

Incidencia política como misión de la Sociología del Trabajo: una propuesta que incorpora la metodología de género

Carmen BOTÍA MORILLAS
Universidad Pablo de Olavide
carmenbotia@upo.es

Alejandro D. DUARTE SÁNCHEZ
Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo
alejandroduarte1@gmail.com

Recibido: 27-1-09
Aceptado: 9-12-09

RESUMEN

El artículo trata de sensibilizar sobre la necesidad de que la Sociología del Trabajo se apropie de una misión emancipadora y eleve sus objetos de estudio al ámbito de las políticas públicas, tratando así de incidir sobre éstas. La sociología como disciplina crítica que identifica y trata de comprender y explicar problemas sociales tiene una necesaria responsabilidad en la incorporación del género como categoría de análisis en su quehacer fuera y dentro de ámbitos de decisión política. Para ello es necesario seguir una metodología de género que sea sensible y atienda a otras desigualdades que condicionan el acceso y control a recursos y beneficios relevantes para posicionarse como agentes con capacidad de tomar decisiones y actuar en los diferentes mercados de trabajo. Se revisan los principales conceptos del enfoque de género y su relación con los objetos de la Sociología del Trabajo como son los empleos, los trabajos y los cuidados.

Palabras clave: Políticas públicas, sociología del trabajo, mercado de trabajo, metodología de género, cuidados.

Political advocacy as mission of the Sociology of Work: a proposal that incorporates the methodology of gender

ABSTRACT

The paper seeks to raise awareness of the need of the Sociology of Work appropriates a emancipatory mission and raises its study objects to the scope of the public policies, trying, thus, of advocating of these. The sociology, as a critics discipline, which identifies and raises of understanding and explaining the social problems, has a necessary responsibility for incorporating the gender as a analysis category in its work, inside and outside of the fields of political decision. This paper proposes to use a methodology of gender, which meets inequalities that condition and control access to relevant resources and benefits to position themselves as agents with the ability to make decisions and to generate different performances in different markets. We review the concepts of gender and its relationship with current trends in labor markets and employment.

Key words: Public policies, sociology of work, labor market, methodology of gender, care.

REFERENCIA NORMALIZADA

Botía Morillas, Carmen y Duarte Sánchez, A. (2010). Incidencia política como misión de la Sociología del Trabajo: una propuesta que incorpora la metodología de género. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 28 Num. 2, (2010), 277-298

SUMARIO: Introducción. 1. Políticas públicas como marco de actuación de la sociología del trabajo. 1.1. El empleo como objeto de la Sociología del Trabajo. 1.2. Otros objetos de la Sociología del Trabajo distintos al empleo. 2. Teoría de género y su relación con el trabajo y el empleo. 3. Reflexiones para una metodología de género. 4. Conclusiones. 5. Referencias bibliográficas.

El sistema fomenta la ideología que aprecia que los valores que se pueden medir en términos monetarios son los únicos que deberían contar (...). El primer paso es medir lo que se pueda medir con facilidad (...) el segundo paso es no tener en cuenta lo que no se puede medir (...) el tercer paso es partir del supuesto de que lo que no se puede medir fácilmente no es muy importante (...) el cuarto es decir que lo que no se puede medir fácilmente, en realidad no existe. (Jodha, en Naila Kabeer, 1998: 95).

Introducción

El artículo pretende impulsar un proceso de reflexión para elevar los objetivos de igualdad a una posición estratégica en los análisis realizados desde la Sociología del Trabajo, y con ello, tanto de forma directa, como indirecta, poder incidir en las políticas públicas de empleo, trabajos y cuidados, siendo necesario para ello adoptar una metodología de género. Esta incorporación implica una forma de actuar y hacer básica desde el campo¹ sociológico, ya sea en forma de reflexión, de investigación, de intervención o de diseño de políticas públicas. Reconocer la responsabilidad de nuestra profesión supone partir de una perspectiva sociológica sensible para cada caso, que pueda facilitar la participación de los distintos géneros y grupos sociales en los ámbitos laborales y contribuir así una nueva construcción política y social intergenérica.

Aunque es cierto que el campo sociológico no tiene como misión hacer política, sí tiene capacidad para intervenir en los problemas que genera el mundo del trabajo con sus reflexiones, investigaciones y cuestionamientos, que serán críticos en la medida que incorporen una metodología de género a la definición de los problemas vinculados con los mercados de trabajo y empleo.

Podría argumentarse en contra que la sociología no tiene capacidad para incidir en las políticas públicas por no controlar el uso que se haga de sus recomendaciones y argumentaciones; no obstante, no puede asumir sin más su incapacidad para influir sobre los decisores políticos. Si el campo económico se ha constituido en la

¹ Se sigue la delimitación de *campo* desarrollado por Enrique Martín Criado (2008:16) a partir del concepto de Bourdieu, entendido como grupo de especialistas con autonomía en la elaboración de sus producciones y en la determinación de sus criterios de valor.

voz autorizada para el análisis de los problemas económicos y laborales y sus soluciones, la Sociología del Trabajo necesita que sus hallazgos, reflexiones y análisis, así como el tratamiento que hace de sus objetos de estudio, no centrados exclusivamente en los empleos, sino también en los trabajos y los cuidados, pasen a ocupar un lugar central en la definición de los problemas y en las soluciones que se planteen. Es imprescindible que redefina su *deber ser* para poder tener una influencia mayor sobre las políticas públicas y por tanto, impacto en la vida ciudadana, y la metodología de género es fundamental para ello, como trata de argumentar el presente artículo.

1. Políticas públicas como marco de actuación la Sociología del Trabajo

Las políticas públicas como herramienta de los gobiernos para mejorar el desarrollo humano de su población² se concretan en directrices políticas, planes, programas y proyectos derivados de la presión de los distintos grupos de la sociedad civil por conseguir que sus intereses se coloquen en las agendas políticas. La equidad de género debería ser un principio rector de las mismas; y la incorporación de la dimensión de género a la política exige una voluntad explícita para promover una redistribución entre los géneros en términos de asignación de recursos económicos, recursos públicos, derechos civiles y de participación, posiciones de poder y de autoridad y valoración del trabajo desempeñado por varones y mujeres.

Del mismo modo, la política laboral, así como la relativa a la dependencia, referida a los cuidados, son expresión de las políticas públicas, como el conjunto de acciones estratégicas que debe impulsar una sociedad para lograr que los mercados de trabajo y empleo se constituyan en el motor de la eficiencia, el crecimiento, la equidad y la justicia social. Así, la construcción de las políticas públicas laborales y de dependencia deben responder a la situación diferencial de las mujeres, recuperando sus intereses estratégicos y erradicando la posición de desigualdad que éstas ocupan en el mundo de los trabajos, los empleos y los cuidados.

La conversión de un fenómeno social en problema depende de la capacidad de movilizar recursos para incidir en la definición de lo que se considera problema y en las soluciones que se plantean, existiendo una estrecha relación entre la visión del mundo que tienen quienes diseñan las políticas y el tipo de cambio que promueven. Si dentro de esta visión del mundo el género está ausente, se invisibilizarán problemas que afectan a la mitad de la población. El campo sociológico, como agente activo en la definición y actuación de los problemas sociales tiene responsa-

² Al menos está debería ser su misión, siguiendo la conceptualización de *Desarrollo* del PNUD-ONU, las políticas públicas deberían tener la misión de mejorar los indicadores económicos junto a los educativos y de salud sin olvidar los de equiparación de género.

bilidad y posibilidad de actuar de una manera sensible desde el punto de vista de género o de no hacerlo.

