

Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social

Gender Labour Inequalities, Temporal Availability and Social Regulation

Carlos Prieto y Sofía Pérez de Guzmán

Palabras clave

Desigualdad de género
• Flexibilidad • Jornada laboral • Mercado laboral • Utilización del tiempo

Key words

Gender Inequality
• Flexibility • Working Hours • Labor Market
• Time Utilization

Resumen

La finalidad de este artículo es analizar las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo español desde una particular perspectiva de género. Partimos de la tesis de que solo es posible entender y explicar estas desigualdades si se las analiza teniendo en cuenta su articulación con las que se dan en el espacio de las relaciones domésticas de género. Consideramos que en la actualidad son el resultado del encuentro entre la dinámica de las empresas del «nuevo capitalismo», caracterizada por exigir a los trabajadores asalariados una «disponibilidad máxima», y las relaciones asimétricas de género que permean la totalidad del orden social y se muestran particularmente activas en el ámbito doméstico-familiar. Metodológicamente esta articulación se argumenta recurriendo a la dimensión de la temporalidad, en base al análisis de los resultados de la Encuesta de Empleo del Tiempo realizada por el INE en 2009-2010.

Abstract

The aim of this article is to analyze the inequalities between men and women at the Spanish labour market from a particular gender perspective. We start from the premise that these inequalities can only be understood and explained if they are analysed considering their connection with the inequalities that take place in the context of the gender domestic relations. We consider that these inequalities are the result of the conjunction of the dynamics of the «new capitalism» enterprises, which is characterized for demanding the maximum availability from the employees, and the asymmetrical gender relations, which invade the whole social order and are particularly active within the domestic sphere. From a methodological point of view this connection is argued using the temporal dimension, on the basis of the analysis of the Time Use Survey which has been carried out by the Spanish National Statistics Institute in 2009-2010.

INTRODUCCIÓN¹

Desde el 22 de marzo de 2007 el problema de la igualdad/desigualdad entre hombres y mujeres dejó de ser una cuestión que se

planteaba de un modo activo —pero poco preciso— en todos los ámbitos «civiles» de la sociedad española y que, en cuanto tal, había inspirado ya varias normas y leyes (ante todo, la Ley de conciliación de la vida

¹ Este artículo se inscribe en el marco del proyecto de investigación «Trabajo, cuidados, vida personal y orden social en el mundo de la vida de la sociedad

española», financiado por la CICYT (referencia CSO2010-19450), cuyo investigador principal es Carlos Prieto.

Carlos Prieto: Universidad Complutense de Madrid | cprieto@cps.ucm.es

Sofía Pérez de Guzmán: Universidad de Cádiz | sofia.perez@uca.es

profesional y familiar de 1999) para convertirse en el criterio fundamental que inspira de principio a fin una ley orgánica: la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Su importancia política es tal que no parece excesivo considerar que esta ley es algo así como el correlato para la «cuestión del género» de lo que es el Estatuto de los Trabajadores para la «cuestión social»². Desde entonces la igualdad entre hombres y mujeres ha dejado de ser un desiderátum colectivo más o menos informal para convertirse en una norma jurídica precisa que hay que cumplir con el objetivo, precisamente, de que esa igualdad sea «efectiva».

La Ley de Igualdad, como cualquier otra ley, juega un doble papel. Por un lado, es la expresión del deber ser en las relaciones entre hombres y mujeres inscrito en la conciencia colectiva de la sociedad española; por otro, presupone que el objetivo buscado (la igualdad entre hombres y mujeres) está lejos de ser una realidad y marca —con normas— el camino que hay que recorrer entre el «ser» de la desigualdad y «el deber ser» de la igualdad. Su articulado se despliega siguiendo el criterio asumido desde hace ya varias décadas según el cual el problema de la desigualdad en las relaciones de género es una cuestión que afecta a todas las esferas sociales a un mismo tiempo (el «mainstreaming» de la Unión Europea) y lo hace distinguiendo seis ámbitos de aplicación. El Título IV, en particular, «se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesio-

nales y en sus condiciones de trabajo». Es a esta desigualdad a la que vamos a referirnos en este artículo. Es un tema frecuentemente tratado, investigado y discutido en y por la economía y sociología del trabajo y del empleo, tanto en España como en otros países (Maruani, Rogerat y Torns, 2000).

Aunque no sea el tema de este artículo, es obvio que para llevar a cabo una investigación concreta sobre el problema de la igualdad entre hombres y mujeres es preciso que definamos previamente qué entendemos por esa «igualdad» o, al menos, por «igualdad laboral». Cualquier investigador social que haya abordado esta cuestión sabe que, bajo la capa de la simplicidad, se esconde un problema harto complejo sobre el que se han escrito ríos de tinta. No es nada fácil ni evidente definir y establecer qué se entiende exactamente por «igualdad»/«desigualdad» o simplemente «diferencia» de género ni en términos generales ni en referencia al ámbito laboral³. Al no poder abordar con detenimiento esta cuestión, nos limitaremos a adaptar la definición que aportan las autoras de la investigación sobre *Las desigualdades salariales entre hombres y mujeres* para el Ministerio de Igualdad (Sallé y Molpeceres, 2010) y que ellas aplican exclusivamente a la desigualdad salarial: «El concepto de *desigualdad (laboral)* entre mujeres y hombres (o también diferencia) alude a la distancia que separa a unos y otros en los diversos aspectos que caracterizan al mercado de trabajo. La *discriminación (laboral)* entre hombres y mujeres sería la parte de esa diferencia que no se puede justificar por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza. [...] (L)a *discriminación laboral indirecta* (se refiere)

² El artículo 1 de la misma reza así: «Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualesquiera ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más consolidada».

³ Un documento de interés en el que se trata de este tema desde una perspectiva feminista es el de Cristina Molina Petit, *Igualdad y diferencia. Dos impulsos en la teoría feminista* (2006). Puede consultarse directamente en Internet.

a la desigualdad (laboral) que no es efecto de un factor de discriminación en sí mismo, pero sí consecuencia de las diferencias en el empleo entre hombres y mujeres» (Sallé y Molpeceres, 2010: 20). En todo caso lo que sí debe sostenerse es que si, cualquiera que sea el significado del concepto de igualdad/desigualdad al referirse a hombres y mujeres, se considera que la desigualdad de género es una dimensión de la realidad social que ha de abordarse y reducirse hasta hacerla — idealmente— desaparecer y si se convierte así en un problema central de nuestra sociedad es porque la norma es y debe ser la igualdad de género y toda desigualdad es estimada socialmente como injusta. Así pues, detrás de la propia definición del concepto se encuentra una referencia a la construcción de un orden justo de relaciones entre los sexos. La igualdad entre hombres y mujeres aparece como un componente fundamental de la justicia; la definición de su «ser» es inseparable de la consideración de su deber-ser (Salazar, 2001). Hecha esta precisión podemos continuar con el desarrollo de nuestra argumentación central.

Desde el punto de vista teórico, tomaremos como referente la tesis según la cual la configuración social de la desigualdad sexual del empleo solo puede entenderse como resultado de la articulación entre la lógica que preside la relación salarial y aquella que preside las relaciones de género en el seno de la institución doméstica y que, en nuestro país, tan bien ha argumentado la llamada «nueva economía feminista»⁴. Según este planteamiento, las diferencias y desigualdades en las condiciones de trabajo y de empleo de hombres y mujeres no pueden entenderse por la simple dinámica segmentadora que caracteriza el funcionamiento autónomo de cualquier mercado de trabajo. Esas diferencias y/o desigualdades solo pueden explicarse si

se incorpora al análisis una consideración global de las relaciones asimétricas de género, es decir, de las diferencias y relaciones de género que se dan en el espacio social de la relación salarial y, a la vez, fuera del mercado de trabajo, en particular en el seno de las relaciones de género doméstico-familiares. La razón de ser de las desigualdades laborales de género no se hallarían, pues, en las reglas de funcionamiento autónomo del mercado de trabajo ni serían el resultado del comportamiento racional y calculador de las empresas y/o de los demandantes de empleo sino en la articulación entre las diferentes posiciones que hombres y mujeres ocupan (y practican) en el mundo del trabajo de mercado y las que ocupan o ejercen, en condiciones asimétricas, en el ámbito de las relaciones domésticas. Se trata de una tesis bien asentada en medios académicos especializados pero que no siempre se tiene en cuenta en las investigaciones empíricas (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994; Laufer, Marry y Maruani, 2005)⁵.

La contrastación empírica de esta tesis podría hacerse de una forma global y genérica y, en todo caso, atemporal. Parece, sin embargo, que, desde un punto de vista sociológico, es más correcto hacerlo acotándolo a un contexto y tiempo precisos. El contexto y el tiempo son el del orden económico capitalista actual, caracterizado por su exigencia de flexibilidad en todos los ámbitos (Boltanski y Chiapello, 1999) y que, en el terreno de la movilización y uso de la fuerza de trabajo, se convierte en exigencia de «disponibilidad» temporal por parte de los trabajadores (Martinez, 2010).

Esta caracterización del capitalismo actual nos pone en la pista de la que parece ser la mejor opción para investigar empíricamente las desigualdades de género en el merca-

⁴ Sobre este punto véase Prieto, Ramos y Callejo (2008: Introducción).

⁵ Dicho en terminología clásica, «le marché du travail capitaliste est lui-même structuré par les relations de la famille patriarcale» (Wajman, 2003: 158).

do de trabajo español: si es la disponibilidad temporal para el trabajo profesional la dimensión social más apreciada y exigida por las empresas, parece lógico que elijamos la información sobre la distribución y el uso del tiempo entre hombres y mujeres —en los campos profesional y doméstico— como el material informativo más adecuado a nuestro objeto de investigación. El recurso a la medida y distribución de uso de los tiempos sociales (tiempo de trabajo profesional y tiempo de trabajo doméstico) como forma de analizar las desigualdades laborales entre hombres y mujeres es una práctica metodológica frecuente entre investigadores; sea por medio de técnicas cualitativas (Tobío, 2005; Prieto, Ramos y Callejo, 2008) o cuantitativas (Durán, 1997; Carrasco *et al.*, 2003; Torns, 2005). Entre las investigaciones que se sirven de técnicas cuantitativas destacan aquellas que se apoyan en la explotación de las encuestas de uso del tiempo, algunas de ellas centradas en un objeto de investigación muy similar al nuestro (véase, en particular, la investigación de Carrasco *et al.*, 2004). Aquí seguiremos esta ruta empírica analizando los resultados de la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2009-2010⁶.

Una vez fijado nuestro planteamiento general teórico y empírico, desarrollaremos nuestra argumentación a favor del mismo en dos partes. En una primera parte, mostraremos los rasgos de las «nuevas fronteras de la desigualdad» entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo español y el tipo de razonamientos a los que se recurre para su interpretación. En una segunda, desplegaremos nuestra propia argumentación apoyando nuestros análisis en una explotación par-

ticular de los resultados de la Encuesta de Empleo del Tiempo del INE de 2009/2010. Después presentaremos nuestras conclusiones.

HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL: LAS NUEVAS FRONTERAS DE LA DESIGUALDAD

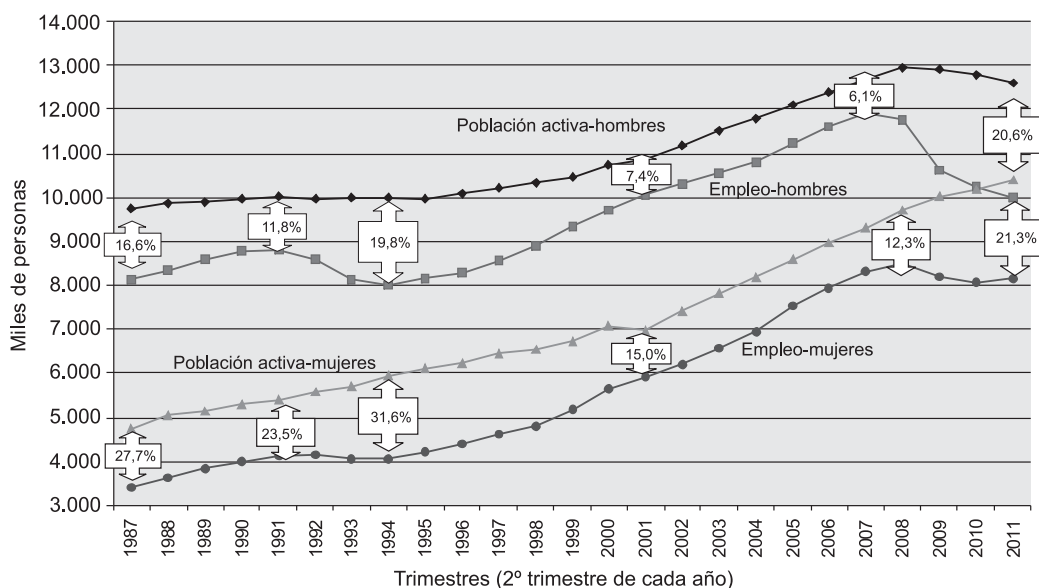
Si hay un rasgo que caracteriza las profundas transformaciones que ha sufrido en las últimas décadas la configuración social del empleo en España, ese rasgo tiene que ver con la incorporación masiva al mercado de trabajo de las mujeres. En relación con otros países desarrollados, la historia de la incorporación de las mujeres se inicia en unas fechas relativamente tardías (en el transcurso de la década de los ochenta del siglo pasado), pero a partir de entonces lo hace a un ritmo acelerado. Todavía en 1987, según datos de la EPA, la tasa global⁷ de actividad entre la población femenina entre los 16 y los 65 años en España solo era del 38,6%, un porcentaje que apenas había variado desde comienzos de los años setenta. A partir de esas fechas inicia un despegue imparable: hoy en día —en datos de 2010—, la tasa de actividad es del 68,2%, treinta puntos porcentuales más (véase su evolución en el gráfico 1).

Esta incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo no tiene, además, nada de coyuntural; como dice una socióloga española, las mujeres españolas se incorporan al mercado «para quedarse» (Poal Marcet, 1993). Se trata, pues, de un cambio en sus pautas de comportamiento y, en último término, en su forma de definirse: si anteriormente las mujeres españolas se definían (y eran definidas), sobre todo, como amas de casa, ahora se definirán, sobre todo o tam-

⁶ El INE realizó una primera encuesta de este tipo en 2002-2003. En un texto con más páginas de las que permite un artículo como este habría sido interesante y significativo analizar los cambios entre esas dos fechas (que han sido muy importantes); la brevedad de este lo impide.

⁷ Esta evolución global oculta profundas diferencias entre Comunidades Autónomas.

GRÁFICO 1. Población activa, empleo y tasa de paro por sexos, 1987-2011



Fuente: INE. Encuesta de población activa. Elaboración propia.

bién, como trabajadoras (Gómez y Prieto, 1998). Dos indicadores empíricos avalan esta interpretación:

a) el aumento de la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo profesional viene teniendo lugar en una coyuntura laboral marcada, tal y como se ve reflejado en el gráfico 1, por altas tasas de paro; desde mediados de los ochenta, momento en el que se inicia el fuerte aumento de la tasa de actividad femenina, hasta la actualidad la tasa de paro entre las mujeres casi siempre ha estado por encima del 15%. Esto significa que en la mayoría de los casos las mujeres han debido estar dispuestas a entrar en el empleo

por la puerta más difícil, la del paro (o del empleo precario).

b) por otro lado, la ruptura de la pauta «familista» anterior, que mantenía a una parte importante de las mujeres en el hogar, se hace particularmente visible si se observa la evolución de las tasas de actividad entre las mujeres casadas a una edad en la que suelen ser madres (tabla 1): si hace treinta años lo normal entre las mujeres casadas entre 30 y 39 años era mantenerse en la esfera privada de lo doméstico (20% de actividad), ahora lo normal es lo contrario, con tasas de actividad cada vez más próximas a la de los varones (en 2010 la tasa de activi-

TABLA 1. Tasas de actividad de las mujeres casadas entre 30 y 39 años (1976-2010)

	1976	1985	1995	2000	2005	2010
30-34 años	20,6	33,8	56,7	62,1	68,8	80,2
35-39 años	22,8	27,8	54,3	61,0	63,6	78,9

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Elaboración propia.

TABLA 2. Evolución de la participación de las mujeres en el total de fuerza de trabajo movilizada (%)

	1985	1995	2000	2005	2010
% mujeres	30,2	38,2	39,7	41,4	44,8
Total activos (miles)	13.250	15.564,9	17.899,8	20.839,6	23.104,8

Fuente: Encuesta de Población Activa. Elaboración propia.

dad de las mujeres casadas de 30-34 años es del 80,2%).

El incremento de la actividad de las mujeres ha modificado profundamente la configuración social del mundo laboral: todavía en los años ochenta el mundo socio-laboral era un mundo predominantemente varonil (de cada 100 activos solo 30 eran mujeres); en la actualidad, año 2010, las mujeres, sin llegar a la paridad, han alcanzado una participación demográfica significativa (de cada 100 activos, 44,8 son mujeres) (tabla 2).

El paso de un 30,2% de participación en el espacio social del empleo a un 44,8% supone un verdadero avance en la equiparación laboral entre mujeres y hombres, en la senda de su igualdad laboral. Se trata, no obstante, de un avance que transcurre en medio de la aparición de nuevas formas de desigualdad laboral que discriminan negativamente a las mujeres. Este fenómeno, que, en grados diversos, se viene observando en todos los países europeos y que ha sido calificado por Maruani, Rogerat y Torns (2000) como de «nuevas fronteras de la desigualdad»⁸, adquiere en España unos rasgos particulares⁹. Las «nuevas fronteras de la desigualdad» sexual en el empleo se hacen visibles en la sociedad española en la constatación de que, colectivamente, las mujeres se ven mucho más afectadas que los hombres por aquellas situaciones de empleo consideradas socialmente como desfavorables.

Para observarlo, basta con que recordemos, primero, los principales criterios con los que, al ser parte de la «norma social del empleo» actual, se suele juzgar la calidad de las condiciones de trabajo y de empleo de la población trabajadora¹⁰ y veamos, a continuación, cómo afectan diferencialmente a mujeres y hombres. Los criterios son los siguientes:

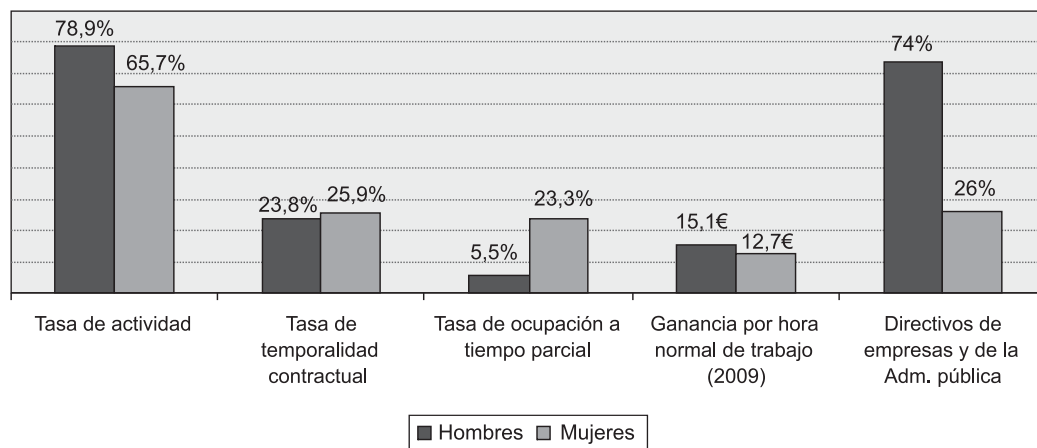
- Capacidad de movilización económica expresada en términos de «actividad»: a mayor tasa de actividad de una determinada población, mejor posición social en el mercado de trabajo.
- Estabilidad contractual: a mayor estabilidad contractual (contratos indefinidos) de una determinada población, mejor posición.
- Duración de las jornadas: a mayor número de asalariados con jornada completa de una determinada población, mejor posición.
- Retribución salarial: a mayor nivel medio retributivo de una población, mejor posición.
- Participación en ocupaciones laborales de mayor nivel jerárquico: a mayor grado de participación de una población, mejor posición.

Hemos recogido información actual sobre cada una de estas dimensiones distinguiendo entre hombres y mujeres y las hemos reproducido en el gráfico 2. En él se observa cómo, aunque en distintos grados, la posi-

⁸ Este es, precisamente, el título de la obra editada por estas autoras.

⁹ Para un análisis comparativo de esta cuestión entre países de la Unión Europea puede verse Maruani (2000).

¹⁰ Sobre el concepto de «norma social del empleo» véase Prieto (2007). Sobre la calidad del empleo y las metodologías orientadas a su análisis puede consultarse Prieto (2009).

GRÁFICO 2. Distribución sexual de situaciones de empleo socialmente significativas (2010)

Tasa de actividad: referida a la población entre 16 y 64 años. Temporalidad contractual: porcentaje de contratados temporales sobre total de contratados. Tasa de ocupación a tiempo parcial: porcentaje de trabajadores ocupados con jornada a tiempo parcial sobre total de ocupados. Ganancia por hora normal de trabajo: ingresos medios por hora expresados en euros. Directivos de empresas y de la Administración pública: porcentaje de cada sexo respecto al total de ocupados en puestos de dirección.

Fuente: Para los datos de empleo: EPA, 4º tr. 2010. Para salarios: Encuesta de Estructura Salarial 2009.

ción laboral de las mujeres se halla alejada de la de los hombres en todas y cada una de las dimensiones contempladas.

