie.

- Con empleo, pero sin trabajar: personas que, habiendo ya trabajado en su empleo actual, estén ausentes del mismo durante la semana de referencia y mantengan un estrecho vínculo con él. La fuerza de este vínculo se determina de acuerdo con la creencia del entrevistado en reincorporarse o no a la empresa y de acuerdo con el periodo de ausencia o la percepción o no de algún tipo de remuneración. Las personas ausentes de su trabajo por causa de enfermedad o accidente, vacaciones o licencia de maternidad, se consideran como personas con trabajo. Las ausentes por tener contratos fijos discontinuos, por ser trabajadores estacionales o por estar en espera para incorporarse a un nuevo empleo, se consideran sin empleo. Las ausentes por otros motivos distintos de los anteriores (por ejemplo: estar disfrutando una excedencia por nacimiento de un hijo, tener jornada de verano u horario flexible, estar desempeñando actividades de representación sindical, mal tiempo, paro parcial por razones técnicas o económicas, expediente de regulación, estar en huelga o conflicto laboral, haber recibido enseñanza o formación fuera del establecimiento, razones personales o responsabilidades familiares), se consideran asalariadas si el empleador les paga al menos el 50 por ciento de su sueldo o si van a reincorporarse a su empleo en los

próximos tres meses. Los aprendices que hayan recibido una retribución en metálico o en especie y los estudiantes que hayan trabajado a cambio de una remuneración a tiempo completo o parcial se consideran como personas asalariadas y se clasifican como trabajando o sin trabajar sobre la misma base que las demás personas con trabajo por cuenta ajena” (INE, 2005).

Para este organismo, “no se considerarán asalariadas a las siguientes personas:

- los empresarios y los trabajadores independientes, aunque estuvieran contratados como asalariados en su propia empresa.
- los trabajadores familiares no remunerados (ayudas familiares) y los miembros de cooperativas que trabajan en las mismas.
- las personas ausentes de su trabajo, con licencia o suspendidas que estén débilmente vinculadas a su empleo.
- los trabajadores estacionales, ocasionales o discontinuos por cuenta ajena en la época de menor actividad que no hayan trabajado en la semana de referencia”.

B) Se considerarán personas con una actividad por cuenta propia todas las incluidas en las siguientes categorías:

- Trabajando: las personas que durante el período de referencia hayan trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un beneficio o de una ganancia familiar, en metálico o en especie.
- Con trabajo, pero sin trabajar: las personas que durante el período de referencia tenían que realizar algún trabajo a cambio de un beneficio o ganancia familiar, pero han estado temporalmente ausentes del mismo por razones de enfermedad o accidente, vacaciones, fiestas, mal tiempo u otras razones análogas. Según esta definición, ejercen una actividad por cuenta propia: los empresarios, los trabajadores independientes, los miembros de cooperativas que trabajan en las mismas y los trabajadores familiares no

remunerados (ayudas familiares). No se considerarán ocupadas por cuenta propia a las siguientes personas: las que se ocupan de su hogar sin remuneración, las que prestan servicios sociales no remunerados o de carácter benéfico y otras personas no remuneradas que ejercen actividades fuera del ámbito de las actividades económicas, los trabajadores estacionales por cuenta propia y los trabajadores estacionales u ocasionales familiares no remunerados en la temporada de menor actividad que no hayan trabajado en la semana de referencia”.

Población parada o desempleada se considerará, según el INE (2005), a “todas las personas de 16 o más años que reúnan simultáneamente las siguientes condiciones:

- sin trabajo, es decir, que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena ni por cuenta propia durante la semana de referencia.
- en busca de trabajo, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente.
- disponibles para trabajar, es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas a partir del domingo de la semana de referencia.

También se consideran paradas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y que no buscan empleo porque ya han encontrado uno al que se incorporarán dentro de los tres meses posteriores a la semana de referencia. Por lo tanto, en este caso no se exige el criterio de búsqueda efectiva de empleo. Las personas ausentes del trabajo a consecuencia de una suspensión por regulación que no sean consideradas ocupadas, esto es aquellas cuyo empleador les paga menos del 50 por ciento de su sueldo y que van a reincorporarse a su empleo después de pasados tres meses, son paradas si han buscado trabajo y están disponibles para desempeñarlo. Si una persona satisface las condiciones de la definición de parado se considerará como tal, aunque compatibilice

esta situación con otras como la de estudiante o labores del hogar. Los parados se subdividen en: parados que buscan primer empleo y parados que han trabajado anteriormente”.

Con respecto a la población inactiva y siguiendo la metodología del INE del año 2005, la población económicamente inactiva “abarca a todas las personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas ni población contada aparte durante la semana de referencia. Comprende las siguientes categorías funcionales:

- personas que se ocupan de su hogar: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, se dedican a cuidar sus propios hogares; por ejemplo, amas de casa y otros familiares que se encargan del cuidado de la casa y de los niños.

- estudiantes: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben una instrucción sistemática en cualquier grado de educación.

- jubilados o prejubilados: personas que han tenido una actividad económica anterior y que por edad u otras causas la han abandonado, percibiendo una pensión (o unos ingresos de prejubilación) con motivo de su actividad anterior.

- personas que perciben una pensión distinta de la de jubilación y de prejubilación.

- personas que realizan sin remuneración trabajos sociales, actividades de tipo benéfico, etc. (excluidas las que son ayudas familiares).

- incapacitados para trabajar.

- otra situación: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben ayuda pública o privada y todas aquéllas que no estén incluidas en ninguna de las categorías anteriores, por ejemplo, los rentistas”.

“Atendiendo a los motivos de estar en situación de inactividad, se puede subdividir a los inactivos en los siguientes grupos:

A). - Personas sin trabajo, pero disponibles para trabajar: 1 - que no buscan empleo porque han encontrado uno al que se van a incorporar en un plazo superior a tres meses. 2 - que no buscan empleo porque creen que no lo encontrarán, habiéndolo buscado no con anterioridad. Este grupo se conoce con el nombre de desanimados. 3 - que no buscan por alguna de estas causas: - Están afectadas por una regulación de empleo (serían aquellas personas que están afectadas por una regulación de empleo y que creen que no podrán reincorporarse a la empresa). - Otras razones de no buscar empleo (distintas de enfermedad, motivos personales o familiares, como cuidado de niños o mayores enfermos, cursar estudios o estar jubilado). 4 - que han buscado empleo, pero no de forma activa. 5 - que no han buscado empleo por alguna de estas causas: - Enfermedad o incapacidad propia. - Cuidado de niños o de adultos enfermos, discapacitados o mayores. - Tiene otras responsabilidades familiares o personales - Está cursando estudios o recibiendo formación - Está jubilado. - No sabe.

B). - Personas sin trabajo y no disponibles para trabajar: 1.- con más de 74 años. 2- que han encontrado un empleo en el que aún no se han incorporado (o reincorporado), independientemente del plazo en que lo hagan y de que hayan buscado o no trabajo en las cuatro últimas semanas. 3- que no han buscado empleo por alguna de las razones siguientes: - Cree que no lo va a encontrar - Está empresa) - Enfermedad o incapacidad propia. - Cuidado de niños o de adultos enfermos, discapacitados o mayores. - Tiene otras responsabilidades familiares o personales - Está cursando estudios o recibiendo formación - Está jubilado. - Otras razones, (a especificar) - No sabe. 4.- que han buscado empleo (de forma activa o no)".

Según el INE (2005), la *tasa de actividad* es "el cociente entre el total de activos y la población de 16 y más años". Por otro lado, la *tasa de empleo u ocupación* "es el cociente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años". Y la *tasa de paro o desempleo* "es el cociente entre el número de parados y el de activos".

4.1.2. Tasa de población de 16 y más años según su relación de la actividad económica

En España, la tasa de población de 16 y más años según su relación de la actividad económica, datos el INE del año 2019, el 51,38% de la población son mujeres, de estas el 58% son inactivas y el 46,70% activas. Dentro de las activas comprobamos que un 52,96% son paradas y un 45,67% ocupadas. Corroboramos que los porcentajes más elevados los observamos en paradas e inactivas con un 52,67% y un 88% respectivamente. Por consiguiente, si más de la mitad de las mujeres son inactivas (58%), y de las activas, más de la mitad (52,96%) son paradas, nos queda una suma en miles entre paradas e inactivas de 11141,1 de un total de 20174,8 mujeres (el 55,22%) que hay en España en el año 2019. Mientras que los hombres tenemos un total de 19094,4 en miles (1059,6 menos que mujeres). Entre parados e inactivos suman 8348,8 en miles (48.83%), tenemos más mujeres inactivas que la suma de hombres inactivos y parados aun siendo ellos menos.

En el año 2002 en España había un porcentaje de 51,34% de mujeres (casi igual que en año 2019 51,38%) el 64,21% eran inactivas (58% en el año 2019), el 39,18% activas, y de estas el 56,52% paradas, entre inactivas y paradas se trata de la misma tendencia, aunque con peores datos. El total de mujeres es de 17925,5 en miles, de esas 1240,50 en miles son paradas y 10174,1 en miles son inactivas. De las 17925,5 en miles de mujeres, 11414,6 en miles están o paradas o inactivas. Los hombres entre inactivos y parados hay 6576 en miles, es decir, más o menos la mitad.

4.1.3. Tasa de actividad, empleo y paro

En las tasas de actividad, empleo y paro del INE en el año 2019 comprobamos que la tasa de actividad de las mujeres es del 53,30%, frente al 64,28% de los hombres; la tasa

de empleo asciende a un 44,78% de mujeres frente a 56,28% de varones; y la tasa de paro de mujeres es de 15,99% y la de los hombres el 12,45%.

Calculando las diferencias, y de esta manera daremos cuenta de las brechas en actividad, empleo y paro, en el mismo año, la tasa de actividad es de 10,98 puntos porcentuales, en la tasa de empleo de 11,5 puntos porcentuales mayor en varones que mujeres, por último, la tasa de paro es de 3,54 puntos más.

Podemos observar, y sin entrar en calidad y cantidad de esa actividad y/o empleo, que existen unas diferencias porcentuales de casi 11 pp de actividad, 11,5 pp en el empleo y una diferencia en la tasa de paro de 3,54%.

Para averiguar cuánto han disminuido las diferencias retrocedemos en tiempo; en el año 2005 la evolución de la brecha a lo largo de 14 años y así comprobar cuanto ha disminuido, comprobamos que en el año 2005 la tasa de actividad de las mujeres era de 46,41%, frente a los hombres 68,78, una diferencia de 22,37% y una tasa de paro de 12,16% frente a 7,04% cuya diferencia es 5,12%.

Si comparamos las diferencias entre el año 2005 y 2019 y así conocer la evolución de la brecha a lo largo del tiempo, podemos observar que la diferencia entre varones y mujeres en el año 2005 de tasa de actividad es de 22,37%, frente a 10,98% en el año 2019. En lo que se refiere a la tasa de paro destacar que la diferencia entre hombres y mujeres es de 11,39 pp.

- Tasa de actividad según franja de edad

Al incorporar la edad a la tasa de ocupación del INE podemos comprobar la brecha de actividad en función de esta variable y corroborar que se agranda más la diferencia de actividad en la edad reproductiva de la mujer, habiendo mayores diferencias entre hombre y mujeres en edades comprendidas entre 29 y 39 años. Así, la tasa de actividad

en edades comprendidas entre los 25 y 29 años, en las mujeres es del 81,71% y la de los hombres 86,53%, una diferencia de 4,82 puntos porcentuales mayor actividad en varones que en mujeres. En la siguiente franja de edad, la comprendida entre los 30 y los 34 años, la tasa de ocupación de las mujeres es de 84,14% frente a 93,31% de los varones, la diferencia es mayor actividad en las mujeres es de 9,99 puntos porcentuales más actividad de hombres que de mujeres, se duplica la diferencia con respecto a la franja de edad anterior, y se mantiene, incluso se agranda un poco en la siguiente franja de edad de 35 a 39 años, cuando los descendientes requieren aún muchos cuidados.

Si comparamos la tasa de actividad en las mismas edades en 2006, es decir, 15 años antes, vemos que esa brecha en edades reproductivas era también más grande que en otras edades no reproductivas o de cuidado de hijos. Por otro lado, verificamos que con respecto al año 2018 ha disminuido esa brecha, aunque no tan significativamente como debiera para los años transcurridos. De esa manera, en el año 2006, en edades comprendidas entre los 25 y 29 años observamos un 79,62% y entre 30 y 34 años la tasa desciende a un 74,89%. Los varones con edades entre 25 a 29 años la tasa de actividad es de un 89,88% y entre 30 y 34 años asciende al 94,96%. En mujeres de 25 a 29 años la diferencia es de 10,62 puntos porcentuales, y en el intervalo que va de 30 a 34 años la diferencia es de 20,07 puntos porcentuales. Podemos concluir en este apartado que a las mujeres el hecho de ocuparse de los cuidados familiares y los asuntos domésticos les perjudica significativamente en el plano laboral, mientras que a los hombres les beneficia. Desde un punto de vista temporal, este aspecto se daba tanto en el año 2006 como en el 2018. No obstante, como hemos podido apreciar en el año 2018 las diferencias son menores.

- Tasa de actividad según estado civil

En la tasa de actividad según estado civil, y siguiendo con las estadísticas del INE, advertimos que se agranda la brecha en las mujeres casadas con respecto a los hombres; es más, en los hombres vuelve a repetirse la tendencia por la cual se observa que su actividad se ve beneficiada por el hecho de estar casado, mientras que a las mujeres les perjudica, y esto es así en el año 2018, como en el año 2005.

En el año 2018 la tasa de actividad para las mujeres casadas es de 54,48% y en los hombres 63,81%, sería 9,33 puntos porcentuales menos, mientras que en la categoría de solteros la brecha sería en mujeres de 64,09% y en hombres 69,03%, la diferencia porcentual es de 4,94. En el año 2005 las diferencias eran aún mayores, así en solteras frente a solteros había una diferencia del 10,17% y en casadas frente a casados del 23,77%.

Observando los datos comprobamos cómo ha evolucionado la brecha de los cuidados en el tiempo, y se puede observar que del año 2005 al 2018 solteras frente a solteros la diferencia es de 4,94 en 2018 y 10,17 en 2005, casadas frente a casados la diferencia sería 9,33 frente a 23,77. Donde más se nota la brecha es en el momento de los cuidados de hijos, respecto a este aspecto podemos señalar que es donde más ha mejorado, no obstante, como se verá más adelante cuando se aborde el tema de los tiempos y la conciliación, este ámbito es uno de los que más se deben introducir avances.

- Tasa de empleo/ocupación según franjas de edad

En el año 2019 según el Instituto Nacional de Estadística las diferencias de tasa de empleo entre hombres y mujeres de 16 a 19 años es de 2,66 pp, en edades comprendidas entre 20 y 24 años hablamos de 6,66 pp de diferencia. La franja de edad con mayor diferencia porcentual entre varones y mujeres la encontramos en las edades de 25 a 54 años, ahí es donde se dispara la brecha con un 11,64 pp mayor tasa de

ocupación de hombres que de mujeres. La segunda mayor diferencia la observamos en + de 55 años con 9,14pp de diferencia.

Creemos que es importante destacar que en las edades anteriores a la edad reproductiva de las mujeres se encuentran menores diferencias entre hombres y mujeres; cuando se llega a la edad reproductiva se dispara la brecha, y cuando pasa dicha edad vuelve a disminuir la diferencia, pero no llegando a situarse en las diferencias anteriores a la edad reproductiva, con lo cual podemos advertir la dificultad para incorporarse al mercado laboral después del paréntesis llevado a cabo para los cuidados, en este caso de los hijos.

Si echamos la vista atrás y cotejamos datos del año 2019 con el año 2005 confirmamos la misma tendencia, aunque con peores datos. Las diferencias de empleo en la franja de edad entre 16 a 19 años es de 10,88pp, de 20 a 24 años es de 12,62pp, la franja de 25 a 54 años asciende a 37,79pp y de más de 55 años desciende notablemente al 16,29pp. Apreciamos, con ello, cómo se disparan los datos en las edades reproductivas entre 25 y 54 años. Un aspecto éste último de vital importancia que abordaremos a lo largo de este trabajo. Más adelante veremos las tasas de ocupación según sector económico, según situación personal y tipo de jornada, en trabajos domésticos y de servicios, y trabajadores familiares no remunerados. Todas estas situaciones y aspectos psico-socio-laborales nos darán cuenta de la complejidad de las situaciones de las mujeres en torno al trabajo y a sus derivaciones.

- Tasa de paro según franja de edad

En la tasa de paro advertimos que en casi todas las franjas de edad es mayor el porcentaje de mujeres en desempleo que los hombres, esta es con toda seguridad una de las brechas laborales más preocupantes, ya que esta diferencia entre los dos sexos en este ámbito acaba teniendo consecuencias muy complejas.

A este mayor porcentaje, sólo encontramos una excepción, y es en la franja de edad entre 20 y 24 años (29,93% paro mujeres frente al 31,97% hombres): El intervalo de edad inmediatamente anterior (16 a 19 años) es prácticamente idéntico: 49,76% mujeres, 49,72% varones. Verificamos de esta manera que en aquellas franjas de edad en la que no existen la responsabilidad de los cuidados para las mujeres, éstas presentan la misma tasa de desempleo e incluso menor que los hombres. Por ejemplo, en los intervalos de 25 a 29 años y de 30 a 34 años, hay una diferencia de tasa de paro de 1,95 y 3,89 puntos porcentuales respectivamente, pudiera parecer que se trata de escasa diferencia, pero no debemos obviar que estamos ante una tasa de paro registrado, ello significa que deja fuera a todas aquellas mujeres que se encargan de los cuidados que no están registradas en el organismo oficial; además de aquellas que aun queriendo trabajar no trabajan y han dejado de buscar. Corroboramos también que en las franjas donde se da la mayor diferencia de la tasa de paro coincide con los intervalos de edad en la que las mujeres están en su edad reproductiva por excelencia, lo que nos demuestra cómo los cuidados de los descendientes recaen sobre las mujeres, y cómo estos cuidados acaban expulsando a la mujer del mercado de trabajo en la edad más productiva de la vida profesional de cualquier persona. Esta situación se traducirá más adelante en una incorporación al mercado laboral muy difícil para buena parte de las mujeres e imposible para otras muchas. Como veremos a lo largo de este trabajo, esta incorporación de las mujeres al mercado laboral y su mantenimiento en el mismo se va a realizar en peores condiciones que los varones, y esto va a ser así en todas dimensiones y circunstancias de las condiciones de trabajo.

Si valoramos los mismos datos en el año 2005, comprobamos que en ese año había menos paro registrado en todas las franjas de edad. Sin embargo, las diferencias entre hombres y mujeres donde presentan mayores puntos porcentuales de diferencia es en la franja de edad de 25 a 29 años: en este caso se observa una diferencia de 4,5 puntos, y en tramo siguiente de edad, de 4,69% y en el del 34 a 39 años asciende al 5,29% de

tasa de paro; con lo que podemos señalar que en el año 2005 existía una menor tasa de paro, pero una mayor expulsión del mercado de trabajo debido a los cuidados de la descendencia.

- Tasa de paro según estudios terminados

Examinando estos datos estadísticos que nos ofrece el INE advertimos que, independientemente de los estudios terminados, la tasa de paro es mayor en mujeres que en hombres. Si entramos a escudriñar las diferencias porcentuales comparando estudios finalizados de mujeres y hombres observamos que cuanto mayor es la cualificación profesional de las personas, menor es la diferencia en la tasa de paro, así las mujeres analfabetas con respecto a los hombres analfabetos se da una diferencia porcentual en la tasa de paro de 15,5 puntos. Cuando se tiene en cuenta el nivel educativo superior, la diferencia es de 2,4 puntos: es decir, a mayor formación menor diferencia en tasa de paro. No obstante, las cifras fluctúan en los tramos educativos medios, así la diferencia de estudios primarios incompletos y segunda etapa de educación secundaria con orientación general ostenta la misma diferencia entre mujeres y hombres con 5,3 puntos porcentuales. Con lo cual, en base a estos datos, cabe concluir, que en formaciones intermedias las diferencias son más estables en torno a los 5 u 6 puntos porcentuales de diferencia; en este aspecto se percibe claramente la ventaja de la formación para disminuir la brecha es en la educación superior.

En el año 2014, podemos cotejar que la tasa de paro es mayor en todos los grupos de edad y con respecto a las diferencias entre mujeres y hombres la tasa de paro se da la vuelta en la primera franja de estudios realizados, es decir, en analfabetos. En este caso, la tasa de mujeres es menor que la de varones con una diferencia porcentual de 2,70 puntos; así como los primeros grupos de estudios terminados la diferencia es menor que en el año 2018. Como iremos viendo en este trabajo, una de las explicaciones de la

naturaleza de esta tasa de paro es que muchas mujeres son amas de casa y están englobadas en la categoría de económicamente inactivas en el proceder metodológico del INE para sus estadísticas.

- Tasa de paro según estado civil

Con respecto a la tasa de paro según el estado civil, ofrecida por el INE, nos resulta muy útil para valorar la brecha en los cuidados, aunque se trata de una serie de datos que no recoge todos los cuidados al existir muchos modelos de familias, sí nos puede mostrar una idea de las tendencias que se están dando en este punto. De esta manera, comprobamos que la tasa de paro en solteros/as es un poco mayor para los varones solteros frente a las mujeres solteras (19,35% a 19,16% respectivamente). Sin embargo, cuando nos detenemos en la categoría de casados/as, que es cuando entra en juego el rol de cuidados, la brecha se dispara; de esta manera, en el año 2018, se llega casi a duplicar la diferencia porcentual entre hombres (16,2%) y mujeres (7,91%).

En el año 2002 verificamos otra tendencia, observamos brecha de género incluso para los/as solteros/as que en el año 2018 está invertido, con una diferencia porcentual entre ambos de 4,57 puntos porcentuales de mayor tasa de paro de solteras que solteros. También comprobamos que el matrimonio perjudica a las casadas en cuanto se refiere a la tasa de paro y, por el contrario, beneficia a los hombres, teniendo una menor tasa de paro que los solteros. Casadas, cuenta con un 14,36% de tasa de paro; y casados el porcentaje desciende al 5,10%. En el caso de los varones disminuye la tasa de 14,20 a 5,10 puntos porcentuales, en el caso de las mujeres solteras 18,77%, casadas 14,36%.

4.1.4. Definiciones ocupaciones, sectores y ramas de actividad

- **Población ocupada según ocupación**

Cuando se compara mujeres versus hombres (en miles) en la dimensión de la ocupación, nos percatamos rápidamente de la brecha de género por ocupación resulta patente en todos los años analizados. Más adelante cotejando este aspecto con los datos de los salarios podremos valorar si coincide que las ocupaciones mayormente llevadas a cabo por mujeres corresponden con las menos valoradas y las peor pagadas.

Por el momento al confrontar los datos del 2019 apreciamos que las ocupaciones que concentran a más mujeres que hombres son: técnicas y profesionales científicas e intelectuales, empleadas contables, administrativas y otras empleadas de oficinas, trabajadoras en servicios de restauración, servicios personales, protección y vendedoras, por último, otras ocupaciones elementales. Los datos en miles de estas ocupaciones son las siguientes (mujeres): 2061,6; 1363,0; 2624,1 y 1451,7 respectivamente. Con respecto a los varones para las mismas ocupaciones, en miles y también respectivamente serían: 1063,9; 680,4; 1780; 1044,8. Podemos apreciar cómo la mayor diferencia se encuentra para las mujeres en la ocupación de trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras; y para los hombres la mayor diferencia se encuentra en artesanos, trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria).

Si nos vamos al año 2011 para comprobar la evolución que ha habido desde esa fecha hasta el 2019 en estas ocupaciones, observamos que han aumentado las directivas, de 273,8 que tenemos en el 2019 a 259,6 que había en el año 2011, disminuyendo algo el techo de cristal. En la ocupación de técnicas y profesionales científicas e intelectuales ha pasado de 2061,6 en el año 2019 a 1634,6 en el año 2011. En trabajadores de servicios de restauración y en trabajadores elementales también ha disminuido algo la diferencia

entre varones y mujeres. Finalmente, en trabajadores elementales prácticamente se ha mantenido igual.

- **Población ocupada según sector económico**

Con respecto a la brecha de género según sectores de actividad, podemos comprobar que el sector por excelencia en el que está representada la mujer en el mercado laboral es el sector servicios. En este caso, se trata de un 53,5% de representación con respecto a los varones. Es en este sector económico el único en el que hay más mujeres que hombres. Esta tendencia se ha mantenido a lo largo de los años: desde el año 2008 hasta el 2019 siempre se ha ido manteniendo en un 53% modificándose tan sólo el decimal.

En el resto de los sectores de actividad económica nos percatamos de una sustancial diferencia: el siguiente sector de actividad está muy por debajo del sector servicios, se trata del sector industrial con un 26,8%, seguido de la agricultura con un 23,2%; y finalmente, ya muy lejos, se encuentra la construcción con una mínima representación de las mujeres (8,9%).

Con respecto a la evolución en el tiempo, desde el año 2008 al 2019 ha habido poca fluctuación, así en el sector agrícola ha bajado un poco la representación femenina de un 26,9% en el año 2008 a 24,6% en el 2019. En el sector industrial ha subido de un 24,6 en el 2008 a un 26,8% en el 2019. Por último, en el sector de la construcción ha subido ligeramente, de un 7,2% en el año 2008 a un 8,9% en el año 2019.

- **Población ocupada según situación profesional y tipo de jornada**

Seguimos analizando la brecha de género en el trabajo a través de las estadísticas de la EPA. En las mismas, la situación profesional y el tipo de jornada resulta muy importante

ya que nos permite examinar las diferencias entre jornadas a tiempo parcial y a tiempo completo. Esto, a su vez, nos permite verificar cómo la mujer se encuentra extra representada en las modalidades de jornadas parciales o reducidas, situaciones que, como destacaremos a lo largo de nuestro trabajo, acaba suponiendo una merma económica, afectando transversalmente a otras dimensiones significativas: la falta de experticia, la reducción de cotizaciones, la dependencia económica de los varones, el mantenimiento de la brecha salarial a la hora de cobrar las pensiones de jubilación en el futuro, etc.

Escudriñando los datos de esta dimensión laboral, se constata que en todas las situaciones profesionales la jornada a tiempo parcial tiene nombre de mujer, por consiguiente, las trabajadoras por cuenta ajena a jornada parcial son 163,4 en miles frente a los varones que disminuye a 106,3 también en miles. Si confrontamos las trabajadoras asalariadas con respecto a los trabajadores asalariados la diferencia asciende, contamos con 1984,2 frente a 106,3 en miles. Corroboramos la diferencia abrumadora que más adelante iremos analizando.

Con respecto a la evolución en el tiempo de la jornada de tiempo parcial, podemos destacar que ha fluctuado con los años: de 1832,5 en miles en el año 2005 a 2148,3 en miles en el año 2019. Aunque cabe reseñar también que han aumentado las trabajadoras a tiempo completo de 5751,9 en miles en el 2005 a 6885,4 en el 2019. En porcentajes sería, a tiempo completo 34.6% a 40,8% y en tiempo parcial de 78,1% a 74,2% respectivamente. Por consiguiente, las diferencias porcentuales son 6.2 a tiempo completo y 3,9 a tiempo parcial.

- **Personas ocupadas en empleo doméstico y otro personal de limpieza**

Otra estadística muy representativa de la brecha de género en el trabajo es precisamente la que se refiere a las personas ocupadas en el empleo doméstico y en

servicios de limpieza. Resulta abrumador examinar estos datos y comprobar que el 98,2% de las empleadas domésticas son mujeres, sin llegar siquiera a un 2% para los hombres (2019). En lo que respecta a la categoría de personal de limpieza, en este caso el reparto entre mujeres y hombres es de 85,84% para mujeres, y menos de un 15% para los hombres.

Si tenemos en cuenta la evolución en el tiempo de estas dimensiones, observamos que apenas se aprecian diferencias, ya que en el año 2011 las ocupadas en el empleo doméstico había 97,97% de mujeres y como personal de limpieza ascendía a un 86,5%, comprobamos que la diferencia es menos de 1 punto porcentual en ambas ocupaciones en 8 años de evolución.

4.1.5. Contratación

- **Contratos registrados según duración y tipo de contrato**

Si observamos los contratos registrados según duración y tipo de contrato podemos percatarnos que el contrato de duración temporal a tiempo parcial, que es el más precario de las modalidades contractuales, las mujeres están más representadas. En este tipo de contrato en el año 2019 son de casi el 60%, para ser exactos el 59,99%. Este porcentaje ha ido variando a lo largo de los años oscilando desde 58,35% en el año 2013, incluso 57,77% en el año 2014. Es decir, desde el 2013 al 2019 ha aumentado ligeramente el porcentaje de contratos temporales a tiempo parcial en las mujeres. Por lo tanto, dadas las características con las que tienden a ser aplicados en nuestro contexto socio laboral, como veremos a lo largo de este trabajo, podemos destacar que del año 2014 al 2019 las mujeres se encuentran instaladas en mayor medida que los varones en una situación de mayor precariedad y pobreza laboral. Esto es así no solo con respecto a los hombres, sino también con respecto a ellas mismas en los últimos 5 años. Sin embargo, si repasamos los datos del año 2000, este tipo de contrato suponía

un 62,92%, incluso en el año 2006 ascendía al 66,14%. A tenor de los datos podemos advertir una tendencia a la baja hasta el año 2013 y a partir de esta fecha se invierte la tendencia siendo al alza. No obstante, no podemos obviar que la tasa se mantiene para las mujeres en torno a un 60%.

- **Paro registrado según grupo de edad**

Según el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal), el paro registrado está constituido por el total de demandas de empleo en alta registradas por este organismo en el último día de cada mes, excluyendo los que correspondan a situaciones laborales descritas en la Orden Ministerial del 11 de Marzo de 1985 (BOE 14/03/1985) por la que se establecen criterios estadísticos para la medición de paro registrado.

Cuando tenemos en cuenta el paro registrado cambia con respecto a los niveles de ocupación o actividad y son los hombres los que tienen mayor porcentaje y mayor números en miles de paro registrado que las mujeres, así advertimos que en todas las edades, desde las de menos de años hasta las mayores de año el mayor porcentaje de paro registrado lo encontramos en la franja de edad entre a 24 años (edades en las que siempre se encuentran menos diferencias entre hombres y mujeres puesto que aún no han entrado en juego los cuidados de hijos/as y otros familiares), con un porcentaje de 47,21% y el de menor porcentaje sería para las mujeres de más de 60 años con un 39,13%. Debemos recordar que se trata del paro registrado donde muchas mujeres no se encuentran representadas, o bien, porque no cobran ningún tipo de prestación por no tener derecho a la misma, o bien, porque dedican su tiempo al cuidado y/o tareas domésticas, o bien, porque están inmersas en la economía sumergida, o bien, por un largo etc. Esto hace, que estos datos se tengan en cuenta con cierta precaución y dentro de su concepto/contexto.

Sin embargo, podemos verificar que a lo largo de los años ha ido aumentando el paro registrado en las mujeres. Si en el año 1997 el paro registrado de mujeres era de 36,76%, en el 2019 el paro de mujeres ascendía al 46,08%, casi 10 puntos porcentuales más.

- **Paro registrado según duración de la demanda**

Si atendemos al paro registrado según la duración de la demanda podemos comprobar que a mayor duración de ésta, mayor resulta el porcentaje de mujeres que se encuentran en paro registrado; de esta manera, comprobamos que en el año 2019 el paro registrado de mujeres de menos o igual a 7 días es de 45,35%. Sin embargo, si se tiene en cuenta la duración de la demanda de más de 24 meses observamos que ésta ascendería a un 65,45%. Con estos datos, podemos confirmar que las personas paradas de larga duración vuelven a tener nombre de mujer, incluso para el paro registrado.

Si cotejamos con el pasado y nos remontamos a los datos del año 2005, el paro de larga duración de más mujeres registradas es de un 74,32%. En este caso también hay 10 puntos porcentuales de diferencia entre el año 2006 y el 2019. Sin embargo, siguen siendo datos desalentadores que vienen a reflejar la compleja situación de las mujeres con respecto al trabajo.

4.1.6. Prestaciones de paro y demanda de empleo y formación para el empleo

- **Alumnado formado a través de cursos de formación profesional según grupo de edad**

Si tenemos en cuenta los datos formativos, son las mujeres las que más se forman a través de cursos de Formación Profesional. En el año 2018, el dato de alumnado de FP de mujeres en estudios terminados es de 4700 mujeres, frente a un total de 4244

varones. Se trata de una cifra que ha ido subiendo a lo largo de los años, en el año 2014 había un 46.22% y un 52,55% en el año 2018.

- **Personas beneficiarias de prestación por desempleo según clase de prestación**

En el año 2019 el 54,52% de las mujeres suponen el total de las beneficiarias de las diferentes prestaciones por desempleo que se disponen: ya sea a nivel a contributivo, asistencial, Renta Activa de Inserción y Programa de Activación de Empleo. No obstante, cabe resaltar que donde menos diferencias encontramos entre hombres y mujeres es en el nivel contributivo y en el que más en la Renta Activa de Inserción.

Con respecto a la evolución en el tiempo, podemos destacar que ha ido aumentando el porcentaje, así en 1995 había un 40,40% en los totales de las diferentes prestaciones, dándose una menor diferencia entre varones y mujeres en las prestaciones contributivas. Sin embargo, estos datos de evolución histórica hay que contemplarlos siempre atendiendo al propio momento histórico y al contexto en el que se toman los datos. Hay menos mujeres que se registren en situación de desempleo, ello ocasiona que sea menor el número de mujeres que se beneficien de estas prestaciones, y ello es así por recaer culturalmente en ellas la responsabilidad del tema de los cuidados. Sobre esta cuestión volveremos más adelante.

- **Demandantes de empleo según grupos de edad**

Los demandantes de empleo según grupos de edad confirman la misma tendencia que se daba en los datos de ocupación y actividad. En casi todas las franjas de edad están las mujeres por encima, excepto en los de menores de 16 años. Se agudiza la diferencia al alza para las mujeres en aquellas franjas de edad donde se intensifica la maternidad

y, con ello, los cuidados, igualmente los cuidados de ascendentes como padres y madres. Comprobamos pues que en la franja de edad que encontramos mayor diferencia es en la comprendida entre 35-39 años con un 61,34%, y en los intervalos de edad cercanos a este.

Revisando los datos con los años anteriores, observamos que en el año 2006 la mayor franja de edad en demandantes de empleo la encontramos en la franja de edad que en el año 2019 menos diferencias hallamos entre mujeres y varones que es la franja de 16 a 19 años, podemos encontrar la explicación que se trata de demandantes de empleo registradas, en el año 2006 habría menos mujeres demandando empleo porque se encontraban inmersas en los cuidados sin ni siquiera demandar otro tipo de empleo.

- **Parados/as de larga duración según franja de edad**

En el año 2019 apreciamos la misma tendencia, la misma brecha de género en las personas paradas de larga duración: mayor porcentaje de mujeres que de hombres y, en mayor medida, en aquellas franjas de edad donde los cuidados y la necesidad de combinar producción y reproducción se intensifican. En ese sentido, los porcentajes que advertimos de mayor diferencia al alza para las mujeres se dan entre los 40-44 años con un 62,54%.

En el año 2005 tenemos prácticamente dos intervalos de edad con el mismo porcentaje, también coincidiendo con la edad reproductiva y de cuidados de descendientes, y son las edades comprendidas entre los 35-44 años con un porcentaje que asciende al 71%. Para valorar estos datos hay que considerar, entre otros aspectos, el retraso de edad (5,2 años en la encuesta de fecundidad del INE del año 2018) a la que las mujeres son madres en España y, como siempre, contemplar el momento histórico. De esta forma, las personas paradas de larga duración vuelven a tener rostro de mujer, especialmente en las franjas de edad en las que, como hemos señalado, se combina trabajo productivo

y reproductivo. Este aspecto que resulta determinante aparecerá en otras dimensiones socio-laborales que generan y eternizan los procesos de discriminación y desigualdad que vienen sufriendo las mujeres. Precisamente, este aspecto será un elemento central de este trabajo.

- **Inactividad y cambios de empleo.**

- Población inactiva según motivo de para no buscar empleo.

Se puede evidenciar de manera muy significativa, a través de los porcentajes de mujeres inactivas según la categoría del motivo de no búsqueda de empleo, cómo los cuidados en el año 2019 constituyen la razón más abrumadoramente elegida por las mujeres consideradas de forma inactiva. Esto es así para el 92,96% que cita los cuidados de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores; seguido muy cerca con un 92,11% en la categoría de otras obligaciones familiares o personales. Sin embargo, y esto es muy relevador de lo que acontece en la generación y consolidación de las brechas de género, en los varones la opción mayoritariamente escogida es la de seguir cursos de enseñanzas y formación, seguido de enfermedad o incapacidad propia. De hecho, la opción de cuidado de niños/as o adultos/as enfermos, incapacitados/as o mayores resulta de las razones menos escogidas por los hombres, solamente estaría por debajo la opción de no sabe, no contesta y estar afectado por una regulación de empleo.

Contemplado desde la distancia temporal, en el año 2006 la razón de los cuidados rozaba el 100%, para ser exactos un 96,86% cuidados de niños/as o adultos/as discapacitados o mayores; y un 96,21% concentraba la categoría de otras obligaciones familiares o personales.

- Población inactiva según la clase principal de inactividad.

Corroboramos que la población inactiva según el tipo principal de inactividad en el año 2019, vuelve a poner en evidencia el tema de los cuidados como razón fundamental para que las mujeres se encuentren entre la población inactiva. Traduciendo a datos la opción

de labores del hogar podemos destacar que esta situación constituye la principal clase de inactividad para las mujeres, siendo la cifra de 3213,4 (en miles). Sin embargo, para los varones esta situación se reduce de manera notable, únicamente aglutina el tipo principal de inactividad para 387,2 (también en miles). Para los varones, la jubilación, por otro lado, es citada como la opción más representativa con 4029,8 (en miles), frente a 2440,6 de las mujeres que indican esta categoría. En porcentajes, tenemos 89,25% de las mujeres que señalan la categoría de labores del hogar como razón de su inactividad, y 37,72% indican la opción de jubilación.

Nuevamente, si realizamos una mirada al año 2005, tenemos 95,77% (recordamos, un 89,25% en 2019) de las mujeres inactivas que consideraban la razón de labores del hogar, y un 32,31% que se encuadraban dentro de la opción de jubiladas como motivo principal de inactividad. Las cifras y porcentajes desgranadas en este apartado vuelven a reflejar una realidad enormemente compleja, por desigual y discriminadora, de las mujeres españolas.

4.1.7. Pensiones contributivas

- **Pensiones contributivas en vigor según tipo de pensión**

Si nos adentramos en otro apartado que, como se verá, es resultado de la concatenación de las dimensiones y condiciones desiguales que venimos destacando: se trata de las pensiones. En ese sentido, al examinar las pensiones contributivas según el tipo de pensión los datos que se nos ofrecen las estadísticas del INE, nos dan una imagen poco alentadora en cuanto a la brecha socio-laboral se refiere. Verificamos que en el año 2019 las mujeres copan en porcentajes muy elevados las pensiones no contributivas con un 15,14%. Dentro de estas, en jubilación el porcentaje asciende a un 75,35%; las pensiones asistenciales aglutinan a un 86,49% de las mujeres: las que

tienen que ver con enfermedad y vejez suponen porcentajes de 86,32% y 94,92% respectivamente.

- **Pensiones de jubilación según régimen**

Con respecto a la jubilación según su régimen podemos percatarnos que las cifras hablan por sí solas y evidencian que la discriminación que sufren las mujeres a lo largo de la vida laboral repercute directamente en las pensiones de jubilación sin, ni siquiera, tener la necesidad de entrar en las bases de cotización, ni en los años cotizados. En los siguientes apartados se confirma de manera clara la repercusión que poseen las brechas que se abren para las mujeres a los pocos años de su existencia, y que se irán agrandando hasta el final de sus trayectorias vitales con la fase de jubilación.

En el régimen general, las mujeres en el año 2018 concentran el 30,93% de las pensiones; en el régimen especial de empleadas del hogar el porcentaje asciende a un 98,09%. Echando una mirada al pasado reciente, en el año 2014, el régimen de empleadas de hogar aglutinaba a un 98,16%. Es decir, apenas se ha evolucionado es esta dimensión que estamos considerando.

- **Pensiones de viudedad según el régimen**

En el caso de las pensiones de viudedad se invierte la curva; en esta modalidad son las mujeres las que están más representadas con un 92,26% con respecto a los varones (2018). En el año 2014 el porcentaje era del 92,73%. Volvemos a corroborar que no ha habido evolución. Aunque estas cifras conviene valorarlas atendiendo a otros datos y circunstancias: tal es el caso de la mayor esperanza de vida de las mujeres, o que la pensión de viudedad se puede compatibilizar con la pensión de jubilación propia siempre que la cuantía no sea superior a la pensión máxima de jubilación. Aun así, como

seguiremos viendo, los porcentajes son tan elevados que ponen en evidencia las distintas brechas de género.

- **Importe medio de las pensiones contributivas según el tipo de pensión**

Siguiendo la misma línea, llegamos a una de las consecuencias más destacables de la denominada “brecha salarial”. Ésta evoluciona y se materializa claramente en las brechas de las pensiones y en sus cuantías económicas. En este caso, la pensión media de las mujeres en el año 2018 era de 740,18€ y los varones 1162,33€, o lo que es lo mismo los hombres cobran de media 422,15€ más que las mujeres.

En el año 2002 las mujeres percibían una pensión media de 393,24€ y los hombres 645,49€; igualmente, los varones cobraban de media 252,25€ más que las mujeres. Podemos observar que la diferencia en la cuantía de las pensiones entre hombres y mujeres es, de media, mayor en el año 2018 que el 2002. Se observa una vez más que se ha agrandado la brecha económica en la cuantía de las pensiones.

- **Importe de medio de la pensión según el régimen**

El importe medio de la pensión según el régimen nos permite valorar cómo los sectores más feminizados son aquellos que poseen importes de pensiones más bajos. Advertimos también que, incluso en sectores feminizados, los hombres perciben una pensión media superior. Pongamos, por ejemplo, el régimen especial de empleadas del hogar, que se trata de pensiones feminizadas a un 98% aproximadamente, la pensión media para mujeres es de 547,53€ frente a 579,10€, es decir, 32€ de diferencia a favor de los varones (2018). Cuando nos adentramos en estos niveles de detalle es cuando la situación roza lo indecible.

Las diferencias que encontramos con respecto al año 2014 son para el régimen especial de empleadas del hogar que es el más feminizado: la pensión media 519,39€ para mujeres y 544,36€ para varones, la diferencia es de 24,97€.

Si confrontamos un tipo de régimen más masculinizado, como puede ser el Régimen Especial de la Minería del Carbón comprobamos que la cuantía media de pensión es bastante más elevada que en regímenes más feminizados, con una pensión media de 1538,04€ de las mujeres y 2218,71€ los hombres. La diferencia en este apartado entre hombres y mujeres es de 710,67€.

Con respecto a las diferencias en la pensión media del régimen especial de la minería del carbón, la diferencia en el año 2014 es de mujeres 1324,51€ y hombres 2010,63€. La diferencia entre hombres y mujeres es de 686,12. Es decir, que en año 2014 la brecha entre hombres y mujeres en un régimen masculinizado como es el de la minería del carbón es más elevada en el año 2018 que en el 2014, con lo cual la distancia no sólo no ha bajado, ni siquiera se ha mantenido, sino que ha aumentado. En el año 2018 las diferencias en las pensiones medias entre hombre y mujer en el régimen del carbón es de 710,67€ y en el año 2014 es de 686,12€.

4.1.8. Pensiones no contributivas

- **Personas beneficiarias de pensiones no contributivas**

Las pensiones no contributivas se concentran fundamentalmente en las mujeres: son las beneficiarias de este tipo de pensiones por excelencia. Así tenemos en el año 2019 un 65,14% de mujeres que cobran esta modalidad de pensiones; un 86,49% disfrutan de pensiones asistenciales y un 72,47% perciben prestaciones para personas con discapacidad. Todos estos porcentajes corresponden, como hemos señalado, a mujeres con respecto a los varones.

En el año 2001 podemos observar que había un 74,00% de mujeres con pensión no contributiva y un 80,91% de mujeres con prestaciones económicas para personas discapacidades. Las pensiones asistenciales no hay datos para ese ejercicio.

4.1.9. Salarios

La brecha salarial de género es la brecha por excelencia, la más evidente y tangible. En consecuencia, la que más atención ha recabado por parte de expertos y organismos internacionales y la propia comunidad científica.

Al igual que venimos haciendo con las dimensiones anteriores, ahora nos adentramos en uno de los tópicos más importantes para comprender la brecha de género: los salarios. Empezaremos por las ganancias por horas según sector de actividad. Sobre este aspecto podemos comprobar que en el año 2017 en la industria se estaba dando una diferencia salarial por hora de 2,47€ a favor de los varones. En la construcción 0,08€ a favor de las mujeres, esto podría explicarse al tratarse de un sector muy masculinizado y, en este caso particular, los empleos que realizan las mujeres en el mismo coinciden con los más cualificados. En sector de servicios la diferencia salarial por hora es de 2,27€, nuevamente a favor de los varones.

Como hemos señalado, al valorar el salario por hora según sector de actividad no se debe explorar de manera aislada, conviene tener en cuenta otros factores que iremos desgranando con posterioridad y así analizar en su justa medida la brecha salarial. No obstante, puede darnos una tendencia y una evolución en el tiempo. De esta manera, si echamos la vista atrás y nos situamos en el año 2004, podemos advertir que las diferencias por hora según sector de actividad han disminuido muy poco. Este aspecto es el que nos interesa fundamentalmente. En este año la diferencia de salario por hora en el sector industrial es de 3,65€, en el sector construcción 0,69€ diferencia de salario por hora (en este caso a favor también de los varones); y, por último, en el sector

servicios 2,82€ de diferencia de salario hora. Como se puede apreciar han pasado más de 10 años y las diferencias salariales por sector no han variado sustancialmente como hubiera sido deseado.

En la ganancia media anual según el tipo de contrato observamos diferencias significativas. Los varones con contratos de duración indefinida en el año 2018 cobran de media 6777,66€ más que las mujeres, y con contratos de duración determinada en el mismo año es de 1918,15€ más. Si examinamos los mismos datos en el año 2004, las diferencias que nos encontramos serían en contrato indefinido 7270,92€ y en contrato de duración determinada 3145,85€. Si comparamos en casi 15 años las diferencias son: en contrato indefinido 493,26€ en el total de los años, al año la diferencia salarial se ha acortado de media y según tipo de contrato unos 35,23€. En el contrato de duración determinada 1227,7€ se ha acortado la brecha en los casi 15 años que hemos contemplado. En un año sería aproximadamente 87€. Si tuviésemos en cuenta el IPC se podría incluso afirmar que la brecha ha aumentado.

En lo que respecta a la ganancia media anual según el tipo de jornada en el año 2017, podemos destacar que las diferencias entre hombres y mujeres en una jornada a tiempo completo es de 3080,47€, esa cifra es la media anual que ganan los hombres más que las mujeres. En una jornada a tiempo parcial la diferencia es de 1764,31€ a favor de los hombres.

En el año 2004 las diferencias son similares, en tiempo completo 4049,97€ de media al año ganan más los hombres que las mujeres, y en tiempo parcial la ganancia diferencial de los varones asciende a 1844,14€. La diferencia sería a tiempo completo de 969,5€ y en tiempo parcial 79,83€ en los 14 años analizados. Debemos indicar que en el tiempo parcial las diferencias son menores (cuando se contemplan las diferencias del 2004 al 2014). En este caso, es precisamente por tratarse de un tipo de jornadas donde las mujeres están más representadas, intentando compaginar el trabajo productivo con el

de los cuidados. Como consecuencia, podemos comprobar como la brecha salarial se ha agrandado.

Si examinamos, por otro lado, la ganancia media anual según principales grupos de ocupación y nos centramos en los valores totales, observamos que la diferencia salarial a favor de los hombres en el año 2017 es de 5783,99€, diferencia nada despreciable. No obstante, si revisamos con mayor profundidad las medias salariales por grupos e incluso lo relacionamos con otros porcentajes ya valorados en este apartado, la información que nos arroja es todavía más impactante.

Analizando, por tanto, los grupos de ocupación nos percatamos que la mayor diferencia salarial la encontramos en el grupo de mayor ganancia media anual, y a su vez, esta mayor media anual se encuentra en un grupo totalmente masculinizado. Se trata de un grupo al que muy pocas mujeres son capaces de acceder dada la complejidad de la relación de las mujeres con el mercado laboral, buena parte de esta realidad ha quedado reflejada en los datos que aquí estamos analizando. El grupo de ocupación al que estamos haciendo referencia es el de "Directivas y gerentes", en dicho ámbito los hombres cobran de media en el año 2017 la abrumadora cifra de 12576,7€, es decir, aproximadamente 1000€ menos al mes en detrimento de las mujeres. Si cruzamos estos datos con los de la población ocupada según ocupación, comprobamos que directoras y gerentes en el año 2017 había un total de 236; por parte de los varones, esta categoría se componía de un total de 535,9 directores y gerentes. Por consiguiente, seguimos constatando nuevamente una doble brecha: ya que no sólo cobran de media unos 1000 euros menos al mes, sino que las profesiones salarialmente más valoradas son también las más masculinizadas.

De la misma manera, si analizamos los datos de la menor ganancia media por año podemos observar que para ambos sexos recae en el mismo grupo de ocupación, o sea el grupo de trabajadores y trabajadoras no cualificados en servicios (excepto transporte). Los varones cobran de media anual 16268,21€ y las mujeres 11687,11€, con lo cual

tenemos una diferencia de ganancias media anual de 4611,1€ a favor nuevamente de los varones. Si volvemos a examinar los datos de la población ocupada según ocupación comprobamos que este grupo encajaría en el grupo de empleadas/os elementales, donde en el año 2017 había 1442,6 mujeres frente a 986,2 hombres. Es decir, que este grupo con menor ganancia media está feminizado. En resumen, los grupos de ganancias medias mayores están masculinizados, y los grupos de ganancias medias menores son los de mayor representación femenina. Doble brecha en cantidad de ganancia media anual y por estar representadas en grupos de menores cuantías de ganancias.

Si buscamos en las mujeres una ganancia media anual similar o más cercana a la ganancia media anual menor en los hombres (esta es de 16268,21€), tendríamos que irnos al grupo de empleadas de oficina que atienden al público, en este caso la ganancia media anual es de 17090,99€. Por otro lado, si volvemos a cruzar datos con la población ocupada según ocupación, corresponde a empleadas contables, administrativas y otras empleadas de oficina (que en año 2017 había 1263,7 por miles eran mujeres y en hombres 638,7 también por miles). En este caso estamos en una ocupación que es ocupada prácticamente el doble por mujeres que por varones. Se trata de un perfil feminizado y, aun tratándose de una categoría más cualificada, cuentan con una ganancia media igual que la ganancia media anual menor de los hombres. Advertimos también que es, precisamente en esta ocupación feminizada, donde encontramos menor diferencia salarial media por año, los hombres 22049,85€ y las mujeres 17090,95€, con una diferencia de 4958,9€.

En esta misma tendencia, pero con otros grupos de actividad, podemos apreciar menores diferencias medias de ganancia anual en dos grupos muy feminizados también, como son las trabajadoras de servicios de restauración y comercio. En este caso con una ganancia media anual de 14142,93€ y trabajadoras de servicios de salud y cuidados de personas con 14765,21€, en los varones 16825,86€ y 18343,56€

respectivamente. Si cotejamos con los grupos de ocupación, las trabajadoras de servicios de restauración y comercio en el año 2017 contábamos con 2513,5 por mil mujeres frente a 1706,9 por miles de hombres. En conclusión, no sólo existe una evidente brecha salarial en ganancia media anual por grupo de ocupación, sino también que los grupos feminizados son los peores con respecto a la ganancia media anual: la peor ganancia media anual en los hombres es la ganancia media anual más feminizada en las mujeres. Además, aquellos grupos de ocupación donde menos diferencia de grupo anual se encuentra son los perfiles más feminizados. Por último, los perfiles más masculinizados son los que presentan la media de ganancia anual más alta y es donde encontramos mayores diferencias medias en ganancias a favor de los hombres. Con lo cual, si se adentra en los datos y se coteja con otras estadísticas, encontramos una mayor discriminación y un mayor abuso en las ocupaciones de las mujeres. Todo ello valorando tan sólo la ganancia medida anual, sin contar otras discriminaciones en conciliación, cuidados, etc.

Si queremos valorar la evolución en el tiempo comprobamos en el año 2008 la ganancia media de los hombres con respecto a las mujeres, observamos una diferencia a favor de los varones de 5292,68€; en el año 2017 la diferencia es de 5783,49€ también a favor de los hombres. Estos datos evidencian que la brecha laboral de ganancia media anual ha crecido con respecto al año 2008. Si entráramos a escudriñar los datos según los criterios analizados anteriormente en el año 2017 encontraríamos mayores brechas.

4.1.10. Contexto de la conciliación trabajo-familia-persona.

Es imprescindible, para tratar la brecha laboral de las mujeres, estudiar las cifras de conciliación junto con resto de las cifras del panorama nacional que se encuentran directamente relacionadas con las mujeres y con su situación personal, productiva y reproductiva con respecto a la sociedad, a las relaciones laborales y a la post relación laboral. De esta manera, podremos tener una visión global, relacionada e interconectada

que nos permita un conocimiento minucioso y una perspectiva de género de la situación para poder abordar las posibles y futuras soluciones.

Los datos de la conciliación son aún más impactantes y desmesurados que lo que se refiere a la situación laboral y post-laboral propiamente dicha se refiere. Tanto en la edad de producción, como consecuencia de esta en la jubilación encontramos brechas abrumadoras, injustas e injustificadas, con las cifras de conciliación aún se deja ver mayores diferencias. Valoraremos también la evolución en el tiempo comparando las cifras actuales con las de años atrás.

Los datos que trabajamos son los del INE, y dividen la conciliación en tres grandes grupos, usos del tiempo, excedencias, permisos y reducciones de jornada, y, por último, servicios complementarios de la enseñanza.

- **Usos del tiempo y diferencias del uso del tiempo**

Con las diferencias entre hombres y mujeres en el uso del tiempo se reafirma la tendencia de las brechas en el hogar y la familia (los cuidados, trabajo reproductivo), trabajos remunerados (trabajo productivo) y tiempo libre. Los otros dos ítems estudiados por en el INE en los años 2009/2010 (los datos más recientes) que son los cuidados personales y los estudios, ambos usos son ligeramente superiores a favor de los varones.

Cotejamos en el hogar y la familia la duración media diaria en el tiempo que dedican las mujeres en el año 2009/2010 es de 4 horas y 7 minutos, mientras que los hombres 1 hora y 54 minutos. Encontramos una diferencia media de 2 horas y 13 minutos. Con respecto al tiempo libre la curva se invierte y disfrutan de más tiempo libre los varones (5 horas y 23 minutos) que las mujeres (4 horas y 32 minutos) casi una hora de media diaria menos de tiempo libre, casi 7 horas a la semana, casi 30 horas al mes. Sin embargo, con respecto a lo que el trabajo remunerado se refiere, que no al “no

remunerado”, el hombre dedica de media 3 horas y 32 minutos y la mujer 2 horas y 9 minutos, una diferencia de 1 hora y 23 minutos. Dicho de otra manera, 36 horas y 9 minutos de media al mes, lo que corresponde a una semana al mes de jornada laboral. Si echamos la vista atrás, y nos remontamos a los años 2002/2003, comprobamos que en 7/8 años no han cambiado tanto las cifras, y los avances en esta línea no son tan alentadores como se pintan. Las diferencias en los datos y en los usos ratificamos las mismas tendencias y con apenas diferencias en las cifras. En este aspecto, en el hogar y en la familia las mujeres dedican 4 horas y 24 minutos (4 horas y 7 minutos en los años 2009/2010), 17 minutos de diferencia en 7 años (2 minutos y 43 segundos de media por año). En trabajo remunerado 1 hora y 57 minutos (2 horas y 9 minutos en los años 2009/2010), 11 minutos de diferencia ha mejorado el trabajo remunerado en las mujeres en 7 años, a 1 minutos y 57 segundos por año. Por último, con respecto al tiempo libre verificamos 5 minutos de mejora a favor de un mayor disfrute de tiempo libre de las mujeres en 7 años, menos de un minuto por año, exactamente 71 segundos por año.

Como podemos apreciar la brecha mejora ligeramente, pero si comparamos las cifras del uso del tiempo con el tipo de trabajos y sus salarios se produce un beneficio mínimo y a un coste demasiado elevado, es decir, a costa de mucho esfuerzo e incluso en la salud física y mental de las mujeres, como podremos mostrar más adelante.

➤ Tiempo dedicado al hogar y a la familia según tipo de actividad

El total de horas dedicado al hogar y a la familia en las mujeres (2009/2010) es de 4 horas y 7 minutos y en los hombres para los mismos años desciende a 1 hora y 54 minutos. A parte de la diferencia de tiempo invertido en el hogar, es importante valorar a qué tipo de actividades dentro del hogar se dedican los hombres y las mujeres. En concreto, a lo que más se dedican los hombres en el hogar al día es: actividades

culinarias (26 minutos de media al día), compras y servicios (20 minutos), y jardinería y cuidado de animales (18 minutos). Por parte de las mujeres, las tres tareas que más tiempo le ocupan al día son: actividades culinarias (1 hora y 24 minutos), seguido de mantenimiento en el hogar (49 minutos) y cuidado de los hijos (31 minutos).

Podemos percatarnos que los varones hacen a la compra de vez en cuando, preparan algo de cena cuando llegan tarde, y sacan a pasear a las mascotas. Sin embargo, para las mujeres, el tipo de tareas que realizan son: realizar las comidas principales del hogar, llevar a cabo las actividades de mantenimiento y limpieza y cuidar de los hijos.

Si examinamos la evolución histórica en el total de horas que dedican las mujeres al hogar comparando los años 2002/2003 y 2009/2010, las mujeres dedican en el año 2002/2003 una media diaria de 4 horas y 24 minutos (4 horas y 7 minutos en los años 2009/2010), comprobando que ha disminuido 17 minutos de media diaria con respecto a 7/8 años atrás. Las tareas a las que las mujeres dedican más tiempo es: actividades culinarias (1 hora y 38 minutos), seguido del mantenimiento del hogar (56 minutos) y compras y servicios (32 minutos). Cabe reseñar que el cuidado de hijos sigue muy de cerca a las compras (24 minutos). Comprobamos también que las dos únicas tareas que han aumentado el uso del tiempo en la mujer en el año 2002/2003 con respecto al 2009/2010 es precisamente el cuidado de hijos, que en el año 2002/2003 era de 24 minutos y en el año 2009/2010 es de 31 minutos de media al día, y las gestiones en el hogar, que en año 2002/2003 las mujeres no dedicaban ningún minuto, y en el año 2009/2010 dedican 1 minuto de media al día.

Podemos concluir que las mujeres prácticamente dedican el mismo tiempo a las tareas del hogar en el año 2002/2003 que en el año 2009/2010 e incluso que hay usos de tiempo en el hogar al que dedican más tiempo en el año 2009/2010 que en el año 2002/2003 que en este caso es el cuidado de hijos y las gestiones del hogar.

Con respecto a los varones en los años 2002/2003 dedicaban de media al día 1 hora y 30 minutos en tareas del hogar y en el año 2009/2010 ese tiempo ha ascendido tan solo a 1 hora y 54 minutos, es decir, que ha aumentado 24 minutos de media al día en 7/8 años.

Dentro de esa hora y 30 minutos la tendencia en las categorías de los usos del tiempo son los mismos: actividades culinarias (22 minutos, frente a 26 minutos en los años 2009/2010), compras y servicios (18 minutos, frente a 20 minutos en los años 2009/2010), y jardinería y cuidados de animales (15 minutos, frente a 18 minutos en los años 2009/2010). Cabe reseñar que los varones han aumentado o se han mantenido en todas y cada una de las categorías de usos de tiempo en el hogar. No obstante, en aquel en el que más ha aumentado la dedicación del tiempo es en el cuidado de hijos, que en el año 2009/2010 dedicaban 18 minutos y en el 2002/2009 dedicaban 10 minutos, se valora una tendencia al alza en el cuidado de los niños, aunque claro está no lo suficiente.

➤ Tiempo dedicado al ocio según tipo de actividad

En el ocio y el tiempo que le dedican las mujeres también se observa una brecha importante, las mujeres dedican en el año 2009/2010 una media diaria de 4 horas y 32 minutos, mientras que los varones en el mismo año dedican al ocio 5 horas y 23 minutos de media al día. Es decir, constituye una diferencia de casi una hora diaria que las mujeres dedican de menos al ocio. En todas y cada una de las categorías valoradas las mujeres dedican menos tiempo, y así podemos comprobar que en las categorías de vida social y diversión las mujeres dedican 1 hora y 1 minuto y los hombres 1 hora y 4 minutos. En deportes y actividades al aire libre, las mujeres dedican 37 minutos y los hombres 52 minutos. En aficiones e informática, las mujeres dedican 24 minutos y los

hombres 44 minutos. En medios de comunicación, las mujeres dedican 2 horas y 30 minutos y los varones 2 horas y 43 minutos.