1.1. El empleo como objeto de la Sociología del Trabajo

En el marco de la llamada Estrategia de Lisboa (Consejo Europeo Extraordinario de Lisboa, 2000), puesta en marcha en marzo del año 2000, se marcaron objetivos para mejorar los mercados de trabajo europeos como medio para contribuir a un mayor crecimiento económico en 2010. Entre sus propuestas figuraban mejorar la posición de las mujeres en los mercados de trabajo, ya que se identificó su baja tasa de empleo como un punto débil. Así, como objetivo específico dentro de la promoción de políticas activas de empleo, se planteó el reto de aumentar la tasa de empleo de las mujeres a lo más cerca posible del 70% para 2010. Los datos de España muestran aún una realidad muy alejada de ese objetivo: la tasa de empleo femenina³, que ha ido ascendiendo hasta 2008, se situó en el tercer trimestre en el 44,07 %, sin embargo, descendió en el mismo trimestre de 2009 hasta el 42,15 %.

Se modifica por tanto la tendencia ascendente que estaba siguiendo el empleo de las mujeres españolas. Estas cifras están muy alejadas de los objetivos planteados en la Estrategia de Lisboa y no muestran toda la realidad del trabajo desempeñado por las mujeres, ya que el descenso en su tasa de empleo desde 2008 probablemente no haya sido mayor debido a las peores condiciones laborales que presentan los empleos ocupados por mujeres respecto a los ocupados por varones, que son más centrales económicamente y precisamente por eso son los que sufren más en el contexto de crisis económica. Lo que no significa, como suele indicarse en los medios de comunicación, que sean los varones los que estén perdiendo los empleos y no las mujeres, ya que la mayor precarización o pérdida del empleo para las mujeres no es una novedad causada por la situación económica posterior al año 2008.

Teresa Torns indicaba esto ya en el año 2000, al afirmar la existencia de “tolerancia social” hacia la precariedad laboral de mujeres y jóvenes. Además, no son las mujeres, como grupo social, quienes están insertas de forma mayoritaria en los empleos centrales proporcionados por grandes empresas, las que están afectadas por los expedientes de regulación de empleo y tienen mayor visibilidad en los medios. Así, sería también necesario que se valorasen los efectos de la crisis en los sectores de actividad y en las ocupaciones en las que están las mujeres, ya que a medio y largo plazo serán los espacios más negativamente afectados por la crisis.

A lo largo de los años anteriores a 2009 y específicamente en este último, los objetivos iniciales marcados en Lisboa han sido revisados haciéndolos menos ambiciosos (Grupo de trabajo de Empleo de la Comisión Europea, 2003), especialmente en el caso de las mujeres y el empleo. Precisamente en el contexto socioeconómico del año 2009 en adelante, volver a ellos y superarlos se torna fundamental, ya que

³ Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. III Trimestre 2008 y 2009.

se definieron con el objetivo de atraer hacia los mercados de trabajo formales a un mayor número de población, y específicamente a las mujeres. Aún así, mientras el objetivo sea aumentar las tasas de empleo y el número de mujeres empleadas sin más, no necesariamente se promoverán la mejora y equiparación de las condiciones laborales respecto a los varones, por eso el objetivo de la igualdad entre géneros es difícil de conseguir si se concibe como medio para lograr el verdadero objetivo, que es el de una mayor eficiencia macroeconómica, independientemente de las condiciones de los empleos que puedan ocupar las mujeres o del reconocimiento de los trabajos de cuidados y gestión del hogar que siguen realizando.

Así, en la definición de las políticas públicas, los esfuerzos sólo se centran en la igualdad en tanto que camino para perseguir los verdaderos fines, primando así ciertos aspectos como que las mujeres sean productivas económicamente y no tanto aspectos relativos a la corresponsabilidad o a la visibilización de los cuidados y del doble rol efectivamente desempeñado por la población femenina. Esto significa que no ha sido prioritario avanzar con la misma intensidad en los dos sentidos. En realidad esto supone que en primer lugar se piensa en las mujeres como fuerza de trabajo que puede mejorar los indicadores macroeconómicos y en segundo lugar, y con mucha menor importancia, como sujetos con derechos laborales al igual que son sujetos de los mismos los varones como grupo social, asumiendo, no obstante, que varones y mujeres no constituyen grupos sociales homogéneos.

Este es el marco global de partida para que el Estado español desarrolle sus propias estrategias; evidentemente los objetivos de la política y de quienes ocupan puestos de responsabilidad en ella no tienen que coincidir con los de los y las sociólogas que trabajan en el análisis de los problemas de empleo, pero afirmamos que existe responsabilidad si desde el ámbito sociológico no se elevan los objetivos de igualdad entre géneros a una posición estratégica y final, incorporando para ello la perspectiva de género, dejando de conceptualizar los problemas que afectan a las mujeres con relación a los trabajos y los empleos como meros medios de los “grandes”, “importantes” y “estratégicos” objetivos macroeconómicos, definidos por una economía de oferta en lugar de una economía de demanda, que tendría un carácter más social.

El Programa Nacional de Reformas para la Estrategia de Lisboa (Gobierno de España, 2005: 123) identifica como los dos principales problemas dentro de su sexto eje: “Mercado de trabajo y diálogo social”, al escaso volumen de empleo, especialmente femenino; así como la segmentación del mercado de trabajo. Sorprendentemente el “Informe Anual de Progreso” de este programa para el año 2008 (Gobierno de España, 2008), no hace ninguna referencia al valorar su sexto eje a la evolución del empleo de las mujeres; no es raro pensar que este silencio se debe a que los datos son negativos y por tanto no aparecen, ocultando así el problema a pesar de constituir su escaso volumen de empleo uno de los objetivos de este eje.

Las políticas públicas de atención a personas dependientes⁴ son claves a la hora de abordar y entender una parte de los procesos de cuidados y por tanto los mercados de trabajo aún no reconocidos mayoritariamente y realizados por las mujeres de las familias con alguna persona dependiente, si el nivel de ingresos no le permite contar, probablemente de manera informal, con otra mujer de más bajo nivel socioeconómico que se haga cargo. Sería relevante plantearse si las mujeres que se han incorporado a los mercados de empleo reconocidos han dejado de realizar estos cuidados o trabajos. Parece ser que no, aunque ahora tienen que “apañárselas” y responsabilizarse de realizarlos cada una como pueda, recurriendo a distintos “malos arreglos⁵” o soluciones individuales que siguen responsabilizando a las mujeres de estos cuidados aunque ahora además se hayan incorporado, probablemente en situaciones precarias, a los mercados de empleo formales.

Ciertamente, la Ley de Dependencia 39/2006 puede estar permitiendo que quienes realizaban los trabajos de cuidados de manera no reconocida, pasen al sistema de seguridad social con los derechos y prestaciones que esto supone; pero también, legitima a la mujer cuidadora, aunque suponga cierta responsabilidad compartida del Estado con estas mujeres a medida que se profesionalice y reconozca el trabajo de cuidados. La dinámica socioeconómica posterior al año 2008 podría generar que mujeres antes insertas en el mercado de trabajo formal fuesen expulsadas del mismo, se precarizase su situación y volviesen a los cuidados de sus familiares, como ámbito de empleo-cuidados en el que sí podrían obtener cierto reconocimiento.