En las últimas décadas se ha dado una evolución que supone una mejora de su posición frente a la de los hombres en todas esas dimensiones, y en ese sentido se ha avanzado en el camino hacia la «igualdad laboral». Lo hemos visto en las tasas de actividad y puede verse también en la evolución de la «brecha salarial» (Sallé y Molpeceres, 2010). Pero esa aproximación no puede ocultar la permanencia de grandes desigualdades. En las tasas de actividad sigue habiendo una diferencia de trece puntos porcentuales; en las tasas de ocupación a tiempo parcial, de casi veinte puntos; en las ganancias por hora trabajada, una diferencia de un 15%; la participación de las mujeres en puestos de nivel superior sigue hallándose a mucha distancia de la de los varones: la participación de las mujeres en puestos de dirección de

empresas y en los de mayor nivel en las administraciones públicas solo es del 26% —frente al 74% de los varones—, prueba de la existencia del «techo de cristal» al que se refieren los investigadores¹¹. He ahí los indicadores de las «nuevas fronteras de la desigualdad» en España. ¿Cómo explicar el mantenimiento de esas fronteras?

Como se ha indicado anteriormente, son muchos los trabajos realizados por investigadores españoles que han abordado el tema y lo han hecho desde disciplinas y planteamientos teóricos variados. Ibáñez (2008: 12-17), en su trabajo «Segregación ocupacional por sexo», publicado en esta misma revista, hace una breve pero muy precisa exposición de las alternativas teóricas desde las que ha-

¹¹ Sobre la problemática del «techo de cristal» puede consultarse el trabajo de Callejo, Gómez y Casado (2004).

bitualmente se intentan explicar las desigualdades de género en el mercado de trabajo, distinguiendo entre aquellas que apuestan por la actorialidad, corrientemente denominada «agencia», de los intervinientes o las que lo hacen por las estructuras económicas o productivas en las que se hallan insertos. Una de las conclusiones de su investigación daría la razón, según la autora, a quienes interpretan la segregación laboral por sexo en perspectiva de género: «La variable que permite prever con mayor precisión qué ocupaciones estarán segregadas y en qué sentido es la rama de actividad (el tipo de trabajo realizado). Este dato, escribe, da la razón a la perspectiva de género, pues nos muestra que la segregación es la manifestación en el mercado de trabajo de los estereotipos asociados a cada uno de los géneros y por ello a la división del trabajo por género» (Ibáñez, 2008: 23). Nuestro planteamiento coincide en parte con el de esta investigadora. Lo mismo que ella, consideramos que la perspectiva de género es la que mejor permite aproximarse a la comprensión de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo español, pero la perspectiva de género por la que apostamos se concreta en un planteamiento teórico que va más allá de aquel que, creemos, defiende aquella autora. Lo argumentamos en el párrafo siguiente.

La forma más habitual de explicar la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo se despliega en tres pasos. Primero, se considera que unos y otras se caracterizan por poseer rasgos que, individual y colectivamente, les colocan en posiciones diferentes en —y frente al— el mercado de trabajo. Segundo, hombres y mujeres se comportan como individuos racionales y calculadores que tratan de rentabilizar al máximo sus rasgos diferenciales (en particular, su capital humano específico). Tercero, a un mismo tiempo, las empresas buscan la mayor rentabilidad en la movilización y explotación del capital humano específico de cada individuo, el cual —al estar diferenciado

por género— lleva a un tratamiento diferencial de hombres y mujeres. Su desigualdad en el mercado de trabajo será así consecuencia, a la vez, de las prácticas selectivas empresariales y de las diferentes trayectorias laborales seguidas por las mujeres y los hombres¹² resultado, unas y otras, de un comportamiento racional individualizado. Frente a este tipo de enfoque los planteamientos teóricos que se toman aquí como referencia y que tienen como base las aportaciones del pensamiento feminista (y, en este punto, también de la sociología bourdieuana) nos conducen por un camino distinto. En este caso, mujeres y varones no son sin más individuos, más o menos intercambiables, con unas u otras características que les diferencian cuantitativamente sino «categorías»¹³ —y «realidades»— sociales construidas en el marco de relaciones asimétricas de género; de este modo los rasgos del género «mujeres» solo pueden entenderse como resultado, cognitivo y práctico, de las relaciones de estas con el de los «hombres» (lo mismo que no pueden entenderse los rasgos del género «varones» si no es como resultado de sus relaciones con el género de las «mujeres»). Esta forma de entender la definición de hombres y mujeres que operan en el mercado de trabajo lleva implícita la idea de que la construcción de las identidades de género va mucho más allá del mercado de trabajo: el género es —no ha dejado de ser— en nuestras sociedades un tipo de clasificación fundamental de las personas que se construye y opera con carácter global.

Dentro de esta globalidad las definiciones de género y las relaciones de género encuentran un lugar privilegiado de desarrollo e im-

¹² Un ejemplo de este tipo de aproximación es el de Lago (2002) en su artículo sobre la discriminación salarial en España.

¹³ Utilizamos el concepto de «categorías» en el sentido que le da Bourdieu: «au double sens de shèmes de perception et d'appréhension et de groupes sociaux» (1998: 51).

plantación en el seno de las relaciones doméstico-familiares¹⁴. Esta es la razón por la que parece coherente sostener, como lo hacen, por ejemplo, Carrasco *et al.* (2004) y lo hacemos aquí, que *no es posible entender y explicar las diferencias y desigualdades laborales entre mujeres y hombres más que si se las analiza teniendo en cuenta su articulación con las que se dan en el espacio de las relaciones domésticas de género*. Con ello no queremos decir que la articulación entre estos dos espacios y su impronta de género sea la única razón que permita entender y explicar plenamente la desigualdad laboral entre hombres y mujeres. Desde el punto de vista, por ejemplo, de las opciones vitales cada vez hay más varones y mujeres que apuestan por proyectos de vida individuales autocentrados y en los que los compromisos de pareja o de descendencia pasan a un segundo plano (con el consiguiente efecto en el grado de disponibilidad laboral). Pero sí sostenemos que más allá de la existencia de este tipo de dinámicas, la mayor parte de la población se mueve —y es movida— en dos mundos a la vez, el de la relación salarial y el de la relación doméstico-familiar. En ese marco, como ya se ha señalado anteriormente, el recurso a las encuestas de empleo del tiempo aparece como un buen procedimiento para abordar la cuestión empíricamente. No es nuestra única apuesta teórica, pero sí la primera y más importante.

DESIGUALDAD LABORAL, POLÍTICA EMPRESARIAL DE DISPONIBILIDAD Y DIFERENCIAS EN LA DISTRIBUCIÓN DE LOS TIEMPOS SOCIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El objetivo de intentar proyectar cierta inteligibilidad sobre las diferencias y desigualdades de género en el mercado de trabajo me-

dante un análisis de la distribución sexual de tiempos en el mercado y en el espacio doméstico exige que argumentemos previamente el sentido de este tipo de aproximación teórico-metodológica. Al hacerlo aparecerá en escena nuestra segunda apuesta teórica: *las diferencias de género han encontrado en la actualidad un excelente caldo de cultivo para ser convertidas en desigualdades fácticas de un determinado tipo debido al hecho de que, tras la etapa «fordista», las empresas han transformado la organización del tiempo de trabajo en un instrumento clave para gestionar y movilizar productivamente su fuerza de trabajo. Esta política empresarial se concreta en la exigencia de una elevada «disponibilidad» temporal entre los trabajadores; el mejor trabajador es el más disponible, el peor, el menos disponible.*

El tiempo se ha convertido en las últimas décadas en una dimensión social privilegiada para el análisis de la realidad social (Prieto, Ramos y Callejo, 2008)¹⁵. Pero no se ha llegado a este punto por simples razones de coherencia intelectual. Existe una razón previa. El tiempo en tanto que instancia social que hace posible —entre otras funciones fundamentales— la coordinación entre los miembros que forman parte de una sociedad y sus actividades (mejor aún, entre las distintas clases de miembros y sus distintas clases de actividad)¹⁶ puede llegar a tener una existencia silenciosa en períodos históricos de escasos cambios o cambios meramente acumulativos. Sin embargo, su presencia y relevancia social se convierten en especialmente visibles y significativas en aquellos momentos del transcurrir histórico en los que se producen cambios sustanciales en la

¹⁴ «La famille, gardienne principale du capital symbolique» (Bourdieu, 1998: 104).

¹⁵ Las ideas expresadas en estos párrafos proceden básicamente de dicha obra (Prieto, Ramos y Callejo, 2008: Introducción).

¹⁶ Dentro de la sociología española, la temática del tiempo ha sido tratada con especial agudeza y profundidad por Ramos. Entre sus variadas publicaciones al respecto puede consultarse Ramos (1992).

coordinación de sus miembros y de sus actividades o en su misma definición (Dubar, 2011). Esto último es lo que ha sucedido —viene sucediendo— en nuestras sociedades a partir de los años setenta-ochenta del siglo pasado y sucede, precisamente y ante todo, en aquellos dos ámbitos institucionales que juegan un papel central en la estructuración de las sociedades contemporáneas y que son los que entran en juego en el planteamiento y análisis que aquí se aborda: en el mercado de trabajo y en la institución doméstico-familiar.

Todos los investigadores sociales que han tratado el tema coinciden en señalar que el tiempo de trabajo ha sufrido profundas transformaciones en las últimas décadas; hasta tal punto que algunos han llegado a hablar del «fin del tiempo de trabajo» (Thoemmes, 2000) en el sentido de considerar que el modo tradicional de regular y organizar el tiempo de trabajo ha pasado a mejor historia. La pauta tradicional de organización del tiempo de trabajo en las sociedades industriales, llamada habitualmente «fordista», se caracterizaba por «una tendencia casi permanente hacia la reducción, homogeneización y regularización de las jornadas laborales y hasta de las biografías profesionales. Los asalariados trabajaban cada vez menos tiempo por día, semana, año y vida. Lo hacían, además, de un modo cada vez más concentrado en las mismas unidades cronológicas [...]. Y el número de quienes trabajaban una determinada cantidad de tiempo y en unas determinadas unidades cronológicas tendía a su generalización» (Prieto, Ramos y Callejo, 2008: XVI). Desde los años setenta-ochenta todas estas pautas se han visto cuestionadas: tanto la duración del trabajo como su ordenación estable y su tendencia a la universalización han dejado de ser la norma social para ser sustituida por la del tiempo «flexible» (ibíd.; Carrasco *et al.*,

2003)¹⁷. El cambio en las pautas de organización del tiempo de trabajo ha implicado también en y para las empresas un cambio en la clase de trabajador de referencia: el trabajador de referencia ha dejado de ser el «trabajador estable» para ser sustituido por el «trabajador flexible», es decir, el trabajador que se adapta/debe adaptarse permanentemente a los requerimientos empresariales¹⁸. Cuanto más flexible, cuanto más «disponible», mejor (Martínez, 2010) y viceversa. «Flexibilidad» y «disponibilidad» han terminado por convertirse en dos términos con los que de un modo sintético se expresa el sentido del «nuevo espíritu del capitalismo» (Boltanski y Chiapello, 1999). Javier Callejo es probablemente el sociólogo español que más y mejor ha profundizado en el sentido y significado de la «disponibilidad» a la que nos referimos: para él, «la disponibilidad temporal, frente a la jornada laboral, se está convirtiendo en un elemento clave en los procesos productivos. Es una concreción de la tendencia que está tomando el capitalismo de nuestros días, [...] La disponibilidad en el centro [...] [apunta] a la flexibilidad, la desregulación y al poder empresarial. Su objetivo es [...] la plena dedicación a la empresa» (Callejo, 2004: 55). Una forma de ser y de hacer que se halla tan presente y activa en la relación salarial española como en la de los países de nuestro entorno (Prieto, Ramos y Callejo, 2008). Así se expresan los propios empresarios españoles entrevistados por Sallé y Molpeceres para su investigación sobre la «brecha salarial» en España: «[hoy en día], dice expresamente uno de ellos, la empresa [española] [...] exige [a sus empleados] una dedicación plena, el abandono o la subordinación de

¹⁷ Puede encontrarse una clara exposición de esta nueva configuración del tiempo de trabajo y de su incidencia en la vida cotidiana en Torns *et al.* (2011).