En los usos destinados a estas categorías observamos siempre unos tiempos diferenciados, siendo los varones beneficiados en mayor medida.

➤ **Tiempo dedicado a los cuidados personales según el tipo de actividad**

Con respecto a los cuidados personales en los años 2009/2010 los varones dedican 11 horas y 33 minutos frente a las mujeres que dedican 11 horas y 26 minutos, una diferencia de 7 minutos a favor de los hombres.

En cuanto a las categorías del uso del tiempo dedicado a los cuidados personales en el año 2002/2010 las mujeres lo dedican a: dormir 8 horas y 39 minutos (8 horas y 44 minutos los hombres), en comidas y bebidas 1 hora y 55 minutos (2 horas y 1 minuto los hombres) y en cuidados de personas 53 minutos (48 minutos los hombres), evidenciado esta última categoría otra brecha de género referida al cuerpo y al aspecto de la mujer que también perjudica a las propias mujeres, ya que el aspecto físico es culturalmente mucho más requerido para los trabajos femeninos que masculinos.

- **Excedencias y reducciones de jornada**

Antes de valorar los datos/cifras de excedencias, cabe reseñar que se cuantifica como medida de conciliación por excedencia para poder compaginar la vida laboral y la familiar. No obstante, este tipo de medidas de conciliación más que conciliar (ayudar), expulsan (desfavorecen) a quienes la utilizan (fundamentalmente mujeres), como veremos a continuación, del mercado de trabajo, no sólo porque abandonan durante un tiempo considerable el trabajo sin ninguna prestación económica, y de esta manera, en muchos de los casos dependiendo del otro progenitor y sus recursos económicos, sino

también, el abandono del mercado trabajo y dedicarse a los cuidados (hijos y/o mayores), sobre todo. En la era de la formación e información en la que vivimos actualmente, las habilidades y competencias de las mujeres quedan obsoletas y queda en buena medida desvinculadas del mercado, lo que hace muy difícil la incorporación al puesto en cuestión por el que se ha solicitado la excedencia, así como a cualquier otro puesto.

Con respecto a las reducciones de jornadas y permisos, ocurre la misma circunstancia, sobre todo mientras estos permisos han sido regulados en exclusiva para las mujeres (actualmente esta cuestión ha sido mejorada legalmente para que sea de obligado disfrute tanto para hombres como para mujeres, como es el permiso maternal y paternal, 16 semanas tanto para el padre como para la madre, medida apuntada en nuestros trabajo como alternativa para evitar las brechas laborales por maternidad y cuidados), y las reducciones de jornadas solicitadas, en su mayoría, como veremos a continuación, para las mujeres. Estos permisos y reducciones de jornada siguen expulsando a la mujer del mercado laboral y focalizándolas en la esfera privada/doméstica de los cuidados siguiendo los cánones patriarcales/tradicionales de género.

➤ Excedencias por el cuidado de hijas/os

En relación a los datos sobre el cuidado de descendientes evidencian de manera muy significativa a quién han pertenecido y pertenecen los cuidados, siendo estas prácticas unas de las razones que más inciden en la brecha laboral.

En este ámbito se puede afirmar, confrontando los datos, que las excedencias por cuidado de hijos/as tienen género femenino. De esta manera, los datos del INE del año 2017 nos muestran que las 43899 excedencias otorgadas, 40536 fueron concedidas a mujeres frente a 3363 otorgadas a varones. La evolución en el tiempo tampoco nos refleja datos más alentadores. En el año 2005 se solicitaron 36% menos excedencias

que en el año 2017 según el INE, esto puede explicarse por la menor incorporación de la mujer en el mercado laboral (evidentemente, no estar trabajando imposibilita la solicitud de la excedencia laboral). En el año 2005, el 96,67% de las excedencias fueron concedidas a mujeres, en el año 2017 el porcentaje fue de 92,34, una diferencia de 4,33pp en 12 años. Por consiguiente, podemos apreciar una leve tendencia de mejora 0,36pp anuales en las solicitudes de excedencias. No obstante, estamos hablando aún, en el año 2017, que el 92.34% de las excedencia que se conceden en España son a mujeres, muy posiblemente, si se tuvieran datos de los motivos por los cuales ese 7,66% de hombres solicitan excedencias por hijos a cargo sea, o bien, por incapacidad de la mujer, o bien, por el fallecimiento de la mujer, o bien, custodias compartidas, o bien, por otras razones en las que se solicita la excedencia de cuidado de hijos/as en lugar de otro tipo de excedencias (por ejemplo estudios), por tratarse de una excedencia jurídicamente más ventajosa que otro tipo de excedencias.

➤ Excedencia por cuidados de familiares

Con respecto a las excedencias por cuidados de otros familiares los porcentajes siguen evidenciando que los cuidados forman parte del trabajo no remunerado de las mujeres, el rol clásico de cuidadoras, y que lo siguen siendo en la actualidad tal y como atestiguan los datos. De esta manera, en el año 2017 de las 11234 excedencia que se otorgaron por cuidado de familiares, el 83,66% lo aglutinan las mujeres. Pero cuando se observa desde la distancia temporal, se contempla que la evolución en el tiempo es casi imperceptible. En el año 2005 de las 3332 excedencias el 84,42% fueron dispuestas por mujeres, estamos hablando de una diferencia de 0,76pp en 12 años. Es decir, una diferencia entre el año 2005 y 2017 de 0,063pp de media por año en las excedencias por cuidado de otros familiares. Por consiguiente, advertimos que con respecto a los cuidados de otros familiares vuelven a ser las mujeres las que dejan sus trabajos para dedicar su tiempo a estos cuidados, con todas las consecuencias que eso conlleva,

especialmente en lo que se refiere a su vuelta o permanencia en el mercado laboral, los propios salarios, e, incluso, las futuras jubilaciones.

- **Personas ocupadas a tiempo parcial según el motivo de la jornada parcial**

En el año 2018, de un total de 2.894.800 contratos a tiempo parcial, 2.159.300 los aglutinan las mujeres, mientras que 735.500 son formalizados por los hombres.

Los motivos por los cuales alegan tener un contrato a tiempo parcial son diferentes cuando se trata de hombres o de mujeres. El principal motivo tanto para varones como para mujeres es el de no haber podido encontrar trabajo a tiempo completo, con 1.092.000 y 435.100 respectivamente; comprobamos que, atendiendo a los datos, resulta mucho más difícil encontrar un trabajo a jornada completa a las mujeres que a los hombres, pese que la formación es un factor prioritario para encontrar trabajo y las mujeres cuentan con niveles de estudios más elevados que los hombres. El resto de las razones que aluden las mujeres son: cuidado de adultos o niños enfermos, incapacitados o mayores (3.268.000), seguido de no querer contrato de jornada completa (222.000), posiblemente el “no querer” enmascare la dificultad de compaginar con los cuidados y el hogar, aunque esta categoría no sea identificada por las mujeres de esa manera.

Sin embargo, los hombres, en el mismo año, de los 7.355.000 del total de los 28.948.000 contratos a tiempo parcial, después del motivo de no poder encontrar un trabajo a tiempo completo (4.351.000), le siguen otros motivos no especificados (1.126.000), seguido muy de cerca por realización de cursos de enseñanza o formación (953.000). Con respecto al cuidado de niños, de adultos enfermos o ancianos, junto a enfermedad o a incapacidad propia, junto con las obligaciones familiares y personales, son las menos alegadas por los varones con 164.000, 117.000 y 104.000, respectivamente.

Si echamos la vista atrás, en el año 2005 había muchos menos trabajos a jornada parcial que en el año 2018, un total de 2.306.100 (2.894.800), de los cuales 1.793.800 corresponden a las mujeres y 512.200 a los hombres. Comprobamos que la tendencia es la misma: mayor dificultad para encontrar trabajos a tiempo completo para las mujeres que para los hombres. A partir de ahí, en las mujeres tendríamos otros motivos sin especificar (289.500) y cuidado de niños, adultos enfermos o ancianos (286.700). Sin embargo, los hombres la segunda razón son los estudios (137.300) y la tercera enfermedad e incapacidad propia (133.000).

Si examinamos las diferencias en los años 2018 y 2005 entre hombres y mujeres, podemos corroborar que la brecha en contratos temporales no solo no ha mejorado, sino que se ha agrandado. De esta manera, si en el año 2018 el total de contratos a tiempo parcial era de 2.894.800, la diferencia entre los contratos a tiempo parcial de mujeres y hombres es de 1.423.800. Es decir, que nos encontramos con una diferencia del 49%.

En el año 2005, de un total de 2.306.100 de contratos a tiempo parcial, las mujeres poseen 1.793.800 de esos contratos, y los hombres 512.200, si restamos 1793.800 menos 512.200, nos queda una diferencia de 1.281.600 contratos a tiempo parcial que tienen las mujeres más que los hombres, y esta diferencia corresponde al 55%. Por consiguiente, hay 6pp más de contratos a tiempo parcial de mujeres que de hombres en 13 años de evolución. En definitiva, en los contratos a tiempo parcial se ha agrandado la brecha.

4.2. Trabajo y género en la Unión Europea

4.2.1 Indicadores generales

- **Índice de desigualdad de género**

El Índice de Desigualdad de Género (IDG) según el informe de Desarrollo Humano del Programa de NNUU para el Desarrollo es “un indicador de la desigualdad”. Este índice mide “las desigualdades de género en tres aspectos importantes del desarrollo humano, a saber, la salud reproductiva, que se mide por la tasa de mortalidad materna y la tasa de fecundidad entre las adolescentes; el empoderamiento, que se mide por la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y la proporción de mujeres y hombres adultos de 25 años o más que han cursado como mínimo la enseñanza secundaria; y la situación económica, expresada como la participación en el mercado laboral y medida según la tasa de participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres de 15 años o más”. Este índice “se basa en el mismo marco que el índice de desarrollo humano (IDH-D), a fin de reflejar mejor las diferencias en la distribución de los logros entre mujeres y hombres”, midiendo “el costo que supone la desigualdad de género para el desarrollo humano; así pues, cuanto más alto sea el valor del Índice de Desigualdad de Género, más disparidades habrá entre hombres y mujeres y también más pérdidas en desarrollo humano” (www.onu.org).

Así mismo, este índice “arroja nueva luz sobre la posición de las mujeres en 155 países y ofrece perspectivas sobre las diferencias de género en los principales ámbitos del desarrollo humano”. Sus indicadores muestran ámbitos en los que “se necesita una importante intervención normativa, y promueven el pensamiento proactivo y las políticas públicas con miras a superar las desventajas sistemáticas que experimentan las mujeres”.

España se encuentra en la posición 15 de los 188 países del mundo en el IDG. El primer país en el año 2017 es Suecia con un valor de 0,039 (España 0,080) y el último Yemen con 0,834. La evolución en España a lo largo de los años ha sido de mejora continua, si en el año 2008 teníamos un indicador de 0,280, se ha ido mejorando a lo largo de los años sucesivos: en el 2011 (0,117), en el 2012 (0,117), 2012 (0,103), 2013 (0,100), y así sucesivamente hasta llegar al año 2017 con un 0,080.

Como hemos señalado, en este índice se tienen en cuenta valores muy importantes para la igualdad como es: 1) la salud reproductiva, 2) el empoderamiento (valorando los escaños parlamentarios representados por mujeres, así como adultos de más de 25 años con estudios secundarios -educación media) y 3) el mercado laboral.

Valorar el empoderamiento con las tasas de educación secundaria puede reflejar datos engañosos, creemos que habría que incorporar índices de cuidados, comprobar si la formación se traduce en puestos de responsabilidad para las mujeres, techo de cristal y la vida laboral (si existen interrupción en el mercado laboral, a qué edades, durante cuánto tiempo, por qué motivos...).

En España, por ejemplo, en el año 2017, prácticamente hay el mismo porcentaje de hombres y mujeres que terminan la educación secundaria, pero eso no se traduce en un acceso en igualdad de oportunidades al mercado de trabajo, como podemos comprobar en todos los datos.

Los datos muestran prácticamente el mismo porcentaje de mujeres y hombres concluyendo la educación secundaria, entre un 13 y un 14%. Sin embargo, los hombres con educación secundaria acceden al mercado de trabajo en una proporción mucho más alta que las mujeres. En el año 2017 accedieron al mercado de trabajo con educación secundaria terminada un total de 1.435.000 hombres y 1.225.000 mujeres. Es decir, una diferencia de 210.000 hombres más que mujeres.

Hay muchas variables de desigualdad de género que no están reflejadas en este índice, por ejemplo, los cuidados y las tareas domésticas que son parte importantísima de la desigualdad, no son contemplados.

- **Situación de España en el informe anual de NNUU sobre el Desarrollo Humano**

El índice de Desarrollo Humano (IDH), según el INE, es un indicador de avances en tres aspectos básicos sobre el desarrollo humano:

- Vida larga y saludable (esperanza de vida)
- Conocimientos (años de escolarización)
- Nivel de vida digna (ingreso nacional bruto)

Su valor está entre 0 y 1, siendo uno el nivel con mayor desarrollo y 0 el de menor desarrollo. Siendo muy alto más de 0,80, alto entre 0,70 y 0,80, Medio entre 0,55 y 0,70 y bajo 0,55.

España se encuentra, según el informe de NNUU para el año 2017, en un nivel muy alto con 0,891, bastante por encima de la media del total mundial que posee un valor alto con 0,728. Sin embargo, cabe resaltar que este índice ha ido bajando con respecto a los años anteriores. De esta manera, en el año 2000 teníamos un índice de 0,913 y fue mejorando progresivamente hasta el año 2007 con un 0,955. Es en el año 2007 donde se produce una caída significativa de este valor que pasa a ser 0,878. Los siguientes años ha habido oscilaciones leves, un poco al alza, un poco a la baja, hasta situarse en el 0,891 del año 2017.

- **Índice Europeo de Igualdad de Género**

Según el Instituto Europeo de Igualdad, el índice europeo de igualdad es una herramienta de creación propia para evaluar la igualdad entre hombres y mujeres teniendo en cuenta 6 grandes dimensiones. Estas son: el poder, el tiempo, el conocimiento, la salud, el dinero y el empleo. Subdividiéndose en:

- **Trabajo**
- Índices de trabajo
- Indicadores de participación
- Indicadores de segregación y calidad del trabajo
- **Dinero**
- Índices de dinero
- Indicadores de recursos financieros
- Indicadores de situación económica
- **Conocimiento**
- Índices de conocimiento
- Indicadores de obtención y participación
- Indicadores de segregación
- **Tiempo**
- Índices de tiempo
- Indicadores de actividades de cuidados
- Indicadores de actividades sociales
- **Poder**
- Índices de poder
- Indicadores de poder político
- Indicadores de poder económico
- Indicadores de poder social
- **Salud**
- Índices de salud
- Indicadores de estado
- Indicadores de comportamiento
- Indicadores de acceso

El informe del año 2019 sobre el índice europeo de igualdad de género podemos comprobar que España se encuentra en el noveno lugar, con un índice de 70,01%. El primer lugar es ocupado por Suecia con un 83,6% y el último Grecia con un 51,2%.

Si valoramos las diferentes dimensiones que dan como resultado la media de 70,1, comprobamos que la mejor dimensión con la que contamos en España es la salud, con un 90,1%, y muy cerca del primer país (Suecia) que tiene un 94,7% (España 4pp menos), y estando por encima de la media europea que tiene 88,1% (España 2pp más)

Examinando los datos de España con la media europea, podemos advertir que estamos por encima de la media en todas las dimensiones valoradas en el índice europeo de igualdad de género excepto en dos: el tiempo y el dinero. Es precisamente en el tiempo donde se tienen en cuenta indicadores como actividades de cuidados y sociales, es ahí donde estamos por debajo de la media europea con una diferencia de 1,7pp. Si

comparamos este indicador con el resto de los países, hay países por debajo de España en la media, pero que, sin embargo, con respecto al tiempo (menos brecha en cuidados y actividades sociales) están muy por encima de España; así tenemos por ejemplo a Estonia con un 74,4%, Eslovenia con un 72,9% y Luxemburgo con un 65,5%. Estos datos nos muestran una disparidad entre unos indicadores y otros, verificando nuestras propias carencias y se refleja la necesidad de una mayor intervención que logre mejoras en estos índices. Con respecto al dinero (otra variable muy significativa donde ratificamos la brecha salarial, y las lagunas laborales en momentos de cuidados, o incluso en toda o casi toda la vida laboral), la diferencia es de 3.7pp por debajo de la media, y donde volvemos a corroborar que países con una media por debajo de nosotros en el índice general, muestran índices de conciliación e igualdad en cuidados superiores a España, así por ejemplo países como Luxemburgo, Austria y Alemania presentan un índice con respecto al dinero de un 91,8%, 86,4% y 86,0%, respectivamente.

Con respecto al resto de los indicadores del índice de igualdad de género, estamos por encima de la media europea en: salud 2pp, poder 10,1pp, conocimiento 3,9pp y trabajo (muy ligado con el dinero y la conciliación) muy poco por encima con un 0,9pp.

Si en lugar de compararnos con la media europea nos comparamos con Suecia (informe año 2019), que se trata del país con menos diferencias de género presenta según este índice. No quiere decir que no existan diferencias en Suecia, sino que hay menos. Para ser exactos, 16,4pp para erradicar la diferencia de género. Esta comparación nos hace percatarnos de que el recorrido es todavía largo para equipararnos y terminar definitivamente con las diferencias de género.

España (70,1) con respecto a Suecia (83,6) posee una diferencia de 13,5pp para lograr alcanzar a Suecia. Pero si escudriñamos un poco más los porcentajes podremos examinar dónde se dan las diferencias.

Las mayores diferencias entre España y Suecia las encontramos en los indicadores de poder (techo de cristal) y tiempo (cuidados y conciliación), con unas diferencias porcentuales de nada más y nada menos que 21,4 puntos y 26,1 puntos respectivamente; estas son, pues, las grandes y más abrumadoras carencias que tenemos que abordar en España para reducir las diferencias de género. Seguidos del poder y el tiempo, observamos mayores brechas en el dinero y trabajo, muy relacionadas ambas categorías y con 10,1pp de desigualdad en ambas. Nuestras fortalezas, aunque siguen existiendo desigualdades, son menores en porcentaje, están la salud y el conocimiento (salud y educación pública y universal), las diferencias porcentuales son de 4,6pp y 6,4pp respectivamente.

En resumen, tanto si nos comparamos con la media europea, como si lo hacemos con el país con mejor índice europeo de igualdad de género, es decir, aquel en el que existe menos desigualdad, observamos mayores carencias en los cuidados/conciliación y poder (techo de cristal) /dinero. Los datos en España nos ofrecen una realidad que precisas de una importante inversión estatal que permita disminuir y erradicar las brechas y llegar a ser un país más igualitario. Conviene destacar los esfuerzos realizados tanto en salud como en educación, dos ámbitos que elevan nuestra media y nos permite situar en el puesto noveno, pero en el resto de los indicadores nuestra posición deja mucho que desear todavía.

4.2.2 Indicadores de empleo, tasa de actividad, ocupación, paro y brecha laboral.

La tasa de actividad de la Unión Europea en el año 2017 para las mujeres es de 51,8% y para los hombres un 64,4%. En la UE existe una brecha en la actividad entre hombres y mujeres de 12,6pp.

En España, las mujeres cuentan con una tasa de actividad de 52,6% y los varones de 63,9%, la diferencia es de 11,3pp. España se encuentra en apenas un 1,3pp por encima

de la media europea. En Europa, el país con menos brecha de tasa de actividad entre hombres y mujeres es Suecia, en el año 2017, disponen de 7,1pp de diferencia de actividad entre hombres y mujeres.

Si cotejamos datos con años anteriores para valorar el progreso de la Unión Europea y de España, comprobamos que desde el año 2000 al 2017 la media europea ha mejorado con respecto a la brecha en la tasa de actividad entre hombres y mujeres de 46,9% a 51,8%, es decir, ha aumentado la tasa de actividad de las mujeres 4,9pp. En España el aumento de la actividad de las mujeres ha sido superior, en 17 años, con diferentes fluctuaciones por el medio, ha aumentado 12,7pp.

Con respecto a la tasa de ocupación la media europea para las mujeres en el año 2017 es de 47,7% y la de los hombres 59.6%, por lo tanto, la brecha en tasa de ocupación de las mujeres respecto a los hombres es de 11,9pp.

En España, las mujeres tienen una tasa de ocupación de 42,6 (47,7% media europea). Por consiguiente, España está 5,1pp por debajo de la media europea en la tasa de ocupación de las mujeres. La diferencia porcentual de hombres con respecto a mujeres es de 11,3 puntos. Por tanto, España está por debajo de la media europea en tasa de ocupación de 0,6 puntos.

Atendiendo al paso del tiempo, y remontándonos al año 2000, Europa tenía una tasa de ocupación femenina de 39,9% y no ha dejado de crecer hasta el año 2009, donde ha estado bajando ligeramente durante 3 años para volver a subir y llegar al 47,7% del año 2017, con lo que la tasa de ocupación ha mejorado 7,8 puntos en 17 años.

Con respecto a España, se partía de una tasa de 26,4% en el año 2000, mucho más baja que la media europea de 39,9% (13,5 puntos menos), y ha ido subiendo significativamente hasta el año 2008 (41,1%); siguiendo la tendencia europea vemos que sufre descensos hasta el 2015, pero vuelve a incrementarse hasta llegar a la tasa del año 2017 de 42,6%.

Con respecto a la tasa de paro, España ocupa de media para ambos sexos en el año 2017 el segundo peor puesto, con un 17,2%, después de Grecia con un 21,5%. Las mujeres todavía presentan un peor dato en esta tasa con un 19,0%. Un 11,1pp más que la media europea comparando también con las féminas.

La brecha género de esta tasa en Europa para el año 2017 es de 0,5pp de media y en España 3,3pp. De nuevo, el segundo peor dato después de Grecia (8,3pp de brecha entre hombres y mujeres). Según la evolución histórica, en el año 2000 para ambos sexos, España contaba con 14,0%. El año que menos tasa de paro registra es el 2007 con un 8,3%, y desde ese año ha ido subiendo progresivamente hasta el año 2013 donde ha comenzó a bajar ligeramente hasta el 17,2% del año 2017.

Con respecto a las mujeres, en España en el año 2000 había un 26,6% de tasa de paro (11,9% Europa), 14,7pp más que la media europea. De la misma manera, sigue la tendencia a la baja hasta el 10,9% en el año 2007.

La brecha de género para esta tasa en el año 2000 en España era 10,7pp de diferencia entre hombres y mujeres. En los 17 años de evolución que estamos consultando ha mejorado la brecha de 10,7pp en el año 2000 a 3,3pp en el año 2017. La diferencia es de 7,7pp de mejora en 17 años.

La brecha salarial entre hombres y mujeres se define por la Oficina de Estadísticas de la UE (Eurostat) como la diferencia de ganancias por hora entre hombres y mujeres, expresado en el porcentaje de ganancia media de los hombres. Es decir, a mayor porcentaje mayor brecha salarial.

Hay que partir con la explicación de que en algunos países con un bajo porcentaje de brecha salarial no significa necesariamente una mayor igualdad entre hombres y mujeres. Hay que valorar y examinar en conjunto con otras brechas y circunstancias, ya que, en ocasiones, puede reflejar una menor participación de las mujeres en el mercado laboral (cuestión tan importante como la brecha salarial), el nivel educativo de las

mujeres que trabajan (en los países con baja participación de las mujeres en el mercado laboral suelen desarrollar trabajos más cualificados), el techo de cristal, relacionado con el bajo nivel de mujeres en alta dirección, y la mayor ocupación de las mujeres en contratos de tiempo parcial, relacionado directamente con los cuidados. Todas estas variables son importantes para entender el indicador de brecha salarial. No obstante, de todos ellos, uno de los más importantes, sino el más importante a la hora de tener cuenta para valorar la brecha salarial, es la tasa de ocupación.

Así comprobamos que países como Rumanía, con una brecha salarial más baja de toda la Unión Europea, con un 3,0%, ello puede explicarse por la baja participación de la mujer en el mercado laboral, y aquellas que participan lo hacen posiblemente en puestos que requieren mayor cualificación y, por ende, están mejor pagados, ello aminora el indicador de la brecha.

Países como, por ejemplo, Suecia tienen una brecha salarial de 12,6% y no quiere decir que tenga una peor situación con respecto a la discriminación de género en el salario, sino más bien, todo lo contrario.

Por debajo de 10% en brecha salarial en el año 2017 tenemos países como Bélgica, Eslovenia, Italia, Luxemburgo, Polonia y Rumanía. Examinamos la tasa de ocupación de las mujeres en el año 2017 de estos países para introducir una de las variables importantes, y comparamos con la brecha salarial del mismo año para los mismos países (con menos de 10% en brecha salarial) y, así, corroborar y justificar las brechas salariales.

Compararemos estos países con menos de 10% de brecha salarial con Suecia, que tiene 12,6% de brecha salarial, pero la ocupación femenina más alta de la UE con un 58,1%.

TABLA 2. Tasa de ocupación y brecha salarial

	TASA DE OCUPACIÓN	BRECHA SALARIAL
ITALIA	35,9	5,0
RUMANÍA	44,0	3,5
BELGICA	45,3	6,0
POLONIA	46,1	7,2
ESLOVENIA	49,9	8,0
LUXENBURGO	51,9	5,0
SUECIA	58,1	12,6

Si únicamente tenemos en cuenta el porcentaje de la brecha salarial, la lista de mayor a menor brecha salarial nos quedaría de la siguiente manera: Suecia, Eslovenia, Polonia, Bélgica, Italia y Luxemburgo, y Rumanía.

Vemos que Italia tiene una brecha salarial muy baja, pero comprobamos que es debido a una tasa de ocupación también muy baja. Rumanía es el país con la brecha salarial más baja de toda la UE, con un 3,5% y tasa de ocupación segunda más baja con un 44,0%. Esta comparación nos indica que debemos de usar estos datos con cautela, relacionándolo con el resto de variables.

De esta manera, si Suecia tiene una tasa de ocupación de 58,1% (la más alta de la Unión Europea) y una brecha salarial de 12,6%, para que la brecha de las dos variables en Italia fuera la misma tendría que tener Italia una tasa de ocupación de 23,05%, y, sin embargo, presenta una ocupación de 35,9%. Ello significa que cuenta con una mayor brecha salarial Italia que Suecia. O, lo que es lo mismo, calcular la brecha salarial en función de la tasa de ocupación y comparándolo con Suecia. Este dato reflejaría más adecuadamente la brecha salarial de los diferentes países.

La lista de brecha salarial teniendo en cuenta las dos variables, de más brecha a menos

Tabla 4. Diferencias entre brechas

	TASA DE OCUPACIÓN	BRECHA SALARIAL	BRECHA SALARIAL VERSUS OCUPACIÓN EN SUECIA	DIFERENCIAS ENTRE BRECHAS SALARIALES
ITALIA	35,9	5,0	7,78	4,84
RUMANÍA	44,0	3,5	9,54	3,06
BELGICA	45,3	6,0	9,82	2,78
POLONIA	46,1	7,2	9,99	2,61
ESLOVENIA	49,9	8,0	10,82	1,78
LUXEMBURGO	51,9	5,0	11,25	1,35
SUECIA	58,1	12,6	12,6	0
ESPAÑA	42,6	15,1	9,23	3,37

brecha, dentro de los países que poseen una brecha salarial menor de paro serían (2017): Italia, Rumanía, Bélgica, Polonia, Eslovenia, Luxemburgo y Suecia.

España registra el peor dato después de Italia, con una diferencia de 3,37pp con respecto a Suecia.

TABLA 3. Diferencias entre brechas

TABLA 4. Brecha salarial y tasa de ocupación

Suecia
Luxemburgo
Eslovenia
Polonia
Bélgica
Rumanía

España
Italia

Podemos comprobar que prácticamente se invierte la lista. España se encuentra a nivel de Italia y Rumania en brecha salarial y muy alejada en Suecia con 3,37pp de diferencia.

4.3. Trabajo y género en el mundo

4.3.1 Una panorámica mundial

Un vistazo a nivel mundial del empleo y la subutilización de la fuerza de trabajo lo podemos encontrar en el último informe de OIT (2019) de *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*. Este informe nos muestra un panorama del mundo en el que nos indica que hay 5700 millones de personas en edad de trabajar (mayores de 15 años y menores de 65 años). De estos, 3300 millones son personas con empleo (57%), y 2300 millones (39%) están al margen del mismo. Además, tenemos 473 millones de personas subutilizadas en la mano de obra, y en este grupo se encuentran no sólo los desempleados, que son 188 millones de personas (40%), sino también la fuerza de trabajo potencial tendríamos 119 millones de personas (25%) y subempleados por insuficiencia de horas 165 millones de personas (35%).

Según este informe de la OIT (2019) la fuerza de trabajo potencial es aquella que “se compone de personas que buscan trabajo activamente pero no están disponibles para trabajar en la semana de referencia, o que no buscan trabajo activamente, pero desearían trabajar y están disponibles para trabajar en la semana de referencia”.

Los subempleados por insuficiencia de horas son aquellas “personas con empleo y trabajo pero que trabajan menos horas que en una alternativa de empleo más deseable a la que están dispuestos a acceder y para la cual se encuentran disponibles”.

Con respecto del empleo mundial en el año 2019, siguiendo el mismo informe de la OIT, nos muestra varios porcentajes en función de diferentes características. Por un lado, en el empleo en el mundo podemos verificar los tipos de trabajadores en función del rol que ocupan en la empresa o similar, y tendríamos un 53% que reciben salario o sueldo, el 34% son trabajadores por cuenta propia, el 11% trabajadores auxiliares familiares y el 2% empleadores. Por otro lado, comprobamos que existe un porcentaje elevadísimo de trabajadores informales (61%), que son aquellos que trabajan en un tipo de economía no legal, que se caracterizan por no contar con obligaciones fiscales, por tener dificultades para realizar contratos, suelen adquirir menores sueldos y estar relacionados con trabajos por cuenta propia y empleos familiares auxiliares. Los empleados formales son el resto de los empleados (39%) que, por el contrario, son aquellos que están legalmente constituidos, normalmente con mayor masa salarial, con derechos reglados, obligaciones fiscales, y facilidad para formalizar los contratos de trabajo.

Por último, la tercera característica del trabajo mundial que nos refleja este informe está en función de los salarios o ingresos; en este caso, estaríamos hablando de un 81% de trabajadores no pobres, un 12% moderadamente pobres y un 7% extremadamente pobres. Se entiende por pobreza extrema cuando los ingresos diarios son inferiores a 1,90 dólares/USA, y pobreza moderada cuando los se sitúan entre 1,90 y 3,20 dólares diarios de renta per cápita en términos de PPA (paridad de poder adquisitivo).

Para dar significado a los promedios es importante tener en cuenta los diferentes factores que entran en juego: las desigualdades de cada país, la edad, el género, por ejemplo. En esta tesis nos vamos a centrar en las desigualdades de género a nivel mundial ya que forma parte de la justificación de nuestro objeto de estudio.

Para comprobar la desigualdad de género a nivel mundial se tiene en cuenta la Tasa de Participación en la Fuerza de Trabajo (TPFT), y esta tasa se calcula dividiendo la fuerza de trabajo a nivel mundial entre la población. En este caso, los datos nos reflejan una realidad abrumadora, ya que la tasa de participación en la fuerza de trabajo en los

hombres es del 74%, frente a la de las mujeres que disminuye a un 47%, comprobamos que esta desigualdad se arrastra desde una corta edad, de hecho, cuando se comienzan a valorar referencias laborales en los jóvenes (desde los 15 a los 24 años), se constata que dentro de los jóvenes ninis (ni estudian ni trabajan), un 31% son mujeres, frente a un 14% jóvenes varones considerados ninis, ello nos refleja una desigualdad de género en datos generales significativa y que ya se gesta desde la edad que se considera legal la realización del trabajo.

4.3.2 Relación empleo-población por sexo a nivel mundial y por grupos de países según ingresos.

El 42,6% de la población mundial en edad de trabajar está desempleada. Sólo el 44,6% de las mujeres cuentan con un empleo frente al 70,3% de los hombres de media mundial. En 25 años la evolución del empleo en las mujeres ha aumentado su presencia en el empleo 3,8pp, y la de los hombres 5,1pp a nivel mundial. Con lo cual ha aumentado más el trabajo de los hombres en relación con la población que el de las mujeres en 1,3pp; en resumen, el incremento es positivo para las mujeres, pero volvemos a presenciar el incremento de la brecha de género (OIT, 2019).

Si cotejamos los datos mundiales con los datos de los países con ingresos altos que es el grupo de países del mundo en el que se encuentra España, comprobamos que el total de población que cuenta con empleo es de 57,8%, 0,4pp más que la media mundial, de estos, el 50,4% son mujeres (4,2pp más que la media mundial), y hombres 65,3% frente a 70,3% de la media mundial. En este caso, la brecha de género media mundial es de 25,7pp entre hombres y mujeres y la brecha de los países de ingresos altos es de 14,9pp. En definitiva, la diferencia entre la brecha de género empleo-población por sexo entre el mundo y países con ingresos altos (España) es de 10,8pp menos de media en España que la media mundial. Hay que recordar que España se encuentra entre los países de ingresos altos y que la brecha de género más alta se encuentra en los países

con ingresos medios-bajos donde la diferencia por sexos es de 39,8pp. En los países con ingresos bajos se equiparan las diferencias porcentuales a los países de ingresos altos como España, con una diferencia por sexos en empleo-población de 14,3pp. Tan sólo 0,6pp de diferencia entre los países de ingresos bajos con los países de ingresos altos, lo que nos evidencia que los países de ingresos altos no han evolucionado en este aspecto como cabría esperar.

4.3.3 Tasa de participación en la fuerza de trabajo por sexo a nivel mundial y por grupo de países según ingresos.

La tasa de participación en la fuerza de trabajo según este informe de la OIT “se refiere a la proporción de la población que tiene empleo o que está buscando empleo y está disponible para ocupar un puesto de trabajo, también llamada población activa” (OIT, 2019).

La brecha de género en la tasa de participación de la fuerza de trabajo o población activa a nivel mundial es del 27,0pp para el año 2019 y de 24,8pp en el año 1994, tan solo una diferencia de 1,4pp en 25 años de evolución, lo que nos hace advertir que la mejora media mundial en brechas de género en la población activa ha sido muy escasa o casi nula, ya que, si dividimos 1,4pp entre 25 años, nos sale una mejora en la brecha de 0,056pp. Valgan estos cálculos para percatarnos de una evolución muy pírrica.

Si cotejamos la brecha de género de la población activa media mundial con la brecha de género media de los países con ingresos altos, entre los que se encuentra España, tenemos un 15,2% de brecha y una diferencia de 11,8pp menos con respecto a la media mundial (27,0%).

Con respecto a la evolución en el tiempo de los países con ingresos altos (España), podemos señalar que en el año 1994 había una brecha de género de 22,4pp, teniendo

en cuenta que la brecha de género en el año 2019 es de 15,2pp, la diferencia es de 7,2pp en 25 años, es decir, tan solo 0,288pp de media anual de mejora.

Lo que volvemos a percibir en los datos de este informe de la OIT (OIT, 2019) es que la brecha de género en la tasa de participación en la fuerza de trabajo es la misma en los países con ingresos altos que en los países con ingresos bajos, concretamente para la población activa es exactamente la misma, 15,2pp. Donde encontramos las mayores diferencias es en los países de ingresos medios-bajos con un 41,7% de brecha de género seguido de los países con ingresos medianos con un 20,5%. En el grupo de países con mayor brecha, que son los países con ingresos medios-bajos se encuentra Asia meridional y África Septentrional que se trata de países con grandes poblaciones y brechas de género muy elevadas que hacen bajar la media. Otras explicaciones a esta brecha tan elevada de los países de ingresos medios-bajos, se encuentra en la pobreza de tales zonas geográficas, posiblemente en los países de ingresos bajos es necesario el trabajo de toda la comunidad, incluso muy probablemente los niños, para poder llegar a cubrir las necesidades básicas. Otra explicación podría ser que las brechas de género en los países con ingresos altos no son tan bajas como deberían, o que los avances no son en verdad tan rotundos. Si comprobamos los avances o mejoras en la brecha de género en la población activa desde el año 1994 hasta el 2019 en los países con ingresos altos y la media mundial, advertimos que este grupo de países (entre los que se encuentra España) ha evolucionado en el tiempo 0,288pp y la mejora media a nivel mundial 0,056pp, con lo cual existe una diferencia entre los países de ingresos altos y la media mundial de 0,232 puntos.

4.3.4 Indicadores de subutilización de la mano de obra por sexo a nivel mundial y por grupo.

Este informe define la *subutilización* de la mano de obra “como la situación en la que no se aprovecha plenamente la disponibilidad de los trabajadores”, siendo visto como una

característica verdaderamente preocupante en los mercados de trabajo mundiales. La 19ª Conferencia Internacional de Estadística de Trabajo (OIT, 2013) definía el subempleo por insuficiencia de horas y la fuerza de trabajo potencial como formas de subutilización de la fuerza de trabajo.

Con respecto a las mujeres, tasa de desempleo es de 5,4%, la de subutilización por insuficiencia de horas está en un 5.6% y la de fuerza de trabajo potencial presenta un porcentaje de 4,7%. Sin embargo, con los datos de los varones estas tasas de subutilización son menores en las tres dimensiones. La tasa de desempleo es de 5,3%, por insuficiencia de horas 4,6% y por fuerza de trabajo potencial un 2,4%.

Podemos observar que donde más se dispara la diferencia es en la categoría de fuerza de trabajo potencial, con 2,3pp de brecha de género. Los cuidados de personas y del hogar alejan del mercado de trabajo a la fuerza de trabajo femenina, y consecuencias de ello son “no están disponibles para trabajar”, o “no buscan trabajo”.

En la subutilización por insuficiencia de horas, la diferencia entre hombres y mujeres a nivel mundial es de un 1pp, lo que nos reflejan que también son las mujeres las que mayormente copan los contratos de trabajo a tiempo parcial, muy posiblemente por las mismas razones que en la fuerza de trabajo potencial.

Si sumamos las tres categorías, es decir, la tasa de desempleo, la subutilización por insuficiencia de horas y la fuerza de trabajo potencial, las mujeres tendrían una subutilización de la fuerza de trabajo de 15,9% y los hombres de 12,3%. Corroboramos una brecha de género a nivel mundial en la subutilización de la fuerza de trabajo de 3,6pp.

Cotejando las medias mundiales con las medias de los países de ingresos altos, donde se encuentra España, las mujeres presentan una tasa de desempleo de 5,1% (5,6% la media mundial), sólo 0,5pp de brecha de género menos. Con respecto a la subutilización por insuficiencia de horas de trabajo, los países con ingresos altos arrojan un 4% (5,5%

media mundial) 1,6pp menos, en esta categoría la mejora de la brecha de media es mayor. Finalmente, con respecto a la fuerza de trabajo volvemos a prácticamente igualarse con la media mundial.

En conclusión, la diferencia entre las tasas de desempleo entre hombres y mujeres en los países de ingresos altos es de 0,5pp (0,3pp de media mundial). Es decir, una brecha de género de 0,2pp mayor en los países de ingresos altos que en la media europea (se sigue dándose el agrandamiento de la brecha en este conjunto de dimensiones).

Si seguimos cotejando los datos de media mundial con media de países de ingresos altos en la tasa de subutilización por insuficiencia de horas, las mujeres en países de ingresos altos poseen un 4% de subutilización (5,6% a nivel mundial), 1,6pp menos en países de ingresos altos que en la media mundial. Los varones 2,3% (4,6% media mundial) 2,3pp entre ambas categorías. La brecha entre hombres y mujeres en los países con ingresos altos es de 1,7pp (1pp media mundial), existe mayor brecha de género en los países con ingresos altos que la media mundial, este es un dato que invita a una reflexión seria.

Con respecto a la fuerza de trabajo potencial, otra categoría de la subutilización de la mano de obra, las mujeres en los países de ingresos altos presentan un 3,6% y 4,7% media mundial (1,1pp de diferencia a favor en los países de ingresos altos), y los hombres cuentan con 2,2% países ingresos altos, 2,4% a nivel mundial (0,2pp de diferencia a favor de los países con ingresos altos). Tan sólo 1,1pp y 0,2pp de mejora con respecto a la media mundial.

Sumando las tres categorías, para concluir, las brechas en la subutilización de la mano de obra entre hombres y mujeres, percibimos que en el caso de las mujeres en los países con ingresos altos cuentan con una subutilización de la mano de obra total de 12,7% (15,9% a nivel mundial), 3,2pp de menor subutilización en países con ingresos altos que la media mundial. Con respecto a los varones, los países con ingresos altos

les corresponden una subutilización de 9,1% (12.3% a nivel mundial), una diferencia de nuevo de 3,2pp. Sin embargo, si sumamos las tres categorías y calculamos la brecha general observamos que en los países de ingresos altos presentan una brecha de género en la subutilización de la mano de obra de 3,6pp y en la media mundial 3,6pp. Percibimos que existe la misma brecha de género en la media mundial que en la de países con ingresos altos. Este es otro dato significativo a tener en cuenta.

4.3.5 Informalidad y situación en el empleo por sexo a nivel mundial y por grupo de países según sus ingresos.

Los trabajadores informales según este informe son “aquellos que se dedican a actividades que no están suficientemente cubiertas o nada cubiertas por sistemas formales de legislación. La informalidad está extendida sobre todo en los trabajadores familiares auxiliares y autónomos” (OIT, 2019).

El nivel de informalidad en el empleo a escala mundial en el año 2016 es para las mujeres de 58,1% y para los hombres 63,0%. En los países con ingresos altos en las mujeres verificamos un 17,6% y los hombres 18,9%.

Advertimos que cuanto mayores son los ingresos de los países, menor es la informalidad y viceversa, así en los países con ingresos bajos corroboramos una mayor informalidad con un 89,8% de media, y en los países con ingresos altos un 18,3%. Se trata de una diferencia muy significativa.

Nos percatamos también que la brecha de género se invierte en la informalidad, excepto en dos categorías de países, los que tienen ingresos bajos o medianos bajos que es la mujer la más representada en la informalidad con unas diferencias porcentuales de 4,6pp y 1,1pp respectivamente. Se desprende de ello una tendencia muy común: a menores ingresos del país, más informalidad y mayor brecha de género.

Escudriñando los datos del informe comprobamos también que a nivel mundial donde mayor brecha de género nos encontramos es en la categoría de trabajadores familiares auxiliares, donde la media en el año 2019 es para las mujeres de 17,9% y para los hombres 6,5%, la brecha de género en este caso supone 11,4pp.

En los países con ingresos altos (España) existen muchos menos trabajadores auxiliares familiares, mujeres con un 1,4% (17,9% de media mundial), y hombres un 0,4% (6,5% a nivel mundial), y una brecha de género 1pp (11,4pp de media mundial).

Igual que en la informalidad, en los trabajadores familiares auxiliares, cuanto mayores son los ingresos de los países, menor es el número de esta categoría de trabajadores y menor es la brecha. No obstante, en esta categoría no se invierte la brecha, habiendo más hombres que mujeres en esta situación como ocurre con la informalidad, sino que siempre existe brecha de género. La categoría donde encontramos la mayor brecha es en los países con ingresos bajos: con un 42,7% mujeres y 17,6% hombres, una brecha de 25,1pp. Los datos evidencian que los trabajadores auxiliares familiares son copados fundamentalmente por las mujeres en todo el mundo, cuestión muy importante para esta tesis que denuncia que los cuidados constituyen una de las causas más importantes de las brechas de género, una brecha que repercute en todas las demás también a escala mundial.

Por el contrario, con respecto a la categoría de empleadores, estos son fundamentalmente varones. En el año 2019 de media mundial se contabilizan un 1,4% de mujeres y un 3,2% de hombres, una brecha de género de 2pp. En los países con ingresos altos el 4,5% es para los hombres y el 2,1% para las mujeres, una brecha de género de 4,4pp. Existe mayor brecha de género para esta categoría en los países de ingresos altos que en la media mundial, con una diferencia de 2,4pp.

Comprobamos que al respecto de los empleadores, en todos los países, a nivel mundial, existe brecha de género, y es precisamente en los países con ingresos más altos en

donde deberían existir menor brecha a este respecto, por el contrario, es donde la proporción es mayor. Los países con ingresos bajos poseen la menor de las brechas con un 1,6pp.

En resumen, existe mayor informalidad en los países de ingresos bajos. Las mujeres laboralmente se encuentran situadas los trabajos familiares auxiliares y trabajos por cuenta propia, que además son los peor remunerados y donde existe mayor informalidad y subutilización.

Las brechas de género existen a nivel mundial en todos los países. Las cifras y diferencias de género son, aún a día de hoy, muy desalentadoras. Por norma general, la brecha mejora en función de los ingresos de los países. No obstante, no siempre ocurre así evidenciando la falta de igualdad en los países más desarrollados, en ocasiones superiores a la media mundial o muy aproximadas a esta, lo que refleja que teniendo más posibilidades de introducir y consolidar mejoras no siempre ocurre así, incluso en algunos aspectos se empeora.

4.3.6 Pobreza de los trabajadores por sexo a nivel mundial y por grupo de países según sus ingresos.

La pobreza extrema media mundial en el año 2019 se cebaba en un 6,9% de mujeres y en un 7,5% de los hombres. Una brecha de género de 0,6pp. La pobreza moderada en mujeres ascendía a un 13,4% y en los hombres suponía un 9,1%. Existen, en este caso, más trabajadores moderadamente pobres varones que mujeres con un 4,3pp.

En los países de ingresos altos, entre los que se encuentra España, en el año 2019 la pobreza extrema asciende a 0,9% de las mujeres y a un 0,8% de los hombres. Una brecha de género de 1pp. La pobreza moderada supone en los hombres un 4,1% y en las mujeres un 3,7%. En esta categoría de pobreza, vuelve a superar el porcentaje de hombres con respecto a las mujeres en un 0,4pp. Para explicar este porcentaje superior

de hombres con respecto a las mujeres pobres, hay que remarcar que se trata de trabajadores pobres, en los países con ingresos altos estos porcentajes están muy cerca de 0 y también sus brechas. Por otra parte, con respecto a que la pobreza moderada sea mayor en hombres que en mujeres podría explicarse porque la pobreza se mide en unidades de convivencia y, en este caso, la pobreza femenina tiende a quedar enmascarada en los ingresos de la unidad familiar. Sobre este aspecto se profundizará en el siguiente capítulo. Habrá muchas mujeres trabajadoras pobres o extremadamente pobres que junto a los ingresos de los empleos de sus parejas dejan de estar presentes en estas franjas, se pone en juego en estos casos el modelo clásico patriarcal de supeditación económica que eso conlleva, teniendo implicaciones en las futuras brechas de las jubilaciones, entre otras.

Las cifras de las madres solas podrían darnos una visión más acertada de las brechas. Se hace necesaria medir la pobreza a nivel individual y sin los sesgos metodológicos que poseen todavía los servicios de estadística mundiales para que los datos puedan ser comparables y más completos.

En los países con ingresos bajos, tanto la pobreza extrema como la moderada, aglutinan unas cifras muy elevadas. En el año 2019, la pobreza extrema recae en el 39,1% de las mujeres y 37,5 de los hombres. La pobreza moderada supone un 27,7% de los hombres y 29,9% de las mujeres, las brechas de género de 1,6pp y 0,2pp respectivamente.

CAPÍTULO 5.
PRECARIEDAD LABORAL Y POBREZA
LABORAL

CAPÍTULO 5. PRECARIEDAD LABORAL Y POBREZA LABORAL

“Después de la aparentemente incontrolada tempestad de la banlieue, ha llegado el momento de enfrentarse a la nueva epidemia de nuestro siglo: la precariedad laboral. En Francia, como en el resto de Europa, la situación del empleo se ha ido deteriorando. Y esa fragilidad de las condiciones de trabajo está afectando, en mayor o menor medida, a todos los sectores productivos y a todas las franjas de edad. Pero el asunto es especialmente preocupante en el sector servicios e influye de manera mucho más estructural en los empleos de las personas más jóvenes. No es extraño que, ante esa creciente percepción de pérdida de derechos, de reducción de las expectativas, los jóvenes franceses se hayan rebelado contra lo que entienden como una oficialización de la precariedad”

(Subirats, 2006).

“La precariedad es una amenaza o chantaje permanente que recorre y constriñe el lazo social, pero también es una incertidumbre, un deseo de movilidad de fuga ante condiciones insostenibles”

(Precarias a la Deriva, 2004: 86)

5.1. Precariedad laboral

5.1.1. La precariedad laboral: conceptos y dimensiones

Una de las características de la realidad sociolaboral actual es el fenómeno de la precariedad laboral; algún autor lo denominó hace unos años como “la nueva epidemia de nuestro siglo” (Subirats, 2006). Desde hace décadas estamos asistiendo a un proceso de naturalización y oficialización de la precariedad laboral (sobre la emergencia, extensión y consolidación de este fenómeno puede consultarse: Rodgers, 1989; Beck, 2000; Agulló-Tomás, 2001; Laparra, 2006; Alonso y Fernández, 2009; Standing, 2012; Benach, Vives, Amable, Vanroelen, Tarafa y Muntaner, 2014).

En el año 2008, el Colectivo loé, señalaba que la propia dinámica del capitalismo actual había cambiado la preocupación por el trabajo informal hacia “un conjunto de fenómenos englobados bajo el concepto precarización”. Para estos autores el concepto de trabajo precario constituye una definición relativa, ya que “la precariedad se establece respecto a una situación de referencia, una relación de empleo definida como estándar y/o deseable”. En ese sentido, para entender el trabajo precario hay que proceder a la comprensión de lo que significa el trabajo asalariado, el trabajo considerado

normalizado, el modelo de trabajo en el que se han socializado las personas en las sociedades occidentales que surgieron tras el segundo período posbélico. Esta relación de empleo “viene definida como un vínculo de empleo permanente, de jornada completa, retribuida con un salario suficiente de acuerdo a los cánones sociales vigentes, realizada para un único empleador y en un local regentado por el mismo, acorde con los convenios de negociación colectiva y las normas de laborales que brindan seguridad a los trabajadores (desempleo, políticas de empleo, prestaciones sociales, salario mínimo, sindicatos, impuestos progresivos, salud laboral, jornada máxima, etc.). En suma, un ‘buen empleo’ debería garantizar al menos estabilidad en el empleo, promoción laboral y protección social” (Colectivo Ioé, 2008). Siguiendo a estos autores, podemos convenir que “las formas de empleo y trabajo que incumplen alguno de los requisitos de dicha norma de referencia caen dentro de la precariedad (trabajadores clandestinos, pero también empleados temporales, a tiempo parcial, a domicilio, no contratados directamente por el patrono -ej: ETT, trabajadores por cuenta propia, en especial los “falsos autónomos”, etc.)”.

El concepto de precariedad laboral es para Agulló-Tomás (1997, 2001) “un sinnúmero de formas de trabajo (algunas antiguas y otras totalmente novedosas) que, hasta hace escaso tiempo, se apartaban de lo normativo, de lo regulado y de lo institucional: es decir estamos ante modos/contextos/culturas de trabajo distintos a la forma regular de trabajo, las que se denominaron en un principio “non-standard forms of employment”.

El trabajo precario, para Sánchez y Cano (1998), sería aquel que reduce significativamente la capacidad del trabajador para planificar y controlar su vida a partir del trabajo realizado, se observa una pérdida notable de poder social y una merma en las condiciones laborales en referencia a ciertas condiciones entendidas y consideradas como “normales” en un determinado contexto histórico. Estos autores enumeran cuatro dimensiones:

TABLA 5. Dimensiones de la precariedad

Dimensiones de la precariedad laboral
a) Incertidumbre sobre la continuidad del trabajo (sea porque la relación de empleo temporal, porque la empresa contratante es precaria o por otras causas).
b) Insuficiencia del salario (considerando el conjunto de ingresos familiares) para desarrollar una vida “normal”.
c) Condiciones de trabajo por debajo de la norma (jornada, organización del trabajo, formación y promoción, salud laboral, sindicación, etc.).
d) Insuficiente protección social respecto a prestaciones sociales y normas laborales.

Fuente: Sánchez y Cano (1998)

Sánchez y Cano (1998) aluden diferentes modelos de precariedad, en función de cómo se combinen en situaciones concretas las cuatro dimensiones que proponen. Para estos autores, estos modelos crean efectos distintos para los trabajadores:

- a) Precariedad absoluta. Se da cuando se verifican todas las dimensiones de la precariedad. El caso más grave lo conforman los trabajadores que están en dicha situación y se mantienen en trayectorias laborales precarias, sin perspectivas de mejora.
- b) Precariedad larvada. Empleos formalmente estándar pero que participan de alguna dimensión precaria (por ejemplo: respecto a la continuidad –empresa en crisis-, a la promoción, etc.; falsos autónomos, cooperativas dependientes, etc.).
- c) Precariedad marginal. Se refiere a los cuasi-trabajos: de corta duración (tiempo parcial, ocasionales, subempleo) y/o que proporcionan ingresos claramente insuficientes. Aunque sean empleos formales ofrecen una muy débil inserción laboral.

Por otro lado, para los autores del colectivo Ioé (2008), genéricamente, el trabajo precario constituye “un fenómeno difuso, que no es fácilmente operativizable”. Como veremos a continuación, varios autores han tratado de concretar el fenómeno y, en cierta medida, “operacionalizarlo” a través de la búsqueda de ciertas dimensiones e indicadores de la precariedad.

Veamos, de momento, a qué se refieren en cada una de dichas dimensiones de la precariedad laboral:

- a) **incertidumbre sobre la continuidad del trabajo** (sea porque la relación de empleo temporal, porque la empresa contratante es precaria o por otras causas).

Para estos autores, “más allá de la situación existente en determinado momento, el análisis de las trayectorias laborales indica que actualmente la entrada al empleo temporal se produce principalmente desde el desempleo o desde la inactividad (en cambio, a principios de los 90 el 30% venía de empleos fijos); aunque los jóvenes no se ven necesariamente atrapados en la temporalidad, ésta no baja del 33% hasta que los trabajadores superan los 40 años (Hernanz, 2006)”.

Así mismo, siguiendo a los autores del Colectivo Ioé (2008), “la temporalidad del vínculo contractual no agota las posibilidades de discontinuidad del vínculo laboral. Sánchez y Cano señalan la existencia de una precariedad de hecho (puestos frágiles o amenazados, aunque el trabajador tenga contrato indefinido), larvada o latente (cuando el coste de despido es barato y los indefinidos pueden ser sustituidos fácilmente por temporales o subcontratas), alarmante o explícita (en los empleos irregulares o clandestinos, que a veces sólo se distinguen de los formales por la inexistencia de

contrato) y muy marcada entre los falsos autónomos (que sufren inseguridad en el empleo y desprotección social)".

- b) **insuficiencia del salario** (considerando el conjunto de ingresos familiares) para desarrollar una vida "normal".

Además del importe del salario, para los autores que estamos destacando, indican que "es importante conocer los ingresos de los trabajadores en un periodo prolongado, puesto que para muchos es frecuente la alternancia entre empleo y desempleo. Al hacerlo se comprueba que, con frecuencia, el empleo ya no es garantía de bienestar e inserción social. En estas condiciones se encuentran los empleos inseguros u ocasionales mal pagados (típicamente ocupados por jóvenes), los de tiempo parcial o los subempleados (la suma de trabajadores con jornada parcial y subempleados incluye al 33% de las mujeres y al 10% de los hombres). Por otra parte, los trabajadores a tiempo parcial suelen tener índices más elevados de temporalidad. Estas formas de inserción débil en el empleo repercuten de forma evidente en la estructura de ingresos de los trabajadores... Cabe señalar que lo "socialmente aceptable" a nivel salarial varía temporalmente (dentro de una misma sociedad) y espacialmente (entre países o economías diferentes)" (Colectivo Ióe, 2008) (Un autor y un enfoque interesante sobre el 'empleo débil' y sus características, que viene bien para profundizar en estos aspectos y dimensiones, es: Alonso, 2000).

- c) **condiciones de trabajo por debajo de la norma** (jornada, organización del trabajo, formación y promoción, salud laboral, sindicación, etc.).

"La degradación de las mismas quiebra la expectativa de mejora continua, que fue característica destacada del período anterior. Así, una parte de los trabajadores resulta más vulnerable ante la empresa debido a la desreglamentación y fragmentación de las

condiciones de trabajo. Por ejemplo, los que tienen jornadas de trabajo variables y están sometidos a una mayor disponibilidad en función de los requerimientos de la empresa; los que están obligados a realizar horas extra, muchas veces sin la correspondiente retribución; quienes están sometidos a ritmos de trabajo excesivos; a falta de seguridad con riesgo de accidentes laborales; a trabajar en empleos sin protección sindical, etc.” (Colectivo loé, 2008).

d) **insuficiente protección social** respecto a prestaciones sociales y normas laborales.

En palabras del Colectivo loé (2008), “la tendencia general a desincentivar los sistemas propios del *welfare* (que, según el discurso dominante genera dependencia y pasividad entre los beneficiados) en beneficio de los del *workfare* (reducir subsidios a favor de medidas que promuevan la mayor “empleabilidad” de los parados). Estas circunstancias incrementan la dependencia y vulnerabilidad de los trabajadores afectados. Las prestaciones de desempleo pueden ilustrar la dinámica en curso: a lo largo de los años los gobiernos han endurecido las condiciones de acceso al subsidio, la han condicionado (a la participación en cursos de formación, etc.) y la han retirado (a quienes no acepten ofertas de empleo” adecuadas)”.

Por otro lado, Agulló (1997, 2001) apunta a una serie de dimensiones de la precariedad laboral que convergen en algunos puntos con las dimensiones apuntadas por Sánchez y Cano (1998):

Tabla 7. Dimensiones de la precariedad laboral

TABLA 6. Dimensiones de la precariedad II

- 1) La **discontinuidad del trabajo** (duración corta y riesgo de pérdida elevado, arbitrariedad empresarial e incertidumbre y temporalidad como norma, etc.).
- 2) La **incapacidad de control sobre el trabajo**, deficiente o nula capacidad negociadora ante el mercado laboral (tanto individual como colectivamente), dependencia, autoexplotación, disponibilidad permanente y abusiva, sumisión, etc.
- 3) La **desprotección del trabajador** (pésimas condiciones laborales, sin derecho a prestaciones sociales, sin cobertura médico-sanitaria, alta discriminación, elevado índice de rotación, de explotación, segregación, etc.).
- 4) La **baja remuneración del trabajador** (salarios ínfimos, ninguna promoción ni desarrollo, formación escasa o nula, etc.).

Fuente: Agulló-Tomás (1997, 2001)

Uno de los estudios más interesantes y ambiciosos sobre el empleo precario ha sido y sigue siendo el trabajo desarrollado por Laparra (2006). En este estudio trata de analizar cómo se ha ido configurando el empleo precario, especialmente en el contexto europeo de las últimas décadas. Para ello analiza cuáles han sido sus causas, sus dimensiones y, sobre todo, sus tendencias actuales. Uno de los elementos importantes de su análisis es la puesta en valor del paradigma de la calidad del empleo por parte de la Unión Europea, y la visión estratégica de la misma con respecto a otros enfoques en los que se priorizaban los déficits de puestos de trabajo o el propio desempleo. Creemos que apostar por esta estrategia devine más apropiada y operativa ya que se ajusta en mayor medida a los estándares legales y valores sociales de la UE.

Estamos de acuerdo cuando este autor recuerda que “El empleo (un tipo de empleo estable, bien remunerado, protegido jurídicamente y reconocido socialmente) ha tenido una función clave en el modelo de integración social desarrollado en Europa durante

buena parte del siglo XX y, a pesar de todas sus transformaciones, sigue siendo insustituible en este aspecto". Y señala, "nuestras sociedades no han encontrado otras vías alternativas al margen del empleo con suficiente potencial integrador" (Laparra, 2006). Este aspecto constituye un elemento transcendental en todos los debates que puedan surgir al respecto, sobre todo porque, al final de todo, las sociedades no pueden subsistir sin proyectos viables y efectivos de integración y cohesión social. De ahí que cuando se trata la crisis o transformación radical del trabajo conviene no perder de vista su capacidad articuladora, vertebradora y cohesionadora de una estructura y una organización social. No tener garantizadas estas formas (vías, estrategias, mecanismos) de inserción y consolidación social de los ciudadanos puede acabar siendo el declive significativo de un modelo social, en este caso el modelo de integración europeo. La posibilidad excluidora de un formato de trabajo altamente precario (no estable, no protegido legal y socialmente, no reconocido, no valorado salarial, económica y socialmente) puede derivar en la explosión de fenómenos no deseables, como ya hemos podido comprobar en los últimos años (populismos, desencanto político, desimplicación ciudadana, anomia).

En cambio, optar por la vía europea de la calidad del empleo creemos que es y va a resultar determinante. Como señala Laparra (2006), "los fenómenos de precariedad laboral, asociados a procesos de transformación de los modelos de producción y de deslocalización, pueden llegar a desarrollar efectos sociales especialmente perversos. La cuestión de la calidad del empleo se asocia así pues al debate sobre la cohesión social, sobre la integración y la dinámica de la exclusión".