Más allá del reconocimiento que otorga el feminismo o la Sociología del Trabajo a los trabajos no asalariados desempeñados por mujeres, en los que no media ningún contrato laboral ni derechos sociales, es necesaria una reivindicación en la línea de Carlos Prieto (2004) de “un empleo seguro, estable y con derechos, para todos y todas”. Los empleos mantienen un importantísimo valor de cambio ya que aportan recursos como dinero, reconocimiento y capital social, además de los derechos sociales que conllevan (Prieto, 1999), fundamentales para participar y para ser movilizados por las mujeres y así poder posicionarse mejor socialmente. De forma paralela, debe imponerse la “justicia” en las actividades domésticas, ya que no puede haber un trabajo profesional justo sin una actividad doméstica justa. A pesar de que esta concepción es una construcción social y por tanto producto de luchas e intereses de quienes tienen capacidad para definir este concepto, como también apunta Carlos Prieto (2004: 88).

1.2. Otros objetos de la Sociología del Trabajo distintos al empleo

La Sociología del Trabajo ha incorporado el género como categoría de análisis a sus estudios y reflexiones, lo que no significa que éstos hayan incidido en los deci-

⁴ Ley 39/2006 de 14 de diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia. BOE núm. 299, 15/12/2006.

⁵ En terminología de Teresa Torns (2005).

sores políticos, como si ocurre en el caso de la disciplina económica, es necesario, por tanto, profundizar en las estrategias de influencia sobre las políticas públicas que afectan al trabajo y al empleo de las personas.

La Sociología del Trabajo se ha centrado no solamente en los empleos masculinos y en el trabajo asalariado, sino que ha incluido entre sus conceptualizaciones los trabajos de cuidados y gestión del hogar, desempeñados mayoritariamente por mujeres a las que se considera socialmente inactivas así como improductivo el trabajo que realizan, pero a pesar de sus análisis y del cuestionamiento de su improductividad, (Prieto, 2007), esto no ha tenido reflejo en las políticas públicas que se ocupaban de los empleos, los trabajos y los cuidados.

De hecho, la cada vez mayor incorporación de las mujeres a los empleos remunerados y formalizados no ha significado realmente que se haya roto con los procesos generados por la división social del trabajo que producían desigualdad en función de los géneros, ya que estos no se han cuestionado sino que se han dado por hecho (Maruani et al., 2000). Es lo que M^a Ángeles Durán (2007: 278) llama el “verdadero pacto social que cohesiona a la sociedad española, el de cesión de tiempo de cuidado entre generaciones”, que hace “viabiles” al resto de pactos sociales más publicitados, al que se suma el pacto entre varones y mujeres. Estos serían los lugares de partida desigual que han hecho que se desarrollen políticas públicas de empleo, de cuidados y dependencia por separado, algo que viene advirtiendo la Sociología del Trabajo (Prieto, 1999; o Maruani et al., 2000) sin que termine de incorporarse esta conceptualización a estas políticas, que finalmente son las que tienen influencia en la vida de la población.

La división del trabajo es objeto preferente de la Sociología del Trabajo, ubicando su objeto fuera ya del modelo de “obrero industrial varón, cabeza de familia, encargado de suministrar la renta principal a la unidad familiar”, (Santos: 1995: 111 y Santos y Poveda, 2001: 142 y ss); en España ha sucedido especialmente a partir de la publicación del libro de Borderías, Carrasco y Alemany (1994) que ha servido como referencia conceptual y metodológica para numerosos estudios investigaciones y generación de conocimiento científico posteriores al mismo. Consideramos que su misión debe extenderse desde la conceptualización, el análisis o la investigación, hasta una mayor incidencia política, debiendo verse reflejada en la vida de las mujeres y varones afectados por los empleos, los trabajos y los diferentes usos de los tiempos de los que la Sociología del Trabajo da cuenta. Por tanto, es necesario tender puentes con las políticas públicas, aunque el diseño de éstas exceda las funciones del campo⁶ sociológico. La sociología como disciplina crítica que identifica y trata de comprender y explicar problemas sociales tiene una necesaria responsabilidad en la incorporación del género como categoría de análisis en su quehacer fuera y dentro de ámbitos de decisión política.

⁶ Para profundizar en este concepto, véase Martín Criado, 2008.

2. Teoría de género y su relación con el trabajo y el empleo

El acercamiento a la problemática laboral y de inserción requiere tener presentes las relaciones desiguales de poder, entendido el poder como un elemento integral que constituye todas las relaciones humanas, siguiendo la concepción de Norbert Elías (1982), relaciones que son interdependientes y están en equilibrio más o menos fluctuante que puede cambiar en función de los recursos de que dispongan y puedan movilizar los distintos grupos sociales. En el caso de las mujeres la capacidad para movilizar los recursos económicos, temporales, sociales o simbólicos es menor en el actual contexto socioeconómico, lo que no significa que su capacidad sea nula. Diseñar políticas, programas o proyectos de empleo considerando las relaciones laborales como neutras desde un punto de vista de género supone contribuir a reproducir las desigualdades sociales a las que históricamente estas relaciones han contribuido. Una actuación sobre el mercado de trabajo desde el campo sociológico y siguiendo una metodología de género no puede considerar esta neutralidad, puesto que las relaciones laborales han contribuido históricamente a reproducir las desigualdades entre géneros. De este modo, se tiene responsabilidad si se plantean políticas, programas o proyectos de empleo que no incorporen los distintos impactos que puedan tener sobre varones y sobre mujeres.

La identidad de cualquier sujeto social, por ser integral, está influida por los distintos sistemas de dominación, el sistema de dominación patriarcal cuando hablamos de relaciones entre géneros o el sistema de clase social cuando incidimos en recursos económicos o nivel educativo, entre otros. Todos ellos atraviesan a los sujetos sociales, por tanto son relevantes con relación a los mercados de trabajo y empleo; estos sistemas desiguales impiden que los sujetos sociales puedan movilizar los mismos recursos y por tanto tengan similares oportunidades laborales y por extensión vitales. Si el presente artículo se centra y prioriza el sistema patriarcal es porque acentúa las desigualdades basadas en el resto de sistemas de dominación, aumenta la vulnerabilidad social y hace que sean mayores las dificultades para insertarse de manera estable en los mercados de empleo formales⁷. Deteniéndonos en conceptos básicos de la perspectiva de género, podemos afirmar que las relaciones de género son creadas y negociadas constantemente y por tanto pueden cambiar temporal y espacialmente, por constituirse el género en algo atribuido socialmente, dependerá, siguiendo la concepción de poder interrelacional de Elías (1982), de los recursos de que disponga y pueda movilizar cada grupo en el juego social.