¹⁸ Las políticas y la problemática de la flexibilidad se sitúan en un marco global casi paradigmático que afecta a todas las dimensiones del empleo y de las relaciones laborales (Prieto, 2009).

cualquier otra dimensión [de la vida] por parte de quienes trabajan para ella» (Sallé y Molpeceres, 2010: 101).

Esa flexibilización y disponibilidad de los tiempos de trabajo profesional a las que nos referimos aparece, por otra parte, especialmente conflictiva y compleja por el hecho de coincidir en el tiempo histórico con los procesos de cambio que han afectado a la familia en la sociedad española (véanse Alberdi, 1999; Tobío, 2005): al haber abandonado la mujer su papel tradicional de ama de casa para incorporarse masivamente, según se ha señalado anteriormente, al mercado de trabajo, ha cerrado la posibilidad de actuar, sin problemas ni resistencias, de comodín familiar de los tiempos extralaborales. Con ello la coordinación de los tiempos de trabajo profesional y doméstico se ha hecho tan problemática que, con frecuencia, se antoja «imposible» (Torns, 2005). «Las exigencias de disponibilidad originadas por la flexibilización del tiempo de trabajo agudizan la problematización de la temporalidad de las relaciones de género y, por su parte, la incorporación de la mujer a la actividad económica agudiza la problematización de las relaciones interinstitucionales (entre empresa/trabajo profesional y familia/trabajo doméstico)» (Prieto, Ramos y Callejo, 2008: XXV).

En este contexto, la mujer tiene que combinar, de formas diversas, su actividad de principal responsable del hogar con la de trabajadora, sin que por ello deje de sufrir a un mismo tiempo —al igual que los varones, pero de otro tipo— múltiples presiones empresariales que exigen su disponibilidad laboral. El modo en que se está llevando a cabo en España esa combinación se halla en el origen de un nuevo modelo de familia que articula de un modo particular la distribución «genérica» entre trabajo profesional y doméstico. Aunque no haya unanimidad entre los investigadores, para la mayoría de ellos este nuevo modelo de familia no es estrictamente el de «doble proveedor» (mujeres y hombres trabajando en el mercado y en la

familia en igualdad de condiciones), como sucede en algunos países europeos, sino el de proveedor masculino y «doble presencia» femenina: hombres centrados en su actividad de trabajo mercantil que «ayudan» en el hogar y mujeres que trabajan masivamente en el mercado, pero que se ocupan/tienen que ocuparse de las actividades del hogar. El problema que plantea este modelo familiar en relación con las exigencias de disponibilidad por parte de las empresas es el de saber hasta qué punto no supone una organización diferencial de tiempos que separa (y relaciona) a hombres y mujeres y que facilita la dedicación de los primeros al trabajo remunerado y limita la de las mujeres, convirtiéndose así en una de las bases sociales más sólidas para la producción de desigualdades en el mercado de trabajo. Es la tesis que se defiende en la obra de Carrasco *et al.* (2004): para estos autores, «si la doble presencia [...] es un fenómeno definido “en femenino”, las mujeres indudablemente estarán en desventaja frente a los varones a la hora de competir en el mercado laboral, hecho que contribuirá a perpetuar la segregación por sexo del empleo» (Carrasco *et al.*, 2004: 144)¹⁹. Es la misma tesis que se defiende en este artículo subrayando, además, que es la propia relación práctica entre mujeres y hombres la que se halla en el origen de las diferencias. Para mostrarlo recurriremos a los argumentos empíricos que se anunciaban anteriormente.

Esos «argumentos empíricos» se toman antes que nada, según se ha señalado ya, de la Encuesta de Empleo del Tiempo de 2009/2010 del INE. En ella puede observarse: a) si se dan entre mujeres y hombres diferencias efectivas en la dedicación tempo-

¹⁹ La problemática relación entre la organización flexible —y sexuada— del tiempo de trabajo y la organización sexuada del tiempo doméstico es un fenómeno muy investigado tanto en España como en otros países (véanse, entre otras referencias, Torns *et al.*, 2011 y Vendramin, 2007). Aquí nos centramos exclusivamente en la incidencia que la organización sexuada del tiempo doméstico tiene en las desigualdades laborales.

TABLA 3. *Porcentaje de participación en el trabajo profesional o doméstico según situaciones contractuales y duración media diaria (DMD) dedicada a ambos por parte de mujeres y varones*

Situaciones laborales contractuales	TRABAJO REMUNERADO				TRABAJO DOMÉSTICO			
	Varones		Mujeres		Varones		Mujeres	
	%	DMD	%	DMD	%	DMD	%	DMD
Ocupados (asalar.)	68,5	8:13	67,7	6:54	77,1	2:25	93,5	3:45
Ocupados a TC	70,9	8:26	68,7	7:36	74,8	2:21	92,1	3:32
Ocupados a TP	69,4	5:52	71,1	4:47	69,2	2:34	97,2	4:31
Contratos indef.	68,7	8:14	65,4	6:58	79,2	2:26	94,6	3:49
Contratos temp.	68,0	8:8	73,3	6:45	69,7	2:22	90,9	3:34

%: porcentaje de participación, que se refiere a la participación en la realización de uno u otro tipo de trabajo por parte de quienes se hallan en cada una de las diversas situaciones laborales. «Trabajo doméstico»: tiempo de las actividades que en los resultados publicados por el INE se incluyen en el epígrafe «Hogar y familia». DMD: tiempo de dedicación diario medido en horas y minutos en el transcurso del día en que se realizan las actividades.

Fuente: INE. Encuesta de Empleo del Tiempo 2009/2010. Elaboración propia.

ral que prestan a la actividad de trabajo profesional y a la de trabajo doméstico y b) en qué grado²⁰. Esa dedicación aparece expresada de dos maneras: según el porcentaje de participación de cada categoría en cada una de estas actividades y según el tiempo medio diario dedicado a cada una de ellas. De las informaciones aportadas por esta encuesta vamos a distinguir entre dos bloques de situaciones: por una parte, el de aquellas que afectan a mujeres y hombres ocupados asalariados diferenciados según su modalidad contractual de empleo y, por otra, el de aquellas que los distinguen según el tipo y nivel de actividad ocupacional que ejercen.

Tomemos, en primer lugar, el bloque de situaciones en el que se clasifica y jerarquiza a hombres y mujeres según su modalidad contractual de empleo y observemos cómo se distribuye su tiempo de dedicación al trabajo profesional y al doméstico (tabla 3). En todos los casos se detecta una distribución de tiempos que hablan de la mayor disponi-

bilidad laboral de los varones y de la menor disponibilidad de las mujeres. Destacan tres aspectos: a) por un lado, el tiempo medio diario de trabajo profesional de los hombres supera al de las mujeres en más de 1 hora en los días en que se realiza (1 hora y 19 minutos para el conjunto de los asalariados); b) por otro, la diferencia en el tiempo de dedicación al trabajo profesional aparece claramente más que compensada por parte de la mujeres con su mayor dedicación al trabajo doméstico (1 hora y 20 minutos por encima de la de los varones)²¹; es como si trabajaran profesionalmente menos tiempo para poder dedicárselo al trabajo familiar; c) pero el dato quizás más significativo es este otro: mientras que el porcentaje de participación de hombres y mujeres en el trabajo profesional es muy semejante (en el total de asalariados el porcentaje es prácticamente el mismo: 67,7 entre las mujeres y el 68,5 entre los varones) esos porcentajes son muy diferentes cuanto se trata del trabajo doméstico; en este caso prácticamente la totalidad de las asalariadas ocupadas (el

²⁰ En el Anexo 1 se detalla la lista de actividades consideradas como «trabajo remunerado» y «hogar y familia» en esta encuesta.

²¹ No entramos ni podemos entrar aquí en las variadas causas de esta distribución de tiempos domésticos.

93,5%) participa en la actividad mientras que la participación de los asalariados varones desciende al 77,1%.

Ningún elemento de la tabla 3 permite relacionar empíricamente la menor disponibilidad laboral de las mujeres y las posiciones de desigualdad en el mercado de trabajo que se señalaban anteriormente y que otros estudios avalan (Lozares y Miguélez, 2007), pero sí fija las bases para que pueda sostenerse la existencia de una relación positiva entre ambos. Si las empresas exigen disponibilidad y las mujeres no se la ofrecen o se la ofrecen en un grado inferior a la de los hombres, es coherente pensar que aquellas discriminen positivamente a aquellos frente a estas. El *verbatim* de una directora de recursos humanos reproducido en la investigación de Sallé y Molpeceres sobre las desigualdades salariales hace explícita esta relación:

Es que está claro. Yo tengo empleadas con reducción de jornada a las que se les cae el lápiz a las tres y media y no vuelven a pensar en el trabajo hasta las ocho y media del día siguiente. En cambio, tengo otras que se van a la misma hora pero se llevan los papeles pendientes, miran en casa el correo... Así que yo misma ya sé quién va a promocionar y quién no, en quién puedo confiar y apoyarme [...] (Sallé y Molpeceres, 2010: 100).