De todas maneras, abordar un conocimiento y una delimitación del empleo precario en un contexto europeo es difícil (incluso, controvertido, como nos dirá Laparra, 2006), ya que nos encontramos con enormes diferencias en la conformación normativa y cultural de los mercados de trabajo nacionales y los diferentes enfoques que se utilizan para avanzar en su estudio.

De entrada, Laparra (2006) nos advierte del panorama que venimos comentando: “No hemos encontrado pues una noción común de ‘precariedad del empleo’ en todos los países. Sin embargo, hay un conjunto de características de las relaciones de empleo que pueden ser identificadas en los diferentes países analizados, características que se construyen y se interrelacionan de formas a su vez diversas en cada contexto nacional, y que pueden ser analizadas en cierto modo como ‘equivalentes funcionales’ del empleo precario”. Para este autor, comprender la precariedad laboral y “las bases sobre las que esta precariedad se construye y legitima políticamente implica por tanto un análisis en profundidad de estos distintos estándares de aceptabilidad, que presentan fuertes variaciones entre países”. Ello supone una gran complejidad analítica ya cada país, cada sector económico, cada rama de actividad, cada grupo o perfil laboral entraña diferencias notables de lo que aceptable o no lo es.

Laparra (2006) alude al clásico libro de Rodgers (1989) donde ya enumeraba una serie de dimensiones básicas de la precariedad laboral:

- El nivel de certeza (seguridad) sobre la continuidad del empleo.
- El nivel de control individual y colectivo sobre el trabajo (autonomía).
- El nivel de protección (protección social) contra el desempleo o la discriminación.
- El nivel de ingresos (insuficiencia o vulnerabilidad económica).

También nos recuerda el listado de dimensiones del empleo precario de la OIT, asociándolas a “carencia de seguridad” (Laparra, 2006):

- Seguridad aportada por el mercado de trabajo (coyuntura económica, estabilidad de los mercados, nivel de desempleo...).
- Seguridad del empleo (estabilidad aportada por la regulación laboral).

- Seguridad ocupacional (posibilidades de desarrollar una carrera profesional).
- Seguridad en el trabajo (condiciones físicas en el puesto de trabajo, salud laboral...).
- Seguridad de actualización profesional (conservar y actualizar la cualificación).
- Seguridad de ingresos.
- Seguridad de representación (protección de la representación colectiva en el mercado de trabajo).

Para el autor que estamos siguiendo, esta identificación de los ámbitos de análisis deviene adecuada, no obstante, se focaliza el estudio de la precariedad laboral como inseguridad, y para este autor, y como ya hemos argumentado, es preferible y más propositivo articular su análisis al enfoque de la calidad del empleo y, como veremos más adelante, al paradigma del trabajo decente e inclusivo.

Nos parece totalmente pertinente articular la precariedad laboral a enfoques más psicosociales o sociales, como los que propone Laparra (2006), valorando cómo influye y cómo es vivido este tipo de empleos precarios por los propios trabajadores/as. Abordar el impacto diferenciado en los distintos grupos sociales es determinante, ya que “debido a la diferente dinámica que se desarrolla en cada caso, algunos grupos pueden quedar atrapados en el empleo precario” (Laparra, 2006). Esta forma de entender el fenómeno permite articularlo al concepto de “exclusión social”, algo que nos parece totalmente oportuno y necesario, como veremos a lo largo de este capítulo y el siguiente. Esta asociación, nos dirá este autor, “puede ser útil para identificar las características de los empleos que ponen en cuestión el estatus social de los trabajadores (integración social, ciudadanía y participación social)”. Al mismo tiempo, este enfoque más social permite identificar la precariedad del empleo en su potencialidad “para menoscabar la integración social”, y, en consecuencia, su capacidad de alejarse de los mecanismos y de las lógicas integradoras hasta ahora oficiales y habituales de las sociedades occidentales desarrolladas.

Utilizando esta perspectiva más social que económica, que incorpora el paradigma de la inclusión /exclusión social, nos lleva a lo que Laparra (2006) destaca como el “empleo de exclusión” como “el resultado extremo del proceso de precarización del empleo”. Esta perspectiva permite, pues, abordar y “descubrir la interrelación existente entre las transformaciones en el mercado de trabajo y su plasmación en el conjunto de la dinámica social”. Esta visión encaja a la perfección en nuestra argumentación conceptual y teórica, ya que constituye una forma de acceder y profundizar en ámbitos a veces tan invisibles como los que caracterizan la realidad desigual y discriminatoria de las mujeres, especialmente dentro del trabajo.

Este autor trata de operacionalizar el concepto de trabajo precario y enumera varias dimensiones que conforman esta perspectiva más social, estas deben ser:

- La dimensión temporal (duración y continuidad del empleo)
- La dimensión social (derechos sociales y protección del empleo)
- La dimensión económica (salarios)
- La dimensión de las condiciones de trabajo

De todas maneras, no resulta una labor sencilla avanzar en la línea definitoria y clarificadora de lo qué es y qué representa el fenómeno de la precariedad laboral, como señala el propio Laparra (2006), “Lo que es importante es recordar que el significado social del empleo precario debe entenderse en el contexto y en la dinámica de cada mercado de trabajo particular y de cada sociedad, diferenciando los procesos económicos y sociales que explican su aparición y desarrollo”. De ahí que la propuesta de este autor se centre en abordar la precariedad laboral dentro de una concepción dinámica de la calidad del empleo. Para este tipo de enfoque, al igual que el de otros autores que veremos a continuación), uno de los aspectos importantes es “saber si los individuos afectados por el empleo precario están atrapados en esa posición o si son capaces de cambiar a posiciones mejores”. Aquí el problema estriba en dirimir si “el

riesgo de permanecer para siempre o por periodos especialmente largos de tiempo en la precariedad laboral puede reducirse si el mercado de trabajo ofrece oportunidades de transición hacia otros empleos mejores. Por el contrario, cabe pensar que los mercados de trabajo claramente segmentados presentan una fuerte tendencia a cronificar las situaciones de precariedad”. Tal es el caso de España, como hemos visto en el capítulo contextual, y tal es el caso de la realidad laboral de las mujeres, una realidad altamente segmentada, desigual y discriminatoria. Por tanto, el peligro de anclarse y perpetuarse en las dinámicas precarizantes es más que elevado, con las implicaciones que ello conlleva, como se verá en los apartados posteriores.

Esta última tendencia es a la que alude Laparra (2006) o la que constatamos en las estadísticas. Algunos trabajadores pueden experimentar una “precariedad de transición”, una precariedad de “integración” o pueden acabar en una trampa: “la trampa de la precariedad”: una situación que les “atrapa por largos periodos (o durante toda una vida laboral)”, o sea, una “precariedad de exclusión” (Laparra, 2006).

En los análisis de Laparra (2006) se nos ofrece también una perspectiva integral sobre las diferentes dimensiones del empleo precario en Europa a partir de la información extraída de la Encuesta sobre Condiciones de Vida y de Trabajo. Este trabajo posibilita una aproximación comparativa y cuantitativa sobre volumen y grupos sociales afectados por el empleo precario en Europa. A continuación, los ocho indicadores con los que se cuentan datos comparables:

- La proporción de trabajadores en el grupo más bajo de ingresos
- La proporción de trabajadores que llevan menos de un año en su actual empleo
- La proporción de trabajadores con contratos temporales, de duración determinada o de agencia de empleo temporal
- La proporción de trabajadores con bajo contenido intelectual del trabajo
- La proporción de trabajadores con falta de autonomía en el trabajo

- La proporción de trabajadores que ha sufrido acoso en los últimos 12 meses
- La proporción de trabajadores con horarios que dificultan la vida social
- La proporción de trabajadores con malas condiciones físicas en el puesto de trabajo

Por otro lado, y siguiendo en el análisis de las transformaciones del trabajo y su deriva e importancia en el avance hacia formas precarias surgen autores, como Herrador y Rivera (2010), que llevan a cabo una serie de reflexiones sobre este fenómeno y sus implicaciones dentro del marco normativo actual.

Desde el punto de vista teórico, afirman que en el fenómeno de la precariedad laboral se cuestiona, “en cierto sentido, lo que debe reflejar la propia norma social de empleo: *estabilidad y seguridad* (calidad de empleo) que evite el consiguiente efecto no deseado de la incertidumbre”. En la definición de precariedad laboral “(entre *precariedad y calidad de empleo* caben situaciones híbridas), se suele utilizar una serie de indicadores, entre los que destacan: tipo de contrato temporal, condiciones de trabajo insatisfactorias y nivel de desempleo”. Para estos autores, el concepto de precariedad laboral gira en torno a tres situaciones:

A) *Inestabilidad e inseguridad del empleo (desempleo)*. Situación de precariedad que hace referencia a la flexibilidad externa del empleo (temporalidad) que afecta tanto al segmento externo como interno (en menor medida) de los mercados de trabajo. Con lo que, la inestabilidad e inseguridad del empleo puede combinar periodos de paro, empleo temporal y empleo indefinido que afecte, igualmente, a una parte de empleos a tiempo parcial y autónomos y, especialmente, al conjunto del empleo irregular, sumergido o sin protección social.

B) *Condiciones de trabajo inadecuadas*. Situación de precariedad que se refleja en la *flexibilidad interna* de las condiciones laborales en, por ejemplo: salarios con desajuste a la baja, excesiva movilidad funcional y geográfica, salubridad laboral baja con riesgos para la salud laboral –incumplimiento de la figura jurídica de seguridad e higiene en el trabajo–, flexibilidad de horarios y la prolongación de la jornada de trabajo.

C) *Indefensión y vulnerabilidad máxima en las unidades económicas y/o de producción (empresas)*. Situación de precariedad que tiene que ver con los siguientes aspectos: la existencia de menor protección social, menores garantías y derechos, excesiva dependencia del poder y dinámica organizacional empresarial de plena disponibilidad del factor trabajo hacia la misma, y, por consiguiente, modificación de las relaciones de poder en las empresas y en las relaciones industriales a favor del empleador.

Estas tres situaciones en torno a lo que se consideraría como precariedad laboral “se insertan en la tendencia generalizada hacia la *flexibilidad y adaptabilidad* del mercado de trabajo y de las relaciones laborales” (Herrador y Rivera, 2010).

Estas consideraciones teóricamente afectan, siguiendo a Herrador y Rivera (2010), de distinta manera según se trate de segmentos de mercado de trabajo primario interno o secundario-externo. “En el caso el segmento interno del mercado laboral se caracterizaba, durante la década de los años 80 y 90 del siglo pasado, por un tipo de empleo estable e indefinido en un contexto de rigidez de salida del propio segmento (característica tradicional de la excesiva regulación e intervención del mercado de trabajo en España (con alto coste de indemnización en supuesto de despido improcedente). Se trata de trabajadores con contratos indefinidos ordinarios estables, altos niveles de cualificación, con acceso a formación complementaria, y con salarios por encima de la media que acceden al empleo a través del entramado de red informal

(*social network*), al margen del conducto tradicional de los servicios públicos de intermediación y colocación de la mano de obra. Es un segmento donde la flexibilidad externa e interna es prácticamente inexistente". En cuanto al segmento externo del mercado laboral, señalan estos autores, "se puede decir que se caracteriza por una alta precariedad en el empleo (externa e interna). Se trata de trabajadores con contratos temporales causales inestables con bajos niveles de cualificación, sin posibilidades de acceso a formación porque no es indispensable, y con salarios bajos o muy bajos. Existen elevados niveles de alternancia y rotación de la mano de obra entre distintos tipos de puestos de trabajo, y acceden al empleo mediante la adecuación de la oferta y demanda que tramita y gestiona el servicio público de empleo. El segmento externo del empleo tiene altos niveles de flexibilidad tanto externa como interna" (Herrador y Rivera, 2010). Siguiendo el discurso de estos autores, "la temporalidad tiene diferentes niveles de inseguridad y rotatividad, no debiéndose asociar sesgadamente dicha temporalidad a la idea de precariedad y la relación contractual indefinida con la estabilidad y calidad del empleo. De hecho, el término *indefinido* ya no se puede asociar a *fijo* y *estable*. No se debe abordar homogénea y uniformemente, el estudio de los segmentos del mercado de trabajo puesto que, hoy en día, el fenómeno de la precariedad en el empleo posee gran heterogeneidad y *flexibilidad interna* de las condiciones de trabajo ante situaciones y trayectorias laborales diferentes". Y continúan señalando: "Si bien la temporalidad sobresale e interactúa con los demás factores que determinan la precariedad sobre todo respecto a la población de acceso al primer empleo" (Herrador y Rivera, 2010). Estos autores destacan la necesidad y conveniencia de definir y aclarar conceptualmente una serie de términos que "se relacionan intrínsecamente con el fenómeno de la precariedad en el empleo en un contexto de desempleo estructural" (Herrador y Rivera, 2010). Los términos que hacen mención son: *flexibilidad (flexibility)*, *adaptabilidad (adaptability)* y *flexiseguridad (flexisecurity)* (como combinación de *flexibilidad* y *seguridad*).

Para definir tales conceptos seguiremos con el análisis de los mismos autores. La *flexibilidad* respecto al proceso de trabajo “implica un profundo cambio en favor del trabajo y del trabajador flexible como un tipo de mano de obra no permanente ni de plena dedicación. Se entiende que con mayor flexibilidad del mercado de trabajo se produce mayor eficacia de la política de empleo ya que dicha flexibilidad tiene que ver con la capacidad de los individuos a renunciar a sus hábitos y a adaptarse a las nuevas circunstancias en la vida económica y en el mercado laboral. Esta capacidad de adaptación depende de aptitudes y actitudes personales (capacidad, cualificación, voluntad de cambio) y del clima socioeconómico y político del momento”.

En la actualidad y especialmente dentro de la Unión Europea (UE), se tiende a utilizar el término adaptabilidad. Según estos autores, *adaptabilidad* sirve “para enmascarar como una especie de eufemismo, en cierto sentido, el término de *flexibilidad* y que no se pueda confundir con sus ambiguas y peyorativas acepciones tradicionales que se resumen de la manera siguiente: el despido libre de trabajadores por parte del empresario sin atender el requisito de autorización administrativa previa o las acciones de regulación de expediente de empleo por vía rápida” (Herrador y Rivera, 2010). En este sentido, “la *flexibilidad* es un término económico aplicado al mercado laboral que supone la adaptación de la sociedad con facilidad, rapidez y eficiencia a tipos de empleo diferentes, a nuevas formas de cualificaciones y de relaciones entre empresas y trabajadores, y a un mundo más flexible de organización de las empresas o unidades económicas y de producción” (Herrador y Rivera, 2010). Siguiendo con estos autores, la flexibilidad-adaptabilidad “tiende a prescindir de empleo menos cualificado y más barato”, utilizando “una variedad extrema de medios para adaptar el volumen y la distribución del trabajo a la desaceleración del crecimiento económico”.

Pero nada se dice dentro y en los alrededores de este fenómeno puramente económico sobre las consecuencias que supone tal adaptación y flexibilidad en las propias

personas, grupos, organizaciones y sociedades. Nada alude a las implicaciones y efectos que genera un modelo de esas características en la conformación de la propia sociedad y su orden social; nada se señala, desde estos planteamientos economicistas, de la cuestión ética y de la dignidad de las personas, de los derechos de las personas, de los deberes de las instituciones públicas, de la necesidad de contar con formas u mecanismos dignos para garantizarse la vida, la existencia de la unidad familiar y la proyección personal y social de las personas. Todo un conjunto de aspectos totalmente determinantes que deben ser resueltos para poder convivir en sociedades desarrolladas e inclusivas. Con estos aspectos no resueltos, por lo menos, no resueltos desde lo que debería ser una respuesta efectiva de consensos y políticas ciudadanas (sociales, económicas, laborales, educativas), nos adentramos en los estragos que genera y va a seguir generando la oficialización de la precariedad laboral en nuestras vidas y sociedades.

En un reciente estudio sobre precariedad en el contexto europeo (Buckingham, et als., 2020), se concluía que, pese las variaciones de las definiciones de trabajo precario en los Estados miembros (se han estudiado ocho países, entre ellos España), se pueden extraer algunas características fundamentales comunes a todos los países: se trata de trabajos relacionados con la escasa estabilidad del contrato; el tipo de contrato, como a tiempo parcial; escaso o falta de acceso a la seguridad social; baja seguridad salarial y de ingresos; falta de derechos de pensión; subempleo; baja empleabilidad y oportunidades de formación.

Aquí abogamos por la línea que nos ofrece, por ejemplo, Laparra (2006), cuando defiende una perspectiva de conjunto sobre el papel de la política social en la prevención de la precariedad. Creemos que esta es una de las vías por donde se debe seguir trabajando política y socialmente. Estamos de acuerdo con lo que señala este autor al afirmar que: “La garantía final de seguridad y empleo de calidad para los ciudadanos es una responsabilidad de la comunidad política, y no sólo de los agentes económicos, y

esta es la causa por la que la política social tiene un papel relevante a la hora de potenciar la calidad del empleo”, y concreta: “El apoyo económico a los parados y a los trabajadores con bajos salarios, unas políticas de activación más basadas en ofrecer oportunidades y que eviten caer en una dinámica punitiva y de subprotección, son medidas perfectamente defendibles dentro de una estrategia de calidad del empleo”.

Desde este punto de vista, “un sistema de protección generoso, igualitario y gestionado sobre la base de un amplio consenso social parece un medio muy adecuado para prevenir la aparición y consolidación de bolsas de precariedad laboral (y de la precariedad social en su conjunto)” (Laparra, 2006). Esta vía se sostiene centrando “la atención en el *proceso de socialización de los riesgos* (y en su conjunto, en la capacidad desmercantilizadora de los regímenes de bienestar y mercado de trabajo): la capacidad de la política social (en el amplio sentido en que la entendemos aquí, incluyendo educación y protección del empleo) para crear las condiciones de una vida segura y para dar a los individuos más capacidad de rechazar empleos precarios”.

Por último, estamos de acuerdo con Laparra (2006) cuando concluye que “una adecuada combinación de todos estos mecanismos (protección por desempleo, empleo social, disminución de la temporalidad en el sector público, expansión de la educación y de la formación, subvenciones a la contratación estable, ...) podría configurar un pilar sólido para una estrategia de prevención y reducción de la precariedad en el empleo”. En el siguiente capítulo ahondaremos en la perspectiva integral de los organismos internacionales (salud biopsicosocial, salud laboral, trabajo decente) junto con el paradigma de la inclusión social como una estrategia adecuada para eliminar los aspectos más lesivos y excluidores del trabajo precario y del desempleo, en concreto, en lo que se refiere a las mujeres.

5.1.2. Efectos e implicaciones de la precariedad laboral

El fenómeno de la precariedad genera, como hemos ido viendo, una serie compleja y variada de efectos negativos y disfuncionales. Desde la perspectiva social (Herrador y Rivera, 2010) podemos destacar los siguientes:

TABLA 7. Precariedad desde una perspectiva social

1º) Escasez o limitación de recursos económicos que dificulta la emancipación de la juventud y planteamiento de perspectivas de futuro personal o familiar.
2º) Descenso en la socialización en el ámbito de trabajo que fija en el consumo el centro de vida comunitaria.
3º) Una forma de exclusión social en aquellos que, dado el círculo cerrado de la contratación, no pueden mejorar su situación laboral.

De esta manera, todos los autores que abordan el fenómeno de la precariedad laboral aluden al proceso de naturalización de la misma, como un proceso “natural” que atraviesa el nuevo ecosistema laboral y del que es difícil sustraerse. La precariedad puede arrancar con contratos temporales o informales, compaginando etapas cortas de prácticas académicas o con prácticas posgrado, todo un conjunto de experiencias inestables en sectores variados de actividad que estructuralmente vienen usando o abusando de la temporalidad como fórmula de contratación y relación con los empleados, un proceso *per se* disfuncional (especialmente cuando no se realiza bajo libre elección) que atrapa a los colectivos más vulnerables o grupos poblacionales en condiciones más perentorias en aspectos como el nivel educativo, el poder adquisitivo familiar, el origen y el género. Este hecho es constatado de forma continua por diferentes autores e investigaciones, los investigadores del Colectivo Ioé sentencian: (2008) “la precariedad estaría asociada con diversas formas de vulnerabilidad social y económica de los trabajadores”.

El incremento de literatura científica y la preocupación de los organismos internacionales sobre este fenómeno en los últimos años nos da cuenta de la complejidad del mismo (Buckingham, et als., 2020; European Parliament, 2020; OIT, 2011; OCDE-OIT, 2019). La pregunta que se hacen ciertos autores es saber si estamos “ante una cuestión coyuntural y pasajera, que con el despliegue de adecuadas políticas económicas y laborales modificarán el rumbo perverso (precarizante, excluyente, vulnerable) de lo laboral; o, por el contrario, estamos ante una “nueva cuestión social” en la que habrá que buscar ubicaciones (integraciones, incorporaciones) sociales a los que van quedando fuera del nuevo sistema/contexto/escenario social” (Agulló-Tomás, 2001).

Autores como Castel (1997) vienen, desde hace décadas, advirtiendo de las implicaciones de la transformación del mercado del empleo tal y como lo teníamos concebido. Como señalaba este autor: “el énfasis en esta precarización del trabajo permite comprender los procesos que *nutren* la vulnerabilidad social y, en última instancia, generan el desempleo y la desafiliación”. Para Castel (1997), la precarización del empleo y el desempleo no constituyen un asunto coyuntural, sino que forman parte integrante y característica de la dinámica actual de la modernización. “Son las consecuencias necesarias de los nuevos modelos de estructuración del empleo, la sombra de las reestructuraciones industriales y la lucha por la competitividad, que efectivamente *convierten en sombra a gran parte del mundo*” (Citado por Agulló-Tomás, 2001).

Para Agulló-Tomás (2001), la precariedad laboral es contemplada “como proceso (contexto/forma/situación/vivencia) de trabajo cada vez más extendido y generalizado en nuestras sociedades avanzadas, sobre todo como resultante de la transición de un modelo de estado/sociedad/economía (keynesiano, interventor, regulado, fordista, trabajo masculino y estable, consumo masivo, etc.) a otro modelo de nueva cuña”. Este autor concibe la precariedad laboral como un proceso central y decisivo, multidimensional y con una variedad nada despreciable de concomitancias. Y ello así,

“fruto de las nuevas exigencias del último capitalismo (tecnológico, universalizante), de la nueva dinámica de la economía (global, financiera, desregulada), del nuevo mercado de trabajo (segmentado, dualizador, excluyente) y de la nueva sociedad de la información que se está fraguando en el nuevo milenio (la cibersociedad, con la construcción de un nuevo modelo de hombre: el *homo digitalis*)”.

Una cuestión preocupante de los procesos de precarización es que “están cuestionando los logros y derechos alcanzados por el denominado Estado de bienestar, al generar que un número cada vez mayor de individuos y colectivos sociales estén “instalándose” de forma cuasi permanente en trayectorias inestables y erráticas que degeneran en contextos y situaciones de exclusión social, con todas las mermas y disfunciones que ello puede ocasionar en los procesos de inserción, participación y cohesión social de los implicados, y, por ende, para el devenir de sus respectivas regiones y/o países”. Estos procesos complejos de precarización laboral han conformado un fenómeno que genera y/o potencia procesos disfuncionales de: desigualdad, desestabilización, desestructuración, dualización, y exclusión social. Todo ello “acaba creando toda una constelación de procesos desafiliativos y desvertebradores que cuestionan los derechos individuales y colectivos, deslegitiman el funcionamiento de buena parte de instituciones sociopolíticas y que, finalmente, acaban amenazando la cohesión económica y social de un país” (Agulló-Tomás, 2001). Este autor destaca el riesgo de caer en la *cultura de la precariedad*, especialmente por el grado de complejidad y transversalidad que ha adquirido este fenómeno, sobre todo por su capacidad de generar “unas dinámicas desestabilizadoras que están instaurando por doquier un orden de incertidumbre, un contexto de vulnerabilidad y, en definitiva, una *cultura de la precariedad*. Una cultura que es plural, creciente y excluidora”. Adentrarse y conocer cómo operan estos aspectos disfuncionales en las personas que las sufren es parte central de esta investigación, por ello es fundamental conocer bien la naturaleza de estos procesos y sus implicaciones diversas.

En un reciente estudio, encargado por el Departamento de Política de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales del Parlamento Europeo a petición de la Comisión FEMM (Buckingham, et al., 2020), se analiza el trabajo precario en la UE desde una perspectiva de género e interseccionalidad. Nos parece muy interesante y oportuno que se articulen estas dimensiones, tal y como recomendábamos en los primeros capítulos. En este estudio se muestra que las mujeres, en particular las mujeres jóvenes, mujeres con antecedentes migratorios y mujeres con bajos niveles de educación, son especialmente vulnerables y las que más desarrollan estos tipos de trabajos. Destacan esta tendencia como una tendencia recurrente en todos los Estados miembros que han intervenido en el estudio (entre ellos España). Uno de los factores determinantes detrás de este incremento de esta tendencia es la cantidad desproporcionada de tiempo que las mujeres pasan en roles de cuidadoras y trabajo doméstico. Este fenómeno se ha visto reforzado por COVID-19. En este trabajo no se ha tomado ninguna referencia temporal para valorar los efectos de la pandemia en los procesos de precarización laboral en las mujeres, pero todos los informes que ya manejamos en estos momentos (mayo 2021), ofrecen resultados nada esperanzadores para las mujeres. Como se concluye en este reciente estudio encargado por la UE (Buckingham, et als., 2020), “la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto considerable en el trabajo precario de las mujeres en todos los países examinados. Las mujeres estuvieron más expuestas a la precariedad durante la crisis. Además, el trabajo doméstico y de cuidados de las mujeres aumentó considerablemente debido al cierre de las escuelas, lo que dificultó a las mujeres equilibrar su vida laboral y familiar”.

5.1.3. El trabajo precario desde una perspectiva psicosocial

El planteamiento que se han ido desarrollando en los trabajos del equipo del que forma parte esta investigadora en los últimos años (Llosa, 2017; Llosa, Menéndez-Espina, Agulló-Tomás, Rodríguez-Suárez y Boada-Grau (2017); Llosa, Menéndez-Espina, Agulló-Tomás, y Rodríguez-Suárez (2018); Lasheras-Díez, Menéndez-Espina, Llosa,

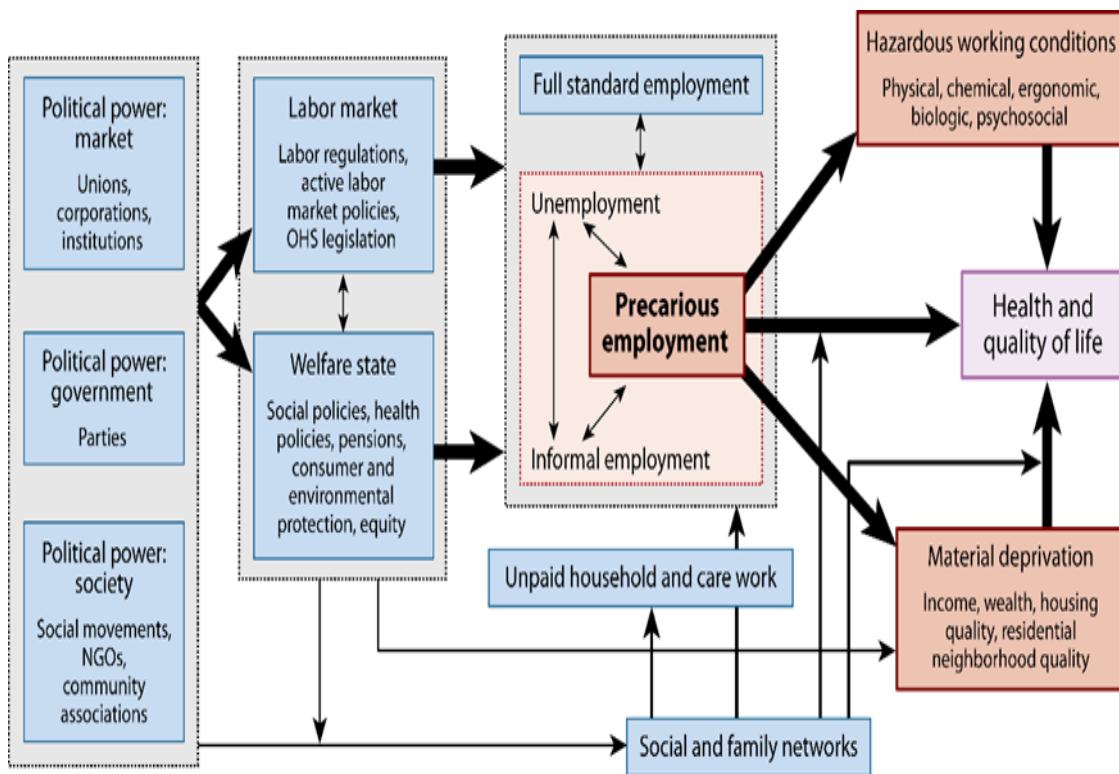
Rodríguez-Suárez, Agulló-Tomás, y Sáiz-Villar (2018); Menéndez-Espina, 2018), se centra, entre otros aspectos, en la constatación de que los procesos de precarización son procesos y dinámicas estructurales, que forman parte y conforman las nuevas exigencias del nuevo capitalismo financiero, en su vertiente enormemente tecnológica y digitalizada, y, por todo ello, presentan un escenario de graves, variadas y complejas repercusiones. La precariedad laboral, defienden estos autores, se circunscribe no sólo a la esfera visible, cuantificable y reconocible del trabajo, sino que, desde el mismo, traspasa el resto de ámbitos de interacción social. En este sentido, el derecho al trabajo está dejando de ser plataforma/vía/medio/recurso de acceso a otros derechos. El logro y disfrute de un empleo ya no se constituye en ámbito de incorporación y garantía del resto de derechos de ciudadanía. Desde el planteamiento de estos autores, la precariedad laboral, cuando se naturaliza en las vidas de las personas, puede ser una causa patente de riesgo de exclusión social, con todo lo que ello conlleva de riesgo de “no ciudadanía”, de “no participación social”. Estos aspectos, por ser centrales en este trabajo, serán desarrollados en el capítulo siguiente.

El abordaje del fenómeno de la precariedad laboral, como hemos señalado anteriormente, ha suscitado el interés de la comunidad científica. Los primeros estudios, dada la complejidad del fenómeno, trataron de centrarse en su definición y su delimitación conceptual; las posteriores investigaciones intentaron su operacionalización, y más adelante se llegó al estudio de sus múltiples repercusiones y efectos sobre diferentes ámbitos: primeramente, las implicaciones a nivel macro (económicos, laborales, políticos, institucionales, entre otros), posteriormente, se ha ido avanzando hacia el estudio de dimensiones más “micro”. Desde una visión más centrada en las personas, las familias y sus experiencias vitales, la psicología ha venido desarrollando una serie de estudios muy interesantes que han servido para contar con una visión más micro e integral de este fenómeno. Bien es sabido que la precariedad laboral correlaciona negativamente con la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, esta articulación (precariedad y salud) se ha convertido en un clásico

también para las ciencias psicológicas (Agulló-Tomás, 2001; Llosa, 20017; Menéndez-Espina, 2018).

Recientemente, autores como Allan, Autin y Wilkins-Yel (2021) han desarrollado un marco de la precariedad laboral desde una perspectiva más psicológica y subjetiva, poniendo en valor el trabajo de muchísimos profesionales y grupos de investigación que han ido incorporando conceptos/fenómenos como: job Insecurity, underemployment, job satisfaction, work engagement, job performance, entre otros. Estos autores desarrollan un modelo en el que la marginación social y económica y las condiciones y políticas económicas acaban influyendo en las personas que poseen un trabajo de características precarias. Estos procesos y sus repercusiones llevan posteriormente a lo que denominan los “tres estados psicológicos de precariedad laboral”: 1) La precariedad *del* trabajo: es decir, incertidumbre relacionada con la continuidad del trabajo. 2) La precariedad *en* el trabajo: es decir, la imprevisibilidad en el trabajo debido a la discriminación, el acoso y las condiciones laborales inseguras. Y, por último, 3) La precariedad *desde/de* trabajo: es decir, la incertidumbre de tener un trabajo que no satisface las necesidades básicas de uno. Más adelante volveremos sobre este punto y desarrollaremos la perspectiva que pretenden estos autores al considerarla justificadora, clarificadora e ilustrativa para la consecución de los objetivos de esta investigación.

FIGURA 1. Componentes de la precariedad laboral



AR Benach J, et al. 2014.
Annu. Rev. Public Health. 35:229–53

Fuente: Benach, J. et al. (2014)

Estos estados psicológicos de la precariedad laboral que desarrollan estos autores, como veremos en nuestra investigación, acabarán generando actitudes laborales más pobres, una salud mental más deteriorada y una identidad alterada. Los autores comienzan su planteamiento aludiendo a cómo el mercado laboral mundial y la experiencia laboral están cambiando rápidamente en la nueva economía: la globalización, la reestructuración organizacional, la desigualdad de ingresos, la erosión de las redes de seguridad social, la digitalización y la automatización están afectando la naturaleza del trabajo actual. Estas transformaciones laborales que han propiciado y extendido el trabajo precario por todo el mundo, han concitado también el interés de los psicólogos que han venido introduciendo y analizando conceptos como la inseguridad laboral, el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo, el subempleo, el subempleo

temporal y el trabajo decente; además del estudio de cómo la calidad y la estructura del trabajo se relacionan con aspectos como la salud mental, el bienestar y la productividad.

Según estos autores, el avance de la investigación sobre el trabajo precario precisa en este ámbito concreto desarrollar estos aspectos y dimensiones: (a) organizar y vincular diferentes constructos en psicología relacionados con el trabajo precario, (b) conectar perspectivas interdisciplinarias a nivel macro sobre el trabajo precario con la literatura psicológica, y (c) delinear los componentes objetivos y subjetivos del trabajo precario. Para alcanzar estas metas, Allan, Autin y Wilkins-Yel (2021) resumen en su artículo la investigación más significativa llevada a cabo sobre el trabajo precario y la articulan a la investigación psicológica a través de la construcción de un marco sobre la precariedad laboral que pueda resultar útil y operativa para los estudiosos de la psicología.

El primer punto en el que se detienen es en la propia conceptualización del trabajo precario. Este es definido por “un trabajo que es inestable e inseguro en la continuidad y la cantidad de trabajo”, a su vez “restringe el poder de los trabajadores para abogar por el cambio y no brinda protección contra los abusos en el lugar de trabajo y las condiciones de trabajo inseguras”. Una característica distintiva del trabajo precario es “la incertidumbre relacionada con el trabajo en sí, pero también la incertidumbre sobre la capacidad para hacer frente a consecuencias inesperadas debido a la falta de poder social y acceso a recursos” (Allan, Autin y Wilkins-Yel, 2021). Estos aspectos concretos del trabajo precario y su relación con la incertidumbre laboral han sido y es uno de los objetivos determinantes del trabajo de nuestro equipo de investigación en los últimos años (véanse, por ejemplo, los trabajos de Llosa, 2017 y Menéndez-Espina, 2018).

Coinciden estos autores con las definiciones, delimitaciones y efectos de este fenómeno que hemos considerado anteriormente. Los principales componentes del trabajo precario se sustentan en que representa un trabajo que “se diferencia del empleo a tiempo completo, permanente y estable”: se trata de una “forma de trabajo no estándar, atípico, alternativo, no regular o contingente”. Dentro de estos formatos atípicos aluden

a unos modelos que en España y en el contexto europeo también están generalizados, se trata del trabajo a tiempo parcial involuntario y el trabajo temporal involuntario, estos modelos nos indican, “capturan tanto la incertidumbre en la cantidad como la continuidad del trabajo”. En estas modalidades se observan unos procesos de inseguridad e incertidumbre considerables en los trabajadores, con los efectos tan negativos para la salud que ello entraña (Allan, Autin y Wilkins-Yel, 2021).

Más adelante los autores incluyen más aspectos caracterizadores del trabajo precario: inseguridad económica, bajos ingresos o acceso limitado a beneficios (seguro médico, beneficios de jubilación), salarios indignos o insuficientes que permitan a las personas satisfacer sus necesidades básicas, un poder y control limitados a los trabajadores (derechos de negociación colectiva restringidos o la falta de otros canales adecuados para expresar quejas y abogar por un cambio organizacional), carencia de protecciones y derechos en el lugar de trabajo (no disponer de políticas en el lugar de trabajo que protejan contra el acoso, la licencia familiar remunerada, no aplicación de protecciones formales en el lugar de trabajo, exposición a condiciones laborales inseguras, ya sean físicas o psicosociales. “En resumen, el trabajo precario incluye condiciones laborales inciertas y una continuidad laboral impredecible combinada con derechos, protecciones y libertades restringidos que permiten a los trabajadores abogar por cambios organizacionales y sociales” (Allan, Autin y Wilkins-Yel, 2021). Para cerrar su conceptualización, estos autores apelan al paradigma del trabajo decente de la OIT para definir el trabajo precario como su inverso: “el trabajo precario es la antítesis del trabajo decente porque expone a los trabajadores a condiciones de trabajo inseguras, proporciona salarios bajos y restringe la capacidad de los trabajadores para defender y recibir beneficios en el lugar de trabajo”. Esta articulación con respecto al trabajo decente (OIT) la consideramos pertinente para entender el trabajo en nuestros días y su proyección futura; además la contemplamos como una postura central para justificar,

argumentar y defender la dignidad de las personas a través del trabajo, por ello lo desarrollaremos en el siguiente capítulo.

5.1.4. La precariedad laboral subjetiva, “work precarity” o “perceived job precariousness”.

Estos autores están de acuerdo con la definición del trabajo precario como un constructo multidimensional compuesto de una serie de características laborales objetivas, un enfoque que defienden buena parte de los autores de disciplinas diversas. Sin embargo, tratan de mostrar otra vía que complementa esta conceptualización objetiva: se trata de separar el trabajo precario objetivo de la experiencia subjetiva de precariedad laboral o precariedad laboral percibida (*work precarity or perceived job precariousness*): “la experiencia psicológica individual de inseguridad, inestabilidad e impotencia relacionada con el trabajo de uno” (Allan, Autin y Wilkins-Yel, 2021). Lo significativo de este enfoque es su complementariedad, pero sobre todo es que la visión de la precariedad laboral percibida o subjetiva ofrece “una contrapartida al trabajo precario en el que las personas pueden relatar su experiencia de condiciones laborales precarias”. Salir de las visiones macro en el abordaje de la precariedad, o complementarlas con estos enfoques más micro (psicosociales), creemos que deviene determinante para acceder a un conocimiento más integral y profundo sobre la naturaleza de estos fenómenos.

Cuando se adopta esta perspectiva (separar el trabajo precario objetivo y la precariedad laboral subjetiva), por tanto, puede resultar positivo y ventajoso por varios motivos: 1) La experiencia subjetiva de las personas de las condiciones externas suele ser un mejor predictor de los resultados que los objetivos (por ejemplo, la seguridad laboral subjetiva predice la satisfacción con la vida mejor que los indicadores objetivos de la seguridad laboral; a su vez los estudios demuestran las experiencias subjetivas de las personas sobre las condiciones de trabajo objetivas son las que conducen a peores resultados psicológicos. 2) Este enfoque de la precariedad laboral ofrece una perspectiva más

amplia sobre el trabajo precario al reflejar las condiciones y estructuras laborales fuera del empleo flexible y los acuerdos laborales alternativos. 3) Esta perspectiva de la precariedad laboral considera la situación única de los trabajadores individuales, particularmente analizando las situaciones en relación con el poder, el acceso a los recursos y la libertad de elección laboral. 4) Este enfoque explica las diferencias individuales en la reactividad y la capacidad para hacer frente a los factores estresantes externos. 5) Esta perspectiva permite analizar las contribuciones relativas de los componentes del trabajo precario (por ejemplo, los derechos de negociación colectiva frente al empleo temporal) a la precariedad laboral, la ansiedad y la salud mental de los trabajadores individuales (Allan, Autin y Wilkins-Yel, 2021).

Estos autores son conscientes de que esta perspectiva subjetiva de la precariedad laboral es novedosa y, por ello, deberá seguir desarrollándose de cara al futuro. No obstante, los aportes realizados hasta la fecha son abundantes y muestran resultados muy significativos. Precisamente, haciendo un uso de esta literatura psicológica nos ofrecen tres amplias categorías de precariedad laboral o los denominados “tres estados psicológicos de la precariedad laboral”:

1) La precariedad *del* trabajo: refleja temores e incertidumbres relacionados con la continuidad del trabajo, incluida la continuidad del empleo, los ingresos y las relaciones sociales de los trabajadores. Se trata en este caso, de mostrar experiencias relacionadas con la incertidumbre e inseguridad sobre el futuro ocupacional inmediato y de largo plazo. En este caso, los autores citan como ejemplo característico a la incertidumbre laboral (job insecurity); se trata esta de una experiencia subjetiva de incertidumbre con respecto a la continuidad ocupacional de uno (en nuestro país este fenómeno ha sido estudiado principalmente por nuestro equipo, para ello se inició su abordaje validando la escala más común para su análisis, véase: Llosa, Menéndez-Espina, Agulló-Tomás, Rodríguez-Suárez y Boada-Grau, 2017). Sobre este tipo de precariedad, estos investigadores indican que factores del trabajo precario objetivo

(contratos temporales, horarios poco comunes, salarios bajos e inestables, escasa o nula protección), “pueden causar de manera única la precariedad del trabajo porque los trabajadores no están seguros de la continuidad y estabilidad de su trabajo, pero carecen de los recursos, el poder y la autonomía para hacer frente a cambios inesperados. Por lo tanto, la precariedad del trabajo puede incluir el miedo de las personas a no poder volver a trabajar después de perder el trabajo”. El trabajo precario objetivo, por tanto, puede generar una gama más amplia de constructos que la simple inseguridad laboral (Allan, Autin y Wilkins-Yel, 2021).

2) La precariedad *en* el trabajo: refleja incertidumbre e imprevisibilidad en la seguridad psicosocial o física de los trabajadores, incluido el miedo al acoso, la intimidación, la discriminación, el rechazo social, el acoso o las condiciones de trabajo físicamente inseguras. Este tipo de precariedad en el trabajo incorpora, por tanto, las experiencias de incertidumbre e inestabilidad de las personas en cuanto a seguridad y protección en el trabajo, relacionando todo ello conceptualmente con la experiencia subjetiva de las personas respecto de su seguridad física, psicológica y relacional en el lugar de trabajo. La precariedad en el trabajo, nos dicen, está bien descrita por la alienación, que representa una combinación de impotencia, ansiedad y aislamiento social en el trabajo. Pero, además, más allá del peligro físico, la precariedad en el trabajo también constata experiencias de acoso, racismo y discriminación en el lugar de trabajo (Allan, Autin y Wilkins-Yel, 2021).

3) La precariedad *desde/de* trabajo: refleja las experiencias de incertidumbre e inseguridad en la capacidad de satisfacer las necesidades básicas de supervivencia de los trabajadores y sus familias. En este caso nos ofrecen un ejemplo que es significativo: “Por ejemplo, las personas en situación de pobreza laboral pueden tener trabajos estables, permanentes y de tiempo completo (es decir, baja precariedad laboral), pero debido a que no ganan un salario digno, viven en una gran incertidumbre diaria de no poder cumplir con sus obligaciones laborales, necesidades básicas, como comprar

alimentos, pagar el alquiler o pagar los servicios públicos (es decir, alta precariedad laboral)” (Allan, Autin y Wilkins-Yel, 2021). Con este tipo de dimensión, se constata que la precariedad “se extiende desde el trabajo hasta la vida diaria y puede incluir inseguridad en la vivienda, inseguridad alimentaria y el mantenimiento de importantes relaciones sociales”; este tipo de precariedad laboral, nos precisan estos autores, se refiere al miedo, la incertidumbre y la inseguridad como resultado de estar en riesgo de no satisfacer esas necesidades más elementales.

Para Allan, Autin y Wilkins-Yel (2021), por tanto, la precariedad laboral, usando esta taxonomía, “se refiere a la experiencia general de inseguridad e impotencia relacionada con el trabajo, mientras que la precariedad *del*, *en* y *desde* el trabajo describe manifestaciones particulares de la precariedad laboral”.

Los autores utilizan un ejemplo de los trabajadores norteamericanos de la industria del reciclaje de EE. UU (clasificadores, recolectores) para mostrarnos como la precariedad *del*, *en* y *de* trabajo (precarity of, at, and from work) son “constructos estrechamente vinculados que pueden interactuar y amplificarse entre sí”. El trabajo que realizan es habitualmente con contratos a corto plazo, mal remunerados, expuestos a materiales peligrosos y a riesgos de lesiones importantes, con dificultades para obtener seguros laborales. Pero, a la vez, estas vulnerabilidades les hace experimentar “simultáneamente miedo, incertidumbre e inestabilidad en su capacidad para mantener un empleo remunerado (precariedad *del* trabajo), su sentido de seguridad física y psicológica (precariedad *en* el trabajo) y su capacidad continua para satisfacer sus necesidades básicas (precariedad laboral)” (Allan, Autin y Wilkins-Yel, 2021).

Se constata cómo en estos casos las diferentes formas de precariedad laboral se superponen e interactúan unas con otras. “Por ejemplo, el miedo a perder un empleo remunerado o lesionarse en el trabajo también se relaciona con el miedo a satisfacer las necesidades básicas y mantener a la familia. Además, la falta de acceso al poder y a los beneficios exagera este temor porque los trabajadores son menos capaces de

hacer frente a eventos impredecibles (por ejemplo, debido a la falta de acceso a los beneficios del seguro de salud y de empleo)” (Allan, Autin y Wilkins-Yel, 2021). A todo ello hay que añadir dimensiones y variables que hacen más complejo y determinante el fenómeno de la precariedad, sobre todo cuando se constata que, en estos casos, las relaciones entre la explotación de los trabajadores, la raza y la clase social, “destacando la continua subyugación de las comunidades de color y los trabajadores pobres”. Como mostraremos en nuestro estudio, en este tipo de trabajos (por ejemplo, la industria del reciclaje en EEUU) se devalúa a las personas de color y a las personas en situación de pobreza laboral a través de estructuras y sistemas profundamente arraigados que acaban perpetuando la invisibilidad y el silencio de las poblaciones trabajadoras vulnerables, observándose como en todos estos procesos laborales penetran “en los sistemas de poder, privilegio y opresión” (Allan, Autin y Wilkins-Yel, 2021).

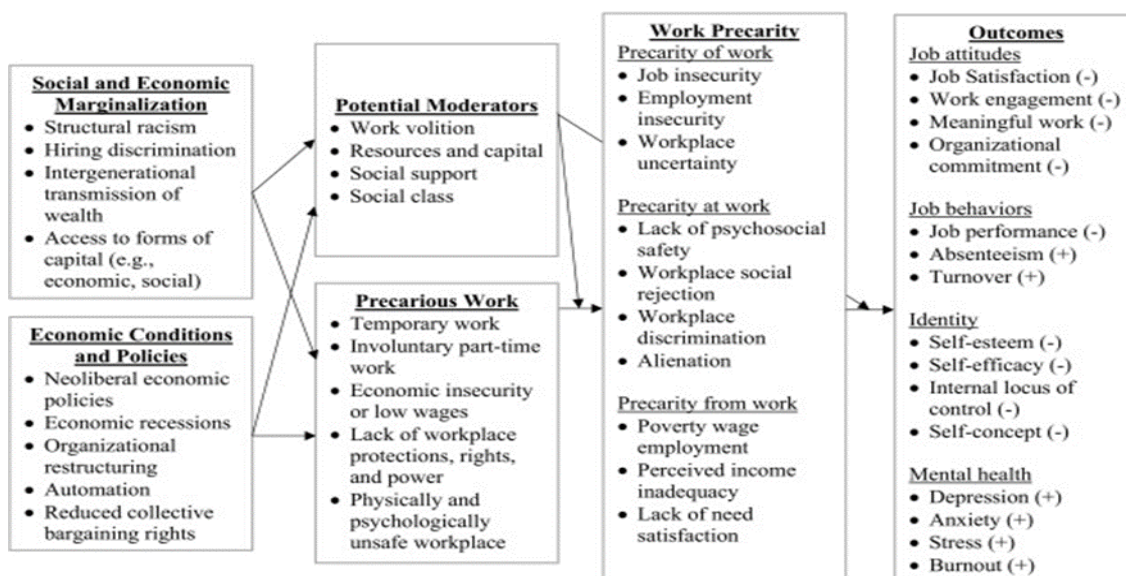
5.1.5. Un marco integral y psicosocial para abordar la precariedad laboral, el modelo de Allan, Autin y Wilkins-Yel (2021)

Buena parte de los desarrollos teóricos para tratar de entender el trabajo precario han abordado el fenómeno con aportes teóricos macro/estructurales que dan cuenta de su contexto socioeconómico, antecedentes y resultados/efectos. Se trata de enfoques que han estudiado el tema desde su origen, su desarrollo y sus consecuencias, sobre todo desde el punto de vista de la economía, la sociología, la salud pública, etc. Desde las ciencias psicológicas también se ha estudiado el fenómeno de la precariedad laboral, especialmente atendiendo a cómo los factores de limitación económica estructurales afectan la capacidad de las personas para tener control sobre: 1) sus elecciones laborales (voluntad de trabajo) y 2) sus adaptaciones al mercado laboral (adaptabilidad profesional). Desde este ámbito también se han estudiado las actitudes de los trabajadores temporales, la privación de beneficios laborales, el contrato psicológico, etc.

Teniendo en cuenta todo lo señalado hasta este momento, Allan, Autin y Wilkins-Yel (2021) han desarrollado lo que denominan el marco de la precariedad laboral, un constructo integral que describe los antecedentes y las consecuencias del trabajo precario. En la siguiente figura se muestra todo el conjunto de componentes y dimensiones que integran esta aportación.

Figura. El marco de la precariedad laboral.

FIGURA 2. Marco de la precariedad laboral



Fuente: Allan, Autin y Wilkins-Yel (2021)

Nota: Como señalan los autores, esta no es una lista completa de predictores y resultados del trabajo precario, en ese sentido, afirmas que las investigaciones futuras deberían ampliar este marco. Los signos entre paréntesis (- o +) indican la dirección prevista de la relación entre la precariedad laboral y el resultado en cuestión (Allan, Autin y Wilkins-Yel,2021).

En la figura se observan, como ya hemos señalado, fenómenos estructurales como la marginación social y económica determinan quién tiene un trabajo precario, a su vez éste se articula con las tres formas de precariedad laboral (la precariedad *del* trabajo, la

precariedad *en* el trabajo y la precariedad de trabajo). Se describe también cómo ciertos moderadores pueden afectar la relación entre el trabajo precario y las formas de precariedad laboral, a la vez que estos moderadores están influenciados por los fenómenos estructurales (marginación social y económica y condiciones económicas). En la figura se muestran cómo las diferentes formas de precariedad laboral pueden influir (erosionar) en las actitudes y comportamientos laborales (compromiso laboral, satisfacción laboral, desempeño laboral, compromiso organizacional), en la salud mental general (depresión, estrés, burnout y ansiedad) y alterar la identidad (autoestima, autoeficacia, autoconcepto).

Respecto al primer bloque del marco, los autores señalan que el trabajo precario es propio de un contexto sociohistórico particular, con unas condiciones económicas y políticas que determinan la naturaleza del trabajo precario. En este punto vuelven a destacar las características de dicho trabajo y aluden a las diferencias que pueden existir en diferentes zonas geográficas del mundo. No obstante, aunque los autores se basan en la realidad norteamericana en el ejemplo del artículo, coinciden con todos los autores y perspectivas en señalar que ha habido un cambio radical del trabajo estable, a tiempo completo y permanente por un empleo precario, a tiempo parcial y temporal. Por tanto, nos encontramos con una estructura del trabajo totalmente cambiada, generando una mayor incertidumbre para los trabajadores, y a la vez este panorama constata que ha disminuido la seguridad social y la capacidad de los trabajadores para abogar por el cambio, generándose una inestabilidad tanto dentro como fuera del trabajo.

En el segundo bloque los autores abordan marginación social y económica. Las fuerzas estructurales han restringido históricamente el acceso a los recursos y a las diferentes formas de capital, provocando que las personas que están marginadas (como personas de color, mujeres, nativos americanos, personas con un nivel socioeconómico más bajo, inmigrantes, indocumentados, comunidad transgénero...), tengan más probabilidades de trabajar en precario y experimentar la precariedad laboral. Determinantes como la

clase social, las minorías étnicas, la raza, el género... se entrecruzan e influyen negativamente y predicen la probabilidad de tener un trabajo precario, siendo en el contexto norteamericano las mujeres de color las más vulnerables a las condiciones laborales precarias. En estos grupos se articulan procesos de discriminación laboral, explotación laboral, devaluación salarial, violencia y abuso en el trabajo, condiciones habitacionales precarias e inseguros, violaciones de los derechos humanos, carencia de seguros y recursos médicos, etc. He ahí el caso multidimensional de los procesos de exclusión social que nutren de estos fenómenos y que, por su importancia, veremos en el siguiente capítulo (sobre estos aspectos puede consultarse el reciente estudio de Buckingham, et als.,2020, encargado por el Parlamento Europeo, sobre el trabajo precario desde la perspectiva de género y la interseccionalidad en la UE).

Para cerrar estos primeros bloques, los autores (Allan, Autin y Wilkins-Yel, 2021) recalcan que las barreras sistémicas generalizadas y la marginación histórica, especialmente por el papel negativo de la transmisión intergeneracional de la desigualdad y la discriminación en estos grupos poblacionales, contribuyen de manera significativa a que concentren buena parte del trabajo precario y experimenten en mayor medida la precariedad laboral y sus consecuencias. En ese sentido, conviene insistir que estas formas de trabajo precario poseen sus raíces en el poder, los privilegios y la marginación. Estamos de acuerdo con estos autores cuando concluyen que estas cuestiones deben estar presentes en cualquier estudio científico que aborde de una forma rigurosa e integral el trabajo precario y la precariedad laboral.

En el marco para entender el trabajo precario y la precariedad laboral, los autores destacan el papel de ciertos moderadores, como la voluntad de trabajo (libertad de elegir el trabajo o la modalidad del mismo), contar con recursos y capital propios, el género, la clase social o el apoyo social. Todos estos elementos van a moderar la relación entre trabajo precario y precariedad laboral. Estas son unas de las claves que inspiran también la dirección de nuestros análisis.

5.1.6. Consecuencias de la precariedad laboral desde el marco psicosocial

En la última parte del modelo, los autores se centran en las consecuencias del trabajo precario y la precariedad laboral que han sido estudiadas y constatadas en la literatura sobre este tópico. En este caso concreto, Allan, Autin y Wilkins-Yel (2021) se centran, a sabiendas de que hay otros ámbitos afectados, en los efectos sobre las actitudes y los comportamientos laborales, la salud mental y la identidad.

La precariedad laboral genera, según los estudios elegidos por los autores, actitudes laborales degradadas y comportamientos laborales alterados. Citan los siguientes ejemplos:

- La inseguridad laboral y el trabajo temporal relacionan de forma negativa con la satisfacción laboral, la participación laboral, el desempeño laboral, el compromiso organizacional y los comportamientos de ciudadanía organizacional y se relacionan positivamente con las intenciones de retirarse.
- Para la precariedad en el trabajo, la falta de seguridad psicosocial se relaciona de forma negativa con la satisfacción laboral y el compromiso laboral.
- La discriminación en el lugar de trabajo por la raza, la identidad sexual y otros factores relaciona con determinados resultados de actitud y comportamiento: intenciones de rotación, compromiso organizacional, satisfacción laboral y comportamientos de ciudadanía organizacional.
- Para la precariedad del trabajo, el empleo asalariado pobre se relaciona de forma negativa con el trabajo significativo, el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño autoevaluado y se relaciona positivamente con las intenciones de abandono.

En lo que se refiere a la salud mental y el bienestar, los autores citan estudios que constatan cómo el trabajo precario posee efectos negativos para este ámbito concreto.

- El trabajo precario se articula a un conjunto de disfunciones de salud física y mental, se observa que estas formas de trabajar reducen la salud mental a través de la incertidumbre y el estrés constantes inherentes a la precariedad laboral.
- Para la precariedad del trabajo, los metaanálisis revisados por los autores han constatado relaciones negativas moderadas entre la incertidumbre laboral y la salud mental.
- Los autores citan el metaanálisis realizado recientemente por nuestro grupo de investigación en el que se estudia la salud mental, descubriendo relaciones positivas entre la incertidumbre laboral y la depresión, la ansiedad y el agotamiento emocional y relaciones negativas entre la incertidumbre laboral y la satisfacción con la vida y la salud mental en general (Llosa, Menéndez-Espina, Agulló-Tomás y Rodríguez-Suárez, 2018).
- La incertidumbre en el lugar de trabajo, como el potencial percibido de cambios organizacionales, se relaciona con un peor bienestar.
- En lo que se refiere a la precariedad en el trabajo, la falta de seguridad psicosocial en el trabajo se relaciona con un mayor agotamiento emocional y ansiedad psicológica.
- El rechazo social en el lugar de trabajo se relaciona con el estrés, el agotamiento y la ansiedad por el apego.
- La mayoría de las personas de color aluden a la discriminación como obstáculo para el desarrollo de su capacidad para vivir una vida plena y productiva, disminuyendo el bienestar físico y emocional.
- Para la precariedad del trabajo, la privación de necesidades manifiestas y latentes agrava la relación negativa del trabajo a tiempo parcial involuntario con la satisfacción con la vida.
- La insuficiencia percibida de ingresos se relaciona con una peor calidad de vida.

El último bloque de efectos negativos que los autores analizan es el que produce la precariedad laboral en la identidad de las personas.

- No contar con empleo estable y seguro, los trabajadores experimentan un sentido de sí mismos alterado y precario.
- La autoestima, como componente de la identidad, se degrada cuando la incertidumbre crece en los empleados, constatándose a través de un proceso de internalización de la pérdida de control. En este caso, se observa cómo la incertidumbre laboral predice de manera negativa y longitudinal la autoestima.
- Lo mismo ocurre con la sensación de control personal a lo largo del tiempo.
- La pérdida de autoestima provocada por la incertidumbre laboral crea un ciclo de retroalimentación negativa al inhibir la motivación para participar en conductas de búsqueda de trabajo, lo que a su vez resulta en una baja autoestima continua y una percepción de mayor pérdida de control.
- Para la precariedad en el trabajo, la discriminación laboral también se relaciona con la reducción de la autoestima, la autoeficacia y el control percibido (Allan, Autin y Wilkins-Yel, 2021).

5.1.7. Propuestas de futuro en el marco de la precariedad laboral

Tras llevar a cabo las directrices de su marco, Allan, Autin y Wilkins-Yel (2021) animan a los investigadores del ámbito psicológico que estudian este objeto de estudio a: 1) alentar a los psicólogos del trabajo a estudiar más explícitamente este constructo, y 2) ofrecer este marco para que ayude a vincular la investigación psicológica con la literatura (macro) del trabajo precario. En este sentido, los autores aconsejan:

- Integrar la investigación utilizando diferentes metodologías y niveles de análisis (niveles macro versus micro).

- Ampliar las aportaciones importantes que ha realizado la psicología en este campo con investigaciones interdisciplinarias, integradoras y colaborativas en el futuro.
- Combinar y articular el estudio de las experiencias psicológicas individuales del trabajo precario con los aspectos estructurales e históricos en las organizaciones, la economía y el mercado laboral, así como con dimensiones como el poder, los privilegios, etc. En ese sentido, los autores destacan que: “Campos como la sociología, la historia, la economía y la salud pública tienen importantes perspectivas y conocimientos sobre el trabajo precario que pueden complementar y ampliar la ciencia psicológica. El marco presentado... ofrece una forma de integrar tanto las perspectivas de nivel macro como las teorías psicológicas”. En consecuencia, “los psicólogos del trabajo pueden ampliar este marco, incluida la identificación de moderadores, mediadores y otros resultados adicionales, y utilizarlo para facilitar la investigación en esta área” (Allan, Autin y Wilkins-Yel, 2021).
- Incluir otras teorías psicológicas que no se han centrado específicamente en el trabajo precario (el trabajo decente, la calidad del trabajo, el trabajo comunitario, etc.).
- Desarrollar medidas psicológicas de trabajo precario y precariedad laboral que vayan más allá de las medidas existentes de trabajo precario centradas en criterios objetivos, por ejemplo: la escala de trabajo decente, las escalas de subempleo subjetivo.
- Seguir desarrollando los constructos de Job Insecurity (la escala de Job Insecurity, Vander Elst, De Witte y De Cuyper, 2014) y la seguridad psicosocial (la escala de Psychosocial Safety Climate-12, Hall et al., 2010).
- Estas escalas representan un excelente punto de partida, pero se podrían ampliar para estudiar las otras formas de precariedad laboral (como la

inseguridad psicológica, el miedo a la discriminación y la ansiedad por satisfacer las necesidades básicas).

- Incorporar el estudio de cómo la experiencia del trabajo precario y la precariedad laboral se desarrollan en diferentes contextos sociales y culturales.
- Aplicar perspectivas culturales como el enfoque *etic-emic* que posibiliten un desarrollo del marco de precariedad laboral de una forma flexible y adaptativa, que vaya más allá del contexto occidental individualista.
- Adaptar el marco de precariedad laboral a diferentes contextos culturales, incorporando la variedad de cosmovisiones culturales (basadas en factores como la edad, la religión, el idioma, la región geográfica, la orientación sexual, la raza y la etnia) y ajustando los constructos y las medidas a estas poblaciones.
- Seguir buscando la conexión del estudio del trabajo precario objetivo con la precariedad laboral subjetiva, ya que se trata de “un área prometedora para la investigación futura que puede dilucidar cómo el trabajo precario predice peores resultados a través de diferentes formas de precariedad laboral” (Allan, Autin y Wilkins-Yel, 2021).