De la misma manera, la segregación horizontal y vertical es una realidad construida que responde a unos intereses y que podría ser diferente; así, la división sexual y genérica del trabajo ha determinado históricamente la posición social

⁷ Para profundizar en la relación entre género, empleo y otras desigualdades, véase Rodríguez (ed.), 2008.

diferenciada y desigual entre varones y mujeres en los aspectos sociales, políticos, culturales y económicos, al asignar a los varones el papel de intervenir en la llamada esfera “productiva” y a las mujeres en la llamada “reproductiva”, a pesar de que ambas sean tanto productivas como reproductivas al mismo tiempo. Comprender la articulación de las relaciones sociales en el ámbito de la producción sin tener en cuenta las de reproducción es imposible. Producción y reproducción forman parte del mismo orden social, a pesar de que por regla general el llamado campo de la reproducción sea “invisible” y esté infravalorado (Prieto, 1999). La diferencia fundamental sería la consideración del empleo como una norma social cuyo sentido redefine constantemente el Estado: “el empleo es una norma social definida no sólo por las condiciones de trabajo, sino también por los derechos sociales que conlleva para los trabajadores” (Prieto, op. cit.: 143).

El concepto de trabajo se ha forjado en un ámbito con escasa presencia femenina, existiendo, por tanto, carencia de conceptos e indicadores que expresen la dimensión del trabajo de las mujeres. Aunque la división social del trabajo no haya sido universal siempre, ya que, según Heidi Hartman (1994) la estratificación social apareció con la acumulación productiva; de igual manera, la segregación por razón de género en el trabajo es producto de la interacción entre capitalismo y patriarcado, como afirma esta autora, que considera que el capitalismo por sí sólo y sin ayuda de los varones, no podría haber perpetuado la posición de subordinación de las mujeres en el sistema económico, manteniendo así la segmentación de los mercados de trabajo.

Aunque la participación en el sistema económico permite que las mujeres participen autónomamente en la toma de decisiones, este no es un proceso automático ya que habrá que analizar en qué condiciones se está produciendo esta participación. En España existe Igualdad de Oportunidades en el plano jurídico, plasmada en los sucesivos planes de igualdad, en la *Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres*⁸ estatal o en las promulgadas por las Comunidades Autónomas, como la *Ley para la Promoción de la Igualdad de Género*⁹ andaluza, no obstante, no implica una transposición global de las directivas comunitarias en materia de Igualdad de Oportunidades. A pesar de esto la igualdad de derecho difiere de la igualdad de hecho, especialmente en los ámbitos laborales. Por eso es relevante tratar las tendencias del mercado laboral desde un punto de vista de género, debido a los importantes cambios ocurridos en la estructura de empleo desde los años sesenta (Mingione, 1994), cuando existía un salario familiar proporcionado por el cabeza de familia al que se sumaban rentas suplementarias de otros miembros, frente a los

⁸ *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, 23/3/2007.*

⁹ *Ley para la Promoción de la Igualdad entre Mujeres y Hombres, aprobada el 14 de noviembre de 2007.*

años posteriores en los que no se pueden asegurar puestos de trabajo a tiempo completo que ofrezcan un salario familiar suficiente.

Se diversifican así las condiciones sociales; y en un sistema económico que todavía discrimina a las mujeres, los trabajos que proporcionan el salario familiar se reservan mayoritariamente a los varones, relegándose las mujeres a puestos secundarios o fragmentados, ocasionales, temporales o a tiempo parcial, entre otros. Esto supone una fragmentación del sistema social y de la estructura ocupacional; ya que los trabajos menos centrales conducen a una estratificación diferenciada, no afectando de igual modo a varones y mujeres. Asimismo existe una tendencia de inserción de las mujeres en actividades laborales de prestación de servicios consideradas socialmente como “trabajos de mujeres”, entre ellos los servicios de limpieza, cuidados, salud o educación, a pesar de eso ni siquiera en estas actividades feminizadas las mujeres encuentran oportunidades de acceso a puestos de mando ya que la estructura jerárquica se encuentra, todavía, mayoritariamente bajo el dominio masculino.

Entre las más relevantes tendencias del mercado de trabajo está la flexibilización, entendida como desregulación de las condiciones laborales dentro del mercado de trabajo, reduciéndose las regulaciones o las instituciones protectoras. Así como el incremento de la informalidad, remuneraciones por debajo de los mínimos establecidos o eventualidad, que generan puestos de trabajo en actividades económicas no reguladas -subcontratación, autoempleo como salida coyuntural del desempleo, trabajo a tiempo parcial involuntario, etc.-, que contribuyen a precarizar el empleo, realidad que no solucionan las últimas reformas laborales¹⁰.

Estas tendencias se acentúan en el caso de las mujeres, ya que ellas, sus parejas y la sociedad en general siguen asumiendo el trabajo de cuidados y gestión del hogar como responsabilidad femenina, lo que influye en la aceptación de trabajos más desregulados o en peores condiciones. Así se deteriora de forma acelerada su calidad de vida, dificultándose su recualificación y reduciéndose su capacidad de empleabilidad en nuevas ocupaciones o en ocupaciones más centrales en el plano socioeconómico.

Se sigue pensando y asumiendo la familia patriarcal como la norma o “deber ser” hacia el que aproximarse, lo que implica una inserción de las mujeres en la sociedad, no a través del empleo como elemento central de sus vidas, sin entrar a valorar si las condiciones de los empleos que pueden asumir lo haría deseable. La presencia masiva de las mujeres en las actividades de cuidados y gestión de la vida cotidiana está ausente de los análisis sobre el mercado laboral y esto les condiciona privándoles de cualificaciones estratégicas, impidiéndoles disfrutar de una vida laboral no concentrada mientras son jóvenes y aún no tienen hijos o hijas, o priván-

¹⁰ Real Decreto- Ley 35/2010 de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. BOE. núm. 227, 18/09/2010: 79278-79325.

doles de empleos alejados de la precariedad que muchas veces terminan aceptando por no disponer de otras opciones.

Del mismo modo, si nos centramos en la evolución de las cualificaciones, debe tenerse en cuenta que éstas no sólo son técnicas, sino que son construcciones ideológicas y sociales para asegurarse el acceso a los recursos económicos, siendo fruto de luchas políticas simbólicas entre diferentes sectores sociales implicados en la definición del trabajo (Braverman, 1987). Debido a que el trabajo productivo estuvo reservado a los varones, salvo cuando la mano de obra femenina fue necesaria, las habilidades y capacidades reconocidas y recompensadas han sido las de los trabajos masculinos, sin reconocerse que las cualificaciones tienen una dimensión técnica y otra social resultante de negociaciones entre colectivos implicados en la valoración de los trabajos, además de una dimensión de control sobre la concepción y ejecución del trabajo; no siendo el concepto neutral por intervenir en él una dimensión de género, (Beechey, 1994). Cuando las estadísticas tratan la cualificación, lo hacen como un fenómeno objetivo y neutral, excluyéndose las cualificaciones tácitas de las mujeres que son consideradas “naturales” y que al no ser reconocidas son infravaloradas: “se utilizan a las mujeres para desarrollar tareas que incorporan cualificaciones tácitas, no reconocidas explícitamente en el mercado laboral” (Finkel, 1995: 27).