Como es de prever, las diferencias en disponibilidad temporal entre hombres y mujeres aparecen de un modo más específico cuando se distingue entre ocupaciones que, en condiciones normales, suponen distintos grados de implicación laboral. La comparación entre la distinta dedicación de hombres y mujeres al trabajo profesional y al doméstico entre el personal directivo de empresa y los trabajadores no cualificados lo hace ver (tabla 4). Las diferencias entre mujeres y hombres directivos son las siguientes: a) el tiempo de dedicación al trabajo profesional de las mujeres es una hora y diez minutos inferior al de los varones, demostrando así una menor disponibilidad material para ese

tipo de trabajo, b) pero, al igual que en el bloque anterior, esas mismas mujeres dedican al trabajo doméstico una hora y quince minutos más que los varones, con lo que compensan ampliamente el tiempo profesional; c) no obstante, al igual que ocurría anteriormente, el dato más significativo se encuentra en la distinta participación de directivos y directivas en ambos tipos de trabajo: no hay prácticamente diferencia en su participación en el trabajo profesional (la tasa de participación de hombres solo supera a la de las directivas en 2 puntos porcentuales) y, sin embargo, la diferencia en su participación en el trabajo doméstico es muy importante (nada menos que el 96% de las directivas lo hacen frente al 70,8% de los directivos), entre unos y otros la distancia es de 26 puntos. Si ahora se comparan las diferencias entre la estructura de dedicación de directivos y directivas con las de los trabajadores no cualificados, y consiguientemente menos exigidos, en principio, por las empresas, no encontramos tantas distancias. Su tiempo de dedicación y su tasa de participación en el trabajo doméstico son muy semejantes a los de directivas y directivos. La única diferencia, relevante, que es expresión de distintas disponibilidades laborales, se halla en el tiempo de dedicación al trabajo profesional: menor entre los no cualificados que entre los directivos.

Pero la mayor o menor disponibilidad para el trabajo profesional no se manifiesta solo en la mayor o menor disposición temporal de mujeres y hombres al trabajo profesional expresada en términos generales. Depende también de la dedicación que unas y otros prestan a actividades concretas —a veces irregulares— destinadas a atender necesidades familiares de diverso tipo. La tabla 5 ofrece esa información referida a cuidados prestados a menores. Se observa que son sobre todo las madres quienes se ocupan de realizar ese tipo de actividades y lo más significativo es observar que lo hacen incluso cuando trabajan profesionalmente al igual que sus parejas. Así sucede cuando se trata de «lle-

TABLA 4. *Porcentaje de participación en el trabajo profesional o doméstico según actividad y nivel ocupacional y duración media diaria (DMD) dedicada a ambos por parte de mujeres y varones*

Ocupación en el trabajo principal	TRABAJO PROFESIONAL				TRABAJO DOMÉSTICO			
	Varones		Mujeres		Varones		Mujeres	
	%	DMD	%	DMD	%	DMD	%	DMD
Dirección de Empresas y Adm. Técn/profesionales científicos/intelect.	78,3	8:47	76,2	7:36	70,8	2:05	96,0	3:20
Trabajadores no cualificados	67,9	7:29	65,6	6:50	81,0	2:35	94,1	3:46
	73,6	8:07	73,3	6:39	70,7	2:04	94,8	3:57

%; porcentaje de participación, que se refiere a la participación en la realización de uno u otro tipo de trabajo por parte de quienes se hallan en cada una de las diversas situaciones laborales. DMD: tiempo de dedicación diario medido en horas y minutos en el transcurso del día en que se realizan las actividades.

Fuente: INE. Encuesta de empleo del tiempo 2009/2010. Elaboración propia.

var y recoger a los menores del colegio» (lo hacen el 51,1% de las madres frente al 21,5% de los padres). Las diferencias son mucho mayores —y más significativas— cuando se trata de una actividad irregular e imprevista como puede ser la de llevar a un menor a una visita médica (86,2% frente al 4,7%). Esta distribución de responsabilidades domésticas convierte a los padres de menores en trabajadores mucho más disponibles para el trabajo profesional que lo que lo son las madres.

Toda esta información empírica relativa a la distribución sexual de tiempos dedicados al trabajo profesional y al doméstico muestra

cómo, en el marco de un orden productivo que discrimina a los trabajadores en función de su mayor o menor disponibilidad, las mujeres ofrecen menor disponibilidad que los hombres. Este comportamiento diferencial sienta las bases para entender el distinto tratamiento contractual, retributivo y promocional que, por término medio, les otorgan las empresas. Pero esta información disponible no nos dice nada acerca del origen de las diferencias sexuales en la distribución de tiempos. Las desigualdades podrían hallarse sin más en la existencia de «pautas culturales» diferenciadoras de origen diverso y hasta en diferencias sexuales «naturales» o fácilmente «naturalizables». La tesis que aquí se

TABLA 5. *Cuidados prestados a los menores por sus progenitores según sexo (en %)*

Situaciones	Madres	Padres	Otros
a) Responsables principales en llevar y recoger a los menores del colegio	57,3	14,9	27,8
b) Idem en el caso de mujeres ocupadas con pareja ocupada	51,1	21,5	27,4
c) Responsables principales en atender a los hijos durante las vacaciones escolares	58,6	5,9	35,5
d) Responsables principales en acompañar a los menores en las visitas al médico	80,0	6,8	13,2
e) Idem en el caso de mujeres ocupadas con pareja ocupada	86,2	4,7	9,7

Fuente: GPI Consultores (2005).

TABLA 6. *Porcentaje de participación en el trabajo profesional o doméstico según situaciones familiares y duración media diaria (DMD) dedicada a ambos por parte de mujeres y varones*

Situaciones familiares	TRABAJO PROFESIONAL				TRABAJO DOMÉSTICO			
	Varones		Mujeres		Varones		Mujeres	
	%	DMD	%	DMD	%	DMD	%	DMD
No convive con pareja	35,7	7:22	28,5	7:00	67,2	2:09	87,4	3:28
Convive con pareja	45,0	8:07	31,5	6:35	80,4	2:49	97,3	5:18
Pareja sola	27,2	7:54	19,9	6:56	79,0	2:34	96,5	4:37
Pareja con hijos	44,1	8:04	32,2	6:28	73,9	2:34	91,6	4:45
Soltero/a	32,6	7:29	30,9	6:52	65,4	1:56	82,6	2:44
Casado/a	43,4	8:06	29,9	6:36	80,0	2:48	96,9	5:22
Hogar sin niños menores de 10 años	33,7	7:51	25,4	6:56	72,3	2:20	91,1	4:07
Hogar con niños menores de 10 años	53,1	8:03	37,1	6:17	81,6	3:03	94,3	5:37

%. porcentaje de participación, que se refiere a la participación en la realización de uno u otro tipo de trabajo por parte de quienes se hallan en cada una de las diversas situaciones laborales. DMD: tiempo de dedicación diario medido en horas y minutos en el transcurso del día en que se realizan las actividades.

Fuente: INE. Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 y elaboración propia.

defiende es que el origen no es otro que el de la existencia de *relaciones* asimétricas entre los sexos. Son estas relaciones las que definen (y en las que se pone en práctica) a un mismo tiempo qué son las mujeres y los hombres, qué deben hacer y cómo deben relacionarse. Se trata de relaciones transversales, pero encuentran su espacio inmediato directo de producción y reproducción en el orden familiar. Y son ellas las que llevan y conducen a las distribuciones sexuales de tiempo que venimos observando con su mayor o menor incidencia en la disponibilidad laboral.

Para mostrarlo habrá que hacer ver cómo las diversas situaciones relacionales y transiciones de unas relaciones entre mujeres y hombres a otras modifican correlativamente su participación y su dedicación a los dos tipos de trabajo que venimos distinguiendo. Y es lo que se observa con claridad en la tabla 6. En ella se distinguen, por un lado, entre diversos tipos de relaciones de pareja entre mujeres y hombres y, por otro, tipos de relaciones organizados por pares y que suponen una transición de un tipo a otro (no

convive en pareja/convive; pareja sola/con hijos; soltero/casado; pareja con hijos menores/sin hijos menores). El paso de no convivir a convivir en pareja para los varones significa aumentar sustancialmente su compromiso laboral en tiempo (45' más) y en participación (10 puntos porcentuales más); las mujeres apenas cambian: reducen algo su participación (solo 3 puntos más) y su tiempo (25' menos). En el ámbito doméstico los hombres aumentan su participación y su tiempo de dedicación, pero con una variación modesta, mientras que para las mujeres significa participar prácticamente al cien por cien con una dedicación 2 horas superior a la de no convivencia. Es aproximadamente lo mismo que sucede cuando se observa la transición de soltero/a a casado/a.

Con diferentes graduaciones, la tendencia más general es que los varones incrementen su actividad laboral (en tiempo dedicado y en participación) en las transiciones a situaciones de mayor compromiso doméstico. El cambio más importante entre las mujeres en la transición de unas situaciones de pareja o de hogar a otras de mayor compromiso no se

sitúa en el ámbito laboral —siempre más reducido en participación y dedicación que entre los varones—, que apenas se modifica o lo hace un poco a la baja, sino en el doméstico. Cualquier transición supone para ellas más participación (casi siempre por encima del 95%) y un incremento sustantivo en tiempo de dedicación (superior a veces a las dos horas diarias). Así vemos que la división social de tiempos de trabajo profesional y doméstico entre hombres y mujeres no tiene nada de aleatorio ni se basa en la existencia de modos de ser de origen incierto. Es una división que tiene que ver con las *relaciones* de género de carácter transversal pero que son producidas, reproducidas (y disputadas) de forma preeminente en el ámbito de las relaciones doméstico-familiares. La mayor o menor disponibilidad temporal que hoy se exige a todo trabajador y que discrimina a hombres y mujeres se hace visible en el espacio de la relación salarial, pero su base social más sólida se encuentra en la articulación entre la organización de la división de actividades y tiempos en dicho espacio y en el doméstico familiar. Esa es la razón por la que las desigualdades de género que se observan en el mercado de trabajo español no pueden ser superadas solo mediante políticas laborales, sino que deberán verse acompañadas por cambios que dejen atrás las desigualdades presentes en el orden doméstico.

No podemos terminar el desarrollo de esta argumentación sin complementarla con una idea más. Hemos desplegado una argumentación que intenta mostrar la relación entre la desigual distribución sexual de los tiempos laboral y doméstico y las distintas disponibilidades de las personas afectadas apoyándonos en prácticas temporales efectivas. No obstante, los efectos discriminatorios de estas prácticas van mucho más allá. En términos estrictos no es necesario que las prácticas temporales de hombres y mujeres aplicadas a aquellas actividades sean efectivas o que lo sean en mayor o menor grado. *Basta con que las empresas lo crean así.*

Sean cuales sean las competencias específicas de un varón o una mujer concretos, para las empresas la mujer es siempre, a priori, un tipo de trabajador menos «dispuesto» a entregarles sus horas y sus días que el varón. Y actuarán en consecuencia. Puntualmente podrá haber excepciones, pero la regla es la diferenciación general entre ambos géneros. El cambio a favor de la igualdad al que se hacía referencia unas líneas más arriba debería así ser doble: un cambio efectivo y un cambio en las representaciones empresariales; los dos irán normalmente juntos, pero no necesariamente al mismo ritmo.