Con el compromiso de estudiar este problema interdisciplinario, concluyen los autores del marco descrito, “los psicólogos del trabajo pueden contribuir a los esfuerzos existentes para prevenir y remediar las consecuencias negativas del trabajo precario y trabajar la precariedad en el futuro” (Allan, Autin y Wilkins-Yel, 2021).

5.1.8. Incertidumbre laboral: concepto, implicaciones y la cuestión de género

La incertidumbre laboral (*Job Insecurity*) es definida como “la incapacidad percibida para mantener una situación laboral deseada” (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Otros autores más recientes han definido este concepto como “la percepción de un empleado sobre la posibilidad de perder su trabajo involuntariamente en, digamos, los próximos seis o doce meses” (Burchell, 2011) o como la “experiencia subjetiva de anticipación ante un hecho involuntario e importante relacionado con la pérdida de empleo” (Sverke,

Hellgren, & Näswall, 2002). Nos parece muy adecuada la definición que hacen Vander Elst, De Witte, & De Cuyper (2014) de la incertidumbre laboral al contemplarla como “la preocupación general que los empleados tienen ante la continuidad futura de una situación de trabajo deseada”.

En un trabajo reciente Llosa (2017) destacaba que estamos ante un fenómeno que posee cuatro dimensiones: 1. es un proceso subjetivo. 2. Implica la anticipación de una pérdida. 3. Constituye un evento involuntario e incontrolable. 4. Refiere a una situación laboral que se desea mantener (para un profundizar en la conceptualización de este fenómeno puede consultarse uno de los trabajos germinales obra de: Greenhalgh y Rosenblatt, 1984).

La literatura científica de este objeto de estudio ha ido desarrollando paulatinamente varias dimensiones de estudio de este constructo: la dimensión objetiva (medición con indicadores objetivos de las relaciones y condiciones laborales /subjetiva (vivencia personal), la dimensión cognitiva (anticipación de la pérdida de empleo) / afectiva (experiencia emocional de dicha pérdida) y cuantitativa/cualitativa.

Menéndez-Espina (2018) desarrolla un estudio donde aborda cómo ha sido la evolución de este constructo desde su creación, sus antecedentes objetivos y subjetivos multinivel, sus consecuencias y sus moderadores. Destaca esta autora su carácter integral al relacionar diferentes análisis (individual, organizacional y social). Nos dirá: “En contextos anglosajones, los términos precariedad laboral e incertidumbre laboral se utilizan como sinónimos, cuestión que puede estar relacionada con el debate inicial en torno a su dimensión objetiva y subjetiva” (Menéndez-Espina, 2018). Aunque pueda estudiarse este fenómeno desde el punto de vista objetivos, resulta evidente, señala esta autora, la incertidumbre laboral “pone en relación indicadores objetivos, como el trabajo temporal, los empleos informales o las tasas de desempleo, con la vivencia de las personas en tales situaciones”.

Este elemento integral e integrador hace que este constructo sea muy interesante y haya crecido su utilización en los últimos años (Llosa, 2017). En este sentido, esta autora nos recuerda sus potencialidades: “tenemos por un lado los indicadores socioeconómicos del país o región: la escasez de trabajo, la situación económica general o la percepción más directa de la flexibilización del mercado de trabajo serían algunos ejemplos; en un segundo nivel, están los factores organizacionales, que aluden al tipo de empresa, las condiciones laborales concretas de la persona trabajadora, la comunicación de recortes de plantilla o salariales, la situación del departamento concreto, o también cambios a nivel de dirección, etc., y en un último nivel, tenemos la manera en que esas condiciones citadas influyen en la percepción de seguridad o inseguridad de la persona trabajadora sobre el futuro de su puesto de trabajo” (Menéndez-Espina, 2018).

Uno de los aspectos que más han llamado la atención sobre el fenómeno de la incertidumbre laboral es su interés por las consecuencias e implicaciones que posee este constructo. Especialmente se han analizado sus consecuencias negativas a varios niveles. A continuación, presentamos la tabla de Menéndez-Espina (2018) donde resume las consecuencias de la incertidumbre laboral, extraídas de varios autores que abordan este objeto de estudio. No obstante, en un trabajo de nuestro grupo, concretamente a través de un meta-análisis, se aborda el aspecto de las consecuencias de la incertidumbre laboral en la salud mental (véase: Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicología*, 34(2), 211-221).

TABLA 8. Consecuencias de la incertidumbre laboral

<p>Bienestar personal y laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peor salud mental • Peor salud física • Burnout • Reducción de la autoestima • Traspaso al ámbito familiar <ul style="list-style-type: none"> • Ansiedad en los hijos por la situación económica (sólo en caso de padre con incertidumbre) • Peor autoeficacia en los niños 			
<p>Actitudes</p> <table border="1"> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral • Compromiso </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Intención de permanecer • Actitudes políticas </td> </tr> </table>		<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral • Compromiso 	<ul style="list-style-type: none"> • Intención de permanecer • Actitudes políticas
<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral • Compromiso 	<ul style="list-style-type: none"> • Intención de permanecer • Actitudes políticas 		
<ul style="list-style-type: none"> • Confianza 	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes sociales 		
<p>Conductas interpersonales negativas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acoso • Disminución del apoyo entre compañeros de trabajo • Disminución de la satisfacción con los compañeros 			
<p>Conducta en el lugar de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fingir conformidad • Desempeño y esfuerzo <p>Implicaciones en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad (aumento de los accidentes laborales) • Creatividad • Desempeño de tareas • Conductas civilizadas en la organización • Conductas contraproductivas en la organización 			
<p>Conductas extraorganizacionales</p> <table border="1"> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda de empleo • Buscar oportunidades formativas • Pedir ayudas sociales </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Incrementar los ahorros personales <p>Implicaciones en decisiones de compra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alimentación, vestimenta y ocio • Planes de vida: comprar una casa, matrimonio, tener hijos </td> </tr> </table>		<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda de empleo • Buscar oportunidades formativas • Pedir ayudas sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar los ahorros personales <p>Implicaciones en decisiones de compra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alimentación, vestimenta y ocio • Planes de vida: comprar una casa, matrimonio, tener hijos
<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda de empleo • Buscar oportunidades formativas • Pedir ayudas sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar los ahorros personales <p>Implicaciones en decisiones de compra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alimentación, vestimenta y ocio • Planes de vida: comprar una casa, matrimonio, tener hijos 		

Nota: Fuente: Shoss (2017), ampliado a partir de Lee et al. (2017) y Lozza et al. (2013) Fuente: Menéndez-Espina (2018)

Otro de los intereses de los últimos años dentro de este constructo ha sido el análisis de la relación entre incertidumbre laboral y género. Creemos que este aspecto resulta clave para entender los procesos de desigualdad y discriminación que acontece dentro de las

relaciones de género en el ámbito sociolaboral. Deviene determinante conocer si la percepción de la incertidumbre laboral es la misma en hombres y mujeres, o si, por el contrario, difieren. Es clave saber cuándo aparecen estas diferencias, si es que aparecen, y qué variables intervienen para que no se den las mismas, en el caso de que no existan. Hasta hace unos años, como señala Menéndez-Espina (2018) se han dado tres alternativas:

1. “Los hombres sufren mayores niveles de incertidumbre laboral (Kinnunen, Mauno, Natti, & Happonen, 1999). La explicación vendría a partir del modelo expuesto por Lewis (2001) del hombre como *breadwinner* o ganador del pan”
2. “Las mujeres tienen una mayor percepción de incertidumbre laboral (Campos-Serna et al., 2013; De Witte et al., 2016; Emberland & Rundmo, 2010). La razón vendría por parte de sus mayores tasas de precariedad y peores condiciones laborales”.
3. “No hay diferencias de género en las puntuaciones de incertidumbre laboral (Bethge, Radoschewski, & Mueller-Fahnow, 2008; Berntson, Naswall, & Sverke, 2010; Rigotti, Mohr, & Isaksson, 2015)”.

Lo que resulta claro de todas estas revisiones sobre el tema es que no existen muchos estudios que aborden de forma directa el binomio incertidumbre laboral y el género. Esta autora trata de llenar este vacío y desarrolla una revisión en la que incorpora el género como variable central del estudio. En estos trabajos constata que “la proporción de estudios de género en el campo de estudio de la incertidumbre laboral es un muy reducida”, hallándose buena parte de ellos en Europa y Norteamérica. No obstante, nos dirá, “con el paso de los años su presencia se ve incrementada, por lo que se espera que la mayor conciencia sobre el enfoque de género y el mayor interés en la incertidumbre laboral como objeto de estudio se traduzca en investigaciones sensibles al género más numerosas” (Menéndez-Espina, 2018). Para una visión más profunda sobre la relación entre incertidumbre laboral y género, véase: Menéndez-Espina, E.,

Llosa, J.A., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Sáiz-Villar, R., Lasheras-Díez, H., Hans De Witte & Boada-Grau, J. (2020). Gender inequality and health: differences in the prediction of job insecurity. *Frontiers in Public Health*). Así como para profundizar en el debate sobre la perspectiva de género y su aplicación en el ámbito investigador, sus sesgos y consecuencias para los propios resultados, puede consultarse también otro de nuestros trabajos: Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., Sáiz-Villar, R., Llosa, J.A., Lasheras-Díez, H. y Rodríguez-Suárez, J. (2020). La perspectiva de género en los estudios sociales y académicos: ¿hemos construido un conocimiento sesgado y ciego a las mujeres? En Agulló-Tomás, E., Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Rúa Arruñada, E., & Ventosa Varona, L. (Eds.) (2020). *Mujeres, desigualdad, exclusión social y oportunidades: Investigación y estrategias de innovación y transformación social*. Oviedo: EAPN-AS y Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias.

5.2. Pobreza laboral

5.2.1 Definiendo la pobreza y sus medidas

En el año 2010, Frazer y Marlier (2010) presentaron un informe titulado “In-work poverty and labour market segmentation in the EU: Key lessons”, se trataba de un proyecto de la red europea de expertos independientes sobre inclusión social, un estudio encargado para la Comisión Europea (European Commission DG Employment, Social Affairs and Inclusion). En dicho informe los expertos señalaban el alcance del problema de la pobreza laboral: “En la UE, el 8,6% de las personas que trabajan vive por debajo del umbral de riesgo de pobreza en 2008. Más concretamente, esto significa que, de los 81 millones de personas con ingresos bajos en la Unión, 17 millones son trabajadores. Por tanto, los trabajadores pobres representan el 15% de los 120 millones de personas incluidas en el nuevo objetivo de inclusión social de Europa 2020”. Aunque destacaban

las enormes diferencias de este fenómeno dentro de Europa, había un aspecto que destacaban y que sigue siendo una realidad: “En general, los países con altas tasas de riesgo de pobreza tienen altas tasas de pobreza en el trabajo y viceversa” (Frazer y Marlier, 2010).

Uno de los primeros aspectos que señalaban los expertos en su informe es que la pobreza laboral constituye “un elemento importante pero poco reconocido en la delimitación de la pobreza y la exclusión social en la UE”. Y destacaban que “en la mayoría de los países ha habido relativamente poco debate político o investigación académica sobre la pobreza en el trabajo”, e incluso aseguraban que existía evidencia de que “la Recomendación de la Comisión Europea sobre Inclusión Activa haya cambiado esto hasta ahora” (Frazer y Marlier, 2010).

Estas eran las tendencias que se encontraron con respecto al fenómeno de la pobreza laboral en la UE: éste afecta a los varones en mayor medida que las mujeres (aunque con escasa diferencia), la tasa de pobreza laboral es mayor para las personas de 18 a 24 años, en los hogares monoparentales, en los contratos temporales, en trabajadores a tiempo parcial, y en hogares con baja intensidad del trabajo.

Respecto a los indicadores para medir este fenómeno criticaban que: “no existen indicadores ni estadísticas para monitorear los salarios bajos; los indicadores son demasiado estáticos y no permiten un seguimiento suficiente de las entradas y salidas” (Frazer y Marlier, 2010).

Los expertos señalaron los principales factores explicativos de la pobreza laboral. Según su estudio, “la prevalencia de un empleo generalizado de baja calidad e inseguro, combinado con salarios bajos, aumenta en gran medida el riesgo y el alcance de la pobreza laboral en algunos Estados miembros”. Dentro de estos países situaban a España. Aquí es donde articulaban la pobreza laboral con la segmentación del mercado de trabajo: “Uno de los efectos de la segmentación es aumentar el riesgo de pobreza

laboral. Los mercados laborales altamente segmentados atrapan a las personas en trabajos mal remunerados y dan como resultado una baja movilidad ascendente”. Pero destacaban la peculiaridad de algunos países al contar con un elevado número de contratos atípicos e inestables, “la frecuencia de las formas atípicas de empleo y, en particular, el uso de la subcontratación, los contratos de corta duración y de duración determinada, los trabajos a tiempo parcial contribuyen significativamente a la pobreza de los trabajadores” (Frazer y Marlier, 2010).

Otra explicación que se daba al fenómeno es que “si bien la mayoría de las personas que experimentan pobreza laboral tienen un salario bajo, no todas las personas con salarios bajos experimentan pobreza laboral”; por ello recomendaban que para entender bien la pobreza laboral el análisis “debe estar en la interacción de varios factores diferentes: el número de horas trabajadas, el nivel de los salarios, el nivel de impuestos directos y el nivel de las prestaciones laborales” (Frazer y Marlier, 2010).

Según los expertos del informe, “la pobreza de los ocupados está vinculada a tener hijos”, siendo un preocupante su relación con los hogares monoparentales. “Detrás del vínculo entre los niños y el riesgo de pobreza laboral está el problema de la baja intensidad del trabajo”, a menor intensidad de trabajo de un hogar, la tasa de pobreza laboral asciende. Y recordaban: “Dos factores clave que influyen en la baja intensidad del trabajo son la disponibilidad limitada y la asequibilidad del cuidado infantil y la falta de acceso a contratos laborales flexibles” (Frazer y Marlier, 2010).

Luego señalan también otros aspectos que influyen en el incremento o riesgo de pobreza laboral, por ejemplo, los factores personales: la educación (“Los bajos niveles de educación y calificaciones aumentan la probabilidad de pobreza en el trabajo, ya que esto lleva a los trabajadores hacia sectores mal remunerados y hacia trabajos inseguros”), la nacionalidad (“En muchos países, ser migrante o pertenecer a una minoría étnica puede aumentar considerablemente el riesgo de pobreza laboral”), la edad (principalmente los jóvenes, “los jóvenes se enfrentan a riesgos particulares de

pobreza laboral”), la salud (disponer de mala salud o un acceso inadecuado a estos servicios). Pero también en el informe se alude a factores institucionales. Por ejemplo, “la falta de regulaciones que establezcan un salario mínimo adecuado, impuestos relativamente altos sobre los salarios bajos, la falta de beneficios en el trabajo, el forzar a las personas a dejar los beneficios y a realizar trabajos mal remunerados, una ayuda inadecuada para los ingresos de los hijos...”. O y también aludían al costo de determinados servicios esenciales (“por ejemplo, cuidado de niños y transporte público) puede contribuir a la pobreza de los trabajadores”) (Frazer y Marlier, 2010).

El otro de los temas que abordan los expertos en este informe es el fenómeno de la segmentación del mercado laboral. Tan solo destacaremos los aspectos concretos que señalan referentes a la segregación de género, ya que esta cuestión ya se ha tratado anteriormente. Los autores señalan tres temas interconectados para explicar la segmentación del mercado laboral: “explotación y discriminación, promoción del empleo inseguro y trabajo irregular y bajos niveles de educación y habilidades”. En todos ellos, las mujeres están sobrerrepresentadas. En el informe se identifican algunos de los factores explicativos de la segmentación laboral y el género, coinciden con los que hemos ido viendo en esta investigación: “la subvaloración del ‘trabajo de las mujeres’; la segregación ocupacional con mujeres con mayor frecuencia en trabajos (por ejemplo, el sector de servicios) donde los salarios bajos son más frecuentes; discriminación que lleva a que las mujeres reciban un salario inferior al de los hombres, incluso cuando trabajan en los mismos puestos; las limitaciones de las responsabilidades de cuidado que están vinculadas a la preservación de los roles tradicionales de género y al intento de las mujeres de mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar” (Frazer y Marlier, 2010).

Sirva esta panorámica europea al tema de la pobreza laboral para introducirnos en una de las tendencias que más están creciendo en nuestro país y que preocupa que sea un fenómeno que no detenga su ascenso. La pobreza laboral, como señalaban los expertos

del informe reseñado anteriormente, tiende a relacionarse con las altas tasas de pobreza y exclusión social de un país. Concretamente España es uno de esos países que cuenta con las tasas más elevadas en este ámbito. Por ello, uno de los fenómenos más importantes de los últimos años es el crecimiento de la pobreza y la exclusión en España. Se trata de una problemática que ha sido denunciada por varios organismos internacionales y nacionales (OIT, 2019, 2020; FOESSA, 2014, 2019; EAPN, 2020). El incremento de estas cifras, como ya hemos señalado, no es una cuestión achacable a la última crisis financiera, constituye un fenómeno que viene ya de lejos. España se ha caracterizado por ser un país con altas tasas de pobreza, de pobreza laboral y de persistencia en la pobreza (Tejero, 2017; EAPN, 2020), como veremos a continuación.

En un informe de la Fundación del 1º de Mayo (2014) se aludía precisamente a este hecho: “en el relato de la crisis muchas personas han perdido su empleo, sus ingresos y han caído en la pobreza. Pero estas situaciones no pueden ser atribuidas únicamente a las consecuencias de la crisis económica”. Para los autores del informe el empobrecimiento de la población “está estrechamente ligado a las medidas que se han ido tomando en el marco de las políticas de austeridad, centradas en el pago de la deuda y no en las necesidades de las personas”. Estas medidas “arrojan un resultado desastroso, con una fuerte de la destrucción de empleo y caída de los salarios, la precarización de las condiciones de trabajo y una mayor desprotección de los derechos laborales, así como un drástico recorte de los derechos y recursos sociales” (Fundación 1º de Mayo, 2014).

El informe hace incidencia en el desamparo en el que se sumen estas personas, ya que muchas de ellas se instalan en situaciones de desempleo de muy larga duración, pero también otras situaciones de “desprotección, como el agotamiento de las prestaciones e ingresos o la pérdida de la vivienda y los desahucios, que hacen que la situación social en su conjunto sea cada vez más insostenible”. Vemos, ya de entrada, que la pobreza

se articula a fenómenos tan significativos como la exclusión social, la desigualdad, la discriminación o la desvertebración social.

En este informe se analiza la situación de los trabajadores y trabajadoras pobres, es decir “personas que aun teniendo un empleo regulado y remunerado no son capaces de escapar de la pobreza”, son trabajadores que viven en hogares con ingresos por debajo del umbral de la pobreza. El umbral de riesgo de pobreza se establece con el 60% del ingreso medio equivalente al hogar nacional. En este caso nos interesa el paradigma bajo el cual entienden este fenómeno, o sea definiendo la pobreza como una problemática que “va más allá de los ingresos y la situación laboral” y se despliega “en los diversos ámbitos de la vida social”. Desde este planteamiento, que desde aquí defendemos, subrayan que “la integración en el mercado laboral ya no es la condición básica para evitar la pobreza, la exclusión social o la privación material, porque, aunque los salarios son claves, la pobreza va más allá, porque la pobreza se materializa en los hogares y porque las políticas públicas tienen un papel fundamental en la redistribución de la riqueza” (Fundación 1º de Mayo, 2014).

Hasta hace unos años el trabajo asalariado, por tanto, venía considerándose como una de las vías fundamentales de la incorporación a la sociedad y al disfrute de las garantías y derechos como ciudadanos (así lo establecen las principales constituciones del mundo y así ha proclamado desde los organismos multilaterales). No obstante, esta puerta universal de acceso a lo social y a la ciudadanía ha supuesto una transformación sustancial desde la revolución tecnológica que ha incorporado las nuevas tecnologías en todos los resortes de nuestra existencia. Las nuevas formas de trabajo que han ido apareciendo en los últimos años se denominan atípicas por carecer de esos elementos de estabilidad, regulación y solidez que reunían los empleos regularizados y estables del modelo de socioeconómico anterior. Aparece con todo este proceso un nuevo fenómeno que se articula también a estos procesos de precarización, se trata de la pobreza laboral, o de los/as trabajadores/as pobres.

Desde hace unos años el empleo *per se* ya no erradica la pobreza, trabajar ya no implica necesariamente situarse por encima del umbral de la pobreza. En este sentido, se rompe una de las máximas más importantes del modelo de sociedad del bienestar. Esta transformación se vislumbra cuando se observan los datos de los informes sobre pobreza y exclusión social, unos datos que muestran la conexión actual del binomio pobreza y trabajo (EAPN, 2020; FOESSA, 2019).

Como se señala en el último informe FOESSA (2019), lo que preocupa en estos momentos no es tanto las personas inactivas o las desempleadas (que ya se sabe que el desempleo en España deviene un asunto con cifras insostenibles e injustificables), “la preocupación actual tiene que ver con la calidad del empleo”. Según este informe (y como ya vimos en el capítulo de contexto laboral), “el 27,8% de los nuevos contratos (iniciales y convertidos en indefinidos) que se firmaron en España en promedio mensual en 2018 tuvieron una duración inferior a una semana. Por tal razón, todavía hoy el 23,9% de la población española se ve afectada por problemas de exclusión del empleo, y el 61,3% de la población en exclusión social severa se encuentra afectada por la exclusión del empleo” (Informe FOESSA, 2019). Según el informe citado, “en esta nueva fase del ciclo económico lo que caracteriza a la mayor parte de los hogares excluidos no es tanto el desempleo o la inactividad como la vinculación laboral atípica: empleos de bajos salarios y baja intensidad de contratación” (Informe FOESSA, 2019).

En el año 2019, España tenía 11.870.000 personas en Riesgo de Pobreza y/o Exclusión Social (Informe Arope, 2020), un 25,3 % de la población española, quedando muy lejos de cumplir con el compromiso de reducción de la pobreza y exclusión social asumido en la Estrategia de Crecimiento EU 2020. El informe Arope nos dará una primera perspectiva de cómo se llega al fenómeno de la pobreza laboral y qué lugar ocupan las mujeres en el mismo.

El indicador AROPE y sus componentes se calculan por el Instituto Nacional de Estadística (INE) basándose en los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV).

Esta encuesta es anual y recoge información, vía entrevista personal, de población que viven en hogares familiares. Se trata de una media validada y armonizada con el sistema estadístico europeo.

La denominada tasa AROPE constituye indicador formado por tres subindicadores que representan a tres conjuntos de población: 1) personas en riesgo de pobreza, 2) personas con privación material severa y 3) personas en hogares con baja intensidad de empleo. Así mismo, el indicador AROPE nos ofrece una realidad muy dispar según se trate de los distintos grupos poblacionales y las distintas dimensiones sociodemográficas: el sexo, la edad, el nivel educativo, la zona de residencia, la situación ocupacional, la composición del hogar, entre otras.

Una de las tendencias de los últimos años en este aspecto es el incremento en prácticamente todas las dimensiones analizadas a través de este indicador. Tal es el caso de los niños, niñas, adolescentes menores de 18 años (NNA) en los hogares. Su existencia incrementa el riesgo de pobreza y exclusión social, concentran los resultados más desfavorables: 2019, la tasa AROPE es un 29 % más elevada, el riesgo de pobreza es un 62 % más alta, la privación material severa lo es en un 29 % y la pobreza severa en un 75 % (Informe Arope, 2020).

Así mismo, el 46,8 % de las personas que conforman familias monoparentales están en riesgo de pobreza y exclusión social, con unos 21,5 puntos porcentuales más elevada que la tasa media total (25,3%). Conviene recordar que el 81,9 % de los hogares monoparentales están a cargo de una mujer (ECH, 2019). Este indicador nos muestra un dato más de las brechas que le afectan a las mujeres frente a los varones: la tasa AROPE femenina asciende al 26 %, frente a la tasa masculina que está en un 24,6 %. En este caso el informe nos advierte que “las diferencias por sexo se reducen un poco y se mantienen dentro de la tónica habitual, es decir, diferencias mínimas que no reflejan la enorme disparidad de género que se constata en el mercado de trabajo”. Y argumentan los redactores del informe Arope: “En este sentido, el diseño metodológico

de la ECV, cuya unidad de estudio es el hogar y que asigna a todos sus miembros idénticos valores en todas las variables, tiende a minimizar las diferencias entre hombres y mujeres”. No obstante, como veremos a continuación y como recuerdan los propios analistas del informe, los datos muestran una realidad muy diferente cuando se incorpora al análisis la perspectiva de género. En consecuencia, afirman: “aparecen diferencias de género que responden a cambios reales a las condiciones de vida de las personas y que afirman la existencia de una brecha de género e indican la tendencia de sus variaciones, aunque no se puedan medir en toda su intensidad. Por esta razón, a pesar de estas limitaciones, el análisis de género a partir de datos de la ECV es relevante” (Informe Arope, 2020).

La edad nos ofrece importantes diferencias en este aspecto, afectando especialmente a las personas más jóvenes y las de + 65 años. En 2019, el 30,3 % de los NNA, o sea, casi uno de cada tres menores de 18 años está en riesgo de pobreza y/o exclusión social. Como nos señalan los autores, la brecha de género se nos muestra en el AROPE, en este caso entre las personas mayores de 65 años, siendo la tasa Arope más alta en las mujeres que en los varones. Aquí, como ya hemos señalado en el capítulo contextual, la cuestión de partida está en la diferencia de las pensiones percibidas por cada uno de los sexos: “... las importantes diferencias en el importe de las pensiones de jubilación, que son consecuencia de las particulares condiciones de participación de las mujeres en los mercados de trabajo, y que pueden resumirse en la exclusión de puestos directivos, diferencias salariales y carreras de cotización más cortas y discontinuas” (Informe Arope, 2020).

5.2.2 La fragilidad de la relación entre trabajo y pobreza

Una conclusión significativa a la que llega el informe Arope es la “fragilidad de la relación entre trabajo y pobreza”. Por varias razones: un porcentaje importante de las personas pobres no son activas. Otro aspecto significativo es que “para aquellas que tienen una vinculación activa con el mercado laboral, si bien la afirmación de que la falta de

trabajo produce pobreza es, en general, correcta, pues casi dos de cada tres personas que viven en un hogar en BITH (hogar con baja intensidad laboral) son pobres, no lo es su inversa: tres de cada cuatro personas pobres viven en hogares que no están en BITH (hay un 15,8 % de la población que es pobre y, sin embargo, no vive en un hogar con baja intensidad de trabajo)". Según los analistas, "las políticas contra la pobreza basadas solamente en la cantidad de empleo no llegan a todas las personas y, para las que se mantienen activas, son insuficientes". Y concluyen en una afirmación que tratamos en varios puntos de este estudio: "si no se trabaja las probabilidades de vivir en situación de pobreza son altas, pero si se trabaja, no siempre es posible evitar ser pobre. Todas estas cuestiones plantean la importancia del contexto normativo y las condiciones contractuales del trabajo" (Informe Arope, 2021). Ámbitos estos que hemos viendo en los capítulos anteriores.

De los tres subindicadores del Indicador Arope (1. personas en riesgo de pobreza, 2. personas con privación material severa y 3. personas en hogares con baja intensidad de empleo), vamos a detenernos en el subindicador referido a la tasa de pobreza.

Empezamos señalando que el 20,7 % de la población española están en riesgo de pobreza (9,7 millones de personas), y eso ha sido así incluso cuando se han dado años económicos de bonanza: casi nunca se ha descendido del 20%. No obstante, siempre hay grupos poblacionales más vulnerables: los desempleados/as, los pertenecientes a familias monoparentales y personas extranjeras (países exteriores a la UE), por ejemplo.

En el caso de la tasa de pobreza femenina/masculina podemos recordar lo que hemos señalado anteriormente, las estadísticas (ECV) en las que se basa el indicador Arope no permiten ver en profundidad las diferencias de género. En 2019 la tasa femenina asciende a un 21,1 % y la de los varones a 20,2 %. No obstante, estas tasas de pobreza casi siempre han sido más elevadas para las mujeres.

Estudiar la pobreza en función del tipo de actividad resulta determinante, como hemos señalado. En este sentido, como nos señalan los autores del informe: “la relación directa “a más empleo menos pobreza”, a la que tanto se recurrió en los últimos años para justificar el reblandecimiento de las condiciones de trabajo y el recorte de fondos públicos de los servicios sociales, de las prestaciones y de los programas de empleo, se revela falsa o, al menos, incompleta”. Y recuerdan que en las etapas de bonanza económica en las que se ha reducido el desempleo, no ha variado la tasa de pobreza laboral: “la tasa de pobreza entre las personas con trabajo es extraordinariamente estática, que se mantiene en torno al 14 % desde el año 2014, y que parece inmune al crecimiento del PIB” (Informe Arope, 2020).

El análisis que realizan los autores vuelve a girar en torno a la misma idea, una idea muy extendida pero que resulta hoy en día muy cuestionada: “el mejor antídoto contra la pobreza es el trabajo, cualquier trabajo”. Los datos no avalan este mantra que circula por todos los ámbitos, especialmente en el político. La idea certera sería que “no cualquier trabajo protege de la pobreza”. El repaso que realizan los autores por la realidad laboral muestra que son las condiciones precarizantes y un nuevo marco laboral más flexible y desregulado el que ha propiciado el incremento de la tasa de la pobreza laboral. Para los autores del informe, aspectos como la temporalidad, la parcialidad, el desempleo, y otras condiciones precarias son cuestiones que “impulsan en el sentido de reducir el poder adquisitivo de las personas trabajadoras, sobre todo de las más vulnerables” (Informe Arope, 2020).

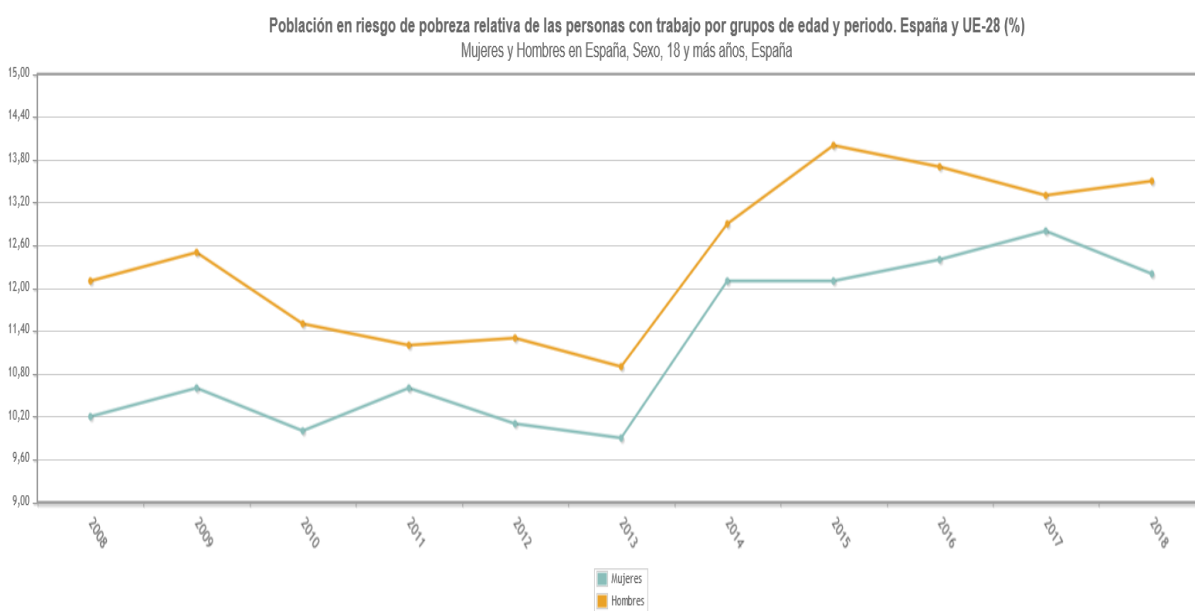
El informe Arope viene constatando otra realidad: “tener hijos es un importante factor de riesgo de pobreza”. El hecho de vivir en hogares sin niños muestra unas tasas de pobreza más baja que la media (entre cinco y siete puntos porcentuales). En cambio, los hogares con hijos a cargo presentan tasas de pobreza mucho más elevadas: el 14,8 %, de tasa de pobreza para los hogares compuestos por dos adultos y sin niños

dependientes; y, en cambio, el 22,6 % de tasa de pobreza para los hogares con niños dependientes.

Dentro de esta realidad tan dura, conviene recordar una vez más “la extraordinaria tasa de pobreza que soportan las familias monoparentales, es decir, aquellos hogares compuestos por un adulto y NNA dependientes, que es, con mucha diferencia, la más alta de todos los tipos de hogares”. Esta tasa asciende al 41,1 % (Informe Arope, 2020), y se nos presenta como un fenómeno que ha ido incrementándose con el paso de los años logrando tan solo muy tímidos avances.

Otro de los subindicadores del indicador Arope es la tasa de baja intensidad de empleo del hogar (BITH), en este caso las tasas femeninas son más elevadas (11.7%) que las tasas masculinas (10%), es decir, que las mujeres viven en hogares con baja intensidad de empleo en mayor medida que los hombres.

FIGURA 3. Población en riesgo de pobreza relativa de las personas con trabajo de edad y periodo



5.2.3. Pobreza laboral y trabajadores pobres, variables que se asocian

Tejero (2017) realiza un estudio dinámico de la pobreza con el cual pretende demostrar la influencia de la pobreza pasada en el presente, con su análisis logra unos resultados diferentes a los estudios que utilizan una perspectiva transversal. Para esta autora es determinante “conocer qué trabajadores caen en la pobreza y quiénes de ellos lo hacen de forma permanente; aún más relevante es saber los mecanismos que se pueden esconder detrás de esa permanencia en la situación de bajos ingresos” (Tejero, 2017). Para estudiar la probabilidad de permanecer en la pobreza analiza si son las características de los individuos o si son las experiencias pasadas en la pobreza lo que determina la probabilidad de sufrir pobreza laboral.

Esta autora realiza una revisión de la literatura científica sobre la pobreza laboral y destaca que las investigaciones que “incluyen la perspectiva longitudinal (que analizan la pobreza en periodos de más de un año de duración) sitúan a España como un país con pobreza estática alta (en torno al 20%), permanencia baja (tan solo un 2,7% en un periodo de siete años) y transitoriedad elevada (el 44% pasa al menos un año en la pobreza)” (Tejero, 2017). Se precisa, por ello, de otros tipos de enfoques más dinámicos, como el que esta autora desarrolla, un tipo de enfoque que permita el conocimiento de los mecanismos que generan la permanencia-dependencia en la situación de pobreza laboral. Estos trabajos muestran la influencia directa de la experiencia pasada de pobreza laboral en la situación presente. “Por tanto, hay un mecanismo de atrapamiento inherente a la experiencia de pobreza laboral que debería tenerse en cuenta a la hora de diseñar políticas públicas que alivien su situación” (Tejero, 2017).

Tejero (2017) nos ofrece un conjunto de variables que se asocian al riesgo de pobreza laboral según los estudios realizados en este campo.

1. La edad afecta la probabilidad de experimentar pobreza laboral. La edad influye significativa y directamente; el grupo de jóvenes entre 16 y 24 años presenta una menor probabilidad de pobreza que el resto de categorías dada la tardía

mancipación de los jóvenes españoles en comparación con el resto de sus coetáneos europeos.

2. El sexo, el riesgo de pobreza laboral es mayor para los hombres que para las mujeres. Ello se basa en la mayor tasa de participación laboral de los varones y “porque la participación laboral de las mujeres, en muchos casos, resulta en el ingreso necesario para poder evitar de forma eficaz el riesgo de pobreza” (Tejero, 2017).
3. La participación laboral conjunta de los miembros del hogar, el denominado: “estándar del doble ingreso”, resulta fundamental para evitar este riesgo de pobreza (“aquellos hogares que explotan en mayor medida su potencialidad de empleo evitan en mayor grado la pobreza laboral”).
4. Las transferencias percibidas por otros miembros del hogar, este aspecto se ha mostrado fundamental disminuir pobreza laboral. De esta manera, la recepción de prestaciones por desempleo, inactividad u otros medios disminuyen la probabilidad de sufrir pobreza laboral.
5. Los trabajos atípicos (jornada parcial, temporales y/o con bajos salarios) se muestran con mayores probabilidades de asociarse a la pobreza laboral.
6. La inseguridad en el empleo se relaciona con el riesgo de situaciones de pobreza laboral.
7. La recepción de bajos salarios es, según la autora que estamos comentando, “la más importante de las características analizadas y consistente con todos los modelos implementados” (Tejero,2017).
8. El tipo de contrato (temporal) y el tipo de jornada (media jornada) relacionan también con mayor riesgo de pobreza laboral.

9. El tamaño del hogar (número de dependientes y número de adultos) “no han resultado determinantes del riesgo de pobreza laboral”, no obstante, “es la configuración de los hogares y su acceso a las diferentes fuentes de recursos (mercado de trabajo y Estado de bienestar) la que explica la menor influencia de los trabajos atípicos en la pobreza laboral española” (Tejero, 2017). Lo interpreta atendiendo a dos aspectos: 1. La baja tasa de participación femenina implica menor probabilidad de acceso al estándar del doble ingreso, una de las mejores estrategias para evitar la pobreza. 2. El tamaño de los hogares en España tiende a ser superior a la media dada la tardía emancipación juvenil (“Esto, conjuntamente, provoca que haya una alta proporción de trabajadores pobres con empleos más estables y seguros que viven en hogares con ingresos que no consiguen superar la línea de pobreza” (Tejero, 2017).
10. El tipo de empleo: por cuenta propia y por cuenta ajena. Aquí entran en juego características determinantes como son los recursos y las necesidades. De su balance se extrae las probabilidades de experimentar pobreza laboral en cada uno de los empleos: “los recursos parecen tener una importancia mayor, es decir, que es más relevante el grado de participación de los miembros de los hogares y si esa participación procura recursos necesarios, así como la presencia de recursos provenientes del Estado (transferencias sociales), que el nivel de necesidades de los hogares. En el caso de los trabajadores por cuenta propia este resultado es aún más acentuado: únicamente son dichas variables referidas a recursos provenientes del mercado laboral y del Estado de bienestar las que parecen ayudar a evitar el riesgo de pobreza para los trabajadores por cuenta propia” (Tejero, 2017).

La revisión que realiza esta autora de la literatura nacional e internacional sobre este objeto de estudio, y las conclusiones que extrae nos hacen ver la importancia de estos fenómenos y la necesidad de incrementar sus análisis: “El bajo impacto redistributivo

del sistema español de protección social requiere un mayor y mejor conocimiento de la pobreza y la pobreza laboral, indispensable para un mejor diseño de las políticas de lucha contra esos riesgos”. Y señala: “La existencia de la dependencia de estado en la pobreza laboral estaría indicando, por un lado, que la participación en el mercado laboral no es suficiente para evitar el círculo vicioso que puede acompañar a la pobreza; por otro lado, que los mecanismos de protección social actuales no son efectivos a la hora de situar a los trabajadores fuera del riesgo de pobreza” (Tejero, 2017).

En las conclusiones del informe europeo sobre la pobreza laboral (Frazer y Marlier, 2010), recomendaban mejorar el conocimiento de este fenómeno y sus conexiones con otras problemáticas muy relacionadas. Concluían que se debían introducir mejoras para su solución a nivel europeo, pero destacaban que “la prevención y el alivio efectivos de la pobreza en el trabajo no pueden resolverse con una sola solución de política”. Para ello se precisa de “un enfoque complejo y multidimensional que abarque las tres vertientes de la inclusión activa: apoyar el acceso a un empleo decente y de calidad, garantizar el acceso a servicios habilitantes y proporcionar sistemas de apoyo a los ingresos adecuados y eficaces”. En esta línea van los planteamientos y los estándares que veremos en el siguiente capítulo. Las medidas, nos dicen estos autores, deberán enfocarse en el largo plazo y aplicadas en el conjunto de los países de la UE. En ese sentido, estos países afectados en mayor medida por este fenómeno “deberán desarrollar políticas económicas y de empleo más inclusivas y sostenibles que, por sí mismas, promuevan una mayor inclusión social y estén respaldadas por políticas sociales eficaces”. Y, de manera resumida, señalaban que “es necesario avanzar en cuatro áreas principales: sensibilización del público y prioridad política; mejorar los datos y el análisis; mejorar el seguimiento y la presentación de informes; y mejorar la integración de los objetivos de inclusión social en las políticas económicas y de empleo” (Frazer y Marlier, 2010).

CAPÍTULO 6.

**SALUD, SALUD LABORAL Y TRABAJO
DECENTE EN/DESDE EL PARADIGMA DE
LA INCLUSIÓN/EXCLUSIÓN SOCIAL**

CAPÍTULO 6. SALUD, SALUD LABORAL Y TRABAJO DECENTE EN/DESDE EL PARADIGMA DE LA INCLUSIÓN/EXCLUSIÓN SOCIAL

“El trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas”

(OIT, www.ilo.org)

“... no es posible superar el déficit de trabajo decente sin avanzar, al mismo tiempo, en la superación de las inequidades de género en términos de derechos, oportunidades de empleo, protección social y diálogo social”

Daniel Martínez, Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe (OIT, 2006)

“O sea, exclusión sería imposibilidad de acceso a recursos para ciertos grupos. La gran virtud de este enfoque es su nítido vínculo con la problemática de las desigualdades. Lo más importante es que remite a la idea de poder que representa también la mera base de la desigualdad. Pero no se trata de una mera coincidencia, un grupo es excluido porque otro lo excluye mediante ejercicio de poder. Y, en este sentido, estamos ante un proceso de producción de desigualdades sociales. Más aún, diríamos que la exclusión es la manifestación más extrema de la desigualdad social”.

Juan Pablo Pérez Sáinz y Minor Mora Salas (2007)

“En el proceso de acumulación, combinación y retroalimentación de factores de exclusión es donde puede observarse la relativa flexibilidad y permeabilidad de fronteras entre inclusión, exclusión y vulnerabilidad social”

(Subirats, et als., 2004)

6.1. Concepto de salud (OMS) como paradigma integral y derecho humano

En el Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS) se define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Esta definición, que fue firmada en 1946 y que no ha sido cambiada desde 1948, significa algo más que una mera declaración de intenciones, significa algo más que un concepto propositivo, estamos más bien ante uno de los más grandes referentes de la historia en cuestión de bienestar social y, a la vez, nos encontramos ante un paradigma complejo (y esperanzador) que

ha ido desplegándose como uno de los grandes hitos de la humanidad. Así lo entendemos en este trabajo y así lo vamos a incorporar al mismo.

En este sentido, ya en la propia Constitución de la OMS se afirma que “el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano”. Este enfoque, desde nuestro punto de vista, es el acertado para entender la brecha laboral de las mujeres y para avanzar en su resolución. Desde la propia OMS “el derecho a la salud incluye el acceso oportuno, aceptable y asequible a servicios de atención de salud de calidad suficiente”. En especial, porque reconoce que “los grupos vulnerables y marginados de las sociedades suelen tener que soportar una proporción excesiva de los problemas sanitarios”. Cuando se fundamenta la salud como un derecho humano se entiende que “todas las personas deben poder ejercer el derecho a la salud, sin discriminación por motivos de raza, edad, pertenencia a grupo étnico u otra condición. La no discriminación y la igualdad exigen que los Estados adopten medidas para reformular toda legislación, práctica o política discriminatoria” (<https://www.who.int/es>).

Esta visión de salud como derecho implica, he ahí lo importante, “un conjunto de criterios sociales que propicien la salud de todas las personas, entre ellos la disponibilidad de servicios de salud, condiciones de trabajo seguras, vivienda adecuada y alimentos nutritivos”. La promoción y materialización de este derecho está totalmente articulado con “otros derechos humanos tales como los derechos a la alimentación, la vivienda, el trabajo, la educación, la no discriminación, el acceso a la información y la participación”. Este derecho a la salud implica, a su vez, libertades (por ejemplo, el derecho de las personas a controlar su salud) y derechos (por ejemplo, el derecho al acceso a un sistema de protección de calidad). Desde este organismo internacional se es consciente y se denuncian las dificultades de las poblaciones y grupos sociales vulnerables al derecho de la salud, especialmente: cuando se exponen en mayor medida a enfermedades y crisis sanitarias, cuando no disfrutan del acceso a una sanidad digna y

universal, cuando existe una discriminación directa o indirecta en la prestación de servicios de salud, cuando se deniega la atención sanitaria, etc. (<https://www.who.int/es>).

Abogamos por este enfoque de salud integral y basada en los derechos humanos, un enfoque a través del cual se deberían ofrecer “estrategias y soluciones que permitan afrontar y corregir las desigualdades, las prácticas discriminatorias y las relaciones de poder injustas que suelen ser aspectos centrales de la inequidad en los resultados sanitarios”.

Esta perspectiva implica que “todas las políticas, estrategias y programas se formulen con el fin de mejorar progresivamente el goce del derecho a la salud para todas las personas”, respetando de forma rigurosa los siguientes principios y normas: 1. No discriminación; 2. Disponibilidad; 3. Accesibilidad. Esta accesibilidad supone a la vez cuatro dimensiones integrales (OMS):

- Aceptabilidad: todos los establecimientos, bienes y servicios de salud deberán ser respetuosos de la ética médica y culturalmente apropiados, y sensibles a las necesidades propias de cada sexo y del ciclo vital.
- Calidad: los establecimientos, bienes y servicios de salud deberán ser apropiados desde el punto de vista científico y médico y ser de buena calidad.
- Rendición de cuentas: los Estados y otros garantes de los derechos son responsables de la observancia de los derechos humanos.
- Universalidad: los derechos humanos son universales e inalienables. Todas las personas, en cualquier lugar del mundo, deben poder ejercerlos (<https://www.who.int/es>).

Las políticas y los programas se han concebido para satisfacer las necesidades de la población, como resultado de los mecanismos de rendición de cuentas establecidos. Un enfoque basado en los derechos humanos identifica, según este organismo

internacional, relaciones a fin de emancipar a las personas para que puedan reivindicar sus derechos, y alentar a las instancias normativas y a los prestadores de servicios a que cumplan sus obligaciones en lo concerniente a la creación de sistemas de salud más receptivos.

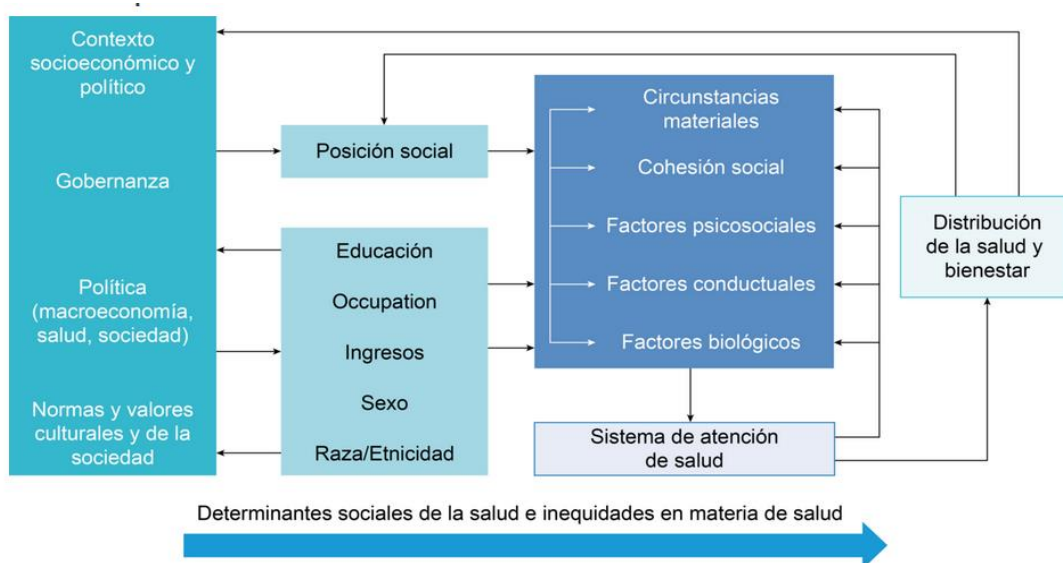
En este trabajo queremos y debemos detenernos en uno de los componentes de la salud, la salud mental. La Organización Internacional de la Salud define la salud mental como un “estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de *trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad*”. En este sentido, se contempla la salud mental como “el fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad”; esta perspectiva concreta significa que “la salud mental y el bienestar son fundamentales para nuestra capacidad colectiva e individual de pensar, manifestar sentimientos, interactuar con los demás, *ganar el sustento y disfrutar de la vida*” (las *cursivas* son nuestras). Teniendo en cuenta esta fundamentación, este organismo internacional considera que “la promoción, la protección y el restablecimiento de la salud mental son preocupaciones vitales de las personas, las comunidades y las sociedades de todo el mundo” (<https://www.who.int/es>). Estamos viendo que, en toda esta concepción de salud, siempre aparece de alguna forma la cuestión laboral, el trabajo. Este ámbito se convierte, pues, en un elemento integrante y determinante del bienestar personal, relacional y comunitario, tal y como veremos en el siguiente planteamiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Para la OMS la salud mental está afectada tanto por dimensiones psicológicas y biológicas como por factores sociales. En consecuencia, “las *presiones socioeconómicas persistentes* constituyen un riesgo bien conocido para la salud mental de las personas y las comunidades. Las pruebas más evidentes están relacionadas con los indicadores de la pobreza, y en particular con el bajo nivel educativo”. Igualmente, las disfunciones en salud mental se vinculan “a los cambios sociales rápidos, a las

condiciones de trabajo estresantes, a la discriminación de género, a la exclusión social, a los modos de vida poco saludables, a los riesgos de violencia y mala salud física y a las violaciones de los derechos humanos". Así mismo, "los factores de la personalidad y psicológicos específicos que hacen que una persona sea más vulnerable a los trastornos mentales" (<https://www.who.int/es>) (* Las *cursivas* son nuestras).

Por último, cabe destacar que, para este organismo mundial, la salud está determinada también por el género. En ese sentido, los determinantes de la salud relacionados con el género "son las normas, expectativas y funciones sociales que aumentan las tasas de exposición y la vulnerabilidad frente los riesgos para la salud, así como la protección frente a los mismos, y que determinan los comportamientos de promoción de la salud y de búsqueda de atención sanitaria y las respuestas del sistema de salud en función del género". Estos aspectos acaban siendo, según la OMS, "uno de los principales determinantes sociales de las inequidades sanitarias" (<https://www.who.int/es>). Por todo lo señalado hasta este momento, consideramos que todas estas "presiones", condiciones laborales, discriminaciones y exclusiones sociales están incidiendo en las mujeres de forma contundente y particular, sobre estos aspectos versará nuestro trabajo empírico en la segunda parte. Valgan estas consideraciones de los organismos multilaterales para seguir fundamentando y poniendo en valor la necesidad de analizar e intervenir rigurosamente en estos fenómenos.

FIGURA 4. Determinantes sociales de la salud (OMS)



Fuente: <https://www3.paho.org> (OMS)

6.2. La concepción de salud laboral (OMS+OIT): salud y trabajo

Siguiendo con esta misma línea argumentativa, la salud laboral, para la OIT y la OMS, es entendida como “la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo”. Si bien la definición de salud ocupacional varía en gran manera, las condiciones y el ambiente de trabajo son factores muy conocidos que contribuyen a la salud.

Desde la Organización Panamericana de Salud (OPS, organismo perteneciente a la OMS), la salud laboral constituye además “una estrategia que asegura la salud de los trabajadores, así como la fortaleza de las economías nacionales a través de una mejor productividad, motivación y calidad de productos”. Así mismo, y desde el punto de vista global, “la seguridad y la salud en el trabajo tienen una poderosa capacidad para mitigar

inequidades”, configurándose a la vez como una meta clave dentro del primer Objetivo de Desarrollo del Milenio de erradicación de la pobreza extrema y el hambre. (<https://www3.paho.org>).

Para este organismo mundial (OPS, OMS), la salud de los trabajadores constituye un tema determinante y complejo, un ámbito que cuenta con diferentes responsables para mantener los lugares de trabajo saludables y seguros para todos: gobiernos, agentes sociales, trabajadores. Pero, ¿qué entendemos por lugares de trabajo saludables y seguros?

6.2.1 Concepto de entorno laboral saludable (OIT+OMS)

Un entorno de trabajo saludable, para los organismos internacionales que estamos considerando, “es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo” (OMS, 2010). Esta definición se centra y se desarrolla en los siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo, incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo.
- Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad (OMS, 2010).

Por tanto, consideramos que los entornos saludables aluden a organizaciones éticas y corresponsables, son aquellos espacios organizados en los que los aspectos éticos que conforman la base de las distintas profesiones se hacen efectivos, aquellos escenarios en los que la consideración de las personas es el paradigma fundamental donde arranca todo un conjunto de políticas, estrategias y medidas, un conjunto integral que

implementan y desarrollan los valores de los derechos humanos, la dignidad y el crecimiento personal, la sintonía en los proyectos e interés comunes, y el compromiso con la comunidad.

6.3. Concepto/paradigma del trabajo decente (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde su creación, posee como objetivo fundamental promover “la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional”. Para este organismo multilateral la paz laboral está considerada como un elemento “esencial para la prosperidad”. Desde hace muchos años, la ya centenaria OIT persigue “la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso” (OIT, www.ilo.org).

El trabajo decente, para la OIT significa “un trabajo que es productivo, que proporciona un ingreso justo, seguridad en el espacio de trabajo y protección social para las familias, mejores expectativas de desarrollo personal e integración social, libertad para que la gente exprese sus preocupaciones, se organice y participe en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidades y tratamiento para las todas las mujeres y los hombres” (OIT, www.ilo.org).

Sus principales objetivos, por tanto, se centran en: “fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo”. Esta misión de la OIT queda centralizada en torno a cuatro objetivos estratégicos: 1. Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 2. Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos. 3. Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos. 4. Fortalecer el

tripartismo (gobiernos, trabajadores y empleadores) y el diálogo social (OIT, www.ilo.org).

Los objetivos de la OIT sobre el trabajo decente son desarrollados a través de los programas nacionales de trabajo decente operados en colaboración con sus estados asociados al organismo. La puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente se logra a través de la aplicación de los **cuatro objetivos estratégicos de la OIT** que, además, posee *la igualdad de género como objetivo transversal en todas sus instancias, estrategias y acciones* (el subrayado es nuestro):

1. *Crear Trabajo*: para conseguir una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.
2. *Garantizar los derechos de los trabajadores*: para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores. De todos los trabajadores, y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses.
3. *Extender la protección social*: para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.
4. *Promover el diálogo social*: para fomentar la participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, todo ello es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas (OIT, www.ilo.org).

No obstante, pese a los esfuerzos permanentes que se vienen realizando para desarrollar en el mundo este paradigma, desde aquí nos preguntamos si resulta posible hoy el trabajo decente, si se están haciendo los esfuerzos necesarios y suficientes, y si de cara al futuro, y atendiendo a los avances notables de los procesos de precarización, digitalización y globalización, el paradigma del trabajo decente es viable. Para Agulló-Tomás, Llosa, y Agulló-Tomás (2018), el despliegue de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de este organismo se encuentra con enormes obstáculos y dificultades que, de cara al futuro próximo, habrá que revertir. Las implicaciones del nuevo paradigma tecno-económico, neoliberal y global en los cuatro ámbitos podrían resumirse, según estos autores, en los siguientes aspectos:

1. *Creación de empleo*: todas las estadísticas internacionales muestran las dificultades para la generación de empleo, sobre todo empleo de calidad. Se observa un incremento de los procesos de precarización en todos los niveles y sectores, un predominio del empleo temporal (especialmente, temporal involuntario) y del empleo a tiempo parcial. Esta creación de empleo cuando se da, ocurre dejando al margen a grandes grupos de ciudadanos (mujeres, jóvenes, inmigrantes, personas discapacitadas).

2. *Protección social*: en los modelos de protección basados en una perspectiva trabajística, la protección social de los trabajadores (en general) y de los precarios (en particular) decrece y empeora con el paso del tiempo. Salarios más bajos, menor protección por desempleo y pensiones menos valoradas. En ese sentido la cobertura y la eficacia de una seguridad social consolidada no está siendo un objetivo cumplido. Los recortes en educación y sanidad han sido significativos, creando grandes y graves desigualdades en el acceso y disfrute de tales derechos.

3. *Derechos en el trabajo*: estos derechos se han visto mermados en los últimos años. Las reformas laborales (por ejemplo, las desarrolladas en España) han

supuesto un retroceso alarmante en los logros alcanzados en este ámbito. El incremento de la precariedad laboral, los trabajadores pobres y las discriminaciones de todo tipo hacia la mujer son un ejemplo evidente de los incumplimientos en este objetivo estratégico.

4. *Diálogo social*: Este objetivo se ha pervertido en los últimos tiempos. Las centrales sindicales están constatando cómo sus organizaciones se quedan obsoletas, inadaptadas a los nuevos problemas y retos laborales, con descensos significativos de afiliados, y con una ciudadanía más joven que no ve que representen sus inquietudes y preocupaciones. Por el lado de las patronales, se está siguiendo una inercia interesada que desarrolla estrategias de flexibilidad, individualización, temporalidad, desinversión productiva frente a la inversión financiera, escasa responsabilidad social. El diálogo social entre los sindicatos y patronal es escaso e interesado. La conflictividad social, a raíz de un contexto sociolaboral complejo y caótico, se incrementa sin que la acción sindical ofrezca mecanismos y herramientas para dar nuevas y efectivas respuestas (Agulló-Tomás, Llosa, y Agulló-Tomás, 2018).

6.4. La inclusión social como paradigma y estrategia integradora

El modelo de una Europa eminentemente “social” ha sido el producto de muchos esfuerzos desde diversas esferas: políticas, institucionales, económicas, asociativas, académicas, investigadoras, etc. Ha sido un proceso largo, pero efectivo, especialmente en lo que se refiere a directivas, recomendaciones, programas, propuestas, estrategias.

José Manuel Barroso, presidente de la Comisión Europea desde 2004 hasta 2014, en el prefacio de la Estrategia Europa 2020, indicaba que el objetivo de la misma: “Para lograr un futuro sostenible, debemos mirar ya más allá del corto plazo. Europa necesita volver a encontrar el rumbo y mantenerlo”. Esta estrategia perseguía

fundamentalmente: “crear más empleo y lograr una vida mejor”, ello, nos decía el presidente, “demuestra que Europa es capaz de alcanzar un crecimiento inclusivo, sostenible e inteligente, de encontrar el modo de crear nuevos puestos de trabajo y de ofrecer una orientación a nuestras sociedades”. Se trataba, pues, de caminar hacia el desarrollo de estas tres metas (la inclusión, la sostenibilidad y la inteligencia).

Las transformaciones sociales y económicas y las crisis de los últimos años generaron la necesidad de avanzar en el crecimiento y en la cohesión social de Europa, y considerando que la lucha contra la pobreza y la exclusión social es “uno de los compromisos más firmes de la Unión Europea y sus Estados miembros”, se tomó la decisión de nombrar el 2010 en el Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social (Decisión 1098/2008/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2008). Este hito ha sido trascendente, no solo desde el punto de vista simbólico, sino por suponer un acicate esperanzador y un impulso consciente para avanzar en el despliegue y consolidación del paradigma de la inclusión social en el entorno europeo, como veremos a continuación.

En las consideraciones iniciales que justifican esta decisión de nombrar el 2010 como Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social se aluden directamente a un conjunto de ideas, valores y realidades. Vamos a destacar a continuación las más importantes ya que así ponemos de manifiesto, de una manera integral, la visión de la UE sobre esta cuestión.