Desde 1997 en España las reformas laborales han supuesto cambios en la contratación y la calidad del empleo; mujeres, inmigrantes y jóvenes están ocupando trabajos periféricos y eso tiene un coste social evidente. Una sociología que trabaje con enfoque de género no puede pasar por alto la relación entre flexibilidad laboral y conciliación de la vida profesional, familiar y personal. El tiempo es percibido como un recurso escaso y a la vez como un elemento indispensable en el beneficio empresarial al que se deben ajustar todos los demás elementos integrantes de la producción; para ello se necesitan trabajadores y trabajadoras que sepan someterse a la nueva situación y a los nuevos controles. La mercantilización del tiempo implica una menor inversión en fuerza de trabajo, debido también a la introducción de nuevas tecnologías, pero también supone desempleo, subcontratación y reducción de salarios. Se recurre a la flexibilización para adecuarse a las necesidades de la producción y esto es presentado como una innovación en la que las trabajadoras y trabajadores obtendrían mayor capacidad de decisión y control sobre sus pautas de trabajo, aunque también signifique una reorganización del tiempo externo al trabajo, afectando a todas las personas que componen la unidad familiar, y por extensión a toda la sociedad en la que estas personas están inmersas (Adam: 1999).

La importante influencia de la flexibilidad en la gestión de la vida familiar afecta fundamentalmente a las mujeres. El modelo sociotemporal rígido y obsoleto de las ciudades supone aún que en cada hogar hay una mujer disponible para cubrir las necesidades temporales de toda la familia y esto contrasta con la exigencia de mayor flexibilidad horaria en los empleos. Esta total falta de coordinación temporal incide de manera especialmente negativa sobre las mujeres empleadas, pues el trabajo extradoméstico conlleva importantes costes personales y en muchos casos incluso implica el abandono del puesto de trabajo si no les compensa un empleo en

las condiciones a las que pueden acceder, dedicándose entonces en mayor medida a los hijos, la pareja o sus familiares dependientes, y aumentando o manteniéndose así la menor disponibilidad de recursos provenientes del empleo para las mujeres que seguirán entonces sin poder movilizarlos para satisfacer mejor sus necesidades presentes y sus intereses estratégicos futuros.

Ciertamente son criticables las afirmaciones que desde los poderes públicos se realizan afirmando que no se dispone de recursos económicos para servicios públicos que respondan a los problemas de conciliación reales que reflejan los datos demográficos: como descenso de la tasa de natalidad, reducción del número medio de hijos por mujer o el retraso en la edad de la madre en el primer nacimiento, entre otros indicadores. A la vez, en el período de crisis económica en el que nos hemos visto inmersos, el gobierno transfiere dinero público a entidades bancarias y financieras¹¹ sin que ello suponga una participación en las mismas. Por eso es necesario incorporar una metodología de género en las políticas públicas para humanizar y realmente hacer compatible el uso de los tiempos. Propuestas del tipo de reducción generalizada de la jornada, como se plantea en Francia, sin que suponga merma salarial deben seguir sobre la mesa; ya que socialmente se generan beneficios, que socialmente deberían ser redistribuidos entre quienes los han generado con su fuerza de trabajo.

La opción por una economía generadora de beneficios a corto plazo genera importantes costes sociales, como seguir sin reconocer el trabajo de cuidados y gestión del hogar, o los costes sociales generados por condiciones de trabajo e inflexibilidad de horarios, o por la absoluta disponibilidad o el desdoblamiento de las jornadas. Santos, Montalbá y Moldes, lo expresan del siguiente modo: “la llamada nueva economía ha traído un nuevo mercado de trabajo”, (2004: 73) convirtiendo en parados de larga duración a mujeres y jóvenes.

Las soluciones deberán venir o bien por la inclusión con plenos derechos de las mujeres en el llamado trabajo productivo, o por la valoración al mismo nivel de los trabajos llamados reproductivos, los de cuidados y gestión del hogar, Carmuca Gómez, (2001: 125) con la que coincidimos, expresa esta doble propuesta del siguiente modo:

Es muy probable que la exclusión de las mujeres del trabajo productivo sea uno de los pilares de su condición subordinada, dada la falta de independencia relacional y económica que conlleva. Luego, desde esta perspectiva, la emancipación de las mujeres irá ligada o bien a su participación en la producción o bien a un cambio en la consideración y valoración del trabajo, de manera que bajo esta rúbrica se incluya tanto el trabajo productivo como el reproductivo.

¹¹ Véase Fondo de Adquisición de Activos Financieros del M^o de Economía y Hacienda: <http://www.fondoaaf.es/SP/index.html>.

M^a Teresa Martín (2008) propone directamente una revalorización de las actividades domésticas de cuidado y para ello aporta una herramienta metodológica, su concepto de “domesticación” que incluiría además de la dimensión material de los cuidados su dimensión emocional y de obligación moral. Teresa Torns (2008: 69-71), por su parte, propone organizar socialmente el cuidado, considerar el tiempo de cuidado como tiempo de trabajo, lo que permitiría salarizarlo, y por tanto poder reivindicar unas mejores condiciones de trabajo, permitiendo así a las mujeres que lo siguen realizando en las familias negociar con otros miembros adultos para que fuese asumido por estos en mucha mayor medida.

3. Reflexiones para una metodología de género

Para reflexionar sobre los conceptos de perspectiva de género y metodología, partimos de la consideración de Teresa Torns, (2008: 54): “La perspectiva de género ha consolidado y legitimado su capacidad teórico-metodológica para analizar las más diversas parcelas de la realidad social, si bien [...] el trabajo no constituye un objeto de estudio prioritario en esos análisis”. Extendiendo la crítica que hace Teresa Torns, se trata de seguir una metodología de género, que no sólo mire o se muestre sensible a las diferencias por razón de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, sino que incorpore una forma sistemática de hacer o proceder que relacione la práctica con la teoría de género, un método que tenga en el centro al género considerado como categoría de análisis.

García Ferrando (1998: 486 y 487) define metodología, como el “estudio lógico y sistemático de los principios que guían la investigación científica”, contraponiendo la metodología positiva con pretensiones de neutralidad, con la concepción que la teoría crítica que Habermas hace de la misma, considerándola como autorreflexiva, emancipatoria y no neutral. En este sentido se propone una metodología que incorpore el género como categoría de análisis, es decir que remita a la teoría de género y tenga pretensiones emancipatorias alejadas de una pretendida neutralidad que se niega de partida.

Con relación al ámbito del empleo y los cuidados, es útil preguntarse cómo un fenómeno como el desempleo y los entornos laborales se constituyen en problemas sociales y hasta qué punto las representaciones sociales que tenemos de la realidad son versiones espontáneas de la misma, ya que las metodologías de investigación e intervención contribuyen a crear la propia realidad que pretenden medir, investigar o cambiar, y más teniendo en cuenta que todo ejercicio metodológico es un acto de poder. Lo nombrado como neutro nunca lo es realmente, ya que mantiene y reproduce, no cuestiona ni innova. La metodología de género que se propone permite luchar contra las desigualdades de género pero también contra cualquier otra que condicione el acceso y control a recursos y beneficios, ya sean éstos en forma de

empleo, servicios sociales básicos, participación política, salud, dinero o “poder social de negociación de mercado”¹².

Entender esta realidad supone incorporar al quehacer sociológico una metodología capaz de detectar lo relevante, que busque la comprensión frente a la explicación, interpretativa, integradora, abierta a la participación de quienes están afectados por la realidad laboral y de cuidados que se investiga o sobre la que se interviene de algún modo. Que todo sea complejo y global no significa que cualquier posicionamiento metodológico valga, es necesario un posicionamiento teórico y político antes de comenzar a actuar. La metodología de género permite cuestionar la realidad de los trabajos, apuesta contra la desigualdad y posibilita la apropiación de los procesos por parte de las mujeres mediante el llamado “empoderamiento”, teniendo en cuenta que la literatura sobre metodología de género¹³ no excluye a las demás formas de discriminación.