LA NECESIDAD DE IR MÁS ALLÁ DE LAS CONCLUSIONES

Podríamos concluir diciendo que, a nuestro modo de ver, el planteamiento teórico y empírico que hemos hecho con el fin de aportar inteligibilidad sociológica a las desigualdades de género que persisten en el mercado de trabajo español es sólido. Según ese planteamiento, esas desigualdades —que, tal como hemos visto, existen y no deberían existir— son el resultado del encuentro entre la dinámica de las empresas del «nuevo capitalismo» que se caracteriza por exigir a los trabajadores asalariados una disponibilidad temporal máxima y las relaciones asimétricas de género que permean la totalidad del orden social y se muestran particularmente activas en el ámbito doméstico-familiar. Empíricamente hemos mostrado la existencia de esta relación asimétrica a través de un análisis de la distribución de tiempos dedicados por mujeres y hombres al trabajo doméstico y al profesional. Hemos observado así cómo la menor dedicación temporal de las mujeres al trabajo profesional en comparación con la de los varones aparece relacionada con su mayor dedicación al trabajo doméstico (sin que esta correlación de carácter «estructural» pueda interpretarse como una correlación cuantitativa lineal). En esta dirección nuestra investigación ha permitido dar un paso más

que nos parece de especial importancia social y sociológica. No se trata sin más de que la distribución de tiempos dedicados al trabajo remunerado y al doméstico sea netamente distinta entre hombres y mujeres y de que la mayor dedicación de estas al trabajo doméstico limite su disponibilidad laboral (y «justifique» de este modo su discriminación objetiva). Se trata de que la mayor o menor dedicación de las mujeres al trabajo doméstico y su consiguiente variación en la disponibilidad laboral dependen estrechamente de las relaciones directas entre unas y otros. A medida que se profundiza en la institucionalización fáctica de las relaciones entre hombre y mujer (desde la situación relacional de pareja que no convive a la de casados-conhijos), el tiempo de dedicación de la mujer al hogar es mayor y, paralelamente, se incrementa el tiempo dedicado por el varón al trabajo profesional; un proceso de cambio en los itinerarios de vida que conduce a una acentuación de las diferencias sexuales en disponibilidad y de las desigualdades laborales.

No obstante, por coherente y satisfactoria que parezca o pudiera parecer el planteamiento que se ha hecho en el artículo sobre la cuestión de las desigualdades de género en el mercado de trabajo español, no se debería olvidar que la argumentación desplegada lo hace mediante el recurso a «categorías sociales» que, aunque se den por sentadas sociológicamente, no por ello dejan de ser «esquemas de percepción y apreciación» (Bourdieu, 1998: 51), cargadas, por lo tanto, en su propia definición, de normatividad y, en consecuencia, socialmente discutibles y discutidas. Las definiciones conceptuales del «ser» de la(s) mujer(es), del (los) hombre(s), del binomio «igualdad/desigualdad», de la «flexibilidad y estabilidad laborales», de la «familia»,... son inseparables en cada momento histórico y en cada sociedad particular de la concepción hegemónica de su «deber ser» (Pfau-Effinger, 2005), de su nivel y grado de cuestionamiento y, en último término, de las clases (en nuestro caso, antes que nada las «clases de género»)

y relaciones de clase que constituyen su sustrato. Evidentemente no podemos entrar en —ni desarrollar— aquí ningún tipo de análisis de lo que sería la genealogía y arqueología de las «categorías» que nos han servido de referente —es una tarea de uno o varios artículos más—, pero tampoco podíamos dejar de hacer referencia a esta problemática sociológica. De ese modo quedan fijados los límites de la validez de nuestro trabajo: no analiza el problema de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres en general sino el de una sociedad —la española— y de un tiempo —el de la transición del siglo XX al XXI.

BIBLIOGRAFÍA

- Alberdi, Inés (1999): *La nueva familia española*, Madrid: Taurus.
- Boltanski, Luc y Ève Chiapello (1999): *Le nouvel esprit du capitalisme*, París: Gallimard.
- Borderías, Cristina, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (comps.) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona/Madrid: Icaria/FUHEM.
- Bourdieu, Pierre (1998): *La domination masculine*, París: Seuil.
- Callejo, Javier (2004): «Disponibilidad temporal corporativa y género. Aproximaciones empíricas», *Andulí. Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, 4: 31-59.
- , Concepción Gómez y Elena Casado (2004): *El techo de cristal en el sistema educativo español*, Madrid: UNED Ediciones.
- Carrasco, Cristina et al. (2003): *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Madrid: Instituto de la Mujer.
- et al. (2004): *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*, Madrid: Consejo Económico y Social.
- Dubar, Claude (2011): «Temps de crises et crise des temps», *Temporalités*, 13.
- Durán, M^a Ángeles (1997): «La investigación sobre el uso del tiempo en España: algunas reflexiones metodológicas», *Revista Internacional de Sociología*, Tercera Época, 18: 163-193.

- Gómez, Concepción y Carlos Prieto (1998): «Testigas de cargo. Mujer y relación salarial hoy», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 12: 147-167.
- GPI Consultores (2005): *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*, Madrid: Instituto de la Mujer.
- Ibáñez, Marta (2008): «La segregación ocupacional por sexo a examen», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 123: 87-122.
- Lago, Ignacio (2002): «La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 98: 171-196.
- Laufer, Jacqueline, Catherine Marry y Margaret Maruani (coords.) (2005): *El trabajo del género: las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo*, Valencia: Gemania.
- Lozares, Carlos y Fausto Miguélez (2007): «De la flexibilidad del tiempo productivo a la rigidez del tiempo reproductivo», en C. Prieto (ed.), *Trabajo, género y tiempo social*, Barcelona/Madrid: Editorial Hacer y Editorial Complutense.
- Martinez, E. (2010): *Les salariés à l'épreuve de la flexibilité*, Bruselas: Editions de l'Université Libre de Bruxelles, collection Sociologie et Anthropologie.
- Maruani, Margaret, Chantal Rogerat y Teresa Torns (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, Barcelona: Icaria/Antrazyt.
- Molina, Cristina (2006): *Igualdad y diferencia. Dos impulsos en la teoría feminista* (en línea). <http://vsites.unb.br/ih/his/gefem/labrys10/espanha/molina.htm>, último acceso, 29 de septiembre de 2011.
- Pfau-Effinger, Birgit (2005): «Culture and Welfare State Policies: Reflexions on a Complex Interaction», *Journal of Social Policy*, 34(1): 3-20.
- Poal Marcet, Gloria (1993): *Entrar, quedarse, avanzar: aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*, Madrid: Siglo XXI.
- Prieto, Carlos (2007): «Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social», *Papeles del CEIC*, 1.
- (coord.) (2009): *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*, Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- , Ramón Ramos y Javier Callejo (coords.) (2008): *Nuevos tiempos del trabajo: entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Ramos, Ramón (1992): *Tiempo y sociedad*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Salazar, Rachel (2001): *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*, Standford: Standford University Press.
- Sallé, M^a Ángeles y Laura Molpeceres (coords.) (2010): *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009*, Madrid: Ministerio de Igualdad, Col. Economía, Mujer, Empresa.
- Thoemmes, Jens (2000): *Vers la fin du temps de travail?*, París: PUF.
- Tobío, Constanza (2005): *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Madrid: Cátedra.
- Torns, Teresa (2005): «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1): 15-33.
- et al. (2011): «El temps de treball i el bienestar quotidià», *Arxius de Sociologia*, 24: 15-46.
- Vendramin, Patricia (2007): *Temps, rythmes du travail et conciliation des temps sociaux*, Bruselas: Fondation Travail-Université ASBL.
- Wajcman, Judy (2003): «Le travail du genre» en J. Laufer, C. Marry y M. Maruani (coords.), *Le travail du genre. Les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, París, La Découverte.

RECEPCIÓN: 19/10/2011

REVISIÓN: 02/02/2012

APROBACIÓN: 16/02/2012

ANEXO 1

LISTA DE ACTIVIDADES CONSIDERADAS COMO «TRABAJO REMUNERADO» Y «HOGAR Y FAMILIA» EN LA ENCUESTA DE EMPLEO DEL TIEMPO DEL INE. 2008/2009²²

TRABAJO REMUNERADO

Trabajo principal y secundario

Actividades relacionadas con el trabajo

- Pausa para la comida
- Búsqueda de empleo
- Otras actividades relacionadas con el trabajo, especificadas o no

HOGAR Y FAMILIA

Actividades para el hogar y la familia no especificadas

Actividades culinarias

- Preparación de comidas y conservación de alimentos
- Fregar la vajilla

Mantenimiento del hogar

- Limpieza de la vivienda
- Limpieza del jardín y exteriores de la vivienda
- Calefacción y abastecimiento de agua
- Tareas diversas de organización
- Otros mantenimientos del hogar, especificados o no

Confección y cuidado de ropa

- Colada
- Planchado
- Confección de ropa
- Otras actividades de confección y cuidado de ropa, especificadas o no

Jardinería y cuidado de animales

- Jardinería
- Cuidado de animales domésticos

²² Esta lista de actividades está basada en la *Lista de actividades armonizada 2008* elaborada por Eurostat, a la que han sido añadidas otras actividades con objeto de adaptarla a la realidad española.

- Cuidado de mascotas
- Pasear al perro
- Otras actividades de jardinería y cuidado de animales, especificadas o no

Construcción y reparaciones

- Construcción, renovación de la vivienda
- Reparaciones de la vivienda
- Fabricación, reparación y mantenimiento del equipamiento del hogar
- Mantenimiento de vehículos
- Otras actividades de construcción y reparaciones, especificadas o no

Compras y servicios

- Compras
- Servicios comerciales y administrativos
- Servicios personales
- Otras compras y servicios, especificados o no

Gestiones del hogar

Cuidado de niños

- Cuidados físicos y vigilancia de niños
- Enseñar a los niños
- Leer, jugar, hablar o conversar con los niños
- Acompañar a los niños
- Otros cuidados de niños, especificados o no

Ayudas a adultos miembros del hogar

- Cuidados físicos de adultos dependientes miembros del hogar
- Otras ayudas a adultos dependientes miembros del hogar
- Ayudas a adultos miembros del hogar no dependientes

Gender Labour Inequalities, Temporal Availability and Social Regulation

Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social

Carlos Prieto y Sofía Pérez de Guzmán

Key words

Gender Inequality
• Flexibility • Working Hours • Labor Market
• Time Utilization

Palabras clave

Desigualdad de género
• Flexibilidad • Jornada laboral • Mercado laboral • Utilización del tiempo

Abstract

The aim of this article is to analyze the inequalities between men and women at the Spanish labour market from a particular gender perspective. We start from the premise that these inequalities can only be understood and explained if they are analysed considering their connection with the inequalities that take place in the context of the gender domestic relations. We consider that these inequalities are the result of the conjunction of the dynamics of the «new capitalism» enterprises, which is characterized for demanding the maximum availability from the employees, and the asymmetrical gender relations, which invade the whole social order and are particularly active within the domestic sphere. From a methodological point of view this connection is argued using the temporal dimension, on the basis of the analysis of the Time Use Survey which has been carried out by the Spanish National Statistics Institute in 2009-2010.