6.4.1. La inclusión social o la lucha contra la exclusión, dimensiones y factores

En las consideraciones se reconoce que “el nivel de pobreza y exclusión social era inaceptable” en la Unión Europea, se recuerda que el Consejo Europeo de Lisboa pidió a los Estados miembros y a la Comisión Europea que tomaran medidas que tuvieran

“un impacto decisivo en la erradicación de la pobreza”; que la exclusión social “perjudica al bienestar de los ciudadanos, dificultando su capacidad de expresarse y de participar en la sociedad”; que el Parlamento Europeo destacó que “el fortalecimiento de la cohesión social y la erradicación de la pobreza y de la exclusión social deben convertirse en una prioridad política de la Unión Europea”; que el problema de la pobreza y la exclusión social “adopta formas amplias, complejas y pluridimensionales”: que estas formas “guardan relación con una gran cantidad de factores, como los ingresos y las condiciones de vida, la necesidad de oportunidades educativas y de trabajo dignos, los sistemas de protección social eficaces, la vivienda, el acceso a servicios sanitarios y otros servicios de buena calidad, así como una ciudadanía activa”; que la prevención y la lucha contra la pobreza “requieren políticas pluridimensionales a nivel nacional, regional y local”, estas políticas deben garantizar “el equilibrio entre las políticas económicas y sociales y las estrategias focalizadas para los grupos o las personas en situaciones particularmente vulnerables”; que “la Agenda Social, que complementa y apoya la estrategia de Lisboa, tiene un papel clave para promover la dimensión social del crecimiento económico y la participación activa de los ciudadanos en la sociedad y en el mercado de trabajo” y que “una de sus prioridades es el fomento de la igualdad de oportunidades para todos como vector de la solidaridad social e intergeneracional y la creación de una sociedad sin pobreza y más inclusiva”; que en los Planes Nacionales de Acción para la Inclusión Social los Estados miembros “destacan el alto riesgo de pobreza y/o exclusión a que se enfrentan grupos particulares, como los niños, los jóvenes que abandonan prematuramente el sistema escolar, las familias monoparentales, las familias numerosas, las familias con una única fuente de ingresos, los jóvenes, en particular las mujeres jóvenes, las personas mayores, los inmigrantes y las minorías étnicas, las personas con discapacidad y sus cuidadores, las personas sin hogar, los desempleados, en particular los desempleados de larga duración, los presos, las mujeres y los niños que son víctimas de la violencia, y los drogadictos”; y que “las políticas nacionales y las medidas de apoyo dirigidas a los grupos más vulnerables

pueden desempeñar un papel importante en la lucha contra la pobreza y la exclusión social”; que “el empleo digno puede reducir notablemente el riesgo de pobreza de las personas”, no obstante, “el empleo por sí mismo no siempre es condición suficiente para alejarlas de la misma, por lo que la tasa de personas con riesgo de caer en la pobreza sigue siendo relativamente alta incluso para quienes trabajan”; que “la pobreza de las personas con empleo va unida a una baja remuneración, diferencias retributivas entre hombres y mujeres, escasas cualificaciones, oportunidades limitadas de formación profesional, la necesidad de combinar trabajo y familia, empleo y condiciones laborales precarias, y también a unas condiciones difíciles de vivienda”, en consecuencia, “un empleo de calidad y el apoyo social y económico son esenciales para alejar a las personas de la pobreza”; que “la falta de competencias y cualificaciones básicas adaptadas a las nuevas exigencias del mercado laboral es también una barrera importante para integrarse en la sociedad”, que “cada vez hay más peligro de que la sociedad se escinda entre quienes tienen acceso al aprendizaje permanente para aumentar su empleabilidad y su adaptabilidad, así como para favorecer su desarrollo personal y su ciudadanía activa, y quienes siguen estando excluidos y se ven confrontados con algún tipo de discriminación”, que “quienes no posean unas cualificaciones adecuadas encontrarán más difícil incorporarse al mercado de trabajo y encontrar un empleo de calidad, y es más probable que pasen largos períodos desempleados y, en caso de que trabajen, tienen más probabilidad de tener un empleo poco remunerado” (Decisión 1098/2008/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2008).

Este recorrido por las consideraciones de la Unión Europea y sus distintos órganos nos ha servido para tener una aproximación clara al paradigma y la estrategia de la UE sobre la lucha contra la pobreza y la exclusión social. De este panorama resulta evidente que se perseguía con los objetivos y principios directores del Año Europeo; pero sobre todo se trataba fundamentalmente de un “reconocimiento de derechos”: especialmente

“reconocer el derecho fundamental de las personas que se encuentran en situación de pobreza y exclusión social a vivir con dignidad y a desempeñar un papel activo en la sociedad”. A este derecho lo podemos nombrar con otro concepto más positivo e integrador: *el derecho a la inclusión social*. Este derecho lo iremos perfilando a lo largo de este apartado por considerarlo esencial para entender los planteamientos y los resultados de esta investigación.

En nuestro contexto, contamos con autores que vienen defendiendo una perspectiva integral de inclusión o, lo que sería lo mismo, una perspectiva de lucha contra la exclusión social, entendida desde un enfoque multidimensional que encaja perfectamente en el marco analítico que aquí se ha ido construyendo. Se trata del enfoque de Subirats y sus colaboradores (2004) (véanse también, para profundizar en estos fenómenos, los informes FOESSA de los últimos años, pero especialmente el VII y el VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España, 2014, 2019). Estos autores parten de una definición muy adecuada para entender los procesos desvinculativos y desintegradores de la precarización social y laboral de nuestros días.

Para estos autores, la exclusión social se concibe como “una situación concreta fruto de un proceso dinámico de acumulación, superposición y/o combinación de diversos factores de desventaja o vulnerabilidad social que pueden afectar a personas o grupos, generando una situación de imposibilidad o dificultad intensa de acceder a los mecanismos de desarrollo personal, de inserción socio comunitaria y a los sistemas preestablecidos de protección social. Dicho de otra manera: hay personas que viven en unas condiciones de vida materiales y psíquicas que les impiden sentirse y desarrollarse plenamente como seres humanos”. La exclusión, en ese sentido, “hace difícil sentirse ciudadano en su proyección concreta en cada contexto social, sentirse formando parte de la sociedad de referencia” (Subirats, et als., 2004).

Como hemos señalado, esta definición/enfoque encaja perfectamente en el marco analítico e interpretativo de este trabajo. Ello es así por considerar la exclusión como un

fenómeno estructural, procesual, dinámico, complejo, articulado y articulador. Como señalan los autores (Subirats, et als., 2004), “las situaciones de exclusión social son el resultado de una cadena de acontecimientos reforzados o impulsados por las desigualdades y determinaciones estructurales del sistema económico y social”. Evidentemente, nos encontramos en un sistema económico y social (andrógino, machista, clasista, como hemos visto en los primeros capítulos) que privilegia a determinados grupos poblacionales frente a otros, un sistema que, por tanto, discriminará y creará condiciones sociales y laborales totalmente desiguales, en especial, para buena parte de las mujeres.

Desde esta perspectiva se incorpora la multiplicación de situaciones en “las que detectamos, no sólo desigualdad, sino también pérdida de vínculos, desafiliación, desconexión o marginación social”. Nos interesa mucho esta conceptualización ya que da cuenta de “un proceso de creciente vulnerabilidad que afecta a sectores cada vez más amplios del cuerpo social, y que se materializa en una precariedad creciente a nivel laboral, residencial, económico...” (Subirat, et als., 2004). Como veíamos en el Capítulo 2, estos enfoques encajan muy bien con los últimos planteamientos analíticos e interventivos sobre la interseccionalidad de género.

La exclusión social, “en la medida en que se inscribe en la trayectoria histórica de las desigualdades, es un fenómeno de carácter estructural, de alguna manera inherente a la lógica misma de un sistema económico y social que la genera y alimenta casi irremediablemente” (Subirat, et als., 2004). No obstante, esta forma de concebir la exclusión social va más allá de las visiones anteriores homogéneas y reduccionistas, la exclusión social contempla “situaciones generadas por la existencia de nuevas fracturas sociales y la ruptura de las coordenadas más básicas de la integración: la participación en el mercado productivo, el reconocimiento público y la participación política, y la adscripción social y comunitaria que proporcionan la familia y/o las redes sociales” (Subirats, et als., 2004).

El fenómeno de la exclusión social se configura, por tanto, como un proceso estructural y dinámico: “cada vez afecta a más personas, y más diversas”; un fenómeno que atiende a múltiples causas o factores (“se define por una acumulación de factores o déficits que se interrelacionan y retroalimentan entre sí”) y constituye un problema social complejo que es totalmente resoluble activando de forma integral medidas políticas de diverso orden. Estos autores (Subirats, et als., 2004) detallan los ámbitos y factores que son más susceptibles de derivar en procesos de exclusión social, los resumen en estos espacios: el económico, el laboral, el formativo, el socio sanitario, el residencial, el relacional y el ámbito de la ciudadanía y la participación.

A estos ámbitos, recomiendan incorporar la dimensión espacial. Pero, sobre todo, se insiste en “considerar la relevancia de tres grandes ejes sobre los que acaban vertebrándose las desigualdades sociales: la edad, el sexo y el origen y/o etnia” (Subirats, et als., 2004). Estos ejes acaban actuando de forma transversal en buena parte de los fenómenos de pobreza y exclusión social, como hemos ido viendo a lo largo de este trabajo. De todos los ámbitos y factores que son determinantes para entender los procesos de exclusión/inclusión social, vamos a detenernos en los que más pueden resultar directamente útiles a nuestro marco analítico: el ámbito económico, laboral y el relacional.

TABLA 9. La exclusión social desde una perspectiva integral

LA EXCLUSIÓN SOCIAL DESDE UNA PERSPECTIVA INTEGRAL		
Ámbitos	Principales factores de exclusión	Ejes de desigualdad social
Económico	Pobreza económica	Género Edad Etnia / procedencia o lugar de nacimiento
	Dificultades financieras	
	Dependencia de prestaciones sociales	
	Sin protección social	
Laboral	Desempleo	
	Subocupación	
	No calificación laboral o descalificación	
	Imposibilidad	
	Precariedad laboral	
Formativo	No escolarización o sin acceso a la educación obligatoria integrada	
	Analfabetismo o bajo nivel formativo	
	Fracaso escolar	
	Abandono prematuro del sistema educativo	
	Barrera lingüística	
Socio sanitario	No acceso al sistema y a los recursos socio sanitarios básicos	
	Adicciones y enfermedades relacionadas	
	Enfermedades infecciosas	
	Trastorno mental, discapacidades o otras enfermedades crónicas que provocan dependencia	
Residencial	Sin vivienda propia	
	Infravivienda	
	Acceso precario a la vivienda	
	Viviendas en malas condiciones	
	Malas condiciones de habitabilidad (hacinamiento...)	
Relacional	Espacio urbano degradado, con deficiencias o carencias básicas	
	Deterioro de las redes familiares (conflictos o violencia intrafamiliar)	
	Escasez o debilidad de redes familiares (monoparentalidad, soledad...)	
	Escasez o debilidad de redes sociales	
Ciudadanía y participación	Rechazo o estigmatización social	
	No acceso a la ciudadanía	
	Acceso restringido a la ciudadanía	
	Privación de derechos por proceso penal	
	No participación política y social	

Fuente: Subirats, et als. (2004)

Del ámbito económico los autores distinguen tres factores esenciales de exclusión: 1) la pobreza, 2) las dificultades financieras del hogar y 3) la dependencia económica de la protección social.

Cuando abordan el ámbito laboral de los procesos de exclusión destacan las transformaciones que ha sufrido el mundo del trabajo, y señalan la nueva conformación social de los nuevos trabajos, los denominados trabajos atípicos, o sea los que han quedado fuera de las lógicas integradoras del modelo trabajístico que surgió tras la 2ª Guerra Mundial. En ese sentido, recuerdan también que, “el empleo, además de ser la fuente básica de ingresos de las personas y, por tanto, un medio de subsistencia, también constituye un mecanismo de articulación de relaciones sociales. De aquí que la carencia o la precariedad en el empleo tengan efectos en términos de exclusión social, que van más allá de la cuestión estrictamente económica” (Subirats, et als., 2004).

Cuando se atiende a este ámbito laboral desde esta perspectiva de la inclusión /exclusión social, los autores señalan que es determinante distinguir entre dos espacios: 1) “el acceso al mercado laboral (la mayor o menor condición de «empleabilidad» de las personas)”, y 2) “la exclusión o vulnerabilidad social derivada de las condiciones de trabajo”.

En este sentido, Subirats et als. (2004) ponen la atención en el contexto actual del trabajo, aludiendo al complejo mapa de la precariedad con intensidades diversas: “Entre el desempleo y el empleo en buenas condiciones (económicas, de horario, físicas, relacionales, de protección, seguridad, etc.) existe un amplio abanico de situaciones, algunas de las cuales pueden originar o formar parte de procesos de exclusión social”. No obstante, lo que desean recalcar es que, pese a que esta exclusión en este ámbito pueda ser muy variada, “la exclusión laboral no se expresa únicamente en la carencia de empleo, sino que tiene relación con las diversas situaciones de precariedad laboral, en algunos casos de carácter endémico, que se contraponen fuertemente a la situación de empleo estable y con una serie de derechos adquiridos” (Subirats, et als., 2004).

Dentro de este enfoque queremos destacar también el ámbito relacional, ya que será clave para interpretar los resultados de este estudio. Para los autores, “tanto la familia como los vínculos comunitarios ejercen de soportes para hacer frente a las situaciones

de riesgo y/o vulnerabilidad”; en ese sentido, “el deterioro o la escasez de redes familiares y sociales puede constituir en sí mismo una forma de exclusión que trascienda la dimensión afectiva, convirtiéndose, en ocasiones, en un mecanismo de edificación de barreras objetivas y subjetivas para la inclusión social de las personas” (Subirats, et als., 2004). Los factores señalados como relevantes para el riesgo de exclusión social dentro del ámbito relacional son: el deterioro de redes familiares, las consecuencias psicológicas y sociales de los conflictos y/o la violencia intrafamiliar; la escasez de las redes y apoyos sociales o los efectos de dicha escasez o deterioro (estigmatización social o rechazo).

Dentro de esta esfera, la familia juega un papel relevante; como señalan los autores, interviene “como moduladora de las realidades individuales, tanto en sentido positivo como negativo: puede ejercer de soporte para contrarrestar las desigualdades, pero, por otro lado, también puede actuar como un agente de bloqueo que induzca a la exclusión social”. El deterioro de la esfera más próxima al individuo, señalan, “puede ser el detonante de determinados procesos de exclusión social, o también puede acompañar trayectorias de exclusión fruto de circunstancias de orden económico, laboral, de salud, etc.” (Subirats, et als., 2004).

Estos factores, cuando son positivos, son claves para lograr una inclusión social plena, no obstante, cuando no se consiguen consolidar estos elementos vinculativos (redes, apoyos, lazos sociales/comunitarios) suele convertirse en riesgo de exclusión social, precisamente por el componente integrativo que tienen estos lazos/redes con la familia, la comunidad y las relaciones/vínculos laborales. Por ello, “su falta o debilidad puede conllevar un aislamiento relacional que condicione o haga más precarias situaciones personales y/o familiares de exclusión, producidas por factores correspondientes a otros espacios o ámbitos sociales” (Subirats, et als., 2004). Como recalcan los autores, las situaciones de exclusión social dificultan no ya las relaciones, sino que una persona excluida acaba no disponiendo del “lazo”, del “vínculo social” que permite sentirse como

‘persona’; es decir, como alguien con identidad propia y, al mismo tiempo, ser reconocido como uno más: como un ciudadano más, con sus carencias y limitaciones, pero también con sus recursos y oportunidades”.

Por último, queremos destacar una dimensión muy articulada a los ámbitos anteriores, se trata del ámbito de la ciudadanía y la participación social, una esfera determinante para el despliegue de una inclusión social integral. Existe sobrada evidencia empírica que demuestra el incremento de la cohesión y vertebración social con niveles más elevados de participación ciudadana y política, y viceversa. En este ámbito, los autores reflejan algunos de los efectos de la exclusión social en la participación y la ciudadanía: no tener voz, no utilizar el voto, acceso restringido a derechos políticos, privación de derechos políticos y sociales, etc.

6.4.2. La inclusión social y tasa de riesgo de pobreza y exclusión social (indicador AROPE)

La inclusión social es definida, desde la Unión Europea, como un proceso que debe asegurar que aquellas personas en riesgo de pobreza y de exclusión social incrementen las oportunidades y los recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural, así como gozar de unas condiciones de vida y de bienestar que se consideran normales en la sociedad en la que viven.

En España esto, atendiendo su modelo legislativo y competencial que surge de la Carta Magna, se lleva a cabo con la cooperación con las Comunidades Autónomas, implementando un conjunto de políticas, planes y programas sociales como son los Planes Nacionales de Acción para la Inclusión Social (articulados a la Estrategia europea de inclusión social), los planes autonómicos de Inclusión Social, los servicios sociales de atención primaria, las políticas públicas para la promoción y mejora de las condiciones de vida de la población gitana, la gestión del sistema de información de

usuarios de servicios sociales, la realización de estudios y planes de formación de profesionales de servicios sociales de atención primaria, entre otras medidas.

Dentro de este campo, estas políticas y sus iniciativas se coordinan entre los estados miembros a través del marco del Método Abierto de Coordinación (MAC), que consiste en un instrumento de coordinación política para el desarrollo, seguimiento y evaluación de las estrategias nacionales de protección social e inclusión social.

La Estrategia EU 2020 implicó, entre otros aspectos, la creación de un indicador específico, denominado AROPE (*At Risk Of Poverty and /or Exclusion*), o tasa de riesgo de pobreza y exclusión social. La tasa AROPE está definida según criterios establecidos por Eurostat (http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm). Se trata de indicador agregado que articula tres conceptos:

- 1) el riesgo de pobreza
- 2) la carencia material
- 3) la baja intensidad en el empleo

Para la Comisión Europea, las personas que se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión social son aquellas que sufren al menos una de las tres dimensiones de la pobreza. Y desde este ámbito se matiza que “algunas personas se ven afectadas simultáneamente por dos o incluso los tres tipos de pobreza” (Ficha temática del Semestre Europeo, Inclusión Social, 2017). Seguidamente detallamos cada una de estas tres dimensiones:

- 1) El **riesgo de pobreza** (pobreza relativa o económica) mide el porcentaje de personas que viven en un hogar con unos ingresos equivalentes disponibles netos por debajo del umbral de riesgo de pobreza, fijado en el 60% de la media nacional (después de las transferencias sociales). El umbral medio del 60% es convencional y representa el nivel de ingresos que se considera necesario para

llevar una vida digna. Se considera que las personas con una renta familiar neta disponible equivalente por debajo de umbral se encuentran en riesgo de pobreza.

- 2) La **privación material grave** mide la proporción de personas cuyas condiciones de vida se ven limitadas por la falta de recursos y que no pueden permitirse ciertos bienes que normalmente indican un nivel de vida digno en una sociedad determinada. Describe la imposibilidad impuesta de pagar por al menos cuatro de nueve artículos específicos (1. No puede permitirse ir de vacaciones al menos una semana al año. 2. No puede permitirse una comida de carne, pollo o pescado al menos cada dos días. 3. No puede permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada. 4. No tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos. 5. Ha tenido retrasos en el pago de gastos relacionados con la vivienda principal (hipoteca o alquiler, recibos de gas, comunidad...) o en compras a plazos en los últimos 12 meses. 6. No puede permitirse disponer de un automóvil. 7. No puede permitirse disponer de teléfono. 8. No puede permitirse disponer de un televisor. 9. No puede permitirse disponer de una lavadora).
- 3) Los **hogares con muy baja intensidad laboral**, este subindicador mide la proporción de la población de entre cero y cincuenta y nueve años que vive en hogares donde las personas en edad laboral trabajaron menos del 20% de su potencial total de trabajo durante el año anterior (Ficha temática del Semestre Europeo, Inclusión Social, 2017: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_social_inclusion_es)

En este recorrido que estamos realizando para valorar cómo se mide el riesgo de pobreza y exclusión social, es importante incluir otros indicadores sociales, que incorporando el espíritu del Pilar Europeo de Derechos Sociales y de la Estrategia Europa 2020, desarrollan la visión multidimensional de este fenómeno. Estos otros indicadores sociales para medir el riesgo de pobreza y exclusión social son:

1. La **privación de vivienda grave**: medida como el porcentaje de la población que vive en viviendas consideradas sobreocupadas, pero que también presenta al menos una de las medidas de privación de vivienda siguientes: 1) tejado con goteras; 2) sin baño, ducha o inodoro interior con cisterna; o 3) una vivienda considerada demasiado oscura.
2. La **tasa de riesgo de pobreza entre los ocupados**: medida como la proporción de personas que trabajan y tienen unos ingresos equivalentes disponibles netos por debajo del umbral de riesgo de pobreza, fijado en el 60% de la media nacional (después de las transferencias sociales). Este aspecto se ha desarrollado en el capítulo anterior por formar parte de uno de los perfiles estudiados en esta investigación.

En el mismo documento que estamos comentando se detallan otros indicadores de pobreza, como son las medidas de desigualdad de ingresos, que nos ayudan a tener “una perspectiva más amplia”, más objetiva y más completa de los procesos de exclusión social (Ficha temática del Semestre Europeo, Inclusión Social, 2017):

1. El **coeficiente de Gini**: se trata de una de las medidas de desigualdad más utilizadas. Mide la distribución de los ingresos en un país o una región. Cuanto mayor es el coeficiente, mayor es la desigualdad; un coeficiente de 0 indica una igualdad perfecta (todos tienen los mismos ingresos), mientras que un coeficiente de 100 indica una desigualdad perfecta.

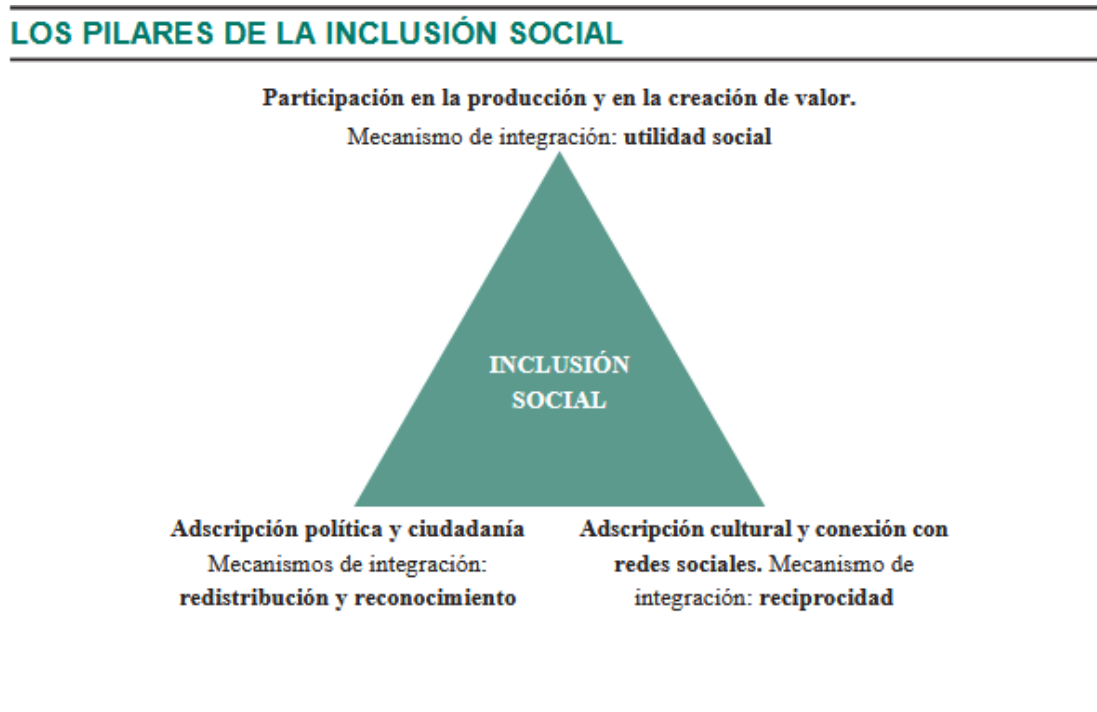
2. **La ratio de distribución de la renta por quintiles:** nos indica la disparidad en los ingresos entre el 20% de la población con la renta más alta (el quintil superior) y el 20% de la población con la renta más baja (el quintil inferior).
3. **Las encuestas de las estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC):** se trata de información seriada y armonizada de todos los Estados miembro sobre renta, pobreza, inclusión social y condiciones de vida. Algunos ítems de estas encuestas han sido utilizados también en esta investigación como se detallarán más adelante.

Como ya hemos mencionado, la lucha contra el riesgo de pobreza y la exclusión social es la lucha a favor de la inclusión social y todo lo que esta implica. En las sociedades modernas desarrolladas, por tanto, la inclusión social tiene que ver con la participación plena y garantizada de las personas en tres ejes que resultan esenciales, tres “pilares” que operan de manera interdependiente, influyéndose y alimentándose en un proceso constante, enriquecedor, progresivo y complejo (Subirats, et al., 2004), a saber:

1. **El eje de la participación en la producción y en la creación de valor:** “el mercado y/o la utilidad social aportada por cada persona, como mecanismo de intercambio y de vinculación a la contribución colectiva de creación de valor”: la utilidad social. En este ámbito es central el papel que juega el trabajo remunerado.
2. **El eje de la adscripción política y ciudadanía:** “la redistribución, que básicamente llega a través de los poderes y administraciones públicas” y el reconocimiento: la redistribución y el reconocimiento. Además de la participación cívica, asociativa y política, el desarrollo y materialización de esta dimensión suponen un adecuado disfrute de garantías públicas, derechos y protecciones personales y sociales. Todo ello garantizado por el sistema público y disfrutado por el ciudadano como propio gestor o “administrador” de su ciudadanía.

3. El **eje de la adscripción cultural y conexión con redes sociales**: “las relaciones de reciprocidad que se despliegan en el marco de la familia y las redes sociales”: la reciprocidad. Esta dimensión se garantiza con un uso y disfrute de redes y lazos personales, familiares, comunitarios. Ello significa un conjunto de apoyos y posibilidades psicosociales (emocionales, apoyo psico-social, acompañamiento, consideración, respeto).

FIGURA 5. Pilares de la inclusión social



Fuente: Subirats, et al. (2004)

Para cerrar este capítulo, cabe destacar la idea de que la exclusión social “es, en su manifestación compleja y actual, un concepto integral, que puede tomar forma en cualquiera de los ámbitos vitales básicos de las personas. Además, las situaciones que desencadena o sostiene pueden ser de una gran variedad y gravedad. Es por todo ello que la perspectiva más adecuada para su estudio debe ser flexible, dinámica, constante e integradora (“que tenga en cuenta todas las dimensiones o ámbitos”, Subirats, et als.

2004). Indicar también, por último, que la complejidad del fenómeno y la inicial inabarcabilidad de su tratamiento, no debe llevar a respuestas de desánimo o superficiales: “La exclusión no es algo inevitable. Ni tampoco algo consustancial y escrito en las nuevas formas de desarrollo económico. Es un fenómeno ‘politizable’, es decir, sujeto a respuesta desde las instituciones públicas y desde la capacidad de reacción de la sociedad civil” (Subirats, et als. 2004).

PARTE EMPÍRICA

CAPÍTULO 7.
OBJETIVO GENERAL, OBJETIVOS
ESPECÍFICOS E HIPÓTESIS

PARTE EMPÍRICA

CAPÍTULO 7. OBJETO GENERAL, OBJETIVOS ESPECÍFICOS E HIPÓTESIS

“Tenemos tantos interrogantes planteados que a uno no deja de sorprenderle el grosor y la significación estratégica de lo que está en juego y, en cambio, lo liviano que resulta el debate político en relación con estos asuntos”

Joan Subirats (2006)

7.1. OBJETO GENERAL

Estudiar las diferencias en las condiciones y relaciones de trabajo entre hombres y mujeres, analizando la naturaleza asimétrica de estas brechas laborales de género, sus implicaciones y efectos, así como los factores que median entre las distintas variables estudiadas en la investigación.

7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El objeto general de esta investigación se concretará a través de los siguientes objetivos específicos:

OBJETIVO 1.

Analizar si existen diferencias en las condiciones de trabajo y vida de las mujeres y los hombres y la relación de estas con un conjunto de variables: Estrategias de afrontamiento (CSI), Incertidumbre laboral (JIS), Salud Mental (GHQ), Apoyo social percibido (MOS), Satisfacción Laboral, Satisfacción con la vida.

OBJETIVO 2.

Analizar las diferencias del efecto amortiguador del apoyo social en determinadas condiciones laborales entre hombres y mujeres y su relación con la conciliación (teniendo hijos o no), la edad y la salud mental.

OBJETIVO 3.

Analizar las diferencias de los procesos de exclusión social (indicador Privación Material Severa, PMS, AROPE) en diferentes perfiles de mujeres, según el tipo de contrato con el que estén trabajando (indefinido, temporal o sin contrato), según tengan hijos o no, y cómo se relaciona con la salud mental.

OBJETIVO 4.

Analizar la mediación del apoyo social percibido (MOS) en mujeres en pobreza laboral respecto a determinadas estrategias de afrontamiento (CSI), en concreto, la estrategia improductiva de la autocrítica.

7.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Para desarrollar cada uno de los objetivos específicos se ha planteado un conjunto de hipótesis de trabajo que marcará la naturaleza y la dirección de cada uno de los estudios analíticos, a saber:

OBJETIVO 1.

Analizar si existen diferencias en las condiciones de trabajo y vida de las mujeres y los hombres y la relación de estas con un conjunto de variables: Estrategias de afrontamiento (CSI), Incertidumbre laboral (JIS), Salud Mental (GHQ), Apoyo social percibido (MOS), Satisfacción Laboral, Satisfacción con la vida.

HIPÓTESIS 1.

Se esperan encontrar diferencias en las condiciones de trabajo y vida de las mujeres y los hombres y la relación con las variables a estudiar (Estrategias de afrontamiento (CSI), Incertidumbre laboral (JIS), Salud Mental (GHQ), Apoyo social percibido (MOS), Satisfacción Laboral, Satisfacción con la vida), mostrará puntuaciones significativamente más negativas para las mujeres en todas las variables estudiadas. Se prevén, por tanto, brechas entre géneros.

OBJETIVO 2.

Analizar las diferencias del efecto amortiguador del apoyo social en determinadas condiciones laborales entre hombres y mujeres y su relación con la conciliación (teniendo hijos o no), la edad y la salud mental.

HIPÓTESIS 2.

Se estima que se darán diferencias de género en el afecto amortiguador del apoyo social ante determinadas condiciones de trabajo. El apoyo social percibido será diferente para ambos géneros según la variable edad, tener hijos o contar con condiciones laborales negativas

Subhipótesis 2.1. El efecto mediador del apoyo social percibido se relaciona con las condiciones laborales negativas y la salud mental, teniendo ésta última mayor influencia en las mujeres que en los varones.

Subhipótesis 2.2. Las mujeres trabajadoras tendrán una menor percepción de apoyo social a medida que cumplen años.

Subhipótesis 2.3. Las mujeres trabajadoras tendrán una menor percepción de apoyo social cuando tengan hijos o sufrir unas peores condiciones laborales.

OBJETIVO 3.

Analizar las diferencias de los procesos de exclusión social (indicador Privación Material Severa. PMS, AROPE) en diferentes perfiles de mujeres, según el tipo de contrato con el que estén trabajando (indefinido, temporal o sin contrato), según tengan hijos o no, y cómo se relaciona con la salud mental.

HIPÓTESIS 3.

Hipótesis 3.1: Se estima que el hecho de tener hijos supone riesgo de exclusión para las mujeres, por ello, las mujeres tendrán mayores puntuaciones en el indicador Privación Material Severa (PMS, AROPE).

Hipótesis 3.2: Se estima que disponer de un trabajo precario supone mayor riesgo de exclusión, en ese sentido, las mujeres con contratos temporales o sin contrato presentarán mayor puntuación de Privación Material Severa (PMS, AROPE).

Hipótesis 3.3: Se estima que la situación de riesgo de exclusión social afecta de manera integral al bienestar de las personas, por ello, las mujeres en situación de Privación Material Severa tendrán peor salud mental.

OBJETIVO 4.

Analizar la mediación del apoyo social percibido (MOS) en mujeres en pobreza laboral respecto a determinadas estrategias de afrontamiento (CSI), en concreto, la estrategia improductiva de la autocrítica.

HIPÓTESIS 4.

Se espera que el apoyo social percibido las mujeres en pobreza laboral medie en el acceso a estrategias de afrontamiento improductivas como es la autocrítica, en detrimento de las estrategias de afrontamiento productivas.

Hipótesis 1: Se estima que las mujeres en situación de empleo en pobreza tendrán una menor percepción de apoyo social.

Hipótesis 2: Se espera que las mujeres en situación de empleo en pobreza accederán a estrategias de afrontamiento improductivas.

Hipótesis 3: Se estima que el apoyo social media la relación entre la situación de empleo y pobreza y el acceso a estrategias improductivas.

CAPÍTULO 8.
METODOLOGÍA GENERAL APLICADA A
LOS ESTUDIOS

CAPÍTULO 8. METODOLOGÍA GENERAL APLICADA A LOS ESTUDIOS

“Nada tiene tanto poder para ampliar la mente como la capacidad de investigar de forma sistemática y real todo lo que es susceptible de observación en la vida”

Marco Aurelio

“Si supiéramos lo que estábamos haciendo, no se llamaría investigación, ¿verdad?”

Albert Einstein

8.1. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

Esta tesis doctoral se inserta en el proyecto de investigación internacional denominado *Workforall Project*. Se trata de un proyecto que estudia sobre los efectos de las crisis económicas en la salud y el bienestar psicosocial de personas trabajadoras y en situación de desempleo.

Workforall Project se inició en 2013 dentro de una estancia académica del coordinador del proyecto en la Universidad de Cambridge (UK). Desde entonces se han ido adhiriendo investigadores y grupos de investigación de otras universidades.

Consortium Workforall Project está formado por varias universidades nacionales e internacionales que colaboran de forma directa y colaborativa en el desarrollo transversal del proyecto. Este consorcio está liderado por el equipo de la Universidad de Oviedo.

El proyecto ha tratado de incorporar la perspectiva de género en todo su proceso investigador, en la composición del equipo y en las temáticas específicas del proyecto. Para desarrollar su finalidad se diseñó un estudio con afán comparativo (internacional, inter-grupos, inter-fenómenos) y multi-metodológico (1. cuantitativo y 2. Cualitativo).

La investigación de este trabajo cuenta con cuatro objetivos metodológicos específicos, para cada uno de ellos se ha diseñado un estudio empírico de naturaleza cuantitativa.

En todos los estudios empíricos se llevó a cabo un muestreo de tipo no probabilístico, por cuotas, incidental y casual (Kerlinger, 2001). En el muestreo por cuotas la selección de la muestra se realizó teniendo en cuenta una serie de cuotas preestablecidas en virtud de características sociodemográficas y/o laborales. Los perfiles de los estudios se determinaron previamente y en este caso se trataba de hombres y mujeres trabajando y residiendo en España (18-65 años). Cuando hablamos de muestreo casual o accidental se refiere a un tipo de muestreo no probabilístico en la que la elección de los participantes es casual o accidental.

Todos los participantes conocen los objetivos de la investigación y los fines científicos de la misma. A todos se les informa de que los datos serán tratados confidencialmente y se respetará en todo momento su anonimato. Tras dicha información, los participantes firman el consentimiento a participar en el estudio.

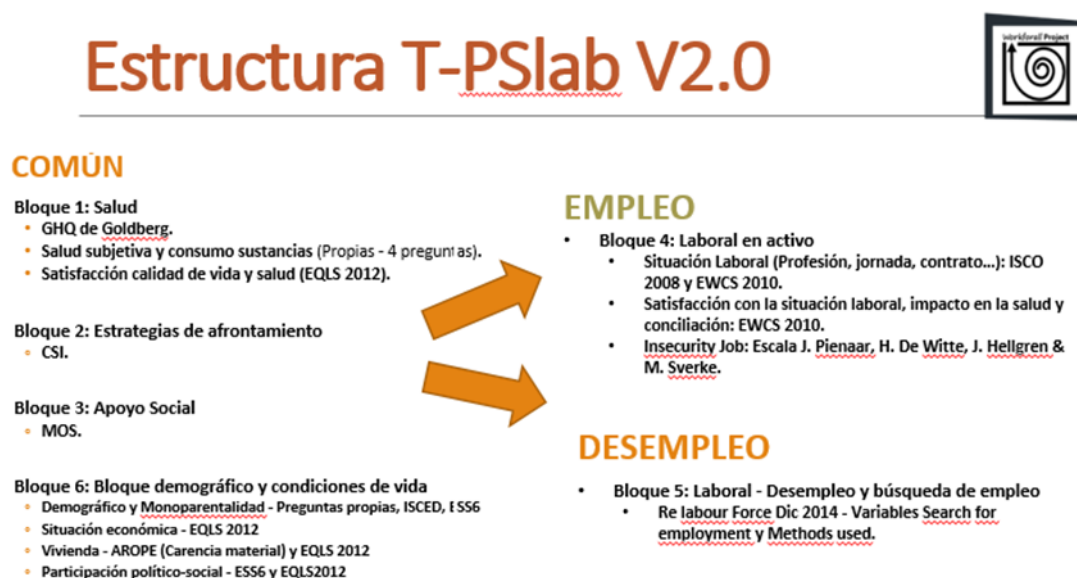
El cuestionario se administró en dos formatos: en papel y electrónico. No obstante, siempre que ha sido posible, se ha preferido el formato online a través de la plataforma Survey Monkey, uno de los softwares más importantes en el mundo en la creación de encuestas. Se trata de una plataforma que ofrece productos y procedimientos técnicos de alta calidad y seguridad, permite un tipo de tareas muy prácticas para el tratamiento de las respuestas y su gestión posterior. Los protocolos y códigos de seguridad y rigor son avalados por los mejores centros de investigación del mundo (HIPAA, Health and Information Privacy del US Department of Health & Human Services; para una mayor información de la naturaleza de esta plataforma, sus protocolos de seguridad y confidencialidad puede consultarse: <https://es.surveymonkey.com>).

Todos los objetivos de la investigación tienen su correspondencia con las distintas pruebas psicométricas y sus correspondientes preguntas específicas.

El instrumento central del proyecto se denomina “Batería T-PSlab”, formado por un conjunto de escalas psicométricas validadas a nivel internacional y preguntas extraídas de encuestas europeas armonizadas (Eurofound, Eurostat, OIT).

El instrumento posee la siguiente estructura, con tres partes (parte común, empleo y desempleo), y cinco bloques temáticos: 1. Salud, 2. Estrategias de afrontamiento, 3. Apoyo social, 4. Trabajo, 5. Desempleo y búsqueda de empleo, 6. Datos sociodemográficos y condiciones de vida.

FIGURA 6. Estructura T-PSlab V2.0



8.2. PARTICIPANTES Y MUESTRAS

Desde el inicio de *Workforall Project* en 2013 se vienen realizando aplicaciones de su instrumento en diferentes fases y con la colaboración de diferentes organismos. A raíz de dichas colaboraciones y atendiendo a sus necesidades se van incorporando participantes al estudio.

Las características de dichos participantes son las que rigen los grandes objetivos del proyecto, fundamentalmente: trabajadores/as y desempleados/as. El perfil concreto de los mismos depende de la línea de investigación específica que se esté desarrollando. El proyecto ha venido ejecutando varias líneas: trabajo precario, pobreza laboral, incertidumbre laboral, desempleo juvenil, desempleo de larga y muy larga duración y

exclusión sociolaboral. Y los grupos poblacionales han dependido siempre de los distintos objetos de estudio. Por ejemplo, ha sido muy importante para el equipo abordar el fenómeno de las familias monomarentales, las madres solas. Pero también ha sido determinante explorar la percepción de incertidumbre laboral de los trabajadores, fundamentalmente por las circunstancias de crisis generalizada que vivimos.

Esa sensación de vulnerabilidad social nos llevó a incorporar una línea de trabajo que abordase el riesgo de pobreza y exclusión social de alguno de los grupos poblacionales, en este caso las mujeres. Y eso es así por concentrar varias de las dimensiones de precariedad y, sobre todo, por su elevado riesgo de ser discriminadas y excluidas de un mercado de trabajo segmentado y dualizado. La perspectiva de género que ya se había incorporado al proyecto hizo que este trabajo se encaminase a estudiar las brechas laborales de las mujeres con respecto a los varones. En este sentido, los participantes de esta investigación son personas trabajadoras de ambos sexos, en situaciones y condiciones de trabajo diferentes, y que presentaban en el momento de realizar el cuestionario unas circunstancias vitales también muy dispares. Cada uno de los distintos estudios que se han diseñado para la elaboración de esta tesis cuenta con un tipo de participantes diferentes atendiendo al propio objetivo específico, en el apartado de los resultados se especifican sus características.

En el apartado de resultados de los análisis y al principio de cada uno de los estudios que conforman esta investigación, se detallan las muestras utilizadas en cada uno de ellos.

El procedimiento general para la obtención de participantes es el siguiente: se trata, como se ha comentado, de un proyecto de investigación colaborativo e internacional. Fruto de todas las colaboraciones institucionales se ha ido conformando una base de datos que al día de hoy cuenta en España con unos 8.000 sujetos. Dentro de estas instituciones están las universidades colaboradoras, los departamentos concretos de dichas universidades y los responsables de los diferentes equipos que participan en el proyecto. En el caso del equipo español hemos ido trabajando con esta base de datos

desde el inicio del proyecto. Todos los análisis se extraen atendiendo de manera rigurosa los criterios científicos de diseño metodológico de cada investigación.

El proyecto Workforall utiliza también su página web y las redes sociales para transferir conocimiento, para visibilizar sus logros, pero también para recabar apoyos y compartir el instrumento. Sin la colaboración de los participantes anónimos no habría avance científico, especialmente en las ciencias sociales y humanísticas. Las prácticas del alumnado en las clases de los profesores participantes en el proyecto han sido un formato adecuado para explicar las características de un proyecto internacional de investigación y, a su vez, para conocer y dar a conocer el cuestionario. La naturaleza colaborativa del proyecto deviene cuestión central para el equipo, se ha pretendido formar parte de una cultura colaborativa de la ciencia. Precisamente en esta crisis pandémica se ha constatado la importancia de una ciencia al servicio de la sociedad, y lo determinante de contar con una sociedad abierta a la ciencia.

8.3. INSTRUMENTOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN

A continuación, presentamos todos los instrumentos aplicados en los distintos estudios que se presentan en esta tesis.

Estrategias de afrontamiento.

Las estrategias de afrontamiento que se estudian en esta investigación se basan en el Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI) de Tobin et al. (1989). La versión española que se ha utilizado es la versión validada por Cano-García et al. (2007), formada por 40 ítems, con un formato escala Likert de 5 puntos.

Esta escala ofrece la medida de 8 estrategias de afrontamiento específicas:

1. Resolución de problemas ($\alpha = .82$)
2. Autocrítica ($\alpha = .94$)

3. Expresión emocional ($\alpha = .89$)
4. Pensamiento desiderativo ($\alpha = .78$)
5. Apoyo social ($\alpha = .89$)
6. Reestructuración cognitiva ($\alpha = .83$)
7. Evitación de problemas ($\alpha = .72$)
8. Retirada social ($\alpha = .81$)

En la validación española los autores señalan que estas estrategias son similares a las empleadas en otros instrumentos, por ejemplo: el Ways Of Coping (WOC) (Folkman & Lazarus, 1980) y el COPE (Carver, Scheier, & Weintraub, 1989). Se indica que se pueden asumir como estrategias de afrontamiento genéricas de situaciones estresantes.

Salud Mental.

Para analizar la salud mental se ha elegido el Cuestionario de Salud General GHQ-28 (Goldberg & Hillier, 1979), este cuestionario se ha adaptado a la población española por Retolaza Balsategui, A., Mostajo, A., De la Rica, J. R., Díaz de Garramiola, A., Pérez de Loza, J., Aramberri, I., & Markez Alonso, I. (1993). Validación del Cuestionario de Salud General de Goldberg (versión 28 ítems) en consultas de Atención Primaria. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría.*, 13(46), 187–194.

La versión utilizada posee 28 ítems, con un formato de respuesta tipo Likert de 4 alternativas.

El constructo mide el estado de salud mental general de población no clínica; el cual ofrece una puntuación general y cuatro puntuaciones específicas a partir de subescalas:

1. Síntomas somáticos
2. Ansiedad e insomnio
3. Disfunción social

4. Depresión mayor

El Cuestionario de Salud General GHQ-28 (Goldberg & Hillier, 1979) constituye una de las escalas más utilizadas en la investigación dentro de las ciencias de la salud. La escala cuenta con una fiabilidad de .90 en la adaptación española. En nuestro trabajo se utilizan las subescalas como variables independientes para conocer el fenómeno estudiado de manera más detallada (véase también los análisis de Llosa, 2017 y Menéndez-Espina, 2018).

Incertidumbre laboral.

En este estudio ha utilizado el JIS-8 o Job Insecurity Scale en su versión de 8 ítems. Esta escala ha sido elaborada por Pienaar, De Witte, Hellgren y Sverke (2013) y presenta una puntuación global. El formato de respuesta es tipo Likert de 5 alternativas. La escala mide también dos dimensiones de la incertidumbre laboral:

1. la dimensión cognitiva, formada por los 4 primeros ítems, y
2. la dimensión afectiva, con los 4 restantes

La escala ha sido validada a la población española por nuestro grupo de investigación, obteniendo una fiabilidad de .88 para la puntuación global (Llosa, Menéndez-Espina, Agulló-Tomás, Rodríguez-Suárez y Boada-Grau, 2017). Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model. *Psicothema*, 29(4), 577-583.

Apoyo social percibido.

Se ha medido con la Escala MOS de Apoyo Social Percibido (Sherbourne & Stewart, 1991), validada a la población española por Revilla Ahumada, Luna del Castillo, Bailón Muñoz y Medina Moruno (2005) con una consistencia interna cercana a 1. Está formada por 20 ítems: uno de respuesta abierta y 19 tipo Likert de 1 a 5.

Datos sociodemográficos, condiciones de vida y conciliación.

Satisfacción calidad de vida y salud (EQLS 2012).

Situación Laboral (Profesión, jornada, contrato...): ISCO 2008 y EWCS 2010.

Satisfacción con la situación laboral, impacto en la salud y conciliación: EWCS 2010.

Demográfico y Monoparentalidad - Preguntas propias, ISCED, ESS6

Situación económica - EQLS 2012

Vivienda - AROPE (Carencia material) y EQLS 2012

Participación político-social - ESS6 y EQLS2012

Encuestas europeas utilizadas para extraer preguntas e ítems.

European Union Labour Force Survey (EU-LFS) Dic 2014. Variables de búsqueda de empleo y métodos de búsqueda

European Quality of Life Surveys (EQLS) 2012

European Social Survey (ESS6) 2012

ISCED: International Standard Classification of Education

International Standard Classification of Occupations 2008

Riesgo de pobreza y/o exclusión social (Estrategia Europa 2020). Indicador AROPE.

Indicador de Carencia Material Severa

European Working Conditions Surveys (EWCS) 2010

8.4. ANÁLISIS DE DATOS

En el apartado de los análisis de los resultados se detallan el tipo de análisis que se ha realizado y que se ajusta a las variables seleccionadas, y así mismo se indican las relaciones que se ponen a prueba en los distintos estudios.

El programa informático que se ha utilizado para los análisis estadísticos de esta investigación ha sido el IBM SPSS versión 25.

8.5. PROTOCOLOS ÉTICOS Y CONSENTIMIENTO INFORMADO

En este trabajo se ha guiado por protocolos del Comité de Ética en la Investigación de la Universidad de Oviedo (Reglamento publicado en el BOPA el 26 de febrero de 2014), y ha respetado los valores y principios del Código Ético de la Universidad de Oviedo, aprobado en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo de 17 de julio de 2020.

Así mismo, se han seguido también todos los requisitos y recomendaciones éticas que figuran en los Principios Éticos de los Psicólogos y Código de Conducta de la APA (APA, 2017), así como el Código Deontológico del Consejo General de Colegios de Graduados Sociales de España, BOE-A-2011-7481-. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/04/08/503>.

La participación de todas las personas en esta investigación ha sido voluntaria. Todas ellas firmaron el consentimiento informado, en el cual se les detallaba del objeto de estudio de la investigación, sus objetivos específicos y la metodología utilizada por la misma.

En el proceso de investigación se ha garantizado el anonimato de los participantes y la confidencialidad de los datos.

La administración de los cuestionarios ha seguido dos formatos: en papel y en digital. En las dos modalidades de cuestionario el instrumento se inicia con la información y la firma del consentimiento de haber sido informado de la naturaleza e implicaciones del estudio. El formato en papel se ha utilizado siempre que las características de los perfiles de los participantes así lo aconsejaban; no obstante, la mayor parte de los encuestados rellenaron el cuestionario en modalidad digital, sustentada en la plataforma *Survey Monkey*. Esta plataforma garantiza la confidencialidad y seguridad de los datos y el anonimato de los usuarios al seguir los estándares de privacidad marcados por el HIPAA (Health and Information Privacy US Department of Health & Human Services).

En el Anexo se ha incluido el instrumento general administrado en el estudio, así como el consentimiento informado.

CAPÍTULO 9.

RESULTADOS DE LOS ANÁLISIS

CAPÍTULO 9. RESULTADOS DE LOS ANÁLISIS

9.1. INTRODUCCIÓN

Con ánimo de responder a los objetivos presentados en la tesis se desarrollan cuatro estudios con una propuesta multi-metodológica de carácter cuantitativo. Se observará la secuencia de los estudios y un proceso de concreción cada vez mayor, partiendo de una perspectiva analítica amplia que se va especificando con los estudios siguientes.

Estudio 1: Brecha laboral entre hombres y mujeres con empleo

Presenta un análisis ANOVA que compara hombres y mujeres con empleo, con el fin de detectar las principales variables explicativas de las múltiples brechas de género que se establecen en el contexto capitalista y neoliberal. Este primer estudio sirve como una aproximación global al tema de estudio.

Estudio 2: El efecto amortiguador del apoyo social, y su relación con la conciliación (hijos o no)

El segundo estudio ofrece un análisis correlacional sobre diferentes variables implicadas en los procesos de conciliación. Entre otras variables, se analiza el apoyo social, la edad y tener hijos menores a cargo. La principal conclusión es que las mujeres con hijos tienden a un menor apoyo social, cuando la literatura científica ha demostrado que el apoyo social constituye una variable que amortigua cuestiones negativas como la incertidumbre laboral.

Estudio 3. Mujeres con hijos y empleo precario y no, ante el indicador de exclusión social AROPE

En tanto que los hijos se han mostrado como una variable importante en el estudio 2, el tercer estudio analiza la relación que se establece entre tener hijos o no, y la situación de precariedad (tipo de contrato) respecto a variables de exclusión social. En este caso la variable AROPE es la Privación Material Severa, y el análisis es un ANOVA entre mujeres con empleo (18-65 años). Se concluye que los hijos son una variable que implica riesgo de exclusión social en mujeres trabajadoras, especialmente relevante cuando el contrato es temporal. Por ende, el contrato temporal supone una mayor situación de riesgo entre mujeres con hijos a cargo.

ESTUDIO 4: El desarrollo de estrategias de afrontamiento entre mujeres con empleo en pobreza.

Habiendo observado que la variable de exclusión social parece importante en el análisis de las condiciones socio-laborales de las mujeres empleadas, se plantea un estudio sobre mujeres con empleo en pobreza (trabajadoras pobres). En este caso el estudio se centra en mujeres con empleo, agrupando en situación de empleo en pobreza y no. Se diseña es un análisis de mediación, comprobando que el apoyo social media la relación entre la situación de empleo en pobreza y la tendencia a acceder a estrategias de afrontamiento negativas. En concreto, la relación se establece con la estrategia de afrontamiento

A continuación, se recoge la correspondencia entre los objetivos planteados en esta tesis y los cuatro estudios que se desarrollan para dar cuenta de los mismos.

TABLA 10. Tabla de correspondencia entre objetivos y estudios

Objetivos	Estudio 1	Estudio 2	Estudio 3	Estudio 4
1. Analizar si existen diferencias en las condiciones de trabajo y vida de las mujeres y los hombres y la relación de estas con un conjunto de variables: Estrategias de afrontamiento (CSI), Incertidumbre laboral (JIS), Salud Mental (GHQ), Apoyo social percibido (MOS), Satisfacción Laboral, Satisfacción con la vida.	Sí	Sí	Sí	
2. Analizar las diferencias del efecto amortiguador del apoyo social en determinadas condiciones laborales entre hombres y mujeres y su relación con la conciliación (teniendo hijos o no), la edad y la salud mental.	Sí	Sí		Sí
3. Analizar las diferencias de los procesos de exclusión social (indicador Privación Material Severa. PMS, AROPE) en diferentes perfiles de mujeres, según el tipo de contrato con el que estén trabajando (indefinido, temporal o sin contrato), según tengan hijos o no, y cómo se relaciona con la salud mental.	Sí			Sí
4. Analizar la mediación del apoyo social percibido(MOS) en mujeres en pobreza laboral respecto a determinadas estrategias de afrontamiento (CSI), en concreto, la estrategia improductiva de autocrítica.	Sí	Sí		Sí

9.2. ESTUDIO 1. Brecha laboral entre hombres y mujeres con empleo

Objetivo del estudio

Analizar la existencia y las características de la brecha laboral de género entre hombres y mujeres con empleo, en relación con un conjunto de variables consideradas de relevancia para modelar este fenómeno.

Hipótesis

1. Se esperan encontrar diferencias en las condiciones de trabajo y vida de las mujeres y los hombres y la relación con las variables a estudiar: Estrategias de afrontamiento (CSI), Incertidumbre laboral (JIS), Salud Mental (GHQ), Apoyo social percibido (MOS), Satisfacción Laboral, Satisfacción con la vida; por ello el análisis mostrará puntuaciones significativamente más negativas para las mujeres en todas las variables estudiadas. Se prevén, por tanto, brechas entre géneros.

Muestra

La muestra utilizada en el análisis se compone de un $N = 1444$, de las cuales $n=782$ son mujeres y $n=662$ son hombres, cuya edad media se presenta en $M = 34,23$ años entre hombres y $M = 36,06$ años entre mujeres (Tabla 12). Todas las personas que participan en el estudio presentan un empleo formal en la actualidad, con los condicionantes expresados en la siguiente tabla.

TABLA 11. Muestra del estudio 1

		Varón		Mujer	
		N	Media	N	Media
Tipo de contrato	Indefinido	284		327	
	Temporal	308		382	
Hijos menores	Sí	115		263	
cargo	No	547		519	
Nivel de estudios	Primarios - Sin	53		61	
	Secundarios	253		222	
	Universitarios	354		495	
Media de edad			34,23		36,06

Instrumentos

Los instrumentos concretos utilizados en este análisis son los siguientes, no obstante, en el Capítulo 9 se informa de todo el procedimiento metodológico y se detallan en mayor medida los instrumentos utilizados en toda la investigación (cuatro análisis):

- Escala de condiciones laborales obtenida de la EWCS (European Working Conditions Survey) (Eurofound, 2010). Está compuesta por 16 ítems con modalidad de respuesta Likert 5 (1 = Siempre – 5 = Nunca). En la prueba se evalúan elementos relativos a la satisfacción, realización y participación en el contexto laboral.
- GHQ-28- Cuestionario de Salud General (Goldberg & Hillier, 1979). Compuesto por 28 ítems con formato de respuesta tipo Likert de 4 alternativas. Adaptado a la población española por Retolaza Balsategui et al. (1993).
- JIS-8 - Job Insecurity Scale (Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J., & Sverke, M., 2013). Compuesto de 8 ítems con un formato de respuesta tipo Liker de

5 niveles. Validado y adaptado a la población española por: Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., & Boada-Grau, J. (2017). Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model. *Psicothema*, 29(4), 577-583.

- Escala MOS de Apoyo Social Percibido (Sherbourne y Stewart, 1991). Formado por 20 ítems, con modalidad de respuesta Likert de 5 alternativas.
- Medida de satisfacción calidad de vida y salud (EQLS12).

Análisis

Se diseña un análisis de varianzas entre grupos (mujeres con empleo y hombres con empleo) (NC 95%) para todas las variables mencionadas. Se asume homogeneidad de varianzas en el análisis. Así, la variable independiente es el género, tipificada como dicotómica (mujer, hombre), y las variables dependientes son las estrategias de afrontamiento, evaluadas con el cuestionario CSI, la puntuación total de incertidumbre labora, analizada con el cuestionario JIS. También la salud mental general estudiada con el test GHQ-28, y recogiendo la puntuación total y los cuatro factores que componen la medida (depresión grave, disfunción social, síntomas somáticos y ansiedad insomnio). Así mismo, los tres factores de apoyo social percibido que ofrece el cuestionario MOS: apoyo total, así como informacional, instrumental y afectivo. Por último, la medida de satisfacción con la vida (EQLS12).

Resultados

El análisis de diferencias entre grupos muestra que en cuanto a las estrategias de afrontamiento medidas con el CIS (Tabla 13) existen diferencias significativas entre las variables de estrategia de expresión emocional ($F=49,90$, $p<0,01$), pensamiento desiderativo ($F=38,33$, $p<0,01$), búsqueda de apoyo social ($F=26,1$, $p<0,01$), evitación

de problemas ($F=6,64$, $p<=0,01$), y retirada social ($F=5,15$, $p<0,01$). En las estrategias determinadas como productivas, las mujeres muestran mejores puntuaciones para la búsqueda de apoyo social ($M=17,33$; $SD=5,31$) y expresión emocional ($M=14,53$; $SD=4,7$). Sin embargo, también evidencian peores puntuaciones o más altas para estrategias improductivas: Pensamiento desiderativo ($M=17,34$; $SD=4,92$).

TABLA 12. Comparación entre grupos para la variable dependiente estrategias de apoyo

		F	p	Mujeres		Hombres	
				M	SD	M	SD
Estrategias de afrontamiento (CSI)	Resolución de problemas	3,38	,06	18,2	4,29	17,7	4,35
			6			9	
	Autocrítica	,15	,69	11,5	4,64	11,6	4,74
			6	7		7	
	Expresión emocional	49,90**	,00	14,5	4,7	12,8	4,56
			0	3		0	
	Pensamiento desiderativo	38,33**	,00	17,3	4,92	15,6	5,22
			0	4		9	
	Búsqueda de apoyo social	26,1**	,00	17,3	5,31	15,9	5,26
			0	3		0	
Reestructuración cognitiva	,18	,66	15,0	4,35	15,1	4,17	
			9	8		8	
Evitación de problemas	6,64**	,01	10,9	4,07	11,5	4,00	
			0	8		2	
Retirada social	5,15**	,02	10,4	4,25	10,9	4,32	
			3	7		9	

Nota. *NC 95%, $p<0,05$; **NC 99%, $p<0,01$.

En la variable incertidumbre laboral se observan diferencias significativas ($F=6,95$; $p<0,01$), mostrando mayor incertidumbre laboral en el caso de las mujeres ($M=19,47$, $SD=4,25$) (tabla 14).

TABLA 13. Comparación entre grupos para la variable dependiente incertidumbre laboral (JIS)

	F	p	Mujeres		Hombres	
			M	SD	M	SD
Incertidumbre laboral (JIS)	6,95**	,00	20,5	6,60	19,5	6,99
		8	3		7	

Nota. *NC 95%, $p<0,05$; **NC 99%, $p<0,01$.

La variable de salud mental se analiza con el GHQ-28 (tabla 15). En la puntuación total de salud mental se observan puntuaciones inferiores en el caso de las mujeres ($M=23,30$; $SD=12,54$) con empleo, que en el caso de los hombres ($M=19,15$; $SD=12,27$). Estas diferencias son significativas ($F=39,94$; $p<0,01$). Analizando cada uno de los factores de la escala GQH, se observan diferencias en todos ellos (síntomas somáticos, disfunción social y ansiedad-insomnio), excepto en la medida de depresión grave. En todas las variables en las que se observan diferencias las mujeres experimentan peores puntuaciones, lo que supone una peor salud mental de manera generalizada entre las mujeres con empleo.

Los resultados en la variable de salud mental concuerdan con lo establecido en satisfacción con la vida (tabla 15), donde también se observan diferencias significativas entre grupos ($F=21,09$; $p<0,01$). En este caso, los hombres muestran mejores puntuaciones ($M=55,10$; $SD=11,52$) que las mujeres ($M=52,17$; $SD=12,58$).

TABLA 14. Comparación entre grupos para las variables dependientes Salud Mental General (GHQ)

		F	p	Mujeres		Hombres	
				M	SD	M	SD
Salud Mental (GHQ)	Puntuación total	39,94*	,00	23,3	12,5	19,1	12,2
		*	0	0	4	5	7
	Síntomas somáticos	73,82*	,00	6,43	4,06	4,65	3,80
		*	0				
	Ansiedad insomnio	36,74*	,00	6,94	4,88	5,42	4,60
		*	0				
	Disfunción social	16,40*	,00	7,73	2,89	7,11	2,87
	*	0					
	Depresión grave	1,38	,24	2,20	3,54	1,99	3,51
			1				
Satisfacción con la vida (EQLS12)		21,09**	,000	52,17	12,58	55,10	11,52

Nota. *NC 95%, $p < 0,05$; **NC 99%, $p < 0,01$.

Analizando el apoyo social percibido estudiado con la variable MOS (tabla 16) se observan diferencias significativas en la variable apoyo social instrumental ($F=8,62$; $p < 0,01$). Las mujeres expresan una peor puntuación ($M=15,87$; $SD=4,12$) que los hombres ($M=16,49$; $SD=3,77$).

TABLA 15. Comparación entre grupos para la variable dependiente estrategias de apoyo social

		F	p	Mujeres		Hombres	
				M	SD	M	SD
Apoyo Social (MOS)	Apoyo emocional	2,24	,13	41,4	8,59	40,7	8,80
	Apoyo afectivo		,01	21,3	4,14	21,3	4,17
				6	3	2	
	Apoyo instrumental	8,62**	,00	15,8	4,12	16,4	3,77
				3	7	9	

Nota. *NC 95%, $p < 0,05$; **NC 99%, $p < 0,01$.