La metodología de género asume como eje central de análisis los *intereses estratégicos* de las mujeres mediante la satisfacción de sus *necesidades prácticas*. Kate Young (1991) basándose en Molineux, distingue entre *condición* de ser mujeres y *posición* como mujeres. El primer concepto lo identifica con intereses prácticos, determinados por su estado material diferente según el ciclo vital, debido a la importancia de las responsabilidades sobre los cuidados de personas ascendientes o descendientes, por ejemplo, M^a Ángeles Durán, (1978: 20), evidencia la importancia del momento del ciclo vital cuando afirma que con la llegada de la primera criatura a la pareja, el ama de casa ya está consumada. Entre estas *necesidades prácticas* estarían los derivados de la división genérica del trabajo, la falta de recursos económicos o laborales, la falta de capacitación, la excesiva carga de trabajo o la falta de tiempo; son las necesidades inmediatamente percibidas, además, las mujeres identifican como necesidades propias a las de toda su familia.

Sin embargo, la *posición* como mujeres o los *intereses estratégicos*, son los derivados de una creciente toma de conciencia de la imposición social de las estructuras de dominio y privilegio masculino, analizando la subordinación y formulando alternativas. El objetivo final sería por tanto modificar la *posición* y no sólo la *condición*. Perseguir *intereses estratégicos* significa cuestionar la subordinación de las mujeres en relación con los varones; significa autonomía en la toma de decisiones o la asunción de responsabilidades, por ejemplo el alivio de la carga de trabajo doméstico y del cuidado de personas dependientes, ascendientes o descendientes; diversificación profesional frente a segregación; eliminar formas institucionalizadas de discriminación de las mujeres con relación al empleo; o que tanto varones como mujeres trabajen y se empleen en todos los ámbitos sociales de una forma reconoci-

¹² Concepto, desarrollado por Carlos Prieto (1999: 145-146), fundamental para realizar un análisis comprensivo y a largo plazo sobre la situación de cualquier sujeto en el escenario social.

¹³ Véase Cazés, 2000 o Cruz, 1998.

da. Se trata de satisfacer las *necesidades prácticas* tratando de perseguir *intereses estratégicos* a largo plazo. No obstante, es complejo cuestionar la propia posición de las mujeres como grupo social, “debido a que una es mujer [...] en la medida que funciona como mujer en la estructura heterosexual dominante”, y cuestionar la estructura es quizá perder algo del propio sentido” (Butler, en Osborne y Molina, 2008: 176).

La metodología de género incorporada al quehacer sociológico en las actuaciones que se hagan en los ámbitos de empleo y trabajo debe responder a una opción por corregir la estructura social desigual atendiendo a quienes son más vulnerables; y la vulnerabilidad está determinada por el género, la clase social, la etnia, el país de origen, así como por el resto de realidades sociodemográficas que atraviesan a los sujetos sociales. Quienes intervienen de alguna forma desde la sociología y las ciencias sociales en el ámbito laboral deben situarse en una posición que conciba como elemento central a la ciudadanía a la que afectan las políticas públicas sobre las que intervienen directa o indirectamente. Contribuir con la investigación y la intervención sociológicas a resolver estas situaciones o a hacerlas menos graves debería ser el objetivo de una Sociología del Trabajo que siguiese una metodología de género como la que se propone.

Cualquier actuación desde el ámbito sociológico que siga una metodología de género no puede ser una actuación aislada sino que responderá a una concepción estratégica global de cambio para que todo pueda converger de forma sinérgica hacia objetivos comunes que integren la perspectiva de género desde su concepción para redistribuir los empleos centrales y el resto de trabajos no reconocidos. Seguir esta metodología no debe ser algo meramente formal, sino que debe estar presente desde los presupuestos generales de los Estados, como propone Diane Elson (2001), ya que éstos son la primera expresión de la política, y deben incluir el género de forma transversal. Así la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos¹⁴ de Andalucía, o la necesidad de incorporar a las leyes informes de impacto de género¹⁵, son dos ejemplos incipientes de esto, aunque de hecho, la Ley de Impacto de Género no está teniendo un efecto real en la mayoría de políticas públicas, por la forma como se están realizando estos informes.

La clave es incorporar el género como categoría de análisis, para precisamente contribuir no sólo a conceptualizar como su objeto de estudio y análisis los trabajos desempeñados por las mujeres, sino comenzar a incidir políticamente para que las políticas públicas permitan que las mujeres y los varones puedan posicionarse de

¹⁴ Proyecto de Ley 8-08/PL-000004, Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2009, Boletín Oficial del Parlamento de Andalucía, num. 146, 30/12/2008.

¹⁵ La ley 30/2003 de impacto de género, responde a la necesidad de articular la evaluación del impacto en función del sexo, y se ha tomado como una acción para lograr los objetivos del Programa de Acción Comunitaria sobre la estrategia a seguir en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), debiendo llevar los informes de ley un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.

manera diferente frente a los mercados de trabajo y empleo y por tanto hacer compatibles su uso de los tiempos, proceso en el que el tiempo debe ser considerado como un recurso fundamental. Para Caroline Moser (1991: 67) “la planificación de género no ignora otros aspectos como la raza, la etnicidad y la clase”. Moser (op. cit.: 106) sugiere que las mujeres deben desafiar simultáneamente las estructuras y situaciones opresivas a diferentes niveles, necesitando estrategias a largo plazo para quebrar las estructuras de desigualdad entre los géneros y las clases. Desde nuestro punto de vista, éste debería ser el enfoque que debe guiar a la Sociología del Trabajo.

Existen guías de proyectos de intervención que conciben la perspectiva de género como una opción política para el cambio del sistema sexo-género vigente mediante la estrategia del empoderamiento permitiendo: “generar y consolidar procesos de emancipación, desarrollo y crecimiento personal y colectivo” (Cruz, 1998: 24). Así, habría herramientas conceptuales para analizar las relaciones de género; por ejemplo, el Instituto Vasco de la Mujer (Cruz, 1998) identifica la división sexual y genérica del trabajo, la necesidad de una análisis del acceso y control de recursos y beneficios, las posibilidades derivadas de la satisfacción de las necesidades prácticas y de los intereses estratégicos, y su potencial de transformación o el análisis de los niveles de participación o de las instituciones; aspectos todos ellos que nos parecen fundamentales y que consideramos el centro de una estrategia de redistribución del poder o de los recursos socialmente disponibles y de la capacidad para movilizarlos.

Virginia Guzmán habla de la planificación de género e identifica como su objetivo: “implementar programas y proyectos que transformen las estructuras de poder en nuestras sociedades, y contribuyan a desarrollar nuevas instituciones” (Guzmán, 1991: 9). Partir de objetivos de este tipo conlleva un problema derivado, y es que es difícil la incidencia ya que incorporar la metodología de género de manera efectiva requiere modificar explícitamente las instituciones y las estructuras de poder, entendido como dominación, precisamente desde el poder. La estrategia podría ser buscar conjuntamente nuevas visiones de los trabajos y los empleos, sin olvidar que la negociación con quienes tienen capacidad para decidir sobre las políticas no es subversivo pero podría ser factible y facilitaría la implicación de todas las partes en un futuro común intergenérico al que la sociología, y específicamente la Sociología del Trabajo debería contribuir.