Resumen

La finalidad de este artículo es analizar las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo español desde una particular perspectiva de género. Partimos de la tesis de que solo es posible entender y explicar estas desigualdades si se las analiza teniendo en cuenta su articulación con las que se dan en el espacio de las relaciones domésticas de género. Consideramos que en la actualidad son el resultado del encuentro entre la dinámica de las empresas del «nuevo capitalismo», caracterizada por exigir a los trabajadores asalariados una «disponibilidad máxima», y las relaciones asimétricas de género que permean la totalidad del orden social y se muestran particularmente activas en el ámbito doméstico-familiar. Metodológicamente esta articulación se argumenta recurriendo a la dimensión de la temporalidad, en base al análisis de los resultados de la Encuesta de Empleo del Tiempo realizada por el INE en 2009-2010.

INTRODUCTION¹

As of 22nd March, 2007, equality/inequality between men and women ceased to be an issue which was raised actively, but rather

imprecisely, in all of the 'civil' spheres of Spanish society. This issue, as such, had already brought about several laws and regulations (above all, the 1999 Law on the balance of professional and family life, i.e., *Ley de con-*

1 This paper is included in the scope of the research project "Employment, care, personal life and social order in the life of Spanish society", funded by the CICYT (Spa

nish Inter-ministerial Commission for Science and Technology) (reference CSO2010-19450), whose main researcher is Carlos Prieto.

Carlos Prieto: Universidad Complutense de Madrid | cprieto@cps.ucm.es

Sofía Pérez de Guzmán: Universidad de Cádiz | sofia.perez@uca.es

ciliación entre la vida profesional y familiar) and had become the fundamental principle underlying, from beginning to end, the General Act on effective equality between men and women (so-called Equality Act), i.e., *Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*. Its political relevance is such that it would not be an overstatement to consider it the “gender equivalent” of the Spanish Workers’ Statute for “employment matters”². Since its approval, equality between men and women has ceased to be a more or less informal collective desideratum, and has become a specific legal provision to be fulfilled precisely to ensure that equality is “effectively” in place.

The role of the Equality Act, like that of any other law, is twofold. On the one hand, it is the expression of how relationships between men and women should be, inscribed in the collective consciousness of Spanish society; and on the other hand, it presupposes that the aim sought to be achieved (equality between men and women) is far from being real and points the way —by means of rules— to move from the inequality that “is” to the equality that “should be” (current vs. desired state of affairs). The legal provisions of the Equality Act unfold on the basis of an assumption generally accepted for several decades, namely, that the problem of inequality in gender relations affects all social spheres at the same time (the “mainstreaming” of the European Union) and identifies six areas of application. Title IV, in particular, “deals with the right to work with equal opportunities, incorporating measures to ensure equality between men and women in access to employment, training and profes-

sional promotion and working conditions”. This is the kind of inequality to be discussed in this paper. It is a subject that has been tackled, researched and discussed in, and by, the economics and sociology of work and employment in Spain, as well as in other countries (for all, Maruani, Rogerat and Torns, 2000).

Whilst not being the subject of this paper, it is obvious that, to conduct a specific investigation concerning the problem of equality between men and women, it is first necessary to define what is meant by the term “equality” or, at least, “equality in the workplace”. Any social scientist who has addressed this issue knows that, under the guise of simplicity, there lies an extremely complex problem on which rivers of ink have been spilt. It is neither easy nor obvious to define and establish what exactly is meant by “equality” / “inequality” or simply gender “difference”, either in general terms or with specific reference to the workplace³. Unable to address this issue in detail, we limited ourselves to adapting the definition used by the authors of the research paper entitled *Las desigualdades salariales entre hombres y mujeres (Salary Inequalities between men and women)* for the Ministry of Equality (Sallé and Molpeceres. 2010), which was used exclusively for salary inequality: “The concept of *inequality* (or difference) between men and women (*in the workplace*) refers to the distance that separates men and women in the various aspects that characterise the labour market. *Discrimination* between men and women in the workplace would be the part of that difference that cannot be justified by any differences in the value of their contribution in job performance and can only be explained by the gender of the person doing it. [...] *Indirect labour discrimination* (refers to) inequality in the

² Article 1 of the Equality Act reads: “This Act is intended to enforce the principle of equal treatment and equal opportunities between men and women, in particular, by eliminating any discrimination against women from all walks of life and, notably, in the political, civil, employment-related, economic, social and cultural spheres to ensure that our society becomes more democratic, fairer and more strongly consolidated, on the basis of Articles 9.2 and 14 of the Spanish Constitution”.

³ An interesting document that deals with this subject from a feminist perspective is Cristina Molina Petit’s “*Equality and Difference. Two impulses in Feminist Theory*” (“Igualdad y diferencia. Dos impulsos en la teoría feminista” in the original Spanish) (2006). It can be consulted online.

workplace that does not result from a discriminatory factor in itself, but is a consequence of differences between men and women in employment” (Sallé and Molpeceres, 2010:20). In any event, whatever the meaning of the concept of equality / inequality when referring to men and women, what should be kept in mind is that, if gender inequality is considered to be a dimension of social reality to be tackled and reduced until it —ideally— disappears; and if it becomes a central problem in society, it is because the standard is, and should be, gender equality, as all inequality is deemed to be socially unjust. Thus, behind the very definition of the concept is a reference to the construction of a fair system of relationships between the genders. Equality between men and women appears as a fundamental component of justice; the definition of the current state of affairs is inseparable from the consideration of the desired state of affairs (Salazar, 2001). Having made this remark, we can continue with the development of our main argument.

From a theoretical point of view, we have taken as a reference the argument that the social shaping of gender inequality in employment can only be understood as a result of the connection between the rationale governing salary relationships and the rationale governing gender relationships within the domestic context, which in Spain has been called the “new feminist economics”⁴. Following on from this, the differences and inequalities in working conditions and employment of men and women cannot be understood by the mere segmented dynamics that characterises the autonomous operation of a labour market. These differences, and / or inequalities, can only be explained if a global consideration of asymmetric gender relationships is brought into the equation; in other words, by taking into account the differences and gender rela-

tionships in the social space of salary relationships and those outside the labour market, in particular, in the gender relationships in the home/family environment. The reasons for gender inequality are not found in the self-regulating rules of the labour market, nor are they the result of rational, calculating behaviour on the part of companies and / or employment seekers. Rather, it is found in the different positions held (and performed) by men and women in the world of the labour market, and those that they occupy or undertake in the area of domestic relationships on an asymmetrical basis. This is a well-established theory in specialised academic circles, but one that is not always taken into account in empirical research (Borderías, Carrasco and Alemany, 1994; Laufer, Marry and Maruani, 2005)⁵.

The empirical test of this theory could be done in a comprehensive, generic and timeless manner. However, we believe that, from a sociological point of view, it is more appropriate to do so by limiting it to a specific context and time period. The context and time are the current capitalist economic order, which is characterised by its demand for flexibility in all areas (Boltanski and Chiapello, 1999) and has become a demand for time availability on the part of workers in the area of the mobility and use of the labour force (Martinez, 2010).

This characterisation of capitalism today puts us on the track of what seems to be the best option to empirically investigate gender inequalities in the Spanish labour market. If time availability for professional work is the social dimension most highly appreciated and demanded by companies, it would be logical for us to choose the information on the distribution and use of time by men and women in the professional and domestic fields, as it is the most suitable information for the subject

⁴ Concerning this point, see Prieto, Ramos and Callejo (2008: Introduction).

⁵ Described in classical terminology: “le marché du travail capitaliste est lui-même structuré par les relations de la famille patriarcale” (Wajcman, 2003: 158).

of our research. Looking at the extent and distribution of the use of social time (professional work time and domestic work time) as a way of analysing labour inequalities between men and women is a common methodological practice amongst researchers, whether using qualitative (Tobío, 2005; Prieto Ramos and Callejo, 2008) or quantitative techniques (Duran, 1997; Carrasco et al., 2003; Torns, 2005). The studies that use quantitative techniques include those that rely on surveys concerning the use of time, some of them focusing on an object of research similar to ours (see in particular, the investigation of Carrasco et al., 2004). Here we will follow this empirical route by analysing the results from the Time Use Survey (*Encuesta de Empleo del Tiempo (EET)*) carried out by the Spanish Office for National Statistics (*Instituto Nacional de Estadística (INE)*) in 2009-2010⁶.

Having established our general theoretical and empirical approach, our argument will now be developed in two parts. In the first part, we will show features of the “new frontiers of inequality” between men and women in the Spanish labour market, and the type of reasoning used for their interpretation. In the second part, we will lay out our own reasoning, supporting our analyses on a specific utilisation of the results of the INE’s Time Use Survey 2009/2010. This will be followed by our conclusions.

MEN AND WOMEN IN THE SPANISH LABOUR MARKET: THE NEW FRONTIERS OF INEQUALITY

If there is one trait that characterises the profound changes undergone in recent decades in the social configuration of employment in Spain, it is the massive entry of women into

the labour market. Compared to other developed countries, the history of the entry of women started relatively late (during the 1980s), but since then the rate has accelerated. According to data from the *EPA* (Spanish Labour Force Survey), in 1987 the overall rate⁷ of women in the labour force aged 16 to 65 was only 38.6%, a percentage that had hardly changed from the early 1970s. From that date onwards, there was an unstoppable increase: according to data from 2010, the rate of women in the labour force is 68.2%, 30 percentage points more (see this development in Graph 1).