Conclusiones

Con estos resultados se observa que la brecha de género entre hombres y mujeres está evidenciada en las diferentes variables analizadas:

- Entre las mujeres y los hombres se observa una percepción de incertidumbre mayor. Sabemos que la incertidumbre laboral es una variable relacionada con la precariedad laboral, ya que se materializa en la expectativa de perder el empleo. También, ello genera un deterioro de la salud mental, y se relaciona en términos negativos con la percepción de apoyo. En tanto que el empleo es la principal fuente de ingresos, la expectativa de pérdida de este puede relacionarse con la percepción de apoyo social instrumental más bajo. El apoyo social instrumental refiere la percepción para satisfacer las necesidades materiales con el apoyo de personas próximas.
- Analizando en detalle el apoyo social, se observa que las mujeres tienden a una mayor búsqueda de apoyo, lo que se materializa en el análisis de las estrategias de afrontamiento de apoyo social, donde hay una mayor puntuación a la de los

hombres. Sin embargo, si se triangula el análisis del apoyo social con otras variables relacionadas, como el apoyo social percibido instrumental medido con el MOS, o el factor de Disfunción social observado en el cuestionario de Salud mental general (GHQ-28), las puntuaciones son inferiores a las de los hombres con empleo. Ante ello cabe concluir que entre las mujeres hay una tendencia de búsqueda de apoyo como estrategia, lo que se tipifica como estrategia productiva, pero esta tendencia no se ve satisfecha, ya que las puntuaciones de MOS y GHQ muestran escaso acceso y percepción a fuentes de apoyo.

- Por último, entre las mujeres hay una salud mental claramente peor. En todas las variables relacionadas: la medida de salud mental general, así como la de satisfacción con la vida las puntuaciones son claramente peores.

9.3. ESTUDIO 2. El efecto amortiguador del apoyo social y su relación con la conciliación (hijos o no)

De acuerdo con el estudio número 1 se observa que el apoyo social constituye una variable fundamental para comprender en términos psicosociales las múltiples brechas de género relacionadas con el plano laboral, así como sus condicionantes y consecuencias.

Con este ánimo, se diseña un segundo estudio que responde a estudiar el papel amortiguador que juega el apoyo social en las condiciones de bienestar de hombres y mujeres en relación con su vida laboral.

Objetivos del estudio

Estudiar el papel amortiguador que supone el apoyo social ante el impacto de variables que determinan la calidad de vida en el trabajo, como la incertidumbre laboral o la

posibilidad de conciliación. Se analiza con una perspectiva de género, analizando y comparando hombres y mujeres por separado.

Hipótesis

1. Se espera encontrar una relación positiva entre la percepción de apoyo social y las condiciones de calidad de vida laboral.
2. Se prevé que la dificultad de conciliación de vida laboral y personal afectará con mayor intensidad a la calidad de vida y bienestar entre las personas que tienen hijos.
3. Por último, observaremos que las mujeres tienen más dificultades para conciliar vida laboral y personal que los hombres.

Muestra

Este estudio se lleva a cabo con una muestra de 702 personas trabajadoras (243 varones y 459 mujeres), con edades comprendidas entre los 18 y 65 años (tabla 17).

TABLA 16. Muestra del Estudio 2

	Mujeres	Hombres	Total
Con empleo	459	243	702

Análisis

Se llevaron a cabo dos análisis correlacionales segregados por sexos (NC 95%): el primero, para conocer las diferencias en apoyo social percibido teniendo hijos o no; el

segundo, para conocer las correlaciones entre apoyo social percibido, salud mental, incertidumbre laboral, calidad de las condiciones laborales, número de hijos y edad.

Instrumentos y variables estudiadas:

- Calidad de vida laboral, medida con la escala de condiciones laborales obtenida de la EWCS (European Working Conditions Survey) (Eurofound, 2010), incluye indicadores relativos a la satisfacción, realización y participación en el contexto laboral.
- Salud mental, a través de la puntuación total del cuestionario de Salud Mental General (GHQ-28).
- Incertidumbre laboral, analizada con la puntuación total de la escala de incertidumbre laboral (JIS-8).
- Apoyo social percibido, estudiado a partir de la puntuación total de la escala de apoyo social percibido (MOS).
- Variable género dicotómica, hombres-mujeres.
- Edad.
- Número de hijos, atendiendo a esta variable como medida de conciliación.

Resultados

Los resultados muestran que el efecto nocivo de la incertidumbre laboral tanto en mujeres (tabla 16) como en hombres (Tabla 17). La incertidumbre laboral correlaciona en ambos casos de manera significativa con el análisis de condiciones laborales, con el deterioro de la salud mental, y se observa una correlación inversa con el apoyo social percibido ($r=-.113$; $p<0,01$ entre las mujeres y $r=-,139$; $p<0,01$ para los hombres). Ello evidencia un impacto de la incertidumbre laboral en el bienestar, y el papel como amortiguador del apoyo social. Sin embargo, y respecto a la incertidumbre laboral, hay

una diferencia de género en cuanto al número de hijos. El hecho de tener hijos correlaciona de manera significativa con la incertidumbre laboral entre las mujeres ($r=-,145$; $p<0,05$), esto no ocurre así entre los hombres.

Se observa el efecto amortiguador del apoyo social en ambo sexos (un buen apoyo social correlaciona positivamente con salud mental y negativamente con incertidumbre laboral; la incertidumbre laboral disminuye con la edad e implica una peor salud mental para ambos).

TABLA 17. Correlaciones en mujeres trabajadoras (16 a 65 años)

	M	S.D	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Edad	36.91	10.51	1					
2. Número de hijos	1.61	1.11	,145*	1				
3. Condiciones laborales	20.15	10.59	-,028	,06	1			
4. Incertidumbre laboral	22.41	6.97	-,094*	-,145*	-,495**	1		
5. Salud Mental	23.6	12.0.	,009	-,032	-,362**	-,237**	1	
6. Apoyo social percibido	77.31	15.79	-,201**	-,053	,257**	-,113**	,238**	1

*La correlación es significativa al nivel .05 **La correlación es significativa al nivel .01

Las diferencias se observan en condiciones de tipo social: el apoyo social percibido disminuye con la edad en las mujeres, esto no acontece en los varones; las mujeres con hijos cuentan con un menor apoyo social; se observa una relación entre la calidad de

las condiciones laborales y el apoyo social en mujeres, tampoco se aprecian diferencias en los varones.

TABLA 18. Correlaciones en hombre trabajadores (16 a 65 años)

	M	S.D	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Edad	35.17	12.81	1					
2. Número de hijos	1.47	.66	,262	1				
3. Condiciones laborales	53.08	10.47	,036	,225	1			
4. Incertidumbre laboral	22.29	7.61	-,139*	-,154	-,397**	1		
5. Salud Mental	20.08	12.66	-,076	,020	,352*	-,299**	1	
6. Apoyo social percibido	77.83	14.15	,010	,032	,045	-,139*	,298**	1

*La correlación es significativa al nivel .05 **La correlación es significativa al nivel .01

Conclusiones

Estos resultados permiten extraer algunas conclusiones importantes que responden al objetivo del estudio número 2.

- El apoyo social percibido presenta un efecto amortiguador ante las condiciones laborales negativas y sus consecuencias, así como en la salud mental general.
- Este factor tiene una influencia mayor en mujeres que en varones, sin embargo, ellas se encuentran con una menor percepción de apoyo social a medida que cumplen años, pero también en situaciones como tener hijos o sufrir unas peores condiciones laborales.

- Estos datos dan nueva evidencia de la desigualdad de género presente en la sociedad, de cómo los roles de género marcan las relaciones sociales y la salud psicológica de las personas, en este caso las mujeres estudiadas.

9.4. ESTUDIO 3. Mujeres con hijos y empleo precario y no, ante el indicador de exclusión social AROPE

El primer estudio de expuesto evidenció la brecha de género existente entre hombres y mujeres en torno a variables consideradas clave. En el segundo estudio se profundizó en el papel del apoyo social como una de estas variables clave, y sus diferentes condicionantes. Destaca entre ellos la conciliación, comprendida en el estudio número 2 ante la posibilidad de tener hijos a cargo.

No obstante, como se ha expuesto en los antecedentes conceptuales y teóricos sobre las condiciones laborales, es de relevancia centrar el análisis en las condiciones de precariedad que se encuentran estructuralmente relacionadas con el mercado laboral, al tiempo que ello va muy unido a la esfera social.

Con este ánimo, el tercer estudio se centra en estas tres variables: conciliación laboral, empleo precario y exclusión social. Para abordar esta cuestión, en este caso se ha convenido poner el foco en las mujeres.

Objetivo del estudio

Analizar las diferencias de los procesos de exclusión social en diferentes perfiles de mujeres, según el tipo de contrato con el que estén trabajando, y cómo toda esta relación socio-laboral se relaciona con la salud mental.

Hipótesis

De acuerdo con el objetivo de este estudio, se plantean tres hipótesis:

1. Se espera que el hecho de tener hijos suponga un factor de riesgo de exclusión, con lo que será un factor relacionado con el indicador de privación material severa (PMS, AROPE).
2. Se prevé que, si disponer de un trabajo precario supone mayor riesgo de exclusión, las mujeres con contratos temporales o sin contrato presentarán mayor puntuación del indicador de privación de material severa (PMS, AROPE).
3. Se anticipa que, si la situación de riesgo de exclusión social afecta de manera integral al bienestar de las personas, las mujeres en situación de privación material severa (PMS, AROPE) tendrán peor salud mental (GHQ).

Muestra

La muestra participante en este estudio está compuesta de N=842 mujeres que trabajan, con edades comprendidas entre los 18 y 65 años (tabla 20). De ellas, n=314 tienen una relación contractual estable formulada en un contrato indefinido, n=422 en régimen de contratación temporal y las n=106 restantes mantienen una relación laboral sin contrato, lo que comúnmente se conoce como economía informal o sumergida. Entre las 842 mujeres encuestadas 241 tienen hijos mejores a cargo, y n=601 no tienen hijos.

TABLA 19. Muestra del Estudio 3

		N
Tipo de contrato	Indefinido	314
	Temporal	422

	Trabajo informal (sin contrato)	106
Hijos/as menores a cargo	Sí	241
	No	601

Análisis

Con ánimo de responder al objetivo marcado por el estudio se realizó una prueba ANOVA factorial NC 95%, con las variables independientes tipo de contrato (indefinido, temporal o trabajo informal) y el hecho de tener hijos o no. Como variables dependientes se determinó el nivel de privación material severa (PMS, AROPE).

Una segunda parte del estudio presenta una correlación de Pearson para el total de muestra entre la puntuación en salud mental medida con la puntuación total del cuestionario de salud mental (GHQ) y la puntuación en privación material severa (PMS) (NC=95%).

Resultados

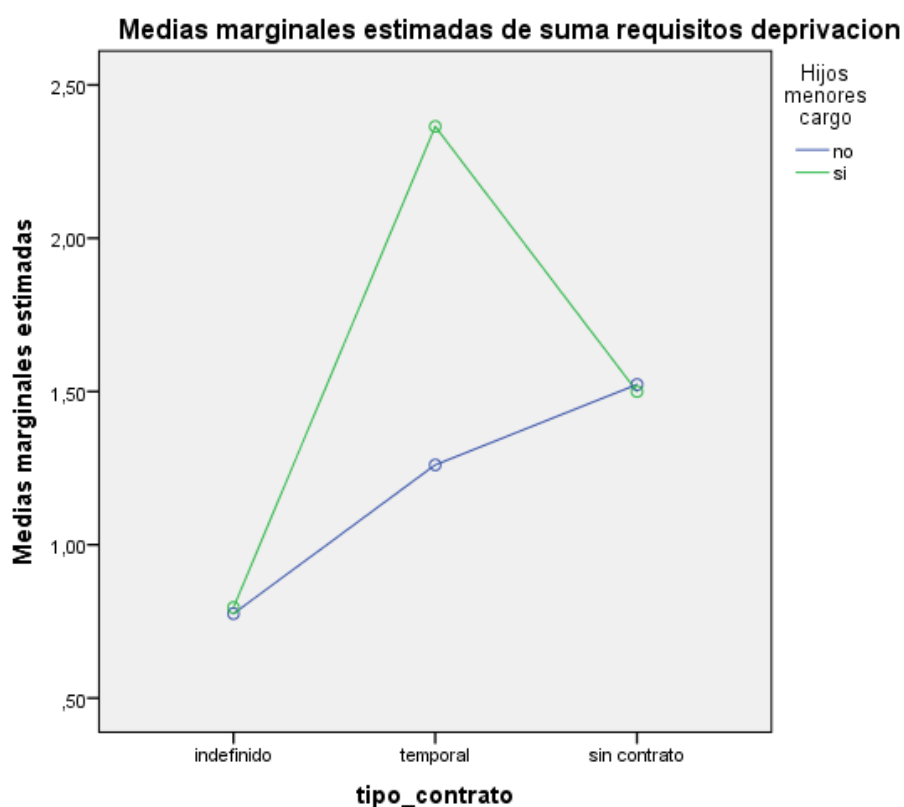
Los resultados del ANOVA Factorial (Tabla 21) evidencian diferencias estadísticamente significativas en el nivel de privación material severa (PMS) entre las mujeres que tienen contrato temporal, uno indefinido y uno temporal ($F=44,33$, $p<0,01$). El gráfico de dispersión (Figura 7) pone de relieve que a medida que el nivel de contratación es más precario mayor relación establece con condiciones de exclusión social.

TABLA 20. ANOVA factorial, estudio 3

	F	p
Tipo contrato	44,33**	,000
Hijos	7,15**	,008
Tipo contrato * Hijos	13,4**	,000

Nota. *p<0,05; **p<0,01.

FIGURA 7. Medidas marginales estimadas de suma requisitos deprivación



Asimismo, el hecho de tener hijos también se relaciona con el nivel de exclusión social, observándose mayor índice de privación material (PMS) entre aquellas mujeres que tienen hijos menores a cargo ($F=7,15$; $p<0,01$).

Por último, combinando ambas variables encontramos que la intersección entre ellas también es significativa ($F=13.4$, $p<.05$). Las mujeres que tienen formalizado un contrato indefinido no ven diferencias entre su situación de exclusión social teniendo o no hijos. Incluso en las mujeres que trabajan sin contrato ocurre lo mismo, aunque con unos niveles de mayor exclusión.

En la segunda parte del estudio se correlaciona (NC 95%) la puntuación en los indicadores de privación material severa (PMS) con la salud mental general (GHQ) (Tabla 22). Se observa que ambas variables correlacionan positivamente para el total de la muestra analizada ($r=.34$; $p<0,01$). La correlación es positiva, en tanto que a mayor Privación Material Severa (PMS) mayor puntuación en el cuestionario de Salud Mental (GHQ). En este cuestionario el incremento de puntuación indica deterioro de la salud mental general.

TABLA 21. Correlación privación material severa (PMS) y puntuación en salud mental (GHQ)

		GHQ
Privación material	Correlación de Pearson (r)	,324**
	Sig. (bilateral)	,000

Nota. * $p<0,05$; ** $p<0,01$.

Conclusiones

De acuerdo con los resultados expuestos, se da respuesta a las hipótesis presentadas con tres hallazgos principales.

- Se observa que la precariedad y el hecho de tener hijos a cargo supone un factor relacionado con la privación material severa (PMS), el indicador más restrictivo para medir la condición de exclusión social de entre los incluidos en el indicador agregado AROPE.
- Por su parte, entre las mujeres que tienen un contrato temporal la puntuación en privación material severa (PMS) está muy condicionada al hecho de tener hijos o no, siendo el hecho de tener hijos junto al tipo de contrato temporal la condición relacionada a mayores puntuaciones de privación material (PMS). Es decir, en las mujeres con un contrato laboral temporal, indicador de precariedad, son más vulnerables a sufrir procesos de exclusión si tienen hijos.
- Por último, a través del estudio correlacional se observa la relación existente entre los procesos de exclusión y tener una peor salud mental.

9.5. ESTUDIO 4. El desarrollo de estrategias de afrontamiento entre mujeres con empleo en pobreza.

En el primero de los estudios recogidos se estudiaron variables determinantes en las brechas de género, siendo las estrategias de afrontamiento una de las detectadas como relevantes. En el segundo estudio el análisis evidenció el papel del apoyo social como moderador de los exponentes de precariedad a los que se “exponen” las mujeres en el entorno laboral neoliberal español. En el análisis número 3 se observó la relación que el empleo precario, el género y las condiciones de exclusión social presentan una relación con el bienestar. Este cuarto estudio presenta un análisis de género, con una muestra formada por mujeres empleadas, y destinado a establecer una relación entre estas variables: estrategias de afrontamiento, exclusión social – en concreto la condición de empleo en pobreza-, y apoyo social.

La escala CSI, utilizada en la tesis para el análisis de las estrategias de afrontamiento, mide un número importante de estrategias de afrontamiento diferentes. Parte de ellas

son estrategias positivas o productivas (adaptativas, funcionales) y otra parte son estrategias improductivas. Entre las improductivas, una muy interesante para las líneas de análisis del mercado laboral neoliberal es la estrategia de autocrítica. El individualismo neoliberal tiende a hacer individuales los problemas que son colectivos (véase lo argumentado en Capítulo 6 o, de una forma más concreta, en Llosa, Menéndez-Espina, Agulló-Tomás, Rodríguez-Suárez, Lasheras-Díez y Saiz-Villar, 2019). Así, las personas que se encuentran en una situación precaria, como el trabajo en pobreza, cabe hipotetizar que presenten una tendencia a la autocrítica como estrategia de afrontamiento.

En los discursos de la meritocracia y la empleabilidad, tiende a haber así mismo un componente aporofóbico en el que se presupone que las personas no tienen éxito es porque “no tienen actitud”. En nuestra batería esto se podría traducir en que las personas que utilizan estrategias improductivas, como la autocrítica, tienen menos opciones. Sin embargo, debemos huir de esta lectura. Para ello, incluimos la variable apoyo social.

Resulta de interés relacionar la condición de exclusión social y la variable de apoyo social, ya que, como hemos expuesto en los anteriores capítulos, la condición de exclusión (un ejemplo es el trabajo en pobreza) está muy influida por la imposibilidad de acceder al desarrollo pleno de vínculos sociales (recordamos la dimensión o eje de la adscripción cultural y la conexión con redes sociales: “las relaciones de reciprocidad que se despliegan en el marco de la familia y las redes sociales”: uno de los ejes con el que definíamos la inclusión social).

Esta desconexión psicosocial de los entornos sociales próximos genera una tendencia a situaciones de aislamiento, y eso explica la cronicidad de estos fenómenos de exclusión (véanse en el capítulo 6 los ámbitos de exclusión social, y dentro de los mismos, el ámbito relacional y sus factores).

Objetivo del estudio

Analizar si la relación entre la situación de empleo en pobreza y el acceso a estrategias de afrontamiento de autocritica está mediada por el apoyo social percibido.

Hipótesis

El objetivo formulado en este cuarto estudio se desarrolla en la formulación de tres hipótesis:

1. Las mujeres en situación de empleo en pobreza tendrán una menor percepción de apoyo social.
2. Las mujeres en situación de empleo en pobreza accederán a estrategias de afrontamiento improductivas.
3. El apoyo social media la relación entre la situación de empleo y pobreza y el acceso a estrategias improductivas.

Muestra

La muestra del estudio está formada por N=782 mujeres con empleo. De ellas, n=196 se encuentran en situación de empleo en pobreza, mientras que n=586 acumulan ingresos por encima del umbral de pobreza. La media de edad de la muestra del estudio es de M=36,06 años.

TABLA 22. Características de la muestra del estudio 4

		n	Media
Situación laboral	Empleo en pobreza	586	
	Empleo por encima del umbral de pobreza	196	
Edad			36,06
TOTAL		782	

Análisis

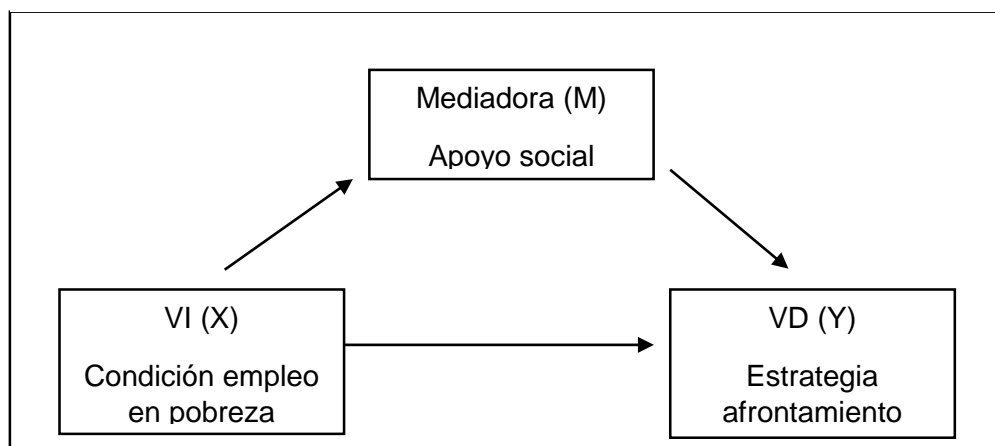
El estudio se desarrolla en dos fases. En la primera se desarrolla un ANOVA factorial entre grupos (NC=95%) en el que la variable independiente es la condición de empleo en pobreza (mujeres) y las variables dependientes las ocho estrategias de afrontamiento evaluadas con el cuestionario CSI y la puntuación total en apoyo social medida con el test MOS.

La segunda fase presenta un análisis de la mediación con la macro *Process* desarrollada por Hayes (2018). Se ha aplicado el modelo 4 de la macro, dedicada a los análisis de mediación. Calculamos el efecto indirecto a través de los intervalos corregidos de 10.000 muestras *bootstrap*. Con un intervalo de confianza al 95%, si el intervalo no incluye el valor 0 se considera que el efecto indirecto es estadísticamente significativo.

En el análisis de mediación presentado, la variable independiente (X) es dicotómica: situación de empleo en pobreza o no. La variable dependiente (Y) es la estrategia de autocrítica evaluada con el CSI. La variable mediadora (M) es el apoyo social percibido, calculado con la puntuación total medida con el cuestionario MOS. Lo que pretende el análisis es, pues, determinar el efecto indirecto de X sobre Y teniendo en cuenta el papel mediador de M (Figura 9). Es decir, la relación establecida entre la condición de pobreza

y el acceso a la estrategia de afrontamiento autocrítica tomando en cuenta el papel mediador del apoyo social en esta relación.

FIGURA 9. Modelo de mediación



Para poner esto a prueba diseñamos este estudio: la situación de pobreza laboral (variable independiente) supone una merma/aislamiento de apoyos sociales (variable mediadora), que da lugar a que sólo estén disponibles estrategias improductivas, como la autocrítica (variable dependiente). Es decir, la situación de exclusión (trabajadores pobres) supone un aislamiento, que lleva a que no haya más salida y que suponga que uno o una no dan la talla para alcanzar algo mejor. Como se observa, es una serie de condicionantes sociales que tienen impacto psicológico (deterioro), y no a la inversa (un déficit psicológico, que supone un pobre desarrollo vital).

Resultados

Del análisis factorial (Tabla 24) se observan que las mujeres con empleo en pobreza acceden a un recurso de estrategias de afrontamiento menos productivas. Observamos diferencias significativas en la estrategia de autocrítica ($F=5,1$; $p>0,05$), con peor puntuación entre las mujeres con empleo en pobreza ($M=12,31$; $SD=4,94$). También en la estrategia de pensamiento desiderativo ($F=9,13$; $p<0,01$) o la de estrategia de retirada

social ($F=8,03$; $p<0,01$). También en las estrategias de afrontamiento productivas en la que ambos grupos muestran diferencias significativas las mujeres con empleo en pobreza acceden con menor frecuencia: búsqueda de apoyo ($F=4,36$; $p<0,05$).

Respecto a la variable dependiente apoyo social se observa diferencias significativas entre los grupos ($F=12,27$; $p<0,01$), presentado peor puntuación las mujeres con empleo en pobreza.

TABLA 23. Comparación entre grupos para las variables dependientes estrategias de afrontamiento (CSI) y apoyo social (MOS)

				Empleo en		No empleo	
				pobreza		en pobreza	
		F	p	M	SD	M	SD
Estrategias de afrontamiento (CSI)	Resolución de problemas	,12	,73	18,1	4,61	18,2	4,17
	Autocrítica	5,1*	,01	12,3	4,94	11,3	4,51
	Expresión emocional	,43	,51	14,3	4,91	14,6	4,63
	Pensamiento desiderativo	9,13**	,00	18,2	4,73	17,0	4,95
	Búsqueda de apoyo social	4,36*	,03	16,6	5,55	17,5	5,22
	Reestructuración cognitiva	2,60	,10	14,6	4,64	15,2	4,24
	Evitación de problemas	1,36	,24	10,6	4,17	11,0	4,04

Retirada social	8,03**	,00	11,2	4,73	10,2	4,04
		5	7			
Puntuación total en apoyo social percibido (MOS)	12,27*	,00	75,0	17,1	79,8	14,8
	*	1	2	1	1	6

Nota. *NC 95%, $p < 0,05$; **NC 99%, $p < 0,01$.

Observados estos resultados se procede a realizar el análisis de mediación (Tabla 25), observando que el efecto indirecto es significativo: en el intervalo de confianza (0,0874 - 0,4098) no se incluye el valor 0, con un coeficiente de mediación $b = 0,23$ y una desviación estándar de $SD = 0,08$.

TABLA 24. Resultados de análisis de mediación

Efecto indirecto (b) de X sobre Y

	Efecto (b)	SD	Límite inferior	Límite superior
Apoyo social (MOS)	0,23	0,08	0,0878	0,4098

NC: 95%

Número de muestras *bootstrap* para calcular el intervalo de confianza:

10.000

Ello muestra que en las mujeres existe una relación entre la condición de trabajo en pobreza y el uso de estrategias de autocrítica, que está mediada por el apoyo social. Es decir, para comprender por qué entre las mujeres en empleo en pobreza hay una mayor tendencia a la autocrítica debemos comprender que responde, entre otros factores, a una escasa red de apoyos sociales –o, mejor dicho, a una menor percepción de los mismos-.

Conclusiones

De acuerdo a los resultados, se presentan las siguientes conclusiones para responder a las hipótesis planteadas por este estudio:

- Las mujeres con empleo en pobreza acceden a estrategias de afrontamiento más improductivas.
- Las mujeres con empleo en pobreza tienen una menor percepción de apoyos sociales.
- La mediación muestra que la falta de apoyo social está relacionada con el desarrollo de estrategias de autocrítica en el caso de las mujeres con empleo en pobreza.
- Relacionado con todo lo anterior, este trabajo supone una aportación para, entre otras medidas, el desarrollo de políticas públicas de empleo. Las políticas de orden individualista -responsabilizador- no representan una buena manera de intentar solucionar las problemáticas derivadas de la precariedad. De acuerdo con lo evidenciado, la solución pasa por reactivar y crear redes sociales, que permitan acceder a recursos personales (estrategias) y sociales (apoyo, redes), que facilitan que las personas logren unas mejores condiciones de vida. Dicho de otro modo, no es que las personas con empleo en pobreza (en este caso, mujeres) estén en esa situación por su escaso abanico de recursos cognitivos

(estrategias), sino que la exclusión social y la precariedad limita las posibilidades de las que disponen ya que, entre otras cosas, las personas en riesgo de exclusión presentan una percepción de aislamiento o escaso apoyo social.

CAPÍTULO 10.
DISCUSIÓN GENERAL Y
CONCLUSIONES

CAPÍTULO 10. DISCUSIÓN GENERAL Y CONCLUSIONES

“El género constituye, sin duda, uno de los ejes de desigualdad más relevantes entre los que atraviesan las sociedades contemporáneas. Las desigualdades de género, de hecho, impregnan todos los ámbitos de la vida, pública y privada, productiva y reproductiva y cruzan todos los demás ejes de desigualdad (laboral, judicial, clase, raza/etnia, orientación sexual, discapacidad, edad, etc.)”.

VIII Informe FOESSA (2019)

“Las mujeres no constituyen una clase, pero están en todas ellas”

Lagarde, M. (1993)

“Todo el mundo sabe que en la investigación no hay respuestas finales, sólo ideas que permiten formular nuevas preguntas”

Salvador Luria

“En principio la investigación necesita más cabezas que medios”

Severo Ochoa

10.1. DISCUSIÓN GENERAL

En el capítulo 10 vamos a valorar e interpretar los resultados que se han recabado en la parte empírica de la investigación, y lo haremos tratando de repensar dichos resultados atendiendo al marco conceptual/teórico/contextual de referencia. La idea central en este apartado es explicar los resultados a la luz de los conocimientos previos que disponemos sobre el tema; pero, sobre todo, trataremos de incidir en los aspectos que han resultado más significativos de los distintos estudios realizados.

La discusión, desde un planteamiento clásico (APA, 6ª Ed., <https://apastyle.apa.org>), debería ser un apartado que intentara dar respuesta al problema planteado en la introducción, pero también debería concretar las conclusiones a las que se ha llegado,

sin olvidar las implicaciones teóricas y prácticas que pueden derivarse de toda la investigación.

Así mismo, una de las partes del apartado de la discusión es, una vez aclaradas las implicaciones del estudio, dar cuenta de las limitaciones con las que se ha enfrentado la investigación, e indicar las nuevas líneas de trabajo que se presentan factibles una vez llegados a los conocimientos y conclusiones expuestas en esta investigación.

En este capítulo vamos a incorporar, pues, el apartado de discusión y el de conclusiones, y dejaremos para el Capítulo 11 las limitaciones de la investigación, las recomendaciones o futuras líneas de investigación, así como la productividad y transferencia de conocimientos en los que ha participado esta investigadora.

La pregunta con la que arrancábamos este trabajo era la siguiente: ¿cuál es el objeto de esta investigación? Y la respuesta era y es, una vez finalizado el estudio, inmediata y clara: avanzar en el conocimiento de la brecha laboral de las mujeres, la brecha eterna entre hombres y mujeres. Replanteando la pregunta de la investigación vemos, a estas alturas, que este trabajo sirve para incrementar la visibilización de la realidad desigual, discriminatoria e injusta que padecen las mujeres en el ámbito socio-laboral. Los resultados de esta investigación aportan nuevas evidencias científicas sobre aspectos concretos de la desigualdad y la precariedad de las mujeres en el trabajo, así como de las disfunciones (de diverso tipo y grado) que estas situaciones generan en las mujeres que han participado en el estudio. Los resultados de los distintos estudios han significado, una vez más, la constatación de una pluralidad de brechas en las variables analizadas: todas las variables planteadas en esta investigación evidencian la brecha laboral de las mujeres. En este trabajo hemos defendido la idea de que diseminar en nombres/fenómenos varios las desigualdades y discriminaciones que acontecen en el trabajo femenino, no hace sino difuminar (en cuasi metáforas) la enorme brecha que existe entre los géneros.

En este trabajo se han intentado esgrimir argumentos teóricos que demuestran que, pese a los avances logrados (por ejemplo, la participación laboral femenina se ha incrementado significativamente en los últimos años), la brecha laboral de las mujeres no solo no se cierra, sino que sigue agrandándose de una manera imparable. Así mismo, este trabajo de investigación desea aportar su grano de arena al mundo científico, ofreciendo conocimiento concreto y riguroso que sirva para dar un poco de luz a un problema que dura demasiado tiempo y que, si no se adoptan medidas contundentes y efectivas, perdurará durante varias generaciones.

Para seguir avanzando en la discusión, seguiremos el orden establecido en los objetivos y su plasmación en los cuatro estudios realizados.

Los resultados del primer estudio muestran con toda claridad la brecha de género entre hombres y mujeres; en las distintas variables analizadas se han hallado diferencias, esto va acorde los resultados de las últimas investigaciones que se han ido realizando y que han incorporado la perspectiva de género en todo el planteamiento de la investigación, así como en el diseño de la metodología. Tal es el caso de los análisis realizados por Menéndez-Espina (2018) en su trabajo particular estudiando la relación entre incertidumbre laboral y género, como en los otros trabajos que realiza con su grupo de investigación (véanse, Menéndez-Espina, Agulló-Tomás, Sáiz-Villar, Llosa, Lasheras-Díez y Rodríguez-Suárez., 2020; Menéndez-Espina, Llosa, Agulló-Tomás, Rodríguez-Suárez, Sáiz-Villar, Lasheras-Díez, Hans De Witte & Boada-Grau, 2020; Saiz-Villar, Menéndez-Espina, Agulló-Tomás, Llosa, Rodríguez-Suárez, y Lasheras-Díez, 2020). En todos estos resultados se revelan diferencias entre hombres y mujeres y, con ellos, debería empezar a cerrarse el debate sobre la existencia de las mismas en el recorrido por los resultados que la literatura científica ha ido recabando. Resultaba muy chocante que una realidad socio-laboral objetivable, la que aparece en todas las estadísticas oficiales internacionales (OIT, 2019; 2020; Eurostat, 2020; OCDE, 2019), fuese tan desigual y discriminatoria y que los estudios científicos, por ejemplo, sobre la

incertidumbre laboral no revelasen tales situaciones tan divergentes. Creemos que se trataba, una vez más, de un debate sin gran consistencia, donde los procedimientos metodológicos para abordar la existencia o no de tales diferencias no estaban bien planteados. Desde aquí se vuelve a hacer una llamada de atención para que la incorporación de la perspectiva de género se haga de forma decidida, rápida y efectiva en todos los ámbitos de la ciencia, en todas sus disciplinas y, sobre todo, en toda la investigación científica, tal y como señalan los principales organismos internacionales y tal y como se recomienda en todas las instituciones públicas que poseen competencias en políticas y estrategias de igualdad. Este proceder (al día de hoy, necesario y justificado) lograría resultados menos sesgados, más veraces y completos.

Otra implicación práctica que puede extraerse de los resultados y de todo el proceso investigador de este trabajo es la necesidad de ir incorporando los aportes conceptuales y teóricos desarrollados desde las “miradas” feministas en los fundamentos y antecedentes de las investigaciones que, de forma concreta, se centran en las realidades socio-laborales de las mujeres; hemos constatado en nuestro caso particular, la dificultad de formular, entender e interpretar dichas “realidades femeninas” ocupacionales/laborales desde planteamientos teóricos y conceptuales totalmente sesgados por las lógicas/estrategias/relaciones patriarcales, machistas, heteronormativas y heterosexuales. Del poder omnímodo de éstas y de sus concreciones en la vida cotidiana productiva y reproductiva (ancladas en un territorio específico y desarrollándose desde una cultura particular), surgen estas diferencias entre géneros, unas diferencias discriminatorias que se reflejan en la brecha laboral entre hombres y mujeres; no obstante, estas diferencias son más injustas cuando se incorpora la visión interseccional de género, en este caso las desigualdades y discriminaciones se multiplican y se agravan cuando se añaden las variables de “raza, etnia, clase, discapacidad física o mental, sexualidad y ciclo vital, además de otros factores”, como nos recordaban Bermúdez y Villanueva (2017). Se trata, como vimos en

su momento, de las distintas “capas de la desigualdad” (convertidas en precariedad, marginalidad, vulnerabilidad y exclusión social) que quedan invisibilizadas cuando no se incorpora este tipo de “miradas” / “lentes” que las teorías feministas vienen reclamando (y aplicando a duras penas), y que la ciencia ha ido ignorando tantas veces.

Para entender los datos que hemos ido aportando en esta investigación, tanto los extraídos de las fuentes estadísticas como los que surgen de nuestros propios resultados, hay que ir al corazón del *problema*, que no es otro que entender el fenómeno del patriarcado, al que hemos considerado como una construcción socio-histórica, que ha generado una organización y estructura social compleja y que ha ido desarrollando y articulando todo un orden económico, cultural y psicosocial que prioriza y otorga carácter superior a todo lo masculino, quedando supeditado y relegado todo lo femenino, con todo lo que supone ello de no valorización, de no incentivación y no visibilización.

El trabajo actual de las mujeres, en sus distintos formatos y alternativas, no es sino el resultado final de la perpetuación hasta nuestros días de un modelo androcéntrico (de división sexual) que el propio capitalismo acogió de buen grado y lo adaptó a sus necesidades y exigencias. Quedando, al final, “un sistema de relaciones sociales sexo–políticas basadas en diferentes instituciones públicas y privadas y en la solidaridad interclases e intragénero instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres también en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia”, como nos recordaba Fontenla (2009). Entender estos procesos de control y dominación, a los cuales les hemos dedicado un buen espacio en este trabajo, son cruciales para poder avanzar efectivamente en la erradicación de los procesos de desigualdad y discriminación social y laboral de las mujeres, entender estos procesos deviene determinante para avanzar en pos de sociedades más igualitarias, justas e inclusivas (OMS, OIT, UE, preámbulos fundacionales). Se desea recalcar estos aspectos en este

punto, ya que los resultados de nuestros estudios nos remiten a estas cuestiones de base y de partida, el resto de implicaciones políticas, económicas, laborales y sociales de los mismos tienen soluciones y alternativas de mejora, pero si algo hemos aprendido en esta singladura investigadora es que las brechas seguirán agrandándose si no existe una transformación radical de los sistemas políticos y relacionales, tal y como están caracterizado actualmente.

De forma concreta, en el primer estudio se mostró cómo las mujeres participantes en la investigación revelaban una percepción de incertidumbre laboral mayor que los varones. Estos resultados son acordes a los extraídos en varios estudios (De Witte et al., 2016; Emberland & Rundmo, 2010). Esto *per se* resulta un dato preocupante por las implicaciones tan diversas que, ya hemos explicado, posee este fenómeno en la salud de las personas (Bernach et al. 2013; Fiori et., 2016). En esta investigación hemos interpretado la incertidumbre laboral como una variable relacionada con la precariedad laboral (Cheng & Chan, 2008), y, a la vez, se ha mostrado que esta situación ocasiona un deterioro notable de la salud mental (por ejemplo, Blom, Richter, Hallsten, & Svedberg, 2015). Al mismo tiempo, todo ello se relacionaba en términos negativos con la percepción de apoyo social, que en el caso de las mujeres también reflejaban puntuaciones menores que las de los varones, especialmente en el caso de la percepción del apoyo social instrumental. Esto acontecía también en los análisis de Menéndez-Espina (2018). Para las mujeres, el contar con una expectativa de perder el empleo/trabajo, revela una percepción de disminución considerable de los ingresos que éste supone. Como se ha argumentado, el apoyo social instrumental implica la percepción de poder satisfacer las necesidades materiales con el apoyo de personas próximas, en este caso esa percepción disminuye frente a los varones estudiados. Los resultados de uno de los estudios realizados por Menéndez-Espina evidenciaban también que las mujeres percibían mayor incertidumbre cuando experimentaban condiciones laborales precarias (temporalidad, parcialidad, reducciones salariales,

tiempo en la empresa). Por otro lado, los varones concentraban variables relacionadas más bien con la carrera profesional (categoría laboral, formación) y los ingresos del hogar (Menéndez-Espina, 2018; Menéndez-Espina, Llosa, Agulló-Tomás, Rodríguez-Suárez, Sáiz-Villar, Lasheras-Díez, Hans De Witte y Boada-Grau, 2020). Los datos revelan también la relación del análisis del apoyo social con otras variables, se observaron puntuaciones menores en el apoyo social percibido instrumental, o en los factores de salud mental general, con respecto a los varones.

En este caso los resultados muestran que las mujeres llevan a cabo estrategias de búsqueda productiva de apoyo, pero con un acceso poco efectivo a tales fuentes de apoyo social. Lo propio se puede afirmar de los resultados en lo que respecta a la peor salud general y peores puntuaciones en satisfacción con la vida cuando se comparan los datos de los hombres. Estos resultados van en la línea de lo analizado por Tamres et al. (2002). Todos estos resultados nos ofrecen un panorama desalentador para las mujeres en comparación con los varones; un panorama que precisa necesariamente de un cambio radical en la concienciación política y ciudadana, un cambio radical en las esferas educativas y sociales que den un vuelco a una realidad que sume a la mujeres (estudiadas) en cotas importantes de incertidumbre, percepciones de falta de apoyo social, disfunciones e salud mental, estrategias de afrontamiento menos eficaces y mayores niveles de insatisfacción vital y laboral. Sería ingenuo imaginar que tan solo con políticas desarticuladas y seccionadas fueran a resolver estas cuestiones tan determinantes. El calado de las mismas, como apuntaba Joan Subirats, es tan enorme y, en cambio, choca ver donde quedan en los debates políticos actuales. Esta es nuestra evidencia concreta de lo que los estudios feministas y de género vienen denominando (y denunciando) como la “invisibilidad” de los verdaderos problemas de las mujeres, como apuntábamos en los Capítulos 1 y 2.

El segundo estudio ofrece un análisis correlacional sobre diferentes variables implicadas en los procesos de conciliación. Entre otras variables, se analiza el apoyo social, la edad

y tener hijos menores a cargo. La principal conclusión es que las mujeres con hijos tienden a un menor apoyo social, cuando la literatura científica ha demostrado que el apoyo social constituye una variable que amortigua cuestiones negativas como la incertidumbre laboral, estas cuestiones se corresponden con los hallazgos en el trabajo sobre conciliación laboral de las mujeres trabajadoras de Saiz-Villar, et al. (2020).

Si en el estudio número 1 se mostró que el apoyo social es una variable fundamental para comprender en términos psicosociales las múltiples brechas de género relacionadas con el plano laboral, así como sus condicionantes y consecuencias. El estudio 2 analizó el papel amortiguador del apoyo social en las condiciones de bienestar de hombres y mujeres en relación con su vida laboral. La calidad de vida en el trabajo se ve influida por fenómenos como la incertidumbre laboral y también la posibilidad de conciliar. El estudio 2, por tanto, analizó el papel amortiguador que supone el apoyo social ante el impacto de tales variables. Creemos que este estudio resulta también interesante al aplicar la perspectiva de género, ya que analizó y comparó hombres y mujeres por separado.

En este caso también se observan los mismos efectos que aparecen en la literatura científica del tema (De Witte, 2015; De Witte, Pienaar y De Cuyper, 2016). Los resultados revelaron la influencia negativa de la incertidumbre laboral en ambos géneros (Bethge, Radoschewski, & Mueller-Fahrnow, 2008; Berntson, Naswall, & Sverke, 2010; Rigotti, Mohr, & Isaksson, 2015). Otro efecto que se vuelve a evidenciar es la correlación de la incertidumbre laboral en ambos casos con las condiciones laborales, con el deterioro de la salud mental, y una correlación inversa con el apoyo social percibido. No obstante, y esto constituye una cierta diferencia con los estudios de este campo, la incertidumbre laboral influye de manera diferencial en cuanto al número de hijos: tener hijos correlaciona de manera significativa con la incertidumbre laboral entre las mujeres, no mostrándose este efecto con los hombres. Este punto refleja claramente las implicaciones de los roles tradicionales de género, el papel reproductor y el de los

cuidados a menores asignado culturalmente a las mujeres incide en las percepciones de las mujeres de una forma totalmente diferente a los varones. Esa percepción concreta que muestran los resultados tiene efectos en su incertidumbre laboral, y, como hemos visto, incide negativamente en su salud mental. Romper con estas lógicas de género resulta determinante para, entre otras cosas, mejorar la salud de las mujeres con hijos a cargo. Creemos que son problemáticas que están aconteciendo en la realidad cotidiana y que no se abordan de forma directa e integral, conocerlos constituye un hito (como es este caso), pero buscar soluciones efectivas lo será en mayor medida, ya que contamos con literatura científica que muestra, por ejemplo, consumos no adecuados de psicofármacos en mujeres y prescripciones profesionalizadas poco éticas, al tratar fenómenos estructurales con respuestas individualizadas que, al final, acaban creando nuevos y más complejos problemas (en este caso para las propias mujeres). Estos aspectos están también en los trasfondos de los resultados que hemos ido extrayendo en esta investigación, véase por ejemplo el libro *Mujeres, salud y poder* de Carme Valls-Llobet (2009), cuando aborda cómo la salud ha sido mediatizada por las relaciones de poder patriarcales y el cúmulo de microviolencias que se observan en la asistencia sanitaria y la medicalización diferencial de las mujeres.

En los dos géneros se observó el efecto amortiguador del apoyo social, sin embargo, se encontraron diferencias en condiciones de tipo social: el apoyo social percibido decrecía conforme se incrementaba la edad en las mujeres, las mujeres con hijos contaron con un menor apoyo social; se mostró también una relación entre la peor calidad de las condiciones laborales (satisfacción, realización y participación en el contexto laboral) y el apoyo social en mujeres... En cambio, en todos estos casos no se observaron diferencias en los varones estudiados. Los resultados evidenciaron, en consecuencia, la desigualdad de género presente en la realidad socio-laboral; los roles de género siguen determinando las relaciones de trabajo y, por tanto, el resto de relaciones sociales, a su vez, esta desigualdad de género revela diferencias en la salud psicológica

de las mujeres frente a los varones., con consecuencias negativas y diferenciales como lo que acabamos de comentar más arriba. Estos aspectos coinciden con el panorama contextual descrito en el Capítulo 4. Los resultados han puesto de relieve los datos de una realidad desigual y discriminatoria que venimos abordando a lo largo de este trabajo. Una realidad que se asemeja al panorama que emerge en los informes nacionales (FOESSA, 2019), internacionales de la OIT (2019), los datos desagregados de Eurostat (2020) o del resto de foros (por ejemplo, el Foro Económico Mundial, 2020), entre otros.

Los resultados del estudio 1 revelaron las brechas de género entre hombres y mujeres; los del estudio 2 evidenciaron la variable tener hijos a cargo como un aspecto determinante dentro de análisis del apoyo social; en el estudio 3 se profundizó en la relación que se establece en tres variables significativas: conciliación laboral (tener hijos o no), empleo precario (tipo de contrato) y exclusión social en mujeres (privación material severa, Arope). En este caso, los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas en el nivel de privación material severa entre las mujeres que tienen contrato temporal, uno indefinido y uno temporal. Conforme el nivel de contratación resulta más precario mayor relación establece con los riesgos de exclusión social. Estos resultados coinciden en cierta forma con los estudios realizados en los informes FOESSA (2019) y Arope (2020).

En este caso los resultados revelaron que el hecho de tener hijos también se relaciona con el nivel de exclusión social, un mayor índice de privación material se mostró entre aquellas mujeres que tienen hijos menores a cargo. La relación entre las tres variables también fue importante: las mujeres con contrato indefinido no ven diferencias entre su situación de exclusión social por el hecho de tener o no hijos. Incluso en las mujeres que trabajan sin contrato ocurre lo mismo, aunque con unos niveles de mayor exclusión.

De estos resultados se deducen graves implicaciones en diversas áreas como hemos ido viendo, pero sobre todo cabe destacar el avance imparable de la precariedad laboral

en los últimos años y la sobrerrepresentación en el mismo del trabajo femenino (INE, 2020, Eurostat, 2020). En este caso concreto es significativa la conclusión en la que se evidencia que el hecho de tener hijos a cargo supone un factor relacionado con la privación material severa, el indicador más restrictivo para medir la condición de exclusión social de entre los incluidos en el indicador agregado AROPE. Las mujeres con un contrato laboral temporal, indicador objetivo de precariedad, son más vulnerables a sufrir procesos de exclusión si tienen hijos. Como señalaban Menéndez-Espina y Llosa (2017), en nuestro país “familia y empleo son dos elementos necesariamente vinculados, y el modelo económico neoliberal cuenta, en el mejor de los casos, con la familia nuclear en constante movilidad geográfica. El carácter nómada que se le exige al trabajador contemporáneo resulta incompatible con el apoyo de la familia extensa, con lo que la red última de apoyo que la legislación en políticas públicas injustamente presupone, realmente está en desaparición sin alternativa alguna”. Hemos visto en esta investigación cómo la precariedad laboral de las mujeres se articula a trayectorias, situaciones y condiciones sociales menos saludables y abiertas a mayores riesgos. Los autores que venimos comentando aluden a estas cuestiones: “El modelo de familia mediterráneo, basado en la solidaridad y apoyo instrumental intrafamiliar, se convierte en la última red de apoyo en los casos de riesgo de exclusión social de la población española. Las políticas públicas confieren a la familia un carácter íntimo o privado, limitando al máximo la intervención y responsabilidad del Estado” (Menéndez-Espina y Llosa, 2017).

Los otros resultados de este mismo estudio 3 mostraron una correlación positiva entre la privación material severa (es decir, la exclusión social) y la salud mental general. Con estos resultados se cierra un bucle de efectos nocivos, riesgos considerables, y disfunciones para las mujeres que trabajan en precario y tienen hijos a cargo, en este caso, es la salud mental la que se ve dañada por trabajar en condiciones y relaciones laborales desventajosas. Estos resultados se corresponden con las informaciones, las

advertencias y los datos de los principales organismos internacionales (OMS, OIT, Eurostat, Eurofound, OCDE), así como con las recomendaciones y directivas de la UE. De forma concreta, recordamos el reciente informe del Parlamento Europeo titulado *“Precarious work from a gender and intersectionality perspective, and ways to combat it”* (2020). En el mismo se recordaban las implicaciones negativas para las mujeres más vulnerables y el papel que juegan los procesos de precarización a la hora de instalar a estas mujeres (en especial las más jóvenes, aquellas que cuentan con antecedentes migratorios y aquellas que poseen bajos niveles formativos) en trayectorias laborales precarias e inestables.

Se concluye en nuestro caso que los hijos son una variable que implica riesgo de exclusión social en mujeres trabajadoras, especialmente relevante cuando el contrato es temporal. Por ende, el contrato temporal supone una mayor situación de riesgo entre mujeres con hijos a cargo. En la misma línea argumentan Menéndez-Espina y Llosa (2017), pero recuerdan además algunos de los generadores de esta realidad: “El mero hecho de tener hijos en España se puede considerar como un factor de riesgo de exclusión social. Evidentemente, la problemática no reside en el acontecimiento vital de tener hijos, sino en la ausencia de políticas públicas orientadas a la crianza, combinada con un contexto propenso a la exclusión”.

Como se ha expuesto en los antecedentes conceptuales y teóricos sobre las condiciones laborales, es de relevancia centrar el análisis en las condiciones de precariedad que se encuentran estructuralmente relacionadas con el mercado laboral, al tiempo que ello va muy unido a la esfera social. Es resulta determinante, ya que plantear soluciones o respuestas interventivas implica atender a la naturaleza estructural y política de estos procesos laborales y sociales.

Los resultados del estudio 4 revelaron que en las mujeres estudiadas existe una relación entre la condición de trabajo en pobreza y el uso de estrategias de afrontamiento improproductivas, que está mediada por el apoyo social. En este caso se observó que las

mujeres con empleo en pobreza presentaron una menor percepción de apoyos sociales y, a su vez, la mediación evidenció que la falta de apoyo social está relacionada con el desarrollo de estrategias de autocrítica en el caso de las mujeres con empleo en pobreza.

Las implicaciones de estos resultados son también diversas. Desde esta investigación y atendiendo a la evidencia empírica que aporta, se insiste en la necesidad de desarrollar políticas públicas de empleo. Las políticas de orden individualista-responsabilizador- no representan por sí solas una manera adecuada para solucionar las problemáticas derivadas de la precariedad. De acuerdo con lo evidenciado, una de las soluciones debería pasar por reactivar redes sociales, redes que permitan acceder a recursos personales (estrategias) y sociales (apoyo, redes), que facilitan que las personas logren unas mejores condiciones de vida. Dicho de otro modo, no es que las personas con empleo en pobreza (en este caso, mujeres) estén en esa situación por su escaso abanico de recursos cognitivos (estrategias), sino que la exclusión social y la precariedad laboral limita las posibilidades de las que disponen esas mujeres, ya que, entre otras cosas, las personas en riesgo de exclusión presentan una mayor percepción de aislamiento o escaso apoyo social.

En este trabajo se han ofrecido nuevas evidencias empíricas de la desigualdad de género presente en la sociedad, en todos los entresijos de lo laboral; se ha podido comprobar cómo los roles de género siguen marcando las relaciones sociales y la salud psicológica de las personas, en este caso las mujeres. Hemos constatado que las relaciones de poder que se establecen en los contextos socio-laborales, discriminan y segregan a las mujeres, sustanciándose en percepciones, efectos y disfunciones negativas que dañan la salud y el bienestar de las mujeres trabajadoras estudiadas.

Los estándares sobre salud (OMS), salud laboral (OIT, OMS) y trabajo decente (OIT) que hemos desarrollado en este trabajo, la “mirada” y el “prisma” feminista y sus reivindicaciones, las nuevas herramientas y análisis de la interseccionalidad de género

se tornan determinantes para transformar esta realidad compleja y desigual que ha emergido en nuestros resultados.

Como se señalaba en uno de los informes de la ONU (2002): “Una de las lecciones más importantes que se han aprendido gracias a los esfuerzos por aplicar la estrategia de incorporación de la perspectiva de género es que integrarla en todos los sectores del desarrollo de la sociedad no sólo contribuye a la igualdad de los géneros, sino que resulta esencial para la consecución de otras metas significativas”. Y, como ya hemos destacado en este trabajo, para que esto sea posible, se precisa ir más allá del propio y necesario análisis de género (una ciencia con conciencia y basada en la igualdad y la inclusión), es vital lograr el compromiso y la voluntad política, la concienciación ciudadana, el progreso real normativo, la formación en género y diversidad, la promoción incansable de los valores de la igualdad y justicia social, y, sobre todo, la solidaridad entre las personas.

Esta tesis arrancaba con una cita del reciente Informe sobre la brecha de género global del Foro Económico Mundial (2021). Para cerrar esta discusión general y este trabajo vamos a tomarnos la licencia de presentar otra cita del mismo organismo internacional:

“El informe de este año destaca la creciente urgencia de actuar. Sin la inclusión equitativa de la mitad del talento mundial, no podremos cumplir la promesa de la Cuarta Revolución Industrial para toda la sociedad, hacer crecer nuestras economías para una mayor prosperidad compartida o lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Al ritmo actual de cambio, se necesitará casi un siglo para lograr la paridad, una línea de tiempo que simplemente no podemos aceptar en el mundo globalizado de hoy, especialmente entre las generaciones más jóvenes que tienen puntos de vista cada vez más progresistas sobre la igualdad de género. Afortunadamente, los caminos para acelerar la paridad de género también se han vuelto más evidentes. Las empresas deben tratar a las personas con dignidad y respeto y ofrecer igualdad de oportunidades a todos los miembros de la sociedad, aprovechando la diversidad de género e invirtiendo

en todo su talento a través de la mejora continua y la capacitación. Los gobiernos deben crear políticas que brinden oportunidades de desarrollo, integración y despliegue del talento para todos los géneros, diversificar el grupo de liderazgo y brindar apoyo a las familias y los cuidadores, tanto en las sociedades jóvenes como en las que envejecen. Y las empresas y el gobierno deben trabajar juntos para crear una nueva narrativa económica y social para la acción y para coordinar y acelerar el proceso de cambio” (Klaus Schwab, fundador y presidente ejecutivo del Foro Económico Mundial, 2021).

10.2. CONCLUSIONES

“En principio la investigación necesita más cabezas que medios”. La cita de Severo Ochoa nos encaja a la perfección para reflejar la que ha sido la principal lección de esta experiencia investigadora: con escasos recursos es difícil investigar (por no decir, imposible), pero sin las personas que han formado el equipo de investigación ésta no hubiera podido realizarse. En pequeño, pero quizá mi experiencia es un ejemplo de la ciencia que se lleva a cabo en las universidades españolas, sobre todo, la investigación ligada a grupos de investigadores sin apenas financiación pública para desarrollar la labor de sus proyectos. Por ello, el que estos equipos estén transfiriendo conocimiento propio en revistas prestigiosas resulta algo milagroso.

Tras esta primera constatación, pasaremos a detallar las conclusiones utilizando el formato del objeto general de la investigación, los objetivos específicos y el grado de constatación de las hipótesis que se habían planteado como guía de investigación para cada uno de los objetivos.

CONCLUSIÓN GENERAL

Respecto al objeto general planteado en esta investigación, podemos concluir que se constatan las diferencias en las condiciones y relaciones de trabajo entre hombres y mujeres, habiendo estudiado la naturaleza asimétrica de estas brechas laborales de

género, sus implicaciones y efectos, así como los factores que median entre las distintas variables.

OBJETIVO 1.

Analizar si existen diferencias en las condiciones de trabajo y vida de las mujeres y los hombres y la relación de estas con un conjunto de variables: Estrategias de afrontamiento (CSI), Incertidumbre laboral (JIS), Salud Mental (GHQ), Apoyo social percibido (MOS), Satisfacción Laboral, Satisfacción con la vida.

Grado de constatación de la hipótesis 1.

Se han encontrado diferencias en las condiciones de trabajo y vida de las mujeres y los hombres y la relación con las variables a estudiadas: Estrategias de afrontamiento (CSI), Incertidumbre laboral (JIS), Salud Mental (GHQ), Apoyo social percibido (MOS), Satisfacción Laboral, Satisfacción con la vida. En todas ellas los resultados han mostrado diferencias significativas entre hombres y mujeres, observando puntuaciones más negativas entre las mujeres.

OBJETIVO 2.

Analizar las diferencias del efecto amortiguador del apoyo social en determinadas condiciones laborales entre hombres y mujeres y su relación con la conciliación (teniendo hijos o no), la edad y la salud mental.

Grado de constatación de la hipótesis 2.

Se han encontrado diferencias de género en el efecto amortiguador del apoyo social ante las diferentes condiciones de trabajo analizadas. El apoyo social percibido ha sido distinto para ambos géneros según la variable edad, tener hijos o contar con condiciones laborales negativas

Subhipótesis 2.1. El efecto mediador del apoyo social percibido se relaciona con las condiciones laborales negativas y la salud mental, teniendo ésta última mayor influencia en las mujeres que en los varones.

Subhipótesis 2.2. Las mujeres trabajadoras revelan una menor percepción de apoyo social a medida que cumplen años.

Subhipótesis 2.3. Las mujeres trabajadoras muestran una menor percepción de apoyo social por el hecho de tener hijos y experimentar peores condiciones laborales.

OBJETIVO 3.

Analizar las diferencias de los procesos de exclusión social (indicador Privación Material Severa. PMS, AROPE) en diferentes perfiles de mujeres, según el tipo de contrato con el que estén trabajando (indefinido, temporal o sin contrato), según tengan hijos o no, y cómo se relaciona con la salud mental.

Grado de constatación de la hipótesis 3.

Hipótesis 3.1: Se constata que el hecho de tener hijos implica riesgo de exclusión social para las mujeres, mostrando ellas mayores puntuaciones en el indicador Privación Material Severa (PMS, AROPE).

Hipótesis 3.2: Se constata que las mujeres con trabajos precarios muestran mayor riesgo de exclusión, en ese sentido, las mujeres con contratos temporales o sin contrato presentan mayor puntuación de Privación Material Severa (PMS, AROPE).

Hipótesis 3.3: Se constata que la situación de riesgo de exclusión social afecta de manera integral al bienestar de las mujeres, en este caso las mujeres en situación de Privación Material Severa evidencian peor salud mental.

OBJETIVO 4.

Analizar la mediación del apoyo social percibido (MOS) en mujeres en pobreza laboral respecto a determinadas estrategias de afrontamiento (CSI), en concreto, la estrategia improductiva de autocrítica.

Grado de constatación de la hipótesis 4.

Se constata que el apoyo social percibido las mujeres en pobreza laboral media en el acceso a estrategias de afrontamiento improductivas, como es el caso de la estrategia de la autocrítica, y ello ocurre en detrimento de las estrategias de afrontamiento productivas.

Hipótesis 1: Se constata que las mujeres en situación de empleo en pobreza muestran una menor percepción de apoyo social.

Hipótesis 2: Se constata que las mujeres en situación de empleo en pobreza desarrollan estrategias de afrontamiento improductivas, y, de forma concreta, la estrategia autocrítica.

Hipótesis 3: Se constata que el apoyo social media la relación entre la situación de empleo y pobreza y el acceso a estrategias improductivas.

10.3. CONCLUSIONS

"In principle, the investigation needs more heads than media." Severo Ochoa's quote fits us perfectly to reflect what has been the main lesson of this research experience: with scarce resources it is difficult to investigate (if not impossible), but without the people who have formed the research team this it could not have been done. Small, but perhaps my experience is an example of the science that is carried out in Spanish universities, above all, research linked to groups of researchers with hardly any public funding to develop the work of their projects. Therefore, the fact that these teams are transferring their own knowledge in prestigious journals is something miraculous.

After this first verification, we will go on to detail the conclusions using the format of the general object of the research, the specific objectives and the degree of verification of the hypotheses that had been raised as a research guide for each of the objectives.

GENERAL CONCLUSION

Regarding the general object raised in this research, we can conclude that differences in working conditions and relationships between men and women are found, having studied the asymmetric nature of these gender labor gaps, their implications and effects, as well as the factors that mediate between the different variables.

OBJECTIVE 1.

Analyze whether there are differences in the working and living conditions of women and men and their relationship with a set of variables: Coping strategies (CSI), Job Insecurity (JIS), Mental health (GHQ), Perceived Social Support (MOS), Job Satisfaction, Satisfaction with life.

Degree of verification of the hypothesis 1.

Differences have been found in the working and living conditions of women and men and the relationship with the variables studied: Coping strategies (CSI), Job Insecurity (JIS), Mental Health (GHQ), Perceived Social Support (MOS), Job Satisfaction, Satisfaction with life. In all of them, the results have shown significant differences between men and women, observing more negative scores among women.

OBJECTIVE 2.

Analyze the differences in the buffering effect of social support in certain working conditions between men and women and its relationship with work-life balance (having children or not), age and mental health.