Antes de concluir queremos incorporar la evaluación, ya que no se puede apostar por una metodología de género, en la medida que tenga incidencia en las políticas públicas, si éstas no son evaluadas. Así, consideramos la evaluación como una actividad para que la sociedad aprenda a partir de las formas en las que se ejecutan sus políticas públicas, formas que actúan sobre problemas sociales previamente definidos y en los que el género debe estar presente. Asimismo, entendemos la evaluación como un proceso de construcción de conocimiento y de valoración de la realidad que permite introducir estrategias de cambio para avanzar hacia una mayor equidad social y hacia una cultura de calidad.

Kushner (2002) afirma que en toda intervención pública están presentes los proyectos vitales de quienes patrocinan la intervención y de quienes son definidos

como usuarios o beneficiarios. Y en evaluación resulta más educativo: “leer sobre problemas y cuestiones que sobre modelos o soluciones” (Kushner, 2002:16). De esta manera se respondería a las *necesidades prácticas* y a los *intereses estratégicos* de la ciudadanía y no a objetivos definidos por decisores sin contar con la voz de las personas a quienes van destinadas las políticas públicas.

4. Conclusiones

Para concluir, surge la pregunta en torno a la potencialidad de las políticas públicas que afectan a los empleos, los trabajos, el uso de los tiempos, los cuidados y la dependencia, como ámbitos interrelacionados e interdependientes no pudiendo entender unos sin los otros, para contribuir a la redistribución de recursos que poder movilizar, y con ello a la equidad social.

Se necesitaría una participación desde abajo para tratar de satisfacer las necesidades prácticas a la vez que se contribuye a los intereses estratégicos, con sensibilidad cualitativa y contextualizando, sin imponer ritmos o concepciones de empleo frente a trabajo, sin considerar que el tiempo de las mujeres es elástico y siendo conscientes que las mujeres tienen sus propios intereses, diferenciados de los de su familia.

Aplicar la metodología de género en la planificación, intervención o ejecución, y evaluación de las políticas públicas, en cuya fase de investigación para ayudar a la toma de decisiones políticas tiene responsabilidad el campo sociológico, significa realmente una apuesta y un desafío a formas de intervención social en materia de empleos y trabajos poco sensibles a la realidad desigual, planificadas desde grupos de poder o que no cuenten con el resto de grupos sociales. Se trata de aumentar el control y la “capacidad social de negociación” (Prieto, 1999) de los grupos sociales afectados

La propuesta metodológica que presentamos implica tener en cuenta los siguientes aspectos como cuestiones relevantes y necesarias para incorporarlas a las políticas de empleo, trabajos, uso de los tiempos, cuidados y dependencia.

1. La sociología, y las ciencias sociales en general, a excepción de cierto tipo de economía, que ha conseguido monopolizar los discursos sociales, véase por ejemplo los relativos a la crisis económica, debe posicionar sus objetos de investigación, sus investigaciones y rigurosos análisis para que tengan incidencia política y debe hacerlo siguiendo una metodología de género emancipadora.
2. La construcción social del género no es algo fijo, sino un constructo social que debe concebirse de forma progresiva y no cerrada, con posibilidad de modificar los hábitos, prácticas y discursos de los sujetos sociales inmersos en procesos sociales relacionales. Si las relaciones de género son construidas, pueden cambiar y con ello contribuir a un cambio en la sociedad. Hacer hincapié en esta construcción social es fundamental ya que las expectativas y

los proyectos vitales son fruto de las condiciones sociales, de las relaciones de dominación y de los recursos que se manejan y se pueden movilizar en el juego social.

3. Las relaciones de género no son un asunto exclusivo de mujeres sino que afectan tanto a varones como a mujeres, así como a la sociedad en general.
4. Las relaciones de género deben ser concebidas como procesos complejos e inestables, no como situaciones sencillas y estables.
5. Los valores diferenciales basados en el sexo deben ser desvirtuados porque si no se contribuye a mantener los estereotipos sexuales.
6. La imagen del estereotipo social de mujer debe ser deconstruido para construir uno nuevo. Debe evitarse que sea un concepto que materialice las diferencias de valores entre mujeres y varones bajo una idea específica, cultural e histórica de mujer subordinada respecto al varón.
7. Las formas de discriminación indirecta deben ser desveladas.
8. Las mujeres son quienes principalmente realizan el trabajo de cuidados y gestión del hogar, éste es invisibilizado, no se incluye en la contabilidad nacional y por tanto carece de reconocimiento y valor social, así se tendrá que reconocer que genera desigualdad social, debiéndose contribuir a modificar estas dinámicas.
9. El doble rol de las mujeres debe tenerse siempre en cuenta para evitar la sobrecarga de trabajo.
10. Es una necesidad romper con la división entre trabajo reproductivo y trabajo productivo, ya que tanto varones como mujeres deberían trabajar en los dos ámbitos de forma que se les reconozcan ambos trabajos ya que forman parte del mismo orden social (Carlos Prieto, 1999: 142).
11. Es necesario satisfacer las necesidades prácticas de las mujeres, a la vez que se contribuye a conseguir sus intereses estratégicos.
12. Las diferencias sociales no están aisladas sino que los sujetos sociales están atravesados por diferentes sistemas de desigualdad, centrarse en uno de ellos, como puede ser el sistema patriarcal no significa obviar el análisis de clase social, etnia o nacionalidad, entre otros, junto con el género. Somos sujetos globales y por tanto es necesario intervenir en todas las dimensiones de la desigualdad si se pretende promover un cambio social efectivo.
13. La construcción social de las cualificaciones debe ser analizada como forma de legitimar las diferencias salariales o el reconocimiento o no de los riesgos laborales.
14. Conceptos sociales como empleo o paro y datos oficiales agregados deben ser cuestionados. Si se crean puestos de trabajo debe analizarse qué puestos se están creando, en qué condiciones, en qué sectores de actividad y quiénes los están ocupando ya que puede estarse creando precariedad social más que empleo.
15. Lo empírico, la realidad, contextos internos como la familia y externos como el trabajo, o la vida de los sujetos sociales y de los grupos que forman deben constituir los objetos de análisis en los que centrarse.

16. La evaluación debe partir de las necesidades de los sujetos sociales a quienes afectan las políticas públicas y no exclusivamente partir de objetivos explícitos establecidos al diseñar las intervenciones ya que pueden no adecuarse a las prioridades de la población a la que van dirigidas.

Si se acepta que el género se ha construido socialmente, éste puede ser utilizado precisamente para construir otro tipo de relaciones entre varones y mujeres que supongan un cambio real de la sociedad, para ello es necesario voluntad para poder identificar las desigualdades y modificarlas siempre que se pretenda contribuir a una sociedad más equitativa, con la posibilidad de hacerlo en los contextos laborales en los que el campo sociológico interviene de una u otra forma. Si se trata de trabajar por contextos de empleo y trabajo en los que se reduzca la desigualdad basada en diferencias de género; en los que las necesidades básicas sean un derecho de todos los sujetos sociales; en los que mujeres y varones puedan desarrollar sus potencialidades y su creatividad en todos los ámbitos, y específicamente en los laborales y de cuidados, así como disponer de recursos que poder movilizar en el juego social, una metodología de género se torna fundamental.