This massive influx of women into the labour market was in no way temporary. As a Spanish sociologist said, Spanish women had entered into the labour market “to stay” (Poal Marcet, 1993). It was, therefore, a change in their behaviour and, ultimately, a way of defining themselves: if previously Spanish women defined themselves (and were defined), above all, as housewives, now they defined themselves, above all or also, as workers (Gomez and Prieto, 1998). Two empirical indicators support this interpretation:

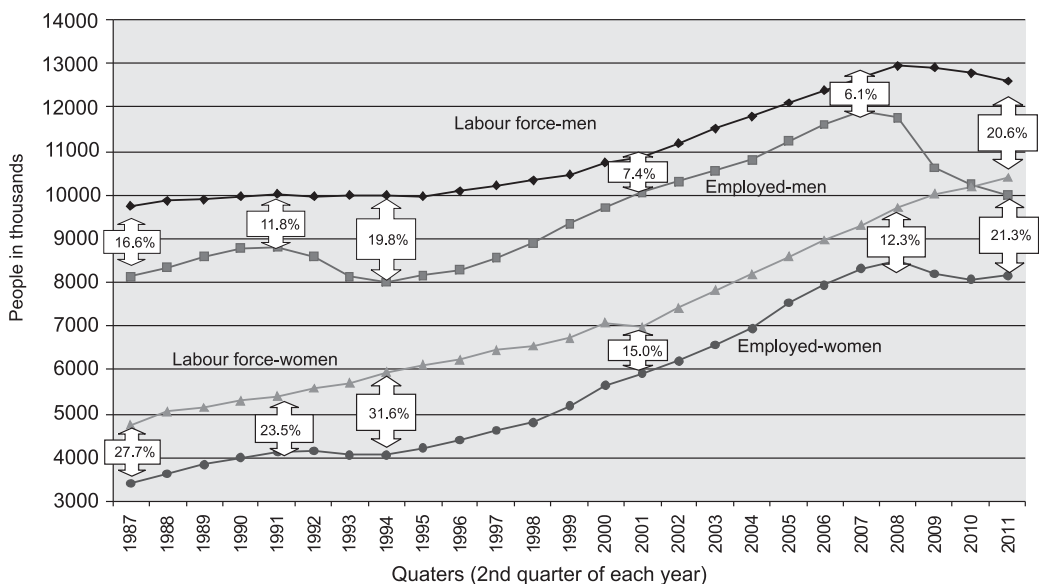
a) the increase in the number of women engaging in professional work has taken place in a labour context hallmarked by high unemployment rates, as shown in Graph 1. Since the middle of the 1980s, when this strong increase in the number of women in the labour market started to appear, until today, the rate of unemployed women has almost invariably been above 15%. This means that in most cases women have had to be prepared to enter into the job market the hard way, by way of unemployment or precarious jobs.

b) the breaking of the former “familial” pattern, where a significant number of women stayed in the home, is particularly visible when observing the development of employment rates amongst married women of an

⁶ The *INE* carried out the first survey of this type in 2002/03. If the length of this paper permitted it, it would have been interesting and relevant to analyse the changes between the two dates (which have been very substantial); but brevity precludes us from doing so.

⁷ This overall trend conceals profound differences among regions.

GRAPH 1. Spanish Labour Force, Employment and Unemployment Rates by Gender, 1987-2011



Source: INE (Spanish Office for National Statistics). EPA (Spanish Labour Force Survey). Own work.

age when they would usually be mothers (Table I): if thirty years ago the norm amongst married women between the ages of 30 and 39 was to stay in the private domestic sphere (20% employment), now the opposite has become the norm, with the rate of women in the labour market ever more approaching that of men (in 2010 the employment rate of married women aged 30-34 was 80.2%).

The increase in the rate of women in the labour force has profoundly changed the social configuration of the labour world. In the 1980s the gender make-up of the workplace was predominantly male (there were only 30% of fe-

males in the labour force); currently, as of 2010, women, although not quite reaching parity with men, are a significant demographic, with 44.8% of women in the labour force (Table II).

An increase from 30.2% participation in the social domain of employment to 44.8% constitutes a true development in parity between men and women on the way to labour equality. It is, however, a development that takes place in the midst of the emergence of new forms of labour inequality that discriminate against women. This phenomenon, which, to varying degrees, has been observed in all European countries and has been

TABLE 1. Employment rates for married women between the ages of 30 and 39 (1976-2010)

	1976	1985	1995	2000	2005	2010
30-34 years old	20.6	33.8	56.7	62.1	68.8	80.2
35-39 years old	22.8	27.8	54.3	61.0	63.6	78.9

Source: INE. Spanish Labour Force Survey. Own work.

TABLE 2. *Development of women's involvement in the total mobilised labour force (%)*

	1985	1995	2000	2005	2010
% women	30.2	38.2	39.7	41.4	44.8
Total labour force (thousands)	13,250	15,564.9	17,899.8	20,839.6	23,104.8

Source: INE. Spanish Labour Force Survey. Own work.

described by Maruani, Rogerat and Torns (2000) as the “new frontiers of inequality”,⁸ has developed certain particular characteristics in Spain⁹. These gender-based “new frontiers of inequality” in employment become visible in Spanish society when it is ascertained that, collectively, women are affected much more than men by those employment situations that are considered to be socially unfavourable. To see this, it suffices to remember firstly, the main criteria usually applied to assess the quality of work conditions and employment of the working population¹⁰, as part of the current “social norms governing employment”; and secondly, as will be discussed later, how these criteria affect women and men differently. The criteria are the following:

- economic mobilisation capacity expressed in terms of employment rate: the higher the activity rate for a given population, the better its social position in the labour market;
- contractual stability: better contractual stability (permanent contracts) for a given population equals a better position in the labour market;
- Number of working hours: a greater number of full-time employees for a given population involves a better position in the labour market;

- Remuneration: the higher the average remuneration of a given population, the better its position in the labour market;
- Participation in the workplace at higher hierarchical levels: the higher the degree of participation of a given population, the better its position in the labour market.

We have collected up-to-date information concerning each of the above dimensions establishing a distinction between men and women, and the distribution is reproduced in Graph 2. It can be seen how, albeit in different degrees, the position of women in the workplace is far removed from that of men in all of the dimensions being contemplated.

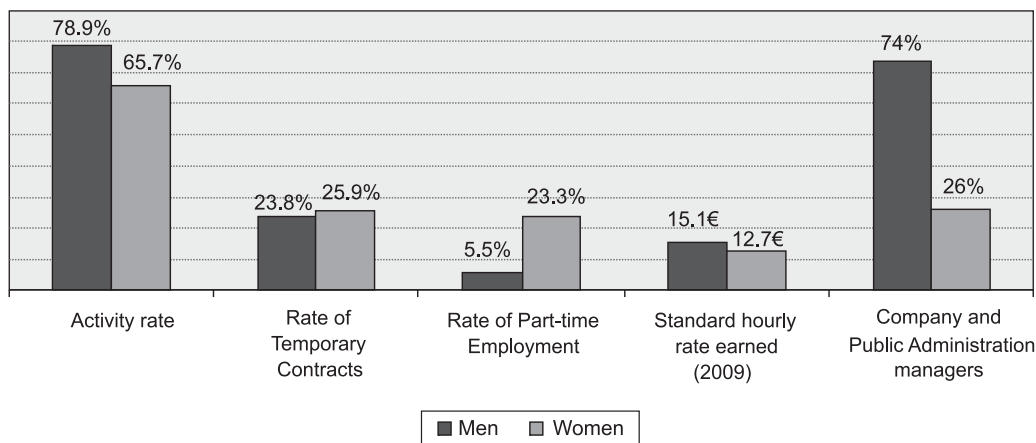
In recent decades there has been an improvement in the position of women in relation to men in all dimensions, and in this sense a step has been taken towards “equality in the workplace”. This can be seen in activity rates, as well as in the progress of the “wage gap” (Sallé and Molpeceres, 2010). But this approach cannot mask the persistence of gross inequalities. There is still a difference of thirteen percentage points in activity rates; in part-time employment rates, the difference is almost twenty per cent; the number of women occupying high positions is far below that of men: the number of women in management positions, either in companies or in the Public Administration is only 26% - as opposed to 74% in men. This comes to prove the existence of the “glass ceiling” referred to by researchers¹¹ and the indicators of the

⁸ This is precisely the title of the work published by these authors.

⁹ For a comparative analysis of this issue among European Union countries, see Maruani (2000).

¹⁰ See Prieto (2007) on the concept of the “social norm of employment”. See Prieto (2009) on the quality of employment and methodologies for analysis.

¹¹ For issues related to the “glass ceiling”, see Callejo, Gómez and Casado (2004).

GRAPH 2. 2010 Gender distribution of socially significant employment situations

Activity rate: refers to the population between 16 and 64 years of age. Rate of Temporary Contracts: Percentage of total labour force employed on a temporary contract. Rate of part-time employment: Percentage of total labour force employed in part-time work. Standard hourly rate earned: Average hourly rate earned (in euros). Company and Public Administration managers: Percentage of each gender with respect to the total number of management posts.

Source: For employment data: EPA, 4th quarter 2010. For salaries: 2009 Salary Structure Survey (*Encuesta de Estructura Salarial 2009*).

“new frontiers of inequality” in Spain. How can the maintenance of these boundaries be explained?

As indicated above, many studies have been undertaken by Spanish researchers, who have approached the issue from various different disciplines and theoretical perspectives. Ibáñez (2008:12-17), in her study entitled “Sex segregation of occupations under examination” (“Segregación ocupacional por sexo a examen”) published in this journal, made a brief, but very accurate, statement of the theoretical alternatives usually employed to explain gender inequalities in the labour market, distinguishing between those which concentrate on actorship, commonly called “agency” of those involved, and the options that look at the production or economic structures in which the subjects are embedded. According to the author, one of the conclusions from this study was to reconfirm

the suitability of the interpretation of occupational segregation by sex from a gender perspective: “The variable that can most accurately predict which occupations are segregated, and to what extent, is the branch of activity being undertaken (the type of work being done). This information confirms the gender perspective as being correct, because it shows that segregation is the manifestation in the labour market of the stereotypes associated with each gender and therefore, with the division of labour by gender” (Ibáñez, 2008: 23). Our approach partly overlaps with that of this researcher. We also believe that the gender approach is the most appropriate to understand the inequalities between men and women in the Spanish labour market. However, as explained in the next paragraph, we have chosen a theoretical approach of gender that goes beyond that posed in the study referred to above.

Inequality between men and women in the labour market is usually explained in three stages. First, it is considered that men and women have features which, individually and collectively, place them in different positions in, and with respect to, the labour market. Second, men and women behave as rational, calculating individuals who try to maximise their distinguishing features (in particular their specific human capital). Third, at the same time, companies seek to maximise their returns by mobilising and exploiting the human capital specific to each individual, which - given its gender differentiation - leads to the different treatment of men and women. Their inequality in the labour market is a consequence of both companies' selection practices and of the different career paths followed by women and men.¹² Both of those are deemed to result from individualised rational behaviour. In contrast with this three-stage approach, the kind of theoretical postulates taken as a reference here, which are themselves based upon contributions from feminist thought (and also upon Bourdieusian sociology), lead us in a different direction. Women and men are not merely more or less interchangeable individuals, with characteristics that differentiate them quantitatively, but "categories"¹³ —and "realities"— socially constructed within the framework of asymmetrical gender relationships. Thus the features of the "female" gender can only be understood as a result, both cognitive and practical, of the relationships of women with "men" (in the same way as the features of the "male" gender cannot be understood other than as a result of men's relationships with "wo-

men"). This way of understanding the definition of men and women who operate in the labour market implicitly conveys the idea that gender identity construction goes far beyond the labour market: gender is —and cannot cease to be— a fundamental type of classification that people construct and operate globally in our societies