Degree of verification of the hypothesis 2.

Gender differences have been found in the buffering affect of social support in the different working conditions analyzed. Perceived social support has been different for both genders according to the variable of age, having children or having negative working conditions

Sub-hypothesis 2.1. The mediating effect of perceived social support is related to negative working conditions and mental health, the latter having a greater influence on women than on men.

Sub-hypothesis 2.2. Working women reveal a lower perception of social support as they age.

Sub-hypothesis 2.3. Working women show a lower perception of social support due to having children and experiencing worse working conditions.

OBJECTIVE 3.

Analyze the differences in the processes of social exclusion (Severe Material Deprivation indicator, PMS, AROPE) in different profiles of women, according to the type of contract with which they are working (indefinite, temporary or without a contract), depending on whether they have children or not, and how it relates to mental health.

Degree of verification of the hypothesis 3.

Hypothesis 3.1: It is found that having children implies risk of social exclusion for women, showing higher scores in the Severe Material Deprivation indicator (PMS, AROPE).

Hypothesis 3.2: It is found that women with precarious jobs show a higher risk of social exclusion, in that sense, women with temporary contracts or without a contract have a higher Severe Material Deprivation score (PMS, AROPE).

Hypothesis 3.3: It is verified that the situation of risk of social exclusion affects the well-being of women in an integral way, in this case women in a situation of Severe Material Deprivation show worse mental health.

OBJECTIVE 4.

Analyze the mediation of perceived social support (MOS) in women in working poverty with respect to certain coping strategies (CSI), specifically, the unproductive self-criticism strategy.

Degree of verification of the hypothesis 4.

It is found that the social support perceived by women in working poverty means access to unproductive coping strategies, such as the self-criticism strategy, and this occurs to the detriment of productive coping strategies.

Hypothesis 1: It is found that women in employment in poverty show a lower perception of social support.

Hypothesis 2: It is verified that women in employment in poverty develop unproductive coping strategies, and, specifically, the self-critical strategy.

Hypothesis 3: It is found that social support mediates the relationship between the employment situation and poverty and access to unproductive strategies.

CAPÍTULO 11.
LIMITACIONES, FUTURAS LÍNEAS DE
INVESTIGACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LA
TESIS

CAPÍTULO 11. LIMITACIONES, FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LA TESIS

“Lo único que sabemos del futuro es que será diferente”

Peter Drucker

“El futuro lo vamos a construir también en femenino porque necesitamos hacerlo y porque no hay excusa. El criterio de igualdad y diversidad va a ser el eje que nos permita articular el cambio de modelo de convivencia”.

Carmen Castro (2020)

Observatorio de Género, Economía, Políticas públicas y Desarrollo

11.1 Limitaciones de la investigación

La presente investigación se ha encontrado con algunas de las siguientes limitaciones:

- En cuanto a la metodología, esta investigación como la mayor parte de la realizada por el equipo se ha centrado en metodología cuantitativa, un conocimiento completo e integral de estos fenómenos requiere necesariamente la complementariedad metodológica.
- En cuanto a las técnicas de investigación, hubiera sido pertinente realizar un diseño más cualitativo que incorporase a lo realizado alguna técnica cualitativa, como el grupo de discusión o las entrevistas en profundidad. Estas técnicas se han mostrado relevantes en otros estudios para profundizar en el objeto de estudio que aquí se ha presentado.
- En cuanto a la muestra y a los perfiles de los sujetos participantes, hubiera sido pertinente encontrar en otros nichos poblacionales perfiles laborales más específicos acordes a las intenciones iniciales del estudio. Por ejemplo, del perfil de “monomarentalidad” (madres solas) no se pudo encontrar un número suficiente para obtener una muestra representativa. Los perfiles encontrados

eran madres solas con nivel socioeconómico medio o elevado, evidentemente se trataba de otra realidad social, laboral y familiar.

- Lo propio se podría señalar del perfil de trabajadores o desempleados inmigrantes, o de trabajadores y trabajadoras con alguna discapacidad, o incluso de trabajadores o trabajadoras pertenecientes a minorías étnicas. Se trata de perfiles de los cuales habría que incrementar de forma significativa con el fin de mejorar el conocimiento de estos fenómenos, el enfoque de la interseccionalidad que hemos defendido en esta investigación aplicado en estos perfiles ofrecería resultados más próximos a la realidad plural de las mujeres.
- En cuanto a la perspectiva de género, incorporar y mejorar determinados aspectos, por ejemplo, incrementar el número de investigadoras en el equipo, mejorar la introducción de la perspectiva de género en la definición y delimitación de los objetos de estudio específicos de los nuevos análisis. En este caso se procedió con un enfoque de género, pero insistimos que la incorporación debe ser total y transversal.
- En cuanto al equipo de investigación, es conveniente mejorar la formación en aspectos metodológicos. La realidad sociolaboral de las mujeres, por su complejidad y diversidad, precisa el diseño y el desarrollo de análisis y modelos estadísticos más sofisticados.
- En cuanto a las limitaciones de publicación, el no control de los tiempos en las revisiones de los artículos, la demora de las mismas, ha postergado la publicación de resultados. Creemos que el conocimiento debería ser un bien público y el tema de las publicaciones científicas debe mejorar en su totalidad.
- En cuanto a la comparación del estudio, en principio se había pensado llevar a cabo un estudio comparativo a nivel internacional. Los ritmos diferenciados entre los equipos no han permitido tal comparación de resultados.

11.2 Aspectos y recomendaciones para futuras investigaciones

A continuación, destacamos algunas de las líneas de trabajo para futuras investigaciones sobre el objeto de estudio que se ha desarrollado en esta investigación:

- Diseñar una estrategia investigadora basada en la metodología cualitativa y sus potencialidades que complemente e integre lo realizado hasta la fecha.
- Implementar técnicas concretas cualitativas como el grupo de discusión y la entrevista en profundidad. Aportarían nuevos matices y recursos interpretativos.
- Desarrollar análisis sobre los efectos de la precariedad y la pobreza laboral en madres solas, estudiar la monomarentalidad es determinante dado el incremento de este tipo de modelo familiar y los efectos negativos que se vienen constatando. En concreto, todo lo relacionado con la pobreza infantil, muy articulado a este tipo de modelos familiares.
- Diseñar un muestreo que permita la incorporación de perfiles como trabajadores discapacitados, inmigrantes, trabajadoras domésticas, mujeres de minorías étnicas, mayores de 45 años.
- Profundizar en la incorporación de la perspectiva de género en todos los fenómenos estudiados, especialmente el fenómeno del Job Insecurity y la pobreza laboral.
- Incorporar la perspectiva de género en los análisis de mujeres jóvenes, mujeres de más de 45 años, con perfiles socioeconómicos bajos, en riesgo de pobreza y exclusión social.
- Analizar los determinantes psicosociales de la salud mental en trabajo precario y pobreza laboral, en todas las edades.
- Llevar a cabo análisis comparativos preCOVID y postCOVID en varios grupos poblacionales y en realidades sociolaborales diferentes con el fin de comparar los dos tiempos, valorando los efectos sobre la salud, la salud mental, los apoyos sociales y las estrategias de afrontamiento utilizadas y percibidas en cada momento.
- Ir más allá de la visión de género centrada en hombre y mujer, estudiar personas trasgénero, o personas pertenecientes al colectivo LGTBI+, en su realidad sociolaboral; aplicar las herramientas analíticas de la interseccionalidad, incorporando otras variables como lo geográfico, la etnia, el lugar de origen de las/os trabajadoras.

- Organizar y vincular, como recomendaban Allan, Autin y Wilkins-Yel (2021), diferentes constructos en psicología relacionados con el trabajo precario.
- Conectar mejor las perspectivas interdisciplinarias a nivel macro sobre el trabajo precario con la literatura psicológica.
- Diseñar unos estudios donde poder articular mejor los componentes objetivos y subjetivos del trabajo precario.

11.3 Productividad, difusión y transferencia de los resultados

11.3.1. Publicaciones

- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Lasheras-Díez, H. & Sáiz-Villar, R. (2021). Incertidumbre laboral en la era global: evidencias empíricas para un abordaje crítico e interventivo (sobre el futuro del trabajo). En OIT (Ed.), *Sobre el Futuro del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y SS.SS y Organización Internacional del Trabajo.
- Menéndez-Espina, S., Llosa, J.A., Agulló-Tomás, E; Rodríguez-Suárez, J., Sáiz-Villar, R., & Lasheras-Díez, H.F. (2021). A perspectiva de gênero aplicada à Psicossociologia do Trabalho: o caso das mulheres. En Borges, Livia, Silvânia da Cruz y Liliana A. Magalhães (Eds.), *Psicossociologia do Trabalho. Temas Contemporâneos*. Curitiba-PR, Brasil: Editora CRV. ISBN Digital 978-65-251-0159-0; ISBN Físico 978-65-251-0158-3; DOI 10.24824/978652510158.3
- Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., Sáiz-Villar, R., Llosa, J.A., Lasheras-Díez, H. y Rodríguez-Suárez, J. (2020). La perspectiva de género en los estudios sociales y académicos: ¿hemos construido un conocimiento sesgado y ciego a las mujeres? En Agulló-Tomás, E., Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Rúa Arruñada, E., & Ventosa Varona, L. (Eds.) (2020). *Mujeres, desigualdad, exclusión social y oportunidades: Investigación y estrategias de innovación y transformación social*. Oviedo: EAPN-AS y Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias. ISBN: 978-84-09-24830-8. Depósito Legal: AS02054-2020.

- Saiz-Villar, R., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., Llosa, J.A., Rodríguez-Suárez, J. y Lasheras-Díez, H. (2020). La conciliación laboral de mujeres trabajadoras. Una aproximación psicosocial. En Agulló-Tomás, E., Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Rúa Arruñada, E., & Ventosa Varona, L. (Eds.) (2020). *Mujeres, desigualdad, exclusión social y oportunidades: Investigación y estrategias de innovación y transformación social*. Oviedo: EAPN-AS y Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias. ISBN: 978-84-09-24830-8. Depósito Legal: AS02054-2020.
- Menéndez-Espina, E., Llosa, J.A., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Sáiz-Villar, R., Lasheras-Díez, H., Hans De Witte & Boada-Grau, J. (2020). Gender inequality and health: differences in the prediction of job insecurity. *Frontiers in Public Health*. JCR: (WoS) Q2. SJR (2018): 0.63, Q2.
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Lasheras-Díez, H.F., & y Saiz-Villar, R. (2020). Incertidumbre laboral, salud mental y apoyo social en trabajadores pobres. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*. Vol, 1. Indexada: ESCI (WoS). SRJ (2018): 0.15, Q3.
- Menéndez-Espina, S., Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Sáiz-Villar, R., & Lasheras-Díez, H. F. (2019). Job insecurity and mental health: the moderating role of coping strategies from a gender perspective. *Frontiers in Psychology*, 10, 286. JCR: 2.129 (WOS). Q2. SJR (2018): 1, Q1.
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Lasheras-Díez, H.F., & y Saiz-Villar, R. (2019). La psicopatologización del trabajo: el estado de malestar del sujeto responsable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 80, 82-97. Indexada: ESCI (WoS).
- Lasheras-Díez, H. F., Menéndez-Espina, S., Llosa, J. A., Rodríguez-Suárez, J., Agulló-Tomás, E., & Sáiz-Villar, R. (2018). Nuevos retos laborales en los jóvenes trabajadores: formación académica e incertidumbre laboral en menores de 30 años. *Encrucijadas - Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 15, a1501. Indexada: ESCI (WoS).

- Arenas, M., Agulló-Tomás, E., & Saiz-Villar, R. (2018). Estrategias de madres solas afectadas por la crisis a la luz de las nuevas sociologías singularizadas. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (77), 177-206. Indexada: ESCI (WoS).
- Agulló-Tomás, E., Arenas, M., Saiz-Villar, R., De Mesquita, A. y Agulló-Tomás, M^a S. (2013). Estrategias y trayectorias de los receptores de rentas mínimas: discursos e historias de vida. En Vargas Jiménez, E. Agulló-Tomás, R. Castro, & R. Medina (Eds.) (2013). *Repensando la inclusión social: aportes y estrategias frente a la exclusión social*. Oviedo/Puerto Vallarta: Eikasia. ISBN: 978-84-15203-27-8.

11.3.2. Congresos/Seminarios/Jornadas

- “Efectos y disfuncionalidades de la brecha laboral: Análisis comparativo de diferentes perfiles sociolaborales de mujeres” en Simposio: “Precariedades, incertidumbres, disfuncionalidades: de las personas a las instituciones”. VI Congreso Internacional en Contextos Psicológicos, Educativos y de la Salud, Madrid, 25, 26 y 27 de noviembre de 2020.
- Determinantes psicosociales en la conciliación laboral de mujeres trabajadoras: Esteban Agulló-Tomás, Rosana Sáiz-Villar, Sara Menéndez-Espina, José Antonio Llosa y Héctor Lasheras-Díez. Federación Española de Sociología FES. 3-6 Julio, Valencia, 2019.
- Cuando la edad importa. Desánimo e incertidumbre laboral en trabajadores cualificados. Héctor Lasheras-Díez, Julio Rodríguez-Suárez, Esteban Agulló-Tomás, José Antonio Llosa, Sara Menéndez-Espina, Rosana Saiz-Villar, Federación Española de Sociología FES. 3-6 Julio, Valencia, 2019.
- “La precariedad laboral y su impacto en carencias emocionales en la familia. Investigación e intervención”. Ponencia en mesa redonda, Jornadas Terapia Familiar, Las Palmas, 2019.

- “Job insecurity in the global era: empirical evidence for a critical and intervention approach (about the future of work)”. Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo. Sevilla, 2019.
- “La perspectiva de género en los estudios sociales y académicos: ¿hemos construido un conocimiento sesgado y ciego a las mujeres?”. “La conciliación laboral de mujeres trabajadoras. Una aproximación psicosocial”. Seminario Inclusión Social. EAPN. Oviedo, 2019.
- Expectativas laborales insatisfechas entre jóvenes universitarios: un deterioro del bienestar. IX Congreso Internacional de Psicología y Educación. 21-23 de junio de 2018, Logroño.
- Inserción laboral en jóvenes: combatiendo la incertidumbre laboral. IX Congreso Internacional de Psicología y Educación. 21-23 de junio de 2018, Logroño.
- Propuesta de intervención para la mejora de la prevención del abandono académico, la orientación académico-profesional y la inserción laboral de los jóvenes. IX Congreso Internacional de Psicología y Educación. 21-23 de junio de 2018, Logroño.
- Expectativas laborales insatisfechas entre jóvenes universitarios: un deterioro del bienestar. Autores: Esteban Agulló-Tomás, José Antonio Llosa, Sara Menéndez-Espina, Rosana Saiz-Villar, Héctor Lasheras-Diez, Julio Rodríguez-Suárez. incluida dentro del Simposio titulado "Orientación académico-profesional, elección de carrera e inserción laboral de los jóvenes: de las expectativas a la incertidumbre laboral". IX Congreso Internacional de Psicología y Educación. 21-23 de junio de 2018.
- Inserción laboral en jóvenes: combatiendo la incertidumbre laboral. Autores: Rosana Saiz-Villar, José Antonio Llosa, Sara Menéndez-Espina, Esteban Agulló-Tomás, Julio Rodríguez-Suárez, Héctor Lasheras-Diez. incluida dentro del Simposio titulado "Orientación académico-profesional, elección de carrera e inserción laboral de los jóvenes: de las expectativas a la incertidumbre laboral". IX Congreso Internacional de Psicología y Educación. 21-23 de junio de 2018.

- Propuesta de intervención para la mejora de la prevención del abandono académico, la orientación académico-profesional y la inserción laboral de los jóvenes. Autores: José Antonio Llosa, Sara Menéndez-Espina, Esteban Agulló-Tomás, Rosana Saiz-Villar, Julio Rodríguez-Suárez, Héctor Lasheras-Diez. incluida dentro del Simposio titulado "Orientación académico-profesional, elección de carrera e inserción laboral de los jóvenes: de las expectativas a la incertidumbre laboral". IX Congreso Internacional de Psicología y Educación. 21-23 de junio de 2018.
- Psicología social e investigación de género: implicaciones en el ámbito laboral. Autores: Menéndez-Espina, Sara; Llosa, José Antonio; Agulló-Tomás, Esteban; Rodríguez-Suárez, Julio; Saiz-Villar, Rosana; Lasheras-Diez, Héctor Félix. Reunión Intercongresual Comité de Investigación de Psicología Social de la Federación Española de Sociología. 13 de abril de 2018, Madrid.
- Incertidumbre laboral y nivel formativo: el fenómeno transversal de la precariedad laboral de los jóvenes. Autores: Menéndez, Sara; Llosa, José Antonio; Agulló-Tomás, Esteban; Lasheras, Héctor, Rodríguez, Julio; Sáiz Villar, Rosana. X Congreso Internacional y XV Nacional de Psicología Clínica. 16-19 noviembre de 2017, Santiago de Compostela.
- Procesos de precarización en Europa: el impacto sobre la salud mental en los países del norte y los mediterráneos. Sara Menéndez, José Antonio Llosa, Julio Rodríguez, Esteban Agulló-Tomás, Héctor Lasheras, Rosana Saiz. III Congreso Nacional de Psicología. 3-7 de julio de 2017, Oviedo.
- El estudio de la incertidumbre laboral (Job Insecurity) en un contexto de precariedad laboral estructural. Esteban Agulló-Tomás, Sara Menéndez, José Antonio Llosa, Julio Rodríguez, Rosana Saiz, Héctor Lasheras, José Antonio Fernández. III Congreso Nacional de Psicología. 3-7 de julio de 2017, Oviedo.
- Apoyo social percibido, incertidumbre laboral y diferencias de género. Rosana Sáiz Villar, Sara Menéndez Espina, José Antonio Llosa, Esteban Agulló-Tomás, Julio Rodríguez Suárez y Héctor Lasheras Díez. III Congreso Nacional de Psicología. 3-7 de julio de 2017, Oviedo.

- Influencia de la formación y el empleo sobre el apoyo social percibido en jóvenes españoles. III Congreso Nacional de Psicología. 3-7 de julio de 2017, Oviedo.
- Apoyo social percibido como variable moderadora en desempleados de larga duración. Julio Rodríguez, Rosana Sáiz, Héctor Lasheras y José Antonio Fernández. IX Congreso Internacional y XIV Nacional de Psicología Clínica. 17-20 de noviembre de 2016, Santander.
- Estrategias de afrontamiento en desempleados de larga duración: un enfoque de género Sara Menéndez Espina, Julio Rodríguez Suárez, Rosana Sáiz Villar y Esteban Agulló-Tomás. XII Congreso Español de Sociología. 30 de junio, 1 y 2 de julio de 2016, Gijón.
- Hacia una psicología social del desempleo y el trabajo precario en la era global: una perspectiva de género, interventiva e internacional. Sara Menéndez, Rosana Sáiz, José Antonio Llosa, Julio Rodríguez, Héctor Lasheras, Miguel Arenas, José Antonio Fernández. II Jornadas Científicas de Investigación en Materias de Igualdad. 9 de marzo de 2016, Oviedo.
- Evaluación de la incertidumbre laboral (job insecurity) en España: Adaptación del cuestionario Job Insecurity Scale de Pienaar, de Witte, Hellgren y Sverke. José Antonio Llosa, Julio Rodríguez Suárez, Sara Menéndez Espina, Esteban Agulló-Tomás, Rosana Sáiz Villar. VIII Congreso Internacional y XIII Nacional de Psicología Clínica. 19-22 de noviembre de 2015, Granada.
- Estrategias de madres solas afectadas por la crisis: un proyecto de investigación/acción desde los servicios sociales de inclusión. Autores: Miguel Arenas Martínez, Esteban Agulló-Tomás, Rosana Sáiz Villar, Sara Menéndez Espina. IV Seminario-I Congreso Internacional sobre familias monoparentales. 5 y 6 de febrero 2015, Valencia.
- Apoyo social percibido y estrategias de afrontamiento en familias monoparentales: una perspectiva de género. Sara Menéndez Espina, Esteban Agulló-Tomás, Miguel Arenas Martínez, Rosana Sáiz Villar. IV Seminario-I Congreso Internacional sobre familias monoparentales. 5 y 6 de febrero 2015, Valencia.

- Servicios de inclusión social y familias monoparentales: impacto y efectividad del Salario Social Básico y otros programas de inclusión social en Asturias. Rosana Sáiz Villar, Sara Menéndez Espina, Esteban Agulló-Tomás, Miguel Arenas Martínez. IV Seminario-I Congreso Internacional sobre familias monoparentales. 5 y 6 de febrero 2015, Valencia.
- Trabajo y exclusión social en familias monoparentales. Esteban Agulló-Tomás, Sara Menéndez Espina, Rosana Sáiz Villar y Miguel Arenas Martínez. VIII Congreso Internacional y XIII Nacional de Psicología Clínica. 19-22 de noviembre de 2015, Granada.

11.3.3. Estancia académica e investigadora

- Universidad de Guadalajara (Jalisco, México). Centro Universitario de la Costa (Puerto Vallarta). 2017.

11.3.4. Difusión en web propia y redes sociales

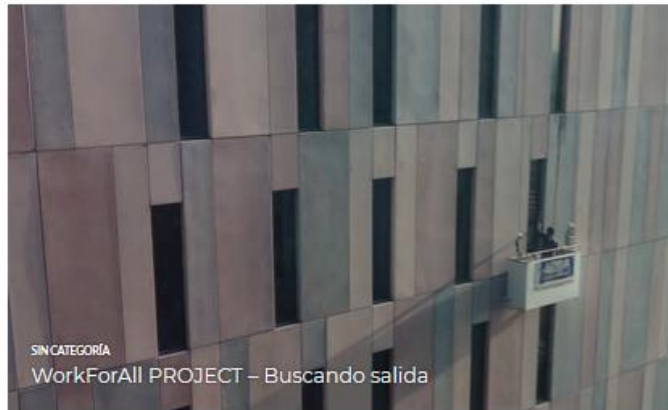
- **Web del equipo investigador:**

<https://workforallprojectblog.wordpress.com/>

FIGURA 11. WorkForAll PROYECT



[Novedades](#) | [¿Qué es Workforall?](#) | [Cuestionario](#) | [Equipo](#) | [Publicaciones](#) | [Contacto](#) 



NOTICIAS
Publicación de un capítulo en el libro 'La
integración social. Experiencias de innovación'

Colabora



Universidad de Oviedo

- **Difusión en redes sociales:**

Facebook: <https://www.facebook.com/workforallproject/>

Twitter: https://twitter.com/workforall_pro

FIGURA 12. CTXT La múltiple discriminación de las madres solas

The image is a screenshot of the CTXT website. At the top, the logo 'ctxt' is displayed in a large, lowercase, serif font, with 'CONTEXTO Y ACCIÓN' written in a smaller, uppercase, sans-serif font below it. Underneath the logo is the tagline 'ORGULLOSAS DE LLEGAR TARDE A LAS ÚLTIMAS NOTICIAS'. A horizontal navigation bar contains several menu items: CONTEXTOS, AUTORAS/ES, MINISTERIO, CRISIS ECOSOCIAL, FEMINISMOS, ENTREVISTAS, FIRMAS, DEPORTES, VIÑETAS, EL OBSERVATORIO, SUSCRÍBETE, and BOLETINES. Below the navigation bar, a red banner reads 'CTXT necesita 15.000 socias/os para seguir creciendo. [Suscríbete a CTXT](#)'. The main content area features the breadcrumb 'POLÍTICA / ECONOMÍA >' on the left and the word 'ANÁLISIS' in red in the center. The article title 'La múltiple discriminación de las madres solas' is prominently displayed in a large, bold, black serif font. Below the title is a sub-headline: 'Más de la mitad de las mujeres al frente de una familia monoparental son pobres, lo que termina por nutrir aún más la pobreza infantil'. The author's name 'Rosana Saiz Villar (WORKFORALL)' and the date '12/12/2017' are listed below the sub-headline. The main image is a silhouette of a pregnant woman standing on a beach, looking out at the ocean under a dramatic sunset sky with vibrant red and orange hues. The image is credited to 'DAN EVANS / PIXABAY' in the bottom right corner.

REFERENCIAS

REFERENCIAS

- Agulló-Tomás, E. (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. Oviedo: Ediciones de la Universidad de Oviedo.
- Agulló-Tomás, E. (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial. *Psicothema*, 10(1), 153-165.
- Agulló-Tomás, E. (2013). *El salario social básico como medida de inclusión social: estrategias y trayectorias, el caso de Avilés y Asturias*. Oviedo: Ediciones de la Universidad de Oviedo.
- Agulló-Tomás, E., Álvaro, J. L., Garrido, A., Medina, R., & Schweiger, I. (2011). *Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad*. Oviedo: Publicaciones de la Universidad de Oviedo.
- Agulló-Tomás, E., Llosa, J. A. & Agulló-Tomás, M. S. (2018). *Trabajo indecente, contexto actual e implicaciones*. En Álvaro Estramiana, J. L (Ed.), *La Interacción Social* (Homenaje a José Ramón Torregrosa). Madrid: CIS.
- Agulló-Tomás, E., Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Rúa Arruñada, E., & Ventosa Varona, L. (Eds.) (2020). *Mujeres, desigualdad, exclusión social y oportunidades: Investigación y estrategias de innovación y transformación social*. Oviedo: EAPN-AS y Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias.
- Aiken, L. S., West, S. G., & Reno, R. R. (1991). *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Alcañiz, M., & Monteiro, R. (2016). She-austerity. Women's precariousness and labor inequality in Southern Europe. *Convergencia-Revista De Ciencias Sociales*, 23(72), 39-67.
- Allan, B., Autin, K., Wilkins-Yel, K. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103491.

- Alonso, L. E. (1999). *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de las sociedades salariales de servicios*. Madrid: Trotta.
- Alonso, L. E. (2000). *Trabajo y posmodernidad, El empleo débil*. Madrid: Fundamentos.
- Alonso, L. E., & Fernández, C. J. (2009). Usos del trabajo y formas de gobernabilidad: la precariedad como herramienta disciplinaria. En E. Crespo, C. Prieto, & A. Serrano Pascual (Eds.), *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Álvaro, J. L. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo XXI.
- Álvaro, J. L., Torregrosa, J. R., & Garrido, A. (1992). *Influencias sociales y psicológicas en la salud mental*. Madrid: Siglo XXI.
- Alvesson, M., & Billing, Y. (2009). *Understanding Gender and Organizations* (2.^a ed.). London: SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781446280133>
- Amorós, C. (1997). *Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y posmodernidad*. Madrid: Cátedra.
- Amorós, C. (2005). *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... para las luchas de las mujeres*. Valencia: Universitat de València.
- Amorós C. y De Miguel, A. (Eds.) (3 vols.) (2005). *Teoría feminista. De la Ilustración a la globalización*. Minerva.
- Anderson, C. J., & Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46(2), 211-235. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6765.2007.00692.x>
- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Ginebra: International Labour Organization.
- Antón, J.I., Grande, R., Muñoz de Bustillo, R., Pinto, F. (2020). Gender gaps in working conditions. *Warwick Institute for Employment Research, Working Paper 2020/102*. Warwick Institute for Employment Research.

- APA. (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. Washington, D.C: Author. Recuperado a partir de <http://www.apa.org/ethics/code/>
- Appels, A., & Azo-Álvarez, P. (2001). Agotamiento y síndromes coronarios agudos. En J. Buendía & F. Ramos (Eds.), *Empleo, estrés y salud* (pp. 85-92). Madrid: Ediciones Pirámide.
- Aragón, J., Cruces, J., De la Fuente, L., Martínez, A., Otaegui, A., & Llopis, E. S. (2012). *Trabajadores pobres y empobrecimiento en España* (Colección Estudios No. 56). Madrid: Fundación 1º de Mayo. Recuperado a partir de <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Estudio56.pdf>
- Arenas, M., Agulló-Tomás, E., & Saiz-Villar, R. (2018). Estrategias de madres solas afectadas por la crisis a la luz de las nuevas sociologías singularizadas. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (77), 177-206.
- Arnal, M., Finkel, L., & Parra, P. (2013). Crisis, desempleo y pobreza: análisis de trayectorias de vida y estrategias. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(2), 281-311. https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n2.43221
- Balbo, L. (1994). La doble presencia. En C. Borderías, C. Carrasco, & C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.
- Banyard, V. L., & Graham-Bermann, S. A. (1993). A gender analysis of theories of coping with stress. *Psychology of women quarterly*, 17(3), 303-318
- Batic-Mujanovic, O., Poric, S., Pranjjic, N., Ramic, E., Alibasic, E., & Karic, E. (2017). Influence of Unemployment on Mental Health of the Working Age Population. *Materia socio-medica*, 29(2), 92-96. <https://doi.org/10.5455/msm.2017.29.92-96>
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Bauman, Z. (2001). *La sociedad individualizada*. Madrid: Cátedra.
- Beauvoir, S. de. (1998). *El segundo sexo*. Madrid: Cátedra.
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.

- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Benach, J., Julia, M., Tarafa, G., Mir, J., Molinero, E., & Vives, A. (2015). Multidimensional measurement of precarious employment: social distribution and its association with health in Catalonia (Spain). *Gaceta Sanitaria*, 29(5), 375-378. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.04.002>
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229-253. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>
- Benería, L. (1981). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. *Mientras tanto*, (6), 47-84.
- Bermúdez, F.M. y Villanueva, C.L. (Coords.) (2017). *Mujeres ante la crisis económica global: empoderamiento y precariedad*. Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas: Miguel Ángel Porrúa.
- Berntson, E., Naswall, K., & Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 215-230. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358374>
- Bethge, M., Radoschewski, F. M., & Mueller-Fahrnow, W. (2008). Job Insecurity as Risk for Adverse Health Effects amongst German Workers: A Cohort Study. *Gesundheitswesen*, 70(7), 381-386. <https://doi.org/10.1055/s-0028-1082078>
- Betti, E. (2016). Gender and Precarious Labor in a Historical Perspective: Italian Women and Precarious Work between Fordism and Post-Fordism. *International Labor and Working-Class History*, 89, 64-83. <https://doi.org/10.1017/S0147547915000356>

- Bettio, F., & Verashchagina, A. (2009). *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Bhattacharya, Tithi (2017). How Not to Skip Class: Social Reproduction of Labor and the Global Working Class. En *Social Reproduction Theory: Remapping Class, Recentering Oppression*. London: Pluto Press.
- Biglia, B. (2014). Avances, dilemas y retos de las epistemologías feministas en la investigación social. En I. Mendia Azkue, M. Luxán, M. Legarreta, G. Guzmán, I. Zirion, & J. Azpiazu Carballo (Eds.), *Otras formas de (re)conocer. Reflexiones, herramientas y aplicaciones desde la investigación Feminista* (pp. 21-44).
- Bijlsma, M. J., Tarkiainen, L., Myrskylä, M., & Martikainen, P. (2017). Unemployment and subsequent depression: A mediation analysis using the parametric G-formula. *Social Science & Medicine*, 194, 142-150. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.10.011>
- Bliese, P. D., & Jex, S. M. (2002). Incorporating a multilevel perspective into occupational stress research: theoretical, methodological, and practical implications. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 265-276.
- Blom, V., Richter, A., Hallsten, L., & Svedberg, P. (2015). The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: The role of performance-based self-esteem. *Economic and Industrial Democracy*, 39(1), 48-63. <https://doi.org/10.1177/0143831X15609118>
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26. <https://doi.org/10.1108/01437729210010210>
- Boscolo, P., Di Donato, A., Di Giampaolo, L., Forcella, L., Reale, M., Dadorante, V., ... Fattorini, E. (2009). Blood natural killer activity is reduced in men with occupational stress and job insecurity working in a university. *International*

- Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(6), 787-794.
<https://doi.org/10.1007/s00420-008-0374-5>
- Bosmans, K., Hardonk, S., De Cuyper, N., & Vanroelen, C. (2015). Explaining the relation between precarious employment and mental well-being. A qualitative study among temporary agency workers. *Work (Reading, Mass.)*, 53(2), 249-264.
<https://doi.org/10.3233/WOR-152136>
- Boya, F. O., Demiral, Y., Ergor, A., Akvardar, Y., & De Witte, H. (2008). Effects of Perceived Job Insecurity on Perceived Anxiety and Depression in Nurses. *Industrial Health*, 46(6), 613-619.
- Boydston, J. (1990). *Home and Work: Housework, Wages, and the Ideology of Labor in the Early Republic*. Oxford University Press.
- Braidotti, R. (2005). *Metamorfosis: hacia una teoría materialista del devenir*. Madrid: Akal.
- Brunet, I. y Santamaría, C.A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Revista Culturales*, Vol. IV, nº 1.
- Buckingham, S. et als. (2020). *Precarious work from a gender and intersectionality perspective, and ways to combat it*. European Parliament's Committee on Women's Rights and Gender Equality.
- Buendía, J. (2001). Desempleo y salud mental. En J. Buendía & F. Ramos (Eds.), *Empleo, estrés y salud* (pp. 147-160). Madrid: Ediciones Pirámide.
- Buendía, J., & Ramos, F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Pirámide.
- Buffel, V., Van de Velde, S., & Bracke, P. (2015). The mental health consequences of the economic crisis in Europe among the employed, the unemployed, and the non-employed. *Social Science Research*, 54, 263-288.
<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2015.08.003>
- Buhr, P., & Castiglioni, L. (2017). Family planning under financial constraints: Contraceptive use among women receiving means-tested unemployment

- benefits in Germany. *Advances in Life Course Research*, 32, 12-20.
<https://doi.org/10.1016/j.alcr.2017.02.001>
- Buonocore, F., Russo, M., & Ferrara, M. (2015). Work–family conflict and job insecurity: are workers from different generations experiencing true differences? *Community, Work & Family*, 18(3), 299-316.
<https://doi.org/10.1080/13668803.2014.981504>
- Burchell, B. (2011). A Temporal Comparison of the Effects of Unemployment and Job Insecurity on Wellbeing. *Sociological Research Online*, 16(1), 9.
- Burchell, B., Hardy, V., Rubery, J., & Smith, M. (2014). *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets*. Belgium: European Commission-Directorate-General for Justice. Recuperado a partir de https://ec.europa.eu/info/files/new-method-understand-occupational-gender-segregation-european-labour-markets-2015_en
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2), 459-477. <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.
- Butler, J. (2010). *Marcos de guerra. Las vidas lloradas*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Butler, J. (2015). *Notes Toward a Performative Theory of Assembly*. London: Harvard University Press [ed. cast.: *Cuerpos aliados y lucha política. Hacia una teoría performativa de la asamblea*. Barcelona: Paidós].
- Camgoz, S. M., Ekmekci, O. T., Karapinar, P. B., & Guler, B. K. (2016). Job Insecurity and Turnover Intentions: Gender Differences and the Mediating Role of Work Engagement. *Sex Roles*, 75(11-12), 583-598. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0595-0>
- Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L., Moen, B. E., & Benavides, F. G. (2013). Gender inequalities in occupational health related to the unequal

- distribution of working and employment conditions: a systematic review. *International Journal for Equity in Health*, 12(1), 57. <https://doi.org/10.1186/1475-9276-12-57>
- Cano-García, F. J., Rodríguez-Franco, L., & Garcia-Martínez, J. (2007). Adaptación Española del Inventario de Estrategias de Afrontamiento. *Actas españolas de psiquiatría*, 35(1), 29-39.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French Jr, J. R. P., Harrison, R. V., & Pinneau Jr, S. R. (1975). *Job demands and worker health: Main effects and occupational differences*. Washington, D.C.: U.S Department of Health Education and Welfare.
- Carrasco, C, Alemany, C. y Torns, T. (2011). *El trabajo de cuidados: Historia, teoría y políticas*. Madrid: Los libros de la Catarata.
- Carrasco, C., Borderías, C., & Alemany, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona/Madrid: Icaria/FUHEM.
- Carrasco, C., Borderías, C., & Torns, T. (2011). El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales. En C. Carrasco, C. Borderías, & T. Torns (Eds.), *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticos* (pp. 13-95). Madrid: Catarata.
- Carrasquer, P. (2002). ¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España. *Sistema: Revista de ciencias sociales*, (167), 73-100.
- Carrasquer, P., & Torns, T. (2007). Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones: Una aproximación desde la perspectiva de género. *Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales*, (29), 139-156.
- Carrasquer, P., Torns, T., Tejero, E., & Romero, A. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers. Revista de Sociología*, 55(0), 95-114. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.1934>
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-283.

- Castel, R. (1997). *La Metamorfosis de la Cuestión Social. Una crónica del Salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R. (2008). La protección social en una sociedad de semejantes. *Revista CS*, (1), 13-40. <https://doi.org/10.18046/recs.i1.400>
- Castro, R., Vargas, E., Agulló-Tomás, E., & Medina, R. (2011). Género, socialización y familia. En J. C. Cervantes (Ed.), *El género a debate. Reflexiones teóricas y metodológicas multidisciplinares* (pp. 129-148). Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- CEDEM FEDERAL. *Guía Básica de Indicadores*. Centro de desarrollo Económico de la Mujer. Ministerio de Producción. Presidencia de la Nación, República de Argentina.
- Charles, N., & James, E. (2003). The gender dimensions of job insecurity in a local labour market. *Work Employment and Society*, 17(3), 531-552. <https://doi.org/10.1177/09500170030173007>
- Charles, N., & James, E. (2005). 'He earns the bread and butter and I earn the cream': job insecurity and the male breadwinner family in South Wales. *Work, Employment and Society*, 19(3), 481-502. <https://doi.org/10.1177/0950017005055667>
- Charlesworth, H., (2005) Not waving but Drowning: Gender Mainstreaming and Human Rights in the United Nations. 18 *Harvard Human Rights Journal* 1.
- Cheng, G., & Chan, D. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Cheng, T., Mauno, S., & Lee, C. (2014). The buffering effect of coping strategies in the relationship between job insecurity and employee well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 35(1), 71-94. <https://doi.org/10.1177/0143831X12463170>
- Cobo, R. (1995). *Fundamentos del patriarcado moderno*. Cátedra.

- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation for the behavioral sciences* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Cohen, Sheldon. (2004). Social Relationships and Health. *American Psychologist*, 59(8), 676-684. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.8.676>
- Cohen, Sheldon, & McKay, G. (1984). Social support, stress and the buffering hypothesis: A theoretical analysis. En A. Baum, S. E. Taylor, & J. E. Singer (Eds.), *Handbook of psychology and health* (Vol. 4, pp. 253-267). New Jersey: Hillsdale.
- Colell, E., Sanchez-Niubo, A., Ferrer, M., & Domingo-Salvany, A. (2016). Gender differences in the use of alcohol and prescription drugs in relation to job insecurity. Testing a model of mediating factors. *International Journal of Drug Policy*, 37, 21-30. <https://doi.org/10.1016/j.drugpo.2016.07.002>
- Comisión Europea (2011). *Manual: el género en la investigación*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Recuperado a partir de http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/EI_genero_en_la_investigacion.pdf
- Comisión Europea (2014). *Tackling the gender pay gap in the European Union*. Luxembourg: Comisión Europea.
- Comisión Feminista 8M de Madrid (2019) *¿Qué quiere el movimiento feminista? Reivindicaciones y razones*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Council of Europe (2016). *Gender Equality Glossary*, Council of Europe.
- Cowan, R. (1983). *More Work For Mother: The Ironies Of Household Technology From The Open Hearth To The Microwave*. New York: Basic Books.

- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 136-167.
- Crespo, E., Prieto Rodríguez, C., & Serrano Pascual, A. (Eds.). (2009). *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Crespo, E., & Serrano Pascual, A. (2016). La psicologización del trabajo: la desregulación del trabajo y el gobierno de las voluntades. En R. Rodríguez López (Ed.), *Contra-psicología: De las luchas antipsiquiátricas a la psicologización de la cultura* (pp. 273-296). Madrid: Dado Ediciones.
- Crettaz, E., & Bonoli, G. (2010). *Why are Some Workers Poor? The Mechanisms that Produce Working Poverty in a Comparative Perspective* (Working Papers No. 12). Edinburgh: RECOWOE Publication. Recuperado a partir de https://www.era.lib.ed.ac.uk/bitstream/handle/1842/3985/REC-WP_1210_Crettaz_Bonoli.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Damonti, P. (2019). Desigualdades de género y procesos de empobrecimiento y exclusión social. *VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Documento de trabajo 3.10. Fundación FOESSA, Cáritas.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 323-349.
- De la Cal (2014). *La pobreza laboral*. Centro de Documentación Hegoa, Boletín de recursos de información nº40.
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>

- De Witte, H., & De Cuyper, N. (2015). Job Insecurity and Employability. *Wiley Encyclopedia of Management*, 5, 1-3.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18-31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>
- Debus, M. E., Koenig, C. J., & Kleinmann, M. (2014). The building blocks of job insecurity: The impact of environmental and person-related variables on job insecurity perceptions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2), 329-351. <https://doi.org/10.1111/joop.12049>
- Díaz, C. (1996). *Investigación feminista y metodología: Algunos problemas de definición*. En Acta del Congreso Internacional Mujeres e Institución Universitaria en Occidente. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela, p. 309-315.
- Díaz Martínez, C., & Dema Moreno, S. (2013). Metodología no sexista en la investigación y producción del conocimiento. En C. Díaz Martínez & S. Dema Moreno (Eds.), *Sociología y género*. Madrid: Tecnos.
- Díaz Santiago, M.J. (2018). Reseña al libro: Feminismos, una mirada desde la sociología. *Revista Sociología del trabajo*, nº93 (pp.327-340).
- Diccionario de Sinónimos Online de español, 2014 - 2021 7Graus.
- Dueñas, D., Iglesias, C. & Llorente, R. (2014). Segregación ocupacional por género en España ¿exclusión o confinamiento? *Revista internacional del trabajo*, Vol. 133, Nº 2.
- Duran, J., & Isusi, Í. (2010). *Working poor in Europe – Spain*. Dublin: European Observatory of Working Life.
- Durán, M. Á. (1982). Liberación y utopía: la mujer ante la ciencia. En M. Á. Durán (Ed.), *Liberación y utopía* (pp. 7-34). Madrid: Akal.
- Durán, M. Á. (1988). *De puertas adentro*. Madrid: Instituto de la Mujer.

- Durán, M. Á. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Madrid: Fundación BBVA.
- Durán, M. Á. (2018). *La riqueza invisible del cuidado*. Valencia: Publicacions de la Universitat de València.
- Earnshaw, A., Amundson, N., & Borgen, W. (1990). The Experience of Job Insecurity for Professional Women. *Journal of Employment Counseling*, 27(1), 2-17. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1990.tb00258.x>
- EAPN (2020). *El estado de la pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2019. 10º Informe anual sobre el estado de la pobreza y la exclusión social en España. Informe Arope*. Madrid: EAPN.
- Edwards, J. R. (1988). The determinants and consequences of coping with stress. En G. L. Cooper & R. Payne (Eds.), *Causes, coping and consequences of stress at work* (pp. 233-263). New York: Wiley.
- EHRC. (2015). *Pregnancy and maternity-related discrimination and disadvantage, first findings: Surveys of employers and mothers* (BIS Research Paper No. 235). London. Recuperado a partir de https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/pregnancy-and-maternity-related-discrimination-and-disadvantage_0.pdf
- Eichler, M. (1991). *Non-sexist Research Methods*. London: Routledge.
- Emberland, J. S., & Rundmo, T. (2010). Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior. *Safety Science*, 48(4), 452-459. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2009.12.002>
- ENWHP. (1997). Declaración de Luxemburgo. Recuperado a partir de http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Documentos%20estrategicos/Ficheros/22_1%20Declaracion_%20Luxemburgo.pdf

- ENWHP. (1998). Memorandum de Cardiff. Recuperado a partir de http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Documentos%20estrategicos/Ficheros/22_2%20Memorandum%20Cardiff.pdf
- ENWHP. (2002). Declaración de Barcelona acerca del desarrollo en Europa de buenas prácticas en salud en el trabajo. Recuperado a partir de http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Documentos%20estrategicos/Ficheros/22_4%20Declaraci%C3%B3n%20de%20Barcelona.pdf
- ENWHP. (2010). Declaración de Edimburgo sobre la promoción de la salud mental y el bienestar en el trabajo. Recuperado a partir de http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Documentos%20estrategicos/Ficheros/22_5%20Declaracion_edinburgo.pdf
- European Parliament (2020). *Platform economy and precarious work: Mitigating risks*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/652721/IPOL_BRI\(2020\)652721](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/652721/IPOL_BRI(2020)652721)
- Expósito, C. (2012) ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España. *Investigaciones Feministas*. Vol 3 203-222.
- Federici, S. (2010). *Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficantes De Sueños.
- Federici, S. (2011). Sobre el trabajo de cuidados de las personas mayores y los límites del marxismo. En C. Carrasco, C. Borderías, & T. Torns (Eds.), *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticos* (pp. 390-411). Madrid: Catarata.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños.

- Ferreira, V. (2013). Employment and austerity: Changing welfare and gender regimes in Portugal. En M. Karamessini & J. Rubery (Eds.), *Women and austerity—The economic crisis and the future for gender equality* (pp. 207-227). Nueva York: Routledge.
- Ferreyra, M. C. (2020). Desigualdades y brechas de género en tiempos de pandemia. Consejo Mexicano de Ciencias Sociales, COMECOSO. <https://www.comecso.com/las-ciencias-sociales-y-el-coronavirus/desigualdades-brechas-genero-pandemia>
- FOESSA (2016). *Análisis y perspectivas 2016: Exclusión Social y Recuperación Económica*. Madrid: Fundación FOESSA, Cáritas Española.
- FOESSA (2019). *VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Fundación FOESSA, Cáritas Española
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An Analysis of Coping in a Middle-Aged Community Sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 219-239. <https://doi.org/10.2307/2136617>
- Fontenla, M. (2009). *El patriarcado. Diccionario de estudios de Género y Feminismos*. Editorial Biblos.
- Fox, A. B., & Quinn, D. M. (2015). Pregnant Women at Work: The Role of Stigma in Predicting Women's Intended Exit From the Workforce. *Psychology of Women Quarterly*, 39(2), 226-242. <https://doi.org/10.1177/0361684314552653>
- Frade, C., Darmon, I., & Alvarez, I. (2003). *Precarious Employment in Contrasted Sectors: An In-depth Comparative Analysis Across Five European Countries*. Barcelona: ESOPE Project, FP 5, Deliverable 04, ICAS Institute.
- Fraser, N.; Gutiérrez, R.; y Peña-Casas, R. (2011). *Working Poverty in Europe. A Comparative Approach*. Londres: Palgrave MacMillan.
- Frazer, H. & Marlier, E. (2010). In-work poverty and labour market segmentation in the EU: Key lessons. *Project: European Network of independent experts on social inclusión*, European Commission DG Employment, Social Affairs and Inclusion.

- Fullerton, A. S., & Wallace, M. (2007). Traversing the flexible turn: US workers' perceptions of job security, 1977–2002. *Social Science Research*, 36(1), 201-221. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2005.09.005>
- Fusaro, D. (2012). *Historia y conciencia del precariado*. Madrid: Alianza editorial.
- Gago, V. (2019). *La potencia feminista. O el deseo de cambiarlo todo*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Gálvez, L., & Rodríguez-Modroño, P. (2016). A Gender Analysis of the Great Recession and “Austericide” in Spain. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (111), 133-152. <https://doi.org/10.4000/rccs.6492>
- García, A. M., Lopez-Jacob, M. J., Alonso Agudelo-Suarez, A., Ruiz-Frutos, C., Ahonen, E. Q., & Porthe, V. (2009). Occupational health of immigrant workers in Spain [MAL Project]: key informants survey. *Gaceta Sanitaria*, 23(2), 91-97. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2008.02.001>
- García Dauder, S., & Pérez Sedeño, E. (2017). *Las «mentiras» científicas sober las mujeres*. Madrid: Catarata.
- García-Calvente, M. del M., Jimenez Rodrigo, M. L., & Martinez Morante, E. (2010). *Guía para incorporar la perspectiva de género en la investigación en salud*. Granada: Escuela Andaluza de Salud Pública; Observatorio de Salud de las Mujeres.
- Garrido, A. (2000). El reparto del trabajo no remunerado: expectativas y deseos de cambio. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 17, 15-38. <https://doi.org/10.5209/CRLA.33607>
- Garrido, A., Álvaro, J. L., & Schweiger, I. (2011). Efectos de la flexibilización del trabajo en la experiencia subjetiva del tiempo. En E. Agulló-Tomás, J. L. Álvaro, A. Garrido, R. Medina, & I. Schweiger (Eds.), *Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad* (pp. 351-368). Oviedo: Publicaciones de la Universidad de Oviedo.

- Gattino, S., Rollero, C., & De Piccoli, N. (2015). The Influence of Coping Strategies on Quality of Life from a Gender Perspective. *Applied Research in Quality of Life*, 10(4), 689-701. <https://doi.org/10.1007/s11482-014-9348-9>
- Gaunt, R., & Benjamin, O. (2007). Job Insecurity, Stress and Gender. *Community, Work & Family*, 10, 341-355. <https://doi.org/10.1080/13668800701456336>
- Giesselmann, M. (2015). Differences in the Patterns of in-work Poverty in Germany and the UK. *European Societies*, 17(1), 27-46. <https://doi.org/10.1080/14616696.2014.968796>
- Giron, A., & Correa, E. (2016). Post-Crisis Gender Gaps: Women Workers and Employment Precariousness. *Journal of Economic Issues*, 50(2), 471-477. <https://doi.org/10.1080/00213624.2016.1179049>
- Giunchi, M., Emanuel, F., Chambel, M. J., & Ghislieri, C. (2016). Job insecurity, workload and job exhaustion in temporary agency workers (TAWs) Gender differences. *Career Development International*, 21(1), 3-18. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2015-0103>
- Glavin, P., & Young, M. (2017). Insecure People in Insecure Places: The Influence of Regional Unemployment on Workers' Reactions to the Threat of Job Loss. *Journal of Health and Social Behavior*, 58(2), 232-251. <https://doi.org/10.1177/0022146517696148>
- Goldberg, D. P., & Hillier, V. F. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine*, 9(1), 139-145. <https://doi.org/10.1017/S0033291700021644>
- González, A. (2015). *El techo de cristal*. Trabajo Fin Máster, Universidad de Oviedo.
- Grant, K., & Ballem, P. (2000). A women's health research institute in the Canadian Institutes of Health Research. *Ottawa, ON: Working Group on the CIHR, Gender and Women's Health Research*.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438-448. <https://doi.org/10.2307/258284>

- Grimshaw, D., & Rubery, J. (2015). *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence* (Conditions of Work and Employment Series No. 57). Geneva: OIT.
- Guzmán, M. y Pérez, A. (2007). Teoría de Género y Demarcación Científica. Cinta Moebio, Vol. 30: 283-295.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Halleröd, B., Ekbrand, H., & Bengtsson, M. (2015). In-work poverty and labour market trajectories: Poverty risks among the working population in 22 European countries. *Journal of European Social Policy*, 25(5), 473-488. <https://doi.org/10.1177/0958928715608794>
- Haraway, D. J. (1995). *Ciencia, cyborgs y mujeres: la reinención de la naturaleza*. Madrid: Cátedra.
- Harding, S. (1996). *Ciencia y feminismo*. Ediciones Morata.
- Hare-Mustin, R. T., & Marecek, J. (1994a). IV. Asking the Right Questions: Feminist Psychology and Sex Differences. *Feminism & Psychology*, 4(4), 531-537. <https://doi.org/10.1177/0959353594044007>
- Hare-Mustin, R. T., & Marecek, J. (1994b). *Marcar la diferencia. Psicología y construcción de los sexos*. Barcelona: Herder.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, P. G., & Van Vuuren, T. (1991). *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*. London: SAGE Publications Ltd.
- Hartmann, H. (1985). El infeliz matrimonio entre marxismo y feminismo: hacia una unión más progresista. *Teoría y Política*, Nº 12/13, pp. 5-30.
- Hellgren, J., & Chirumbolo, A. (2003). Can Union Support Reduce the Negative Effects of Job Insecurity on Well-Being? *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 271-289. <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002006>

- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Henseke, G. (2018). Good jobs, good pay, better health? The effects of job quality on health among older European workers. *European Journal of Health Economics*, 19(1), 59-73. <https://doi.org/10.1007/s10198-017-0867-9>
- Hepburn, A. (1999). Postmodernity and the Politics of Feminist Psychology. *Radical Psychology*, 1(2).
- Hirghidus, I., & Ioan, F. (2014). The adaptability of needy families to a precarious social state. *Second World Congress on Resilience: From Person to Society*, 517-522.
- Hochschild, A.R. (2021). *La doble Jornada. Familias trabajadoras y la revolución en el hogar*. Capitán Swing.
- Horrell, S., & Humphries, J. (1995). Women's labour force participation and the transition to the male-breadwinner family, 1790-1865. *The Economic History Review*, 48(1), 89-117. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0289.1995.tb01410.x>
- Huang, G., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z., & Ren, X. (2010). Affective Job Insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 20-39. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400102>
- Hyde, J. S. (1995). *Psicología de la mujer: la otra mitad de la experiencia humana*. MAdrid: Ediciones Morata.
- ILO. (2007). *Decent working time: Balancing workers' needs with business requirements*. Geneva: ILO.
- ILO (2011). *Policies and regulations to combat precarious employment*. Geneva: ILO.
- ILO. (2016). *Women at Work: Trends 2016 (Report)*. Geneva: ILO.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2007). *Glosario de género*. <http://cedoc.inmujeres.gob.mx>.

- Irigaray, L. (2007). *Espéculo de la otra mujer*. Ediciones AKAL.
- Ironstone-Catterall, P., McDonough, P., Robertson, A., Payne, B., Rahder, B., Shaver, F., & Wakewich, P. (1998). *Feminist research methodology and women's health: a review of literature*. National Network on Environments and Women's Health.
- Izquierdo, M. J. I., & Villarroya, A. A. (2013). La socialización de género. En C. Díaz Martínez & S. Dema Moreno (Eds.), *Sociología y género* (pp. 87-126). Madrid: Tecnos.
- Jiang, L., & Probst, T. M. (2017). The rich get richer and the poor get poorer: Country- and state-level income inequality moderates the job insecurity-burnout relationship. *The Journal of Applied Psychology*, *102*(4), 672-681. <https://doi.org/10.1037/apl0000179>
- Jiménez, R. (2013). El mainstreaming de género en la universidad. En Rocío Palomares, R. (coord.). *Historia (s) de mujeres en homenaje a M^a Teresa López Beltrán*. Perséfone Ediciones Electrónicas de la AEHM/UMA.
- Jütting, J., & Laiglesia, J. R. de. (2009). *Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries*. Paris: OECD Publishing. Recuperado a partir de <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9789264059245-en>
- Kalil, A., Ziol-Guest, K. M., Hawkey, L. C., & Cacioppo, J. T. (2010). Job Insecurity and Change Over Time in Health Among Older Men and Women. *Journals of Gerontology Series B-Psychological Sciences and Social Sciences*, *65*(1), 81-90. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbp100>
- Kausto, J., Elo, A. L., Lipponen, J., & Elovainio, M. (2005). Moderating effects of job insecurity in the relationships between procedural justice and employee well-being: Gender differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *14*(4), 431-452. <https://doi.org/10.1080/13594320500349813>
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why Do Employees Worry About Their Jobs? A Meta-Analytic Review of Predictors of Job Insecurity.

- Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269-290.
<https://doi.org/10.1037/a0036743>
- Kelley, T. L. (2016). The Impact of Women's Work on Gendered Health Inequities. *Journal of Community Practice*, 24(3), 333-346.
<https://doi.org/10.1080/10705422.2016.1201562>
- Kerlinger, F. N. 2001. *Investigación del comportamiento: métodos de investigación en ciencias sociales*. México DF: McGraw-Hill.
- Keuskamp, D., Ziersch, A. M., Baum, F. E., & LaMontagne, A. D. (2013). Precarious Employment, Psychosocial Working Conditions, and Health: Cross-Sectional Associations in a Population-Based Sample of Working Australians. *American Journal of Industrial Medicine*, 56(8), 838-844.
<https://doi.org/10.1002/ajim.22176>
- Kim, M.-S., Hong, Y.-C., Yook, J.-H., & Kang, M.-Y. (2017). Effects of perceived job insecurity on depression, suicide ideation, and decline in self-rated health in Korea: a population-based panel study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 90(7), 663-671. <https://doi.org/10.1007/s00420-017-1229-8>
- Kinnunen, U., Mauno, S., & Siltaloppi, M. (2011). Job insecurity, recovery and well-being at work: Recovery experiences as moderators. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 179-194. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358366>
- Kinnunen, Ulla, Mauno, S., Natti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study Among Finnish Employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 243-260.
<https://doi.org/10.1080/135943299398348>
- Kóczé, A. (2011). La stérilisation forcée des femmes roms dans l'Europe d'aujourd'hui. Genre, modernité et "colonialité" du pouvoir. *Cahiers du Genre*. 50, 133-152.
- Krieger, N. (2001). A glossary for social epidemiology. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 55(10), 693-700. <https://doi.org/10.1136/jech.55.10.693>

- Lahey, B., & Heller, K. (1988). Social support from a friend, perceived support, and social problem solving. *American Journal of Community Psychology*, 16(6), 811-824. <https://doi.org/10.1007/BF00930894>
- Laparra, M. y Pérez Eransus, B. (2008). *Procesos de exclusión e itinerarios de inserción*. Fundación FOESSA, Caritas Española.
- Laparra, M. (2004). *Precarious employment in Europe: a comparative study of labour market related risks in flexible economies : ESOPE : final report*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Lasheras-Díez, H. F., Menéndez-Espina, S., Llosa, J. A., Rodríguez-Suárez, J., Agulló-Tomás, E., & Sáiz-Villar, R. (2018). Nuevos retos laborales en los jóvenes trabajadores: formación académica e incertidumbre laboral en menores de 30 años. *Encrucijadas - Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 15, a1501.
- Lasheras-Díez, H. F., Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., & Arenas-Martínez, M. (2014). Precariedad juvenil y exclusión social. *Avances en Psicología Clínica*, 631-642.
- Låstad, L. (2015). *Job insecurity climate: The nature of the construct, its associations with outcomes, and its relation to individual job insecurity*. Recuperado a partir de Stockholm University <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:844327>
- Lázaro, R. y Jubany, O. (2017). Interseccionalidad del género y mercado de trabajo postfordista. *La ventana, Revista de estudios de género*. Vol.5 nº 46.
- Lazarus, R. S. (2000). *Stress and Emotion: A New Synthesis*. New York: Springer.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Lebert, F., & Voorpostel, M. (2016). Turnover as a Strategy to Escape Job Insecurity: The Role of Family Determinants in Dual-Earner Couples. *Journal of Family and Economic Issues*, 37(3), 407-421. <https://doi.org/10.1007/s10834-016-9498-z>
- Lee, C., Huang, G.-H., & Ashford, S. J. (2018). Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity

- Research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 335-359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>
- Lee, S., Colditz, G. A., Berkman, L. F., & Kawachi, I. (2004). Prospective study of job insecurity and coronary heart disease in US women. *Annals of Epidemiology*, 14(1), 24-30. [https://doi.org/10.1016/S1047-2797\(03\)00074-7](https://doi.org/10.1016/S1047-2797(03)00074-7)
- Lengua, L. J., & Stormshak, E. A. (2000). Gender, Gender Roles, and Personality: Gender Differences in the Prediction of Coping and Psychological Symptoms. *Sex Roles*, 43(11-12), 787-820. <https://doi.org/10.1023/A:1011096604861>
- Lerner, G. (1990). *La creación del patriarcado*. Crítica.
- Lewis, J. (2001). The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 8(2), 152-169. <https://doi.org/10.1093/sp/8.2.152>
- Lim, V. K. G. (1996). Job Insecurity and Its Outcomes: Moderating Effects of Work-Based and Nonwork-Based Social Support. *Human Relations*, 49, 171-194. <https://doi.org/10.1177/001872679604900203>
- Lisbona, A. (2010). Diferentes focos de identificación en el trabajo: identificación organizacional, grupal y profesional. *Revista de Psicología Social*, 25(2), 241-251. <https://doi.org/10.1174/021347410791063813>
- Llosa, J.A. (2017). *Incertidumbre laboral y salud mental en trabajadores precarios y desempleados: un enfoque analítico e interventivo*. Tesis Doctoral, Universidad de Oviedo.
- Llosa, José, Agulló-Tomás, E., Ventosa y L., Colunga, H. (2021). Respuesta multinivel a la emergencia social COVID-19: Experiencia de la articulación en la respuesta de Tercer Sector y Administración Pública. *Revista Prisma Social*. Nº 33, 19-47.
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicología*, 34(2), 211-221.

- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., & Boada-Grau, J. (2017). Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model. *Psicothema*, 29(4), 577-583. <https://doi.org/10.7334/psicothema2017.59>
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Lasheras-Díez, H.F., y Saiz-Villar, R. (2019). La psicopatologización del trabajo: el estado de malestar del sujeto responsable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 80, 82-97.
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Lasheras-Díez, H.F., y Saiz-Villar, R. (2020). Incertidumbre laboral, salud mental y apoyo social en trabajadores pobres. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*. Vol, 1.
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Lasheras-Díez, H. y Sáiz-Villar, R. (2021). Incertidumbre laboral en la era global: evidencias empíricas para un abordaje crítico e interventivo (sobre el futuro del trabajo). En OIT (Ed.), *Sobre el Futuro del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social y Organización Internacional del Trabajo.
- Longino, H. E. (1996). Subjects, Power and Knowledge: Description and Prescription. in Feminist Philosophies of Science. En L. Alcoff & E. Potter (Eds.), *Feminist Epistemologies* (pp. 101-120). Nueva York: Routledge.
- López Ahumada, J.E. (2017). La transversalidad de la igualdad de género y la promoción de condiciones justas en el trabajo: Revisión de instrumentos y políticas promovidas por la OIT. *Revista Temas socio jurídicos*, Vol. 36 N° 72.
- López, M^a., Nicolás, C., Riquelme, J., & Vives, N (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la unión europea (2002-2017). *Prisma Social*, nº 26.

- López Peláez, A. (2005). Excluidos pero trabajadores: el círculo vicioso de los 'trabajadores con bajo salario' en España. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, vol. 1, nº 23, págs. 153-174
- Lorey, I. (2016). *Estado de inseguridad: Gobernar la precariedad*. Madrid: Traficantes De Sueños.
- Lozza, E., Libreri, C., & Bosio, A. C. (2013). Temporary employment, job insecurity and their extraorganizational outcomes. *Economic and Industrial Democracy*, 34, 89-105. <https://doi.org/10.1177/0143831X12436617>
- Lübke, C., & Erlinghagen, M. (2014). Self-perceived job insecurity across Europe over time: Does changing context matter? *Journal of European Social Policy*, 24(4), 319-336. <https://doi.org/10.1177/0958928714538215>
- Lyonette, C. (2015). Part-time work, work–life balance and gender equality. *Journal of Social Welfare and Family Law*, 37(3), 321-333. <https://doi.org/10.1080/09649069.2015.1081225>
- Mantler, J., Matejcek, A., Matheson, K., & Anisman, H. (2005). Coping with employment uncertainty: a comparison of employed and unemployed workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(3), 200-209. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.3.200>
- Marugan, B. y Miranda, M^a J. (2018). *Feminismos: una mirada desde la sociología*. Madrid: Complutense.
- Marzano, M. (2011). *Programados para triunfar: Nuevo capitalismo, gestión empresarial y vida privada*. Barcelona: Tusquets Editores.
- Matud, M. P. (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences*, 37(7), 1401-1415. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.01.010>
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (2002). Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure

- used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 295-314.
<https://doi.org/10.1348/096317902320369721>
- Menéndez-Espina, S. (2018). *Incertidumbre laboral y perspectiva de género: antecedentes, implicaciones e intervención*. Tesis Doctoral, Universidad de Oviedo.
- Menéndez-Espina, S. y Llosa, J.A. (2017). Tener hijos en España como riesgo de exclusión social. *CTXT, Contexto y Acción*. 27/09/2017.
<https://ctxt.es/es/20170927/Politica/15206/pobreza-precariedad-exclusion-social-ctxt-save-the-children.htm>
- Menéndez-Espina, S., Llosa, J.A., Agulló-Tomás, E.; Rodríguez-Suárez, J., Sáiz-Villar, R., & Lasheras-Díez, H.F. (2021). A perspectiva de gênero aplicada à Psicossociologia do Trabalho: o caso das mulheres. En Borges, Livia, Silvânia da Cruz y Liliana A. Magalhães (Eds.), *Psicossociologia do Trabalho. Temas Contemporâneos*. Curitiba-PR, Brasil: Editora CRV.
- Menéndez-Espina, E., Llosa, J.A., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Sáiz-Villar, R., Lasheras-Díez, H., Hans De Witte & Boada-Grau, J. (2020). Gender inequality and health: differences in the prediction of job insecurity. *Frontiers in Public Health*.
- Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., Sáiz-Villar, R., Llosa, J.A., Lasheras-Díez, H. y Rodríguez-Suárez, J. (2020). La perspectiva de género en los estudios sociales y académicos: ¿hemos construido un conocimiento sesgado y ciego a las mujeres? En Agulló-Tomás, E., Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Rúa Arruñada, E., & Ventosa Varona, L. (Eds.) (2020). *Mujeres, desigualdad, exclusión social y oportunidades: Investigación y estrategias de innovación y transformación social*. Oviedo: EAPN-AS y Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias.
- Menéndez-Espina, S., Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Sáiz-Villar, R., & Lasheras-Díez, H. F. (2019). Job insecurity and mental health: the

- moderating role of coping strategies from a gender perspective. *Frontiers in Psychology*, 10, 286.
- Meulders, D. (2000). La flexibilidad en Europa. En C. Rogerat, M. Maruani, & T. Torns (Eds.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo, 2000*, ISBN 84-7426-465-0, págs. 345-362 (pp. 345-362). Icaria.
- Min, K.-B., Park, S.-G., Hwang, S. H., & Min, J.-Y. (2015). Precarious employment and the risk of suicidal ideation and suicide attempts. *Preventive Medicine*, 71, 72-76. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2014.12.017>
- Muñoz de Bustillo, R., & de Pedraza, P. (2010). Determinants of job insecurity in five European countries. *European Journal of Industrial Relations*, 16(1), 5-20. <https://doi.org/10.1177/0959680109355306>
- Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189-215. <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002003>
- Näswall, K., Sverke, M., & Hellgren, J. (2005a). The moderating effects of work-based and non-work based support on the relation between job insecurity and subsequent strain. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.214>
- Näswall, K., Sverke, M., & Hellgren, J. (2005b). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work and Stress*, 19(1), 37-49. <https://doi.org/10.1080/02678370500057850>
- Näswall, Katharina, Lindfors, P., & Sverke, M. (2012). Job Insecurity as a Predictor of Physiological Indicators of Health in Healthy Working Women: An Extension of Previous Research. *Stress and Health*, 28(3), 255-263. <https://doi.org/10.1002/smi.1430>
- Nelson, D. L., & Burke, R. J. (2002). A framework for examining gender, work stress, and health. En D. L. Nelson & R. J. Burke (Eds.), *Gender, work stress, and health*.

- (pp. 3-14). Washington, DC, US: American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/10467-001>
- Nolan, J. (2009). 'Working to Live, Not Living to Work': An Exploratory Study of the Relationship between Men's Work Orientation and Job Insecurity in the UK. *Gender, Work & Organization*, 16(2), 179-197. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00426.x>
- Oakley, A. (1972). *Sex, gender and society*. New York: Harper & Row.
- OECD- ILO (2019). *Women at Work in G20 countries: Progress and policy actions*. <https://www.oecd.org/g20/summits/osaka/G20-Women-at-Work.pd>.
- OIT (2008). *Poverty and Employment: The ILO Approach*. OIT, Geneva.
- OIT (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente*. Ginebra: OIT.
- OIT (2015). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso*. Ginebra: OIT.
- OIT (2016). *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas*. Ginebra: OIT.
- OIT (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: OIT.
- OIT. (2017). *Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016*. Ginebra: OIT.
- OIT (2019). *El género del trabajo: entre la casa, el sueldo y los derechos*. OIT, Argentina.
- OIT (2020). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo-Tendencias 2020*. Génova: OIT.
- OIT-PNUD (2019). *La segregación ocupacional de género y sus implicancias en materia de desigualdad entre hombres y mujeres*. Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Génova: OIT.
- OMS. (2007). Salud de los trabajadores: plan de acción mundial 2008-2017. Recuperado 11 de mayo de 2018, a partir de http://www.who.int/phe/publications/workers_health_global_plan/es/
- OMS (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*. OMS.

- ONU (2002). *La incorporación de la perspectiva de género. Una visión general*. New York: ONU.
- Ortiz, T. (2002). El papel del género en la construcción histórica del conocimiento científico sobre la mujer. En E. Ramos (Ed.), *La salud de las mujeres: hacia la igualdad de género en salud* (pp. 29-42). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer.
- Osmond, M. W., & Thorne, C. (2013). Las familias y la sociedad en la construcción social del género. En C. Díaz Martínez & S. Dema Moreno (Eds.), *Sociología y género* (pp. 127-152). Madrid: Tecnos.
- Oxford Dictionary (2021) Oxford University Press.
- Parella, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- Parker, S. K., Griffin, M. A., Sprigg, C. A., & Wall, T. D. (2002). Effect of Temporary Contracts on Perceived Work Characteristics and Job Strain: A Longitudinal Study. *Personnel Psychology*, 55(3), 689-719. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00126.x>
- Patterson, G. T. (2003). Examining the effects of coping and social support on work and life stress among police officers. *Journal of Criminal Justice*, 31(3), 215-226. [https://doi.org/10.1016/S0047-2352\(03\)00003-5](https://doi.org/10.1016/S0047-2352(03)00003-5)
- Pearce, D. (1978). The Feminization of Poverty: Women, Work, and Welfare. *The Urban & Social Change Review*, 11(1), 28-36.
- Pearce, J. L. (1998). Job insecurity is important but not for the reasons you might think: The example of contingent workers. En C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (pp. 31-46). New York: Wiley.
- Pereira, M. E., Álvaro, J. L., & Garrido, A. (2016). Procesos de esencialización de hombres y mujeres: un estudio comparado Brasil-España. *Anales de Psicología*, 32(1), 190-198. <https://doi.org/10.6018/analesps.32.1.190841>

- Perreault, M., Toure, E. H., Perreault, N., & Caron, J. (2017). Employment Status and Mental Health: Mediating Roles of Social Support and Coping Strategies. *Psychiatric Quarterly*, 88(3), 501-514. <https://doi.org/10.1007/s11126-016-9460-0>
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J., & Sverke, M. (2013). The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1-22.
- Pinquart, M., & Silbereisen, R. K. (2008). Coping with increased uncertainty in the field of work and family life. *International Journal of Stress Management*, 15(3), 209-221. <http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.15.3.209>
- Precarias a la Deriva (2004). De preguntas, ilusiones, enjambres y desiertos: apuntes sobre investigación y militancia desde Precarias a la Deriva. En *Nociones comunes, experiencias y ensayos entre investigación y militancia*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Probst, T. M. (2003). Development and validation of the job Security Index and the job Security Satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 451-467. <https://doi.org/10.1348/096317903322591587>
- Probst, T. M., & Lavaysse, M. (2017). Job insecurity: implications for employee well-being. En R. J. Burke & K. M. Page (Eds.), *Research Handbook on Work and Well-Being* (pp. 123-149). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Probst, T. M., Stewart, S., Gruys, M. L., & Tierney, B. W. (2007). Productivity, counterproductivity and creativity: The ups and downs of job insecurity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 479-497. <https://doi.org/10.1348/096317906X159103>
- Raymo, J. M., & Shibata, A. (2017). Unemployment, Nonstandard Employment, and Fertility: Insights From Japan's «Lost 20 Years». *Demography*, 54(6), 2301-2329. <https://doi.org/10.1007/s13524-017-0614-y>

- Rees, T. (1998). *Mainstreaming Equality in the European Union*. London: Routledge.
- Reinharz, S. (1992). *Feminist methods in social research*. Nueva York: Oxford University Press.
- Rendueles, G. (2016). Medicalización, psiquiatrización, ¿despsiquiatrización? En R. Rodríguez López (Ed.), *Contra-psicología: De las luchas antipsiquiátricas a la psicologización de la cultura* (pp. 319-350). Madrid: Dado Ediciones.
- Reskin, B. F., & Padavic, I. (1994). *Women and men at work*. CA: Pine Forge Press.
- Retolaza Balsategui, A., Mostajo, A., De la Rica, J. R., Díaz de Garramiola, A., Pérez de Loza, J., Aramberri, I., & Markez Alonso, I. (1993). Validación del Cuestionario de Salud General de Goldberg (versión 28 ítems) en consultas de Atención Primaria. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría.*, 13(46), 187–194.
- Real Academia Española (2001). Diccionario de la Lengua Española, disponible en <http://dle.rae.es>
- Reinharz, S. (1992). *Feminist methods in social research*. Nueva York: Oxford University Press
- Revilla Ahumada, L., Luna del Castillo, J., Bailón Muñoz, E., & Medina Moruno, I. (2005). Validación del cuestionario MOS de apoyo social en Atención Primaria. *Medicina de Familia*, 6(1), 10–18.
- Rivero-Díaz, M.L., Agulló-Tomás, E., y Llosa, J.A. (2021). Adaptation and Validation of the LGBTCI to the Spanish Working LGBT Population. *Journal of Career Assessment*.
- Richter, A., Naeswall, K., De Cuyper, N., Sverke, M., De Witte, H., & Hellgren, J. (2013). Coping with job insecurity Exploring effects on perceived health and organizational attitudes. *Career Development International*, 18(5), 484-502. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2013-0081>

- Richter, A., Näswall, K., & Sverke, M. (2010). Job insecurity and its relation to work—family conflict: Mediation with a longitudinal data set. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 265-280. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358370>
- Rigotti, T., Mohr, G., & Isaksson, K. (2015). Job insecurity among temporary workers: Looking through the gender lens. *Economic and Industrial Democracy*, 36(3), 523-547. <https://doi.org/10.1177/0143831X13516026>
- Ritzer, G. (2001). *Teoría Sociológica Moderna*. Madrid: McGraw-Hill.
- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. En G. Rodgers & J. Rodgers, *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe* (pp. 1-16). Brussels: International Institute for Labour Studies and Free University of Brussels.
- Rodríguez Cabrero, G. (2010): *In-work Poverty and Labour Market Segmentation. A study of National Policies*. Bruselas: Comisión Europea.
- Romero, C. (2003). De diferencias, jerarquizaciones excluyentes, y materialidades de lo cultural. Una aproximación a la precariedad desde el feminismo y la teoría queer. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 21(1), 33-60. <https://doi.org/10.5209/CRLA.33540>
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., & Ruvio, A. (1999). A Gender-based Framework of the Experience of Job Insecurity and Its Effects on Work Attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 197-217. <https://doi.org/10.1080/135943299398320>
- Roskies, E., Louis-Guerin, C., & Fournier, C. (1993). Coping with Job Insecurity: How Does Personality Make a Difference? *Journal of Organizational Behavior*, 14(7), 617-630.
- Rubin, G. (1975). The Traffic in Women: Notes on the «Political Economy» of Sex. En R. Reiter (Ed.), *Toward an Anthropology of Women*. New York: Monthly Review Press.

- Ruiz Cantero, T. (2013). Sesgos de género en la investigación y atención sanitaria. En M. del P. Sánchez López (Ed.), *La salud de las mujeres* (pp. 215-233). Madrid: Síntesis.
- Sabater, M^a. C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan Harremanak*, 30, 163-198.
- Sánchez, A. y Cano, E. (1998). La economía sumergida en el proceso de extensión del trabajo precario. En Ybarra (1998) (ed.). *Economía sumergida: el estado de la cuestión en España*. Madrid: UGT.
- Saiz-Villar, R. (2015). Discriminación laboral de las mujeres responsables de familias monoparentales. TFM. Universidad de Oviedo.
- Saiz-Villar, R., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., Llosa, J.A., Rodríguez-Suárez, J. y Lasheras-Díez, H. (2020). La conciliación laboral de mujeres trabajadoras. Una aproximación psicosocial. En Agulló-Tomás, E., Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Rúa Arruñada, E., & Ventosa Varona, L. (Eds.) (2020). *Mujeres, desigualdad, exclusión social y oportunidades: Investigación y estrategias de innovación y transformación social*. Oviedo: EAPN-AS y Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias.
- Schaufeli, W. B. (2016). Job Insecurity Research is Still Alive and Kicking Twenty Years Later: A Commentary. *Australian Psychologist*, 51(1), 32-35. <https://doi.org/10.1111/ap.12201>
- Seikel, D. (2017, septiembre 1). Activation into in-work poverty? *Social Europe*, 81-86.
- Selenko, E., Mäkikangas, A., & Stride, C. B. (2017). Does job insecurity threaten who you are? Introducing a social identity perspective to explain well-being and performance consequences of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 856-875. <https://doi.org/10.1002/job.2172>
- Sennett, R. (2001). *La Corrosion del Character*. Barcelona: Anagrama.
- Sherbourne, C. D., & Stewart, A. L. (1991). The MOS social support survey. *Social Science & Medicine* (1982), 32(6), 705-714.

- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Skinner, E. A., Edge, K., Altman, J., & Sherwood, H. (2003). Searching for the structure of coping: a review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychological Bulletin*, 129(2), 216-269.
- Slopen, N., Glynn, R. J., Buring, J. E., Lewis, T. T., Williams, D. R., & Albert, M. A. (2012). Job Strain, Job Insecurity, and Incident Cardiovascular Disease in the Women's Health Study: Results from a 10-Year Prospective Study. *Plos One*, 7(7), e40512. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0040512>
- Snow, D. L., Swan, S. C., Raghavan, C., Connell, C. M., & Klein, I. (2003). The relationship of work stressors, coping and social support to psychological symptoms among female secretarial employees. *Work & Stress*, 17(3), 241-263. <https://doi.org/10.1080/02678370310001625630>
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2011). Consecuencias de la inseguridad laboral. El papel modulador del apoyo organizacional desde una perspectiva multinivel [Consequences of job insecurity. The moderator role of organizational support from a multilevel perspective]. *Psicothema*, 23(3), 394-400.
- Sora, B., De Cuyper, N., Caballer, A., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2013). Outcomes of Job Insecurity Climate: The Role of Climate Strength. *Applied Psychology*, 62, 382-405. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00485.x>
- Standing, G. (2012). *El Precariado. Una Nueva Clase Social*. Barcelona: Pasado y Presente.
- Standing, G. (2017). *La corrupción del capitalismo*. Barcelona: Pasado y Presente.
- Stiglbauer, B., & Batinic, B. (2015). Proactive coping with job insecurity: Is it always beneficial to well-being? *Work & Stress*, 29(3), 264-285. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1074956>

- Stiglbauer, B., Selenko, E., Batinic, B., & Jodlbauer, S. (2012). On the link between job insecurity and turnover intentions: Moderated mediation by work involvement and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(3), 354-364. <https://doi.org/10.1037/a0028565>
- Subirats, J. (2006). *Jóvenes precariedades*. El País, 23-MARZO-2006.
- Subirats, J. et al. (2004). *Pobreza y exclusión social Un análisis de la realidad española y europea*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- Subirats, J. y Gomà, R. (2004). *Un paso más hacia la inclusión social. Generación de conocimiento, políticas y prácticas para la inclusión social*. Madrid: Plataforma de ONGs de Acción Social.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology, 51*(1), 23–42.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*(3), 242-264. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.7.3.242>
- Tamres, L. K., Janicki, D., & Helgeson, V. S. (2002). Sex Differences in Coping Behavior: A Meta-Analytic Review and an Examination of Relative Coping. *Personality and Social Psychology Review, 6*(1), 2-30. https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0601_1
- Tejero, A. (2017). Permanencia en la pobreza laboral: la influencia de la pobreza pasada en la presente. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 157*: 141-162. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.157.141>)
- Theodoropoulou, S. (2018). *Drifting into labour market insecurity? Labour market reforms in Europe after 2010*. Brussels: European Union Trade Institute.
- Tobin, D. L., Holroyd, K. A., Reynolds, R. V., & Wigal, J. K. (1989). The hierarchical factor structure of the coping strategies inventory. *Cognitive Therapy and Research, 13*(4), 343-361. <https://doi.org/10.1007/BF01173478>

- Torns, T., & Recio, C. (2013). La división sexual del trabajo: las desigualdades en el empleo y en el trabajo doméstico y de cuidados. En C. Díaz Martínez, S. Dema Moreno, & S. Dema Moreno, *Sociología y género* (pp. 153-183). Madrid: Tecnos.
- Torraco, R. J. (2016). The Persistence of Working Poor Families in a Changing U.S. Job Market An Integrative Review of the Literature. *Human Resource Development Review*, 15(1), 55-76. <https://doi.org/10.1177/1534484316630459>
- UE (2017). *Ficha temática del Semestre Europeo*, Inclusión Social. UE.
- Unger, R. K. (1994). Los reflejos imperfectos de la realidad: la psicología construye los roles sexuales. En R. T. Hare-Mustin & J. Marecek (Eds.), *Marcar la diferencia : psicología y construcción de los sexos* (pp. 129-180). Barcelona: Herder.
- Valcárcel, A. (1991). *Sexo y filosofía: sobre mujer y poder*. Barcelona: Anthropos.
- Valcárcel, A. (2000). *Rebeldes. Hacia la paridad*. Barcelona: Plaza & Janés.
- Valcárcel, A. (2019). *El feminismo como una forma de habitar el mundo*. México: Instituto Tecnológico de Monterrey y Universidad Autónoma de Nueva León.
- Valls-Llobet, C. (2009). *Mujeres, salud y poder*. Barcelona: Cátedra.
- Van Vuuren, C. V., & Klandermans, P. G. (1990). Individual reactions to job insecurity: An integrated model. En *European perspectives in psychology, Vol. 3: Work and organizational, social and economic, cross-cultural*. (pp. 133-146). Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- Varela, N. (2008). *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Ediciones B.
- Vargas, E., Castro, R., Núñez, S. M., Agulló-Tomás, E., & Medina, R. (2013). Género y mercado de trabajo turístico: el empoderamiento efectivo como estrategia inclusiva. En E. Vargas, E. Agulló-Tomás, R. Castro, & R. Medina (Eds.),

- Repensando la inclusión social: aportes y estrategias frente a la exclusión social* (pp. 125-149). Oviedo/Puerto Vallarta: Eikasía.
- Vosko, L. F. (2011). *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. New York, NY: Oxford University Press.
- VV.AA. (2012): *Trabajadores pobres y empobrecimiento en España*, Madrid, Fundación 1º de Mayo.
- VV.AA. (2014). VII Informe FOESSA sobre exclusión y desarrollo social en España. Madrid: Fundación Foessa-Cáritas.
- Waller, A. A. (2005). Work in progress - feminist research methodologies: why, what, and how. En *Proceedings Frontiers in Education 35th Annual Conference* (pp. F4H-20). <https://doi.org/10.1109/FIE.2005.1612158>
- WEF (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2021/dataexplorer>.
- Wikander, U. (2016). *De criada a empleada. Poder, sexo y división del trabajo (1789-1950)*. Madrid: Siglo XXI.
- Wollstonecraft, M. (1994). *Vindicación de los derechos de la mujer*. Madrid: Cátedra.
- Worth, N. (2016). Who we are at work: millennial women, everyday inequalities and insecure work. *Gender Place and Culture*, 23(9), 1302-1314. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2016.1160037>
- Ybarra, J.A., Hurtado, J., San Miguel, B. (2002). La Economía sumergida en España: un viaje sin retorno. *Sistema*, 100, 247-282.
- Young, I. (1992). Marxismo y Feminismo: más allá del 'matrimonio infeliz' (una crítica al sistema dual). *El cielo por asalto*. Año II, Nº 4, pp. 40-56.
- Zalakain, J. (2006). Trabajo, trabajadores pobres e inserción social. *Documentación Social*, 143: 45-76.

ANEXOS

ANEXOS



Nº: OVI _____

Batería «T-PSlab»

Workforall Project

Salud y bienestar en trabajadores/as y desempleados/as. Un estudio internacional.

Fecha de cumplimentación: _____/_____/_____
Municipio: _____ País: _____
Investigador/a – Técnico/a: _____

Un equipo internacional de investigación está desarrollando en diversos países, a través del **PROYECTO WORKFORALL**, un estudio sobre los efectos de la crisis económica en la salud y el bienestar psicosocial de trabajadores y personas en situación de desempleo.

El presente cuestionario no es un *examen* de respuestas *buenas o malas, correctas o erróneas*, sino una herramienta de investigación, de modo que todos los puntos de vista expresados en él serán válidos e interesantes. La información recogida será procesada con herramientas informáticas y analizada de manera global, respetándose la CONFIDENCIALIDAD de las respuestas y el ANONIMATO de las personas participantes.

Te AGRADECEMOS de antemano tu disposición a responder el cuestionario, el tiempo y la atención que le vas a dedicar, así como la valiosa información que nos vas a proporcionar.

Por favor, lee las instrucciones que se te vayan ofreciendo y procura responder **TODAS** las preguntas. Antes de comenzar, en aras de cumplir con las exigencias de la comunidad científica, te agradecemos que indiques que aceptas participar de manera voluntaria en este estudio marcando la siguiente casilla:

He sido informado de los objetivos y metodología de este estudio, y ACEPTO voluntariamente participar en el mismo.

Para más información: Contacto: Departamento de Psicología, Plaza Feijóo s/n, 33003 Oviedo. Dpcho. 226. [email: workforallproject@gmail.com](mailto:workforallproject@gmail.com) Telf. +34 985104179

BLOQUE 1

1-1. En esta primera parte del cuestionario nos gustaría saber si tienes algún problema médico y cómo has estado de salud, en general, *durante las últimas semanas*. Por favor, contesta a todas las preguntas marcando *con un círculo la letra (A, B, C o D) que preceda a la respuesta* que, a tu juicio, mejor puede aplicarse en tu caso. Recuerda que sólo debes responder sobre los problemas recientes y los que tienes ahora, no sobre los que hayas tenido en el pasado. Es importante que intentes contestar **TODAS** las preguntas.

En las **ÚLTIMAS SEMANAS**:

<p>A.1. ¿Te has sentido perfectamente bien de salud y en plena forma?</p>	<p>C.1. ¿Te las has arreglado para mantenerte ocupado/a y activo/a?</p>
<p>A. Mejor que lo habitual B. Igual que lo habitual C. Peor que lo habitual D. Mucho peor que lo habitual</p>	<p>A. Más activo que lo habitual B. Igual que lo habitual C. Bastante menos que lo habitual D. Mucho menos que lo habitual</p>
<p>A.2. ¿Has tenido la sensación de que necesitabas un reconstituyente (ej. Un complejo vitamínico)?</p>	<p>C.2. ¿Te cuesta más tiempo hacer las cosas?</p>
<p>A. No, en absoluto B. No más que lo habitual C. Bastante más que lo habitual D. Mucho más que lo habitual</p>	<p>A. Menos tiempo que lo habitual B. Igual que lo habitual C. Más tiempo que lo habitual D. Mucho más tiempo que lo habitual</p>
<p>A.3. ¿Te has sentido agotado/a y sin fuerzas para nada?</p>	<p>C.3. ¿Has tenido la impresión, en conjunto, de que estás haciendo las cosas bien?</p>
<p>A. No, en absoluto B. No más que lo habitual C. Bastante más que lo habitual D. Mucho más que lo habitual</p>	<p>A. Mejor que lo habitual B. Igual que lo habitual C. Peor que lo habitual D. Mucho peor satisfecho</p>
<p>A.4. ¿Has tenido sensación de que estabas enfermo/a?</p>	<p>C.4. ¿Te has sentido satisfecho/a con tu manera de hacer las cosas?</p>
<p>A. No, en absoluto B. No más que lo habitual C. Bastante más que lo habitual D. Mucho más que lo habitual</p>	<p>A. Más satisfecho que lo habitual B. Igual que lo habitual C. Menos satisfecho que lo habitual D. Mucho menos satisfecho</p>
<p>A.5. ¿Has padecido dolores de cabeza?</p>	<p>C.5. ¿Has sentido que estás desempeñando un papel útil en la vida?</p>
<p>A. No, en absoluto B. No más que lo habitual C. Bastante más que lo habitual D. Mucho más que lo habitual</p>	<p>A. Más tiempo que lo habitual B. Igual que lo habitual C. Menos útil que lo habitual D. Mucho menos útil que lo habitual</p>
<p>A.6. ¿Has tenido sensación de opresión en la cabeza, o de que la cabeza te va a estallar?</p>	<p>C.6. ¿Te has sentido capaz de tomar decisiones?</p>
<p>A. No, en absoluto B. No más que lo habitual C. Bastante más que lo habitual D. Mucho más que lo habitual</p>	<p>A. Más que lo habitual B. Igual que lo habitual C. Menos que lo habitual D. Mucho menos que lo habitual</p>
<p>A.7. ¿Has tenido sofocos o escalofríos?</p>	<p>C.7. ¿Has sido capaz de disfrutar de tus actividades normales de cada día?</p>
<p>A. No, en absoluto B. No más que lo habitual C. Bastante más que lo habitual D. Mucho más que lo habitual</p>	<p>A. Más tiempo que lo habitual B. Igual que lo habitual C. Menos útil que lo habitual D. Mucho menos útil que lo habitual</p>

<p>B.1. ¿Tus preocupaciones te han hecho perder mucho sueño?</p> <p>A. No, en absoluto B. No más que lo habitual C. Bastante más que lo habitual D. Mucho más que lo habitual</p>	<p>D.1. ¿Has pensado que eres una persona que no vale para nada?</p> <p>A. No, en absoluto B. No más que lo habitual C. Bastante más que lo habitual D. Mucho más que lo habitual</p>
<p>B.2. ¿Has tenido dificultades para seguir durmiendo de un tirón toda la noche?</p> <p>A. No, en absoluto B. No más que lo habitual C. Bastante más que lo habitual D. Mucho más que lo habitual</p>	<p>D.2. ¿Has estado viviendo la vida totalmente sin esperanza?</p> <p>A. No, en absoluto B. No más que lo habitual C. Bastante más que lo habitual D. Mucho más que lo habitual</p>
<p>B.3. ¿Te has notado constantemente agobiado/a y en tensión?</p> <p>A. No, en absoluto B. No más que lo habitual C. Bastante más que lo habitual D. Mucho más que lo habitual</p>	<p>D.3. ¿Has tenido el sentimiento de que la vida no merece la pena vivirse?</p> <p>A. No, en absoluto B. No más que lo habitual C. Bastante más que lo habitual D. Mucho más que lo habitual</p>
<p>B.4. ¿Te has sentido con los nervios a flor de piel y malhumorado/a?</p> <p>A. No, en absoluto B. No más que lo habitual C. Bastante más que lo habitual D. Mucho más que lo habitual</p>	<p>D.4. ¿Has pensado en la posibilidad de “quitarte de en medio”?</p> <p>A. Claramente, no B. Me parece que no C. Se me ha cruzado por la mente D. Claramente lo he pensado</p>
<p>B.5. ¿Te has asustado o has tenido pánico sin motivo?</p> <p>A. No, en absoluto B. No más que lo habitual C. Bastante más que lo habitual D. Mucho más que lo habitual</p>	<p>D.5. ¿Has notado que a veces no puedes hacer nada porque tienes los nervios desquiciados?</p> <p>A. No, en absoluto B. No más que lo habitual C. Bastante más que lo habitual D. Mucho más que lo habitual</p>
<p>B.6. ¿Has tenido sensación de que todo se te viene encima?</p> <p>A. No, en absoluto B. No más que lo habitual C. Bastante más que lo habitual D. Mucho más que lo habitual</p>	<p>D.6. ¿Has notado que deseas estar muerto/a y lejos de todo?</p> <p>A. No, en absoluto B. No más que lo habitual C. Bastante más que lo habitual D. Mucho más que lo habitual</p>
<p>B.7. ¿Te has notado nervioso/a y “a punto de explotar” constantemente?</p> <p>A. No, en absoluto B. No más que lo habitual C. Bastante más que lo habitual D. Mucho más que lo habitual</p>	<p>D.7. ¿Has notado que la idea de quitarte la vida te viene repentinamente a la cabeza?</p> <p>A. Claramente, no B. Me parece que no C. Se me ha cruzado por la mente D. Claramente lo he pensado</p>

A continuación, te planteamos una serie de preguntas breves sobre tu salud y hábitos. Responde de la manera más sincera posible a cada una de las cuestiones:

1-2. En caso de que actualmente trabajes, ¿has dejado en alguna ocasión de acudir al médico, o solicitar bajas laborales, por temor a ser despedido/a?

No Sí Actualmente no trabajo

1-3. ¿Crees que tu situación actual (empleo o desempleo) está relacionada o ha propiciado tus dolencias o enfermedades actuales (si las tuvieses)?

Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo

- Totalmente de acuerdo
- No tengo enfermedades

1-4. ¿Consumes alguna de estas sustancias de manera habitual?

Frecuencia de consumo

	Nunca	Mensualmente	Semanalmente	Diariamente
Tabaco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Café	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alcohol (vino, cerveza...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cannabis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cocaína	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Éxtasis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Antidepresivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estabilizadores del ánimo o antipsicóticos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ansiolíticos u hipnóticos (para dormir, contra nervios, estrés...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras sustancias Especificar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1-5. ¿Has incrementado el consumo de alguna de estas sustancias como consecuencia de la pérdida de empleo, o la pérdida de calidad de vida laboral en tu puesto de trabajo?

No
 Sí

¿Cuáles?
 Café
 Alcohol
 Tabaco
 Otras sustancias

1-6. ¿Podrías decir en qué medida estás satisfecho/a con cada uno de los siguientes aspectos, usando una escala de 1 a 10 donde [1] significa que estás 'muy insatisfecho/a' y [10] significa que estás 'muy satisfecho/a'?

	Muy insatisfecho/a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Muy satisfecho/a
Tu educación.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Tu situación laboral.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Tu nivel de vida actual.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Tu alojamiento.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Tu vida familiar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Tu salud.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Tu vida social.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
La situación económica en tu país.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

BLOQUE 2

El propósito del siguiente bloque de preguntas es ver cómo las personas se enfrentan a los problemas en su vida cotidiana. Piensa durante unos minutos en un hecho o situación que ha sido muy estresante para ti en los últimos meses, y responde a la siguiente lista de afirmaciones basándote en cómo manejaste esa situación, o cómo sueles manejar en general las situaciones de ese tipo. Para ello, en cada afirmación debes **rodear el número 1, 2, 3, 4 ó 5 según creas que se adecúa mejor a ti**. No hay respuestas correctas o erróneas. No dediques mucho tiempo a cada frase; simplemente responde lo que creas que se ajusta mejor a tu forma de actuar.

Marca con un círculo **uno** de los números de cada fila:

	En	Un poco	Bastante	Mucho	Totalmente		En	Un poco	Bastante	Mucho	Totalmente
1. Luché para resolver el problema.	1	2	3	4	5	17. Hice frente al problema.	1	2	3	4	5
2. Me culpé a mí mismo/a.	1	2	3	4	5	18. Me criticqué por lo ocurrido.	1	2	3	4	5
3. Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés.	1	2	3	4	5	19. Analicé mis sentimientos y simplemente los dejé salir.	1	2	3	4	5
4. Deseé que la situación nunca hubiera empezado.	1	2	3	4	5	20. No quise verme más en esa situación.	1	2	3	4	5
5. Encontré a alguien que escuchó mi problema.	1	2	3	4	5	21. Dejé que mis amigos/as me echaran una mano.	1	2	3	4	5
6. Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente.	1	2	3	4	5	22. Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían.	1	2	3	4	5
7. No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado.	1	2	3	4	5	23. Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más.	1	2	3	4	5
8. Pasé algún tiempo solo/a.	1	2	3	4	5	24. Oculté lo que pensaba y sentía.	1	2	3	4	5
9. Me esforcé para resolver los problemas de la situación.	1	2	3	4	5	25. Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran.	1	2	3	4	5
10. Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché.	1	2	3	4	5	26. Me recriminé por permitir que esto ocurriera.	1	2	3	4	5
11. Expresé mis emociones, lo que sentía.	1	2	3	4	5	27. Dejé desahogar mis emociones.	1	2	3	4	5

12. Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase.	1	2	3	4	5	28. Deseé poder cambiar lo que había sucedido.	1	2	3	4	5
13. Hablé con una persona de confianza.	1	2	3	4	5	29. Pasé algún tiempo con mis amigos/as.	1	2	3	4	5
14. Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas.	1	2	3	4	5	30. Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo.	1	2	3	4	5
15. Traté de olvidar por completo el asunto.	1	2	3	4	5	31. Me comporté como si nada hubiera pasado.	1	2	3	4	5
16. Evité estar con gente.	1	2	3	4	5	32. No dejé que nadie supiera cómo me sentía.	1	2	3	4	5
	En	Un poco	Bastant	Mucho	Totalment		En	Un poco	Bastant	Mucho	Totalment
33. Mantuve mi postura y luché por lo que quería.	1	2	3	4	5	37. Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto.	1	2	3	4	5
34. Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias.	1	2	3	4	5	38. Me fijé en el lado bueno de las cosas.	1	2	3	4	5
35. Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron.	1	2	3	4	5	39. Evité pensar o hacer nada.	1	2	3	4	5
36. Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes.	1	2	3	4	5	40. Traté de ocultar mis sentimientos.	1	2	3	4	5
						41. Me consideré capaz de afrontar la situación.	1	2	3	4	5

BLOQUE 3

Las siguientes preguntas se refieren al apoyo o ayuda de que dispones. Aproximadamente, ¿cuántos amigos íntimos o familiares cercanos tienes? (Personas con las que te encuentras a gusto y puedes hablar de cualquier cosa).

1. Escribe el número de amigos íntimos y familiares cercanos.

Nº de amigos íntimos	Nº de familiares cercanos

La gente busca otras personas para encontrar compañía, asistencia u otros tipos de ayuda. ¿Con qué frecuencia dispones de cada uno de los siguientes tipos de apoyo cuando lo necesitas?

<i>Marca con un círculo uno de los números de cada fila:</i>	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
--	--------------	--------------------	----------------------	--------------------------------	----------------

2. Alguien que te ayude cuando tengas que permanecer en la cama.	1	2	3	4	5
3. Alguien con quien puedes contar cuando necesitas hablar.	1	2	3	4	5
4. Alguien que te dé consejo cuando tengas problemas.	1	2	3	4	5
5. Alguien que te lleve al médico cuando lo necesites.	1	2	3	4	5
6. Alguien que te muestre amor y afecto.	1	2	3	4	5
7. Alguien con quien pasar un buen rato.	1	2	3	4	5
8. Alguien que te informe y te ayude a entender una situación.	1	2	3	4	5
9. Alguien en quien confiar o con quien hablar de ti mismo/a y tus preocupaciones.	1	2	3	4	5
10. Alguien que te abrace.	1	2	3	4	5
11. Alguien con quien puedes relajarte.	1	2	3	4	5
12. Alguien que te prepare la comida si no puedes hacerlo.	1	2	3	4	5
13. Alguien cuyo consejo realmente deseas.	1	2	3	4	5
14. Alguien con quien hacer cosas que te sirvan para olvidar tus problemas.	1	2	3	4	5
15. Alguien que te ayude en tus tareas domésticas si estás enfermo/a.	1	2	3	4	5
16. Alguien con quien compartir tus temores y problemas más íntimos.	1	2	3	4	5
17. Alguien que te aconseje cómo resolver tus problemas personales.	1	2	3	4	5
18. Alguien con quien divertirte.	1	2	3	4	5
19. Alguien que comprenda tus problemas.	1	2	3	4	5
20. Alguien a quien amar y hacer sentir querido.	1	2	3	4	5

BLOQUE 4

4-1. ¿Has tenido en algún momento de tu vida un trabajo remunerado?

No Sí

SI NUNCA HAS TRABAJADO NI BUSCADO EMPLEO PASA DIRECTAMENTE AL BLOQUE 6 (Pág. 9).

4-2. ¿Cuál de estas categorías es la que mejor describe tu actual situación laboral?

- Trabajando como empleado/a o empresario/a / autónomo/a
- Trabajas ayudando en una granja o negocio familiar
- En paro desde hace menos de 12 meses
- En paro desde hace 12 meses o más
- Incapacitado/a para trabajar por padecer una larga enfermedad o discapacidad
- De baja por cuidado de hijo/a u otra baja
- Jubilado/a
- Labores del hogar a tiempo completo.
- Estudiando a tiempo completo (en colegio, IES, universidad, etc.) / estudiante
- Otro.
Especificar:.....

SI ACTUALMENTE NO TRABAJAS, PASA AL BLOQUE 5 (Pág. 8).

4-3. Señala en qué categoría situarías tu actual ocupación.

- Dirección o gerencia
- Profesionales científicos e intelectuales (médico, ingeniero, profesor, abogado...)
- Técnicos y profesionales de nivel medio (Ingenieros, profesionales de la salud, administración, servicios jurídicos... de nivel medio)
- Personal de apoyo administrativo
- Trabajadores del sector servicios y vendedores de comercios y mercados
- Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros
- Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios
- Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores
- Ocupaciones elementales (limpieza, recolección, peonaje o venta ambulante)
- Ocupaciones militares y fuerzas de orden público

4-4. ¿Cuántos años tenías cuando dejaste de estudiar a tiempo completo?

Edad:

Sigues estudiando, sin interrupción

4-5. Principalmente, eres:

- Autónomo/a sin empleados
- Autónomo/a con empleados
- Empleado/a
- Otro

4-6. ¿Qué tipo de contrato de trabajo tienes?

- Un contrato indefinido
- Un contrato temporal
- Un contrato con una empresa de trabajo temporal
- Un contrato de aprendizaje, formación o prácticas
- No tienes contrato
- Otro. Especificar:.....

4-7. ¿Cuál es la duración exacta del contrato en número de años y meses?

Número de años: N° de meses:

No tiene una duración exacta

4-8. ¿Trabajas en...?

- Sector privado
- Sector público
- Empresa mixta con participación pública y privada
- ONG, sector sin ánimo de lucro
- Otros

4-9. ¿Cuántos años llevas trabajando en tu empresa u organización actual?

Número de años:..... N° meses:.....

4-10. Si comparas tu situación actual con la de hace un año, ¿has experimentado algún cambio en los siguientes aspectos de tu trabajo?

		Aument o	Sin cambio	Descen so	NS/NC
	El número de horas que trabajas a la semana				
	Tu salario o ingresos				

<p>4-11. ¿En tu lugar de trabajo los trabajadores con el mismo cargo que tú son...?</p> <p><input type="checkbox"/> Principalmente mujeres</p> <p><input type="checkbox"/> Principalmente hombres</p> <p><input type="checkbox"/> Más o menos los mismos hombres que mujeres</p> <p><input type="checkbox"/> No hay nadie más con el mismo cargo</p> <p>4-12. Habitualmente, ¿cuántas horas por semana trabajas en tu principal trabajo remunerado?</p> <p>Número de horas por semana:</p> <p>4-13. Suponiendo que pudieras elegir libremente sobre tus horas de trabajo y teniendo en cuenta la necesidad de ganarte la vida: ¿cuántas horas semanales preferirías trabajar actualmente?</p> <p>Número de horas por semana:</p> <p><input type="checkbox"/> El mismo número de horas que en la actualidad</p> <p>4-14. Además de tu principal trabajo remunerado, ¿tienes algún otro(s) empleo(s) remunerado(s)?</p> <p><input type="checkbox"/> No, no tengo otro trabajo remunerado</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, tengo otro trabajo remunerado habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, tengo otro trabajo remunerado ocasional</p>	<p>4-15. Trabajas...</p> <p><input type="checkbox"/> A turno partido</p> <p><input type="checkbox"/> Turnos fijos (mañana, tarde o noche)</p> <p><input type="checkbox"/> Turnos rotativos/alternativos</p> <p><input type="checkbox"/> Otro. Especificar:</p> <p>4-16. En general, ¿tu horario de trabajo se adapta a tus compromisos sociales y familiares fuera del trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Muy bien</p> <p><input type="checkbox"/> Bien</p> <p><input type="checkbox"/> No muy bien</p> <p><input type="checkbox"/> Nada bien</p> <p>4-17. En los últimos 12 meses, ¿cuántos días en total has faltado al trabajo por motivos de salud?</p> <p>Número de días laborables:</p> <p>4-18. Durante los últimos 12 meses, ¿has trabajado estando enfermo/a?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> No he estado enfermo</p>
---	---

4-19. Indica en qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes expresiones que describen algunos aspectos de tu trabajo.

<i>Marca con un círculo uno de los números de cada fila:</i>	Completa-mente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Completa-mente en desacuerdo
1. Puedo perder mi trabajo en los próximos 6 meses.	1	2	3	4	5
2. Recibo un buen sueldo por mi trabajo.	1	2	3	4	5
3. Mi empleo me ofrece buenas posibilidades de ascenso profesional.	1	2	3	4	5
4. Me siento “como en casa” en esta organización.	1	2	3	4	5
5. Tengo muy buenos amigos en el trabajo.	1	2	3	4	5
6. Si fuera a perder o a dejar mi empleo actual, sería fácil para mí encontrar un trabajo con un salario similar.	1	2	3	4	5

7. La organización en la que trabajo me motiva para dar lo mejor de mí en el trabajo.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

4-20. Para cada una de las siguientes afirmaciones. Elige, por favor, aquella respuesta que mejor describa tu situación en el trabajo:

<i>Marca con un círculo uno de los números de cada fila:</i>	Siempre	Casi siempre	A veces	Raramente	Nunca
1. Tus compañeros/as de trabajo te ayudan y te apoyan.	1	2	3	4	5
2. Tu jefe/a te ayuda y te apoya (sólo los empleados/as).	1	2	3	4	5
3. Te consultan antes de fijar los objetivos para tu trabajo.	1	2	3	4	5
4. Participas en la mejora de la organización del trabajo o de los procesos de trabajo de tu departamento u organización.	1	2	3	4	5
5. Puedes dar tu opinión en la elección de tus compañeros/as de trabajo.	1	2	3	4	5
6. Puedes tomarte un descanso cuando lo deseas.	1	2	3	4	5
7. Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo.	1	2	3	4	5
8. Tu trabajo te proporciona el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho.	1	2	3	4	5
9. Puedes poner en práctica tus propias ideas en el trabajo.	1	2	3	4	5
10. Tienes la sensación de estar haciendo un trabajo útil.	1	2	3	4	5
11. Sabes lo que se espera de ti en el trabajo.	1	2	3	4	5
12. Tu trabajo implica realizar tareas que entran en conflicto con tus valores personales.	1	2	3	4	5
13. Te involucras emocionalmente en tu trabajo.	1	2	3	4	5
14. Experimentas estrés en tu trabajo.	1	2	3	4	5
15. Puedes influir en decisiones que son importantes para tu trabajo.	1	2	3	4	5
16. Tu trabajo exige que ocultes tus sentimientos.	1	2	3	4	5

4-21. A continuación se presentan algunas afirmaciones sobre el futuro de tu empleo. Marca con un círculo en qué medida consideras que se adecúa o no cada afirmación a tu caso.

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	En parte de acuerdo, en parte en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Estoy muy seguro de que seré capaz de mantener mi trabajo.	1	2	3	4	5
2. Estoy seguro de/en mi entorno de trabajo.	1	2	3	4	5
3. Creo que voy a poder seguir trabajando aquí.	1	2	3	4	5
4. Solo hay una pequeña posibilidad de que vaya a perder mi empleo.	1	2	3	4	5
5. Me temo que podría ser despedido.	1	2	3	4	5
6. Me preocupa la continuidad de mi carrera.	1	2	3	4	5
7. Me temo que podría perder mi trabajo.	1	2	3	4	5
8. Siento incertidumbre sobre el futuro de mi trabajo.	1	2	3	4	5
9. Sólo hay una pequeña posibilidad de que me convierta en desempleado	1	2	3	4	5

SI ACTUALMENTE ESTÁS TRABAJANDO, PASA DIRECTAMENTE AL **BLOQUE 6** (Pág. 9).

BLOQUE 5

SI ACTUALMENTE ESTÁS TRABAJANDO, PASA DIRECTAMENTE AL BLOQUE 6 (Pág. 9).

5-1. ¿Has buscado empleo durante las últimas 4 semanas?

- Sí, y he encontrado un trabajo en el que empezaré en menos de tres meses
- Sí, y he encontrado un trabajo en el que empezaré en más de 3 meses
- No he estado buscando trabajo y no he encontrado ningún empleo
- Sí estoy buscando empleo, pero aún no lo he encontrado

5-2. ¿Cuánto tiempo llevas buscando empleo?

- Aún no he comenzado a buscar
- Menos de un mes
- Entre 1 y 2 meses
- Entre 3 y 5 meses
- Entre 6 y 11 meses
- Entre 12 y 17 meses
- Entre 18 y 23 meses
- Entre 24 y 47 meses
- 4 años o más

5-3. ¿Estás inscrito en una Oficina Pública de Empleo?

- Sí, y recibo una prestación o ayuda económica
- Sí, pero no recibo ninguna prestación ni ayuda económica
- No, pero recibo una prestación o ayuda económica
- No, y no recibo una prestación o ayuda económica

5.4. Responde sólo si NO estás buscando empleo:

- No busco empleo, pero me gustaría tener un trabajo
- No busco empleo y no quiero tener un trabajo

SI ACTUALMENTE NO ESTÁS BUSCANDO TRABAJO, PASA AL BLOQUE 6 (Pág. 9)

5-5. El trabajo que has buscado o buscas es:

- Como autónomo/a
- Sólo busco un trabajo a jornada completa
- Busco un trabajo a jornada completa, pero si lo encuentro aceptaré uno a media jornada
- Busco un trabajo a media jornada, pero si lo encuentro aceptaré uno a jornada completa
- Sólo busco un trabajo a media jornada

5-6. Si encontrases hoy mismo trabajo:

- Podría comenzar a trabajar en las próximas dos semanas
- No podría comenzar a trabajar en las próximas dos semanas

5-7. Responde sólo si no te pudieses incorporar a un trabajo en las próximas dos semanas. ¿Cuál sería la razón?

- Debo terminar mi formación o estudios
- No puedo dejar mi actual trabajo en dos semanas por el plazo de preaviso
- Tengo responsabilidades familiares (incluida maternidad)
- Por enfermedad o incapacidad
- Otro. Especificar:

5-8. ¿Cuál era tu principal ocupación inmediatamente antes de comenzar a buscar trabajo?

- Trabajaba (incluyendo labores de aprendiz, becario/a...)
- Estudiaba a tiempo completo
- Tenía responsabilidades domésticas o familiares.
- Otro. Especificar:

5-9. ¿Qué métodos has usado para buscar trabajo durante las últimas 4 semanas?

	No	Sí
1. Has contactado con la Oficina Pública de Empleo para encontrar trabajo.	1	2
2. Has contactado con una agencia privada de empleo para encontrar trabajo.	1	2
3. Has enviado solicitudes a las empresas directamente.	1	2
4. Has preguntado a amigos/as, familiares, sindicatos, etc.	1	2
5. Has puesto o respondido a anuncios de periódicos o revistas.	1	2
6. Has mirado anuncios en periódicos o revistas.	1	2

7. Has realizado un examen o entrevista.	1	2
8. Has buscado un terreno, local o equipo [para iniciar tu propio negocio		
9. Has buscado cómo obtener algún permiso, licencia o financiación económica [para iniciar tu propio negocio]?	1	2
10. Estás esperando la respuesta a una solicitud de trabajo.	1	2
11. Estás esperando la llamada de la Oficina Pública de Empleo.	1	2
12. Estás esperando los resultados de una oposición o sorteo para entrar en el sector público.	1	2
13. Has usado otro método.	1	2

BLOQUE 6

<p>6-1. ¿Cuál es tu edad?</p> <p>6-2. Indica tu sexo. <input type="checkbox"/> Varón <input type="checkbox"/> Mujer</p> <p>6-3. ¿Cuál es tu nacionalidad? <input type="checkbox"/> Española <input type="checkbox"/> Otra. Especificar:</p> <p>6-4. Indica tu municipio de nacimiento: Provincia de:</p> <p>6-5. Indica tu municipio de residencia actual: Provincia de:</p> <p>6-6. ¿Tienes hijos/as menores a tu cargo? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí. ¿Cuántos?</p> <p>6-7. ¿Eres responsable de familia monoparental? <input type="checkbox"/> Sí, soy una persona separada o divorciada con la guarda legal de mis hijos/as <input type="checkbox"/> Sí, soy una persona soltera con hijos/as a cargo. <input type="checkbox"/> Sí, soy una persona viuda y con hijos/as a mi cargo <input type="checkbox"/> Sí, vivo con mis hijos/as y otras personas con las que no existe un vínculo de matrimonio y/o pareja <input type="checkbox"/> Sí, tengo hijos/as a cargo y el otro progenitor está privado de libertad, hospitalizado, en el extranjero u otras situaciones similares <input type="checkbox"/> Sí, otras situaciones. Especificar:</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p>6-8. Responde sólo si eres responsable de familia monoparental (pregunta 6-7.) ¿Desde</p>	<p>6-11. ¿Cuál es el nivel de estudios más alto que has completado?</p> <p><input type="checkbox"/> No sabe leer ni escribir</p> <p><input type="checkbox"/> Estudios primarios incompletos (hasta 5º EGB/5º primaria)</p> <p><input type="checkbox"/> Estudios primarios completos, EGB, hasta 6º o 7º (inclusive) 6º primaria o 1º ESO (inclusive)</p> <p><input type="checkbox"/> Estudios secundarios, primer ciclo, EGB hasta 8º o 1º BUP (inclusive), 2º ESO o 3º ESO (inclusive)</p> <p><input type="checkbox"/> Estudios secundarios, segundo ciclo: Bachillerato</p> <p><input type="checkbox"/> Estudios secundarios, segundo ciclo: Hasta 2º BUP o 3º BUP</p> <p><input type="checkbox"/> Estudios secundarios, segundo ciclo: FP, 4º ESO o 1º Bachillerato LOGSE (inclusive)</p> <p><input type="checkbox"/> Bachillerato y FP: Hasta COU (inclusive)</p> <p><input type="checkbox"/> 2º FP LOGSE, 2º Bachillerato (inclusive)</p> <p><input type="checkbox"/> Estudios tercer grado, primer ciclo: Facultades universitarias, diplomaturas</p> <p><input type="checkbox"/> Estudios tercer grado, primer ciclo: Escuelas universitarias no técnicas</p> <p><input type="checkbox"/> Estudios tercer grado, primer ciclo: Ingenierías técnicas</p> <p><input type="checkbox"/> Estudios tercer grado, primer ciclo: Otras enseñanzas que exigen el Bachillerato Superior o Titulación equivalente</p> <p><input type="checkbox"/> Estudios de tercer grado, segundo ciclo: Facultades universitarias, Licenciaturas</p> <p><input type="checkbox"/> Estudios de tercer grado, segundo ciclo: Escuelas técnicas superiores</p> <p><input type="checkbox"/> Escuelas de tercer grado, segundo ciclo: Estudios eclesiásticos, militares y otros superiores</p> <p><input type="checkbox"/> Estudios de tercer grado, segundo ciclo: Estudios no reglados, de nivel equivalente al universitario</p> <p><input type="checkbox"/> Estudios de tercer grado, tercer ciclo: Doctorado, Masters, estudios de postgraduado</p>
--	---

cuándo llevas siendo responsable de familia monoparental?

Años: Meses:

6-9. Incluyéndote a ti, ¿cuántas personas viven en tu casa? persona/s

6-10. ¿Con quién vives?

- Solo/a
- Solo/a con mi pareja
- Solo/a con mis hijos/as
- Con mi pareja y mis hijos/as
- Con familia (padre, madre, hermanos/as)
- Con otros familiares
- Con compañeros/as – amigos/as
- Interno/a (institución pública o privada)
- Otra situación. Especificar:

.....

6-12. ¿Has recibido tú o alguien de tu hogar alguno de los siguientes tipos de ingresos en los últimos 12 meses? Por favor, rodea **sí** o **no** en cada uno de ellos.

	No	Sí
Una remuneración o un salario.	1	2
Ingresos por trabajo como trabajador/a autónomo o trabajos agrícolas.	1	2
Pensión.	1	2
Subsidios familiares (incluida una pensión alimentaria).	1	2
Prestación por desempleo, invalidez u otra asistencia social.	1	2
Otros ingresos (por ejemplo, ahorros, rentas o acciones, etc.).	1	2

6-13. ¿Cuál de estas expresiones describe mejor tu vivienda?

- Propia sin hipoteca
- Propia con hipoteca
- Inquilino/a, pagando un alquiler a un casero/a particular
- Inquilino/a, pagando un alquiler a un servicio de viviendas sociales
- Vivienda cedida de manera gratuita
- Otro.
- Especificar:.....

6-14. Cuando comparas la situación económica de tu hogar actual con la de hace 12 meses, ¿dirías que es mejor, peor o la misma?

- Mejor
- Igual
- Peor

6-15. En relación con la situación económica de tu hogar en los próximos 12 meses, ¿prevés que mejorará, empeorará o será la misma?

- Mejorará
- Será la misma
- Empeorará

6-16. ¿En qué medida crees que es probable o improbable que tengas que dejar tu vivienda en los próximos 6 meses porque no puedas pagarla?

- Muy probable
- Bastante probable
- Bastante improbable
- Muy improbable

6-17. ¿Puedes decir cuáles son los ingresos **netos mensuales** de tu unidad familiar? Si no conoces la cifra exacta, indica una aproximación.

..... Euros

6-18. En tu casa os podéis permitir:

	No	Sí
1. Ir de vacaciones fuera de casa, al menos una semana al año.	1	2
2. Tener una comida de carne, pollo o pescado (o equivalente para los vegetarianos), al menos cada dos días.	1	2
3. Mantener tu vivienda con una temperatura adecuada durante los meses fríos.	1	2
4. Hacer frente a un gasto imprevisto de 650 euros con tus propios recursos.	1	2
5. Tener al día, sin retrasos, el pago del alquiler, hipoteca, recibos relacionados con la vivienda o compras a plazos.	1	2

¿Dispones en tu hogar de...?	Sólo si has respondido "no"					
	¿Te gustaría tenerlo?		¿Puedes permitirte?			
6. Teléfono (fijo o móvil)	No	Sí	No	Sí	No	Sí
7. Televisor	No	Sí	No	Sí	No	Sí
9. Lavadora	No	Sí	No	Sí	No	Sí
10. Automóvil	No	Sí	No	Sí	No	Sí

6-19. ¿En qué medida dirías que te interesa la política?

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada

6-20. ¿Votaste en las últimas elecciones?

- Sí
- No
- No tenía derecho a votar

6-21. En política a veces se habla de "izquierda" y "derecha". ¿Dónde te colocarías en esta escala? El 0 quiere decir "izquierda" y el 10 "derecha".

Izquierda 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 **Derecha**
 | No estoy interesado/a en política

6-22. ¿Te consideras de alguna religión?

- No
- Sí

6-23. Hay muchas maneras de intentar que las cosas mejoren en España o, al menos, de evitar que vayan a peor. En los últimos 12 meses ¿has realizado alguna de las siguientes actividades?

No	Sí
----	----

Te has puesto en contacto con un político/a o una autoridad o funcionario/a estatal, autonómico o local.	1	2
Has colaborado con un partido político o una plataforma de acción ciudadana.	1	2
Has colaborado con alguna otra organización o asociación.	1	2
Has llevado o mostrado insignias o pegatinas de alguna campaña.	1	2
Has firmado una petición en una campaña de recogida de firmas.	1	2
Has participado en manifestaciones autorizadas.	1	2
Has boicoteado o dejado de comprar ciertos productos.	1	2

6-24. ¿Con qué frecuencia realizas cada una de las siguientes actividades?

	Todos o casi todos los días	Al menos una vez a la semana	Entre 1 y 3 veces al mes	Con menor frecuencia	Nunca
Asistir a oficios religiosos aparte de bodas, funerales o bautizos.	1	2	3	4	5
Utilizar Internet para temas distintos del trabajo.	1	2	3	4	5
Participar en actividades deportivas o hacer ejercicio físico.	1	2	3	4	5
Participar en actividades sociales de un club, sociedad o asociación.	1	2	3	4	5

6-25. Por favor, presta atención al siguiente listado de organizaciones y dinos con qué frecuencia has realizado trabajos voluntarios **no retribuidos** a través de las siguientes organizaciones en los últimos 12 meses.

	Cada semana	Mensualmente	Con menor frecuencia/ esporádicamente	No lo he hecho nunca
Servicios sociales y para la comunidad (por ejemplo, organizaciones que asisten a ancianos/as, jóvenes, personas con discapacidad u otros colectivos con necesidades especiales).	1	2	3	4
Asociaciones educativas, culturales, deportivas o profesionales.	1	2	3	4
Movimientos sociales (por ejemplo, de tipo medioambiental, derechos humanos...) u obras benéficas (por ejemplo, recaudación de fondos, organización de campañas).	1	2	3	4
Partidos políticos, sindicatos.	1	2	3	4
Otras organizaciones.	1	2	3	4

6-26. En estos momentos, ¿cuál es tu principal problema?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6-27. En este espacio puedes proponer o especificar algunas medidas o alternativas que tú crees que podrían disminuir o solucionar el problema del desempleo y la precariedad laboral:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

6-28. Si lo deseas, puedes utilizar el siguiente espacio para hacer algún comentario adicional:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

COLABORACIÓN E INFORMACIÓN

A fin de garantizar el anonimato de tus respuestas, si quieres dejar tus datos para participar en futuras fases de esta investigación, entrega esta hoja por separado del cuestionario.

Si estás interesado/a en recibir los resultados principales de este estudio, indícanos tu correo electrónico:

Correo electrónico: _____

Si estás interesado/a en participar en futuras fases de esta investigación, por ejemplo, entrevistas personales o en grupo, marca la siguiente casilla y facilítanos, por favor, los siguientes datos para poder localizarte:

Estoy interesado/a en participar en futuras fases de esta investigación.

Correo electrónico: _____ y/o

teléfono: _____

Muchas gracias por tu colaboración

Contacto: Departamento de Psicología, Universidad de Oviedo
Plaza Feijóo s/n, 33003 Oviedo. Despacho: 226. +34 985104179
workforallproject@gmail.com.