En definitiva se trata de romper dicotomías construidas que ordenan la sociedad diferenciándola. Romper con la separación de estadios sería una forma de reconocer el trabajo de cuidados y gestión del hogar y facilitar su redistribución. Para concluir, por tanto, deben afrontarse las relaciones varón-mujer sin dicotomías espacio público-espacio privado, oficial-no oficial, asegurados-no asegurados, ocupadas precarias-ocupados no precarios, ya que no son espacios estancos sino que todos son complementarios y unos no pueden subsistir sin los otros. Es necesario sacar a la luz esta interdependencia para que se reconozca y valoren las aportaciones desde todos los ámbitos, independientemente de ser realizadas por mujeres o por varones y el campo sociológico es responsable si no lo intenta.

Precisamente los momentos de crisis deben servir para constituirse en desafíos que respondan a las necesidades sociales, especialmente de los grupos que se encuentran en situaciones más desfavorecidas y más vulnerables socialmente, y en estos procesos, evidentemente algo tendrán que ofrecer las Ciencias Sociales en general, así como el campo sociológico, y la Sociología del Trabajo en particular si quiere contribuir a la mejora de la vida social.

5. Bibliografía

- Adam, B. (1999). Cuando el tiempo es dinero: racionalidades de tiempo conflictivas y desafíos a la teoría y la práctica del trabajo. *Revista Sociología del Trabajo*. Núm. 37, 5-39.
- Beechey, V. (1994). Género y trabajo: replanteamiento de la definición de trabajo. En Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany, (Comp.), *Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales* (pp 425-447). Barcelona: Fuhem-Icaria,

- Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany, C. (comp.) (1994). *Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem-Icaria
- Braverman, Harry (1987). *Trabajo y capital monopolista: La degradación del trabajo en el siglo XX*. México: Ed. Nuestro Tiempo.
- Cazés, D. (2000). La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles. México D.F.: Consejo Nacional de Población. CONAPO.
- Consejo Europeo Extraordinario de Lisboa (2000). Estrategia de Lisboa. Conclusiones de la Presidencia, 23 y 24 de marzo de 2000. Disponible en Web: http://consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/es/ec/00100-r1.es0.htm
- Cruz, C. (1998). *Guía metodológica para Integrar la perspectiva de Género en los proyectos y programas de Desarrollo*. Vitoria: Instituto Vasco de la Mujer-EMAKUNDE.
- Durán, M^a Á. (1978). *El Ama de Casa. Crítica política de la economía doméstica*. Bilbao: Zero Zyx, Colección lee y discute, 87.
- Durán, M^a Á. (2007). *El valor del tiempo. ¿Cuántas horas te faltan al día?* Madrid: Espasa.
- Elias, N. (1982). *Sociología Fundamental*. Barcelona: Gedisa.
- Elson, D. (2001). *Gender responsive budget initiatives: some key dimensions and practical examples*, UNIFEM-OCDE-NORDIC council conference hosted by Belgian Government, multicopiado.
- Finkel, L. (1995). *La organización social del trabajo*. Madrid: Pirámide.
- García Ferrando, F.o (1998). Metodología. En Salvador Giner, Emilio Lamo de Espinosa y Cristóbal Torres, (Eds.), *Diccionario de sociología* (pp 485 y 486). Madrid: Alianza.
- Gobierno de España. Oficina Económica del presidente del Gobierno, Unidad Permanente de Lisboa (2005). *Programa nacional de reformas de España: convergencia empleo*. Aprobado por el Consejo de Ministros el 13 de octubre de 2005. Disponible en:
<http://www.la-moncloa.es/PROGRAMAS/OEP/PublicacionesEInformes/PNR/pnr2005pdf.htm>
- Gobierno de España. Oficina económica del Presidente del Gobierno, Unidad permanente de Lisboa (2008). *Programa nacional de reformas de España: Informe Anual de progreso 2008*. Aprobado por el Consejo de Ministros el 10 de octubre de 2008. Ministerio de Presidencia. Secretaría General Técnica. Disponible en:

<http://www.la-moncloa.es/PROGRAMAS/OEP/PublicacionesEInformes/PNR/InformeAnualdeProgreso2008.htm>

- Gómez Bueno, C. (2001). Mujeres y trabajos: Principales ejes de análisis. *Papers. Revista de Sociología*. 63/64, 123-140.
- Grupo de Trabajo de Empleo de la Comisión Europea (2003) *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea: Noviembre de 2003. Disponible en Web:
- http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2004/ke5703265_en.pdf
- Guzmán, V., Portocarrero, P. Vargas, V. (1991). *Una nueva lectura: Género en el Desarrollo*. Lima: Ediciones Flora Tristán.
- Hartman, H. (1994). Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos. En Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany, (Comp.), *Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales* (pp 253-291). Barcelona: Fuhem-Icaria,
- Kabeer, N. (1998). *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*. México D.F: Universidad Nacional Autónoma de México. Paidós.
- Kushner, S. (2002). *Personalizar la evaluación*. Madrid: Ediciones Morata-Paideia.
- Martín Criado, Enrique (2008). El concepto de campo como herramienta metodológica. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Num. 123, 11-34.
- Martín Palomo, M^a. T. (2008). Domesticar el trabajo: una reflexión a partir de los cuidados. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Num. 26, 13-44.
- Maruani, M., Rogerat, Ch. y Torns T. (dirs.) (2002). *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado del trabajo*. Barcelona: Icaria. Antrazit.
- Mingione, E. (1994). *Las sociedades fragmentadas: Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Moser, C. (1991). La planificación de género en el tercer mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género. En Virginia Guzmán, Patricia Portocarrero y Virginia Vargas. *Una nueva lectura: Género en el Desarrollo* (pp 55-124). Lima: Ediciones Flora Tristán.
- Osborne, R. y Molina, C. (2008). Evolución del concepto de género. Selección de textos de Beauvoir, Millet, Rubin y Butler. *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*. Num. 15, 147-182.

- Prieto, C. (1999). Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos y recorridos, caminos por recorrer. *Revista Política y Sociedad*. Núm. 32, 141-149.
- Prieto, C. (2004). Por un empleo seguro, estable y con derechos para todos y todas o el sentido del conflicto social (por un trabajo decente) en la sociedad española actual. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 22 Núm. 2, 83-91.
- Prieto, C. (ed.) (2007). *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Hacer Editorial y Editorial complutense
- Rodríguez, P. (ed.) (2008). *Mujeres, trabajos y empleos en tiempos de globalización*. Barcelona: Icaria.
- Santos O. (1995). *Sociología del trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Santos, A., Montalbá, C. y Moldes, R. (2004). *Paro, exclusión y políticas de empleo. Aspectos sociológicos*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Santos, A. y Poveda, R. (2001). *Trabajo, empleo y cambio social*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Torns, T. (2000). Paro y tolerancia social de la exclusión: el caso de España. En Maruani, M., Rogerat, C. y Torns, T. (dirs), *Las nuevas fronteras de la desigualdad: Hombres y mujeres en el mercado de trabajo* (pp 311-326). Barcelona: Icaria-Antrazit.
- Torns, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Num, 23, 15-33.
- Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*. Num. 15, enero-junio, 53-73.
- Young, K. (1991). Reflexiones sobre como enfrentar las necesidades de las mujeres. En Virginia Guzmán, Patricia Portocarrero y Virginia Vargas. *Una nueva lectura: Género en el Desarrollo* (pp 15-54). Lima: Ediciones Flora Tristán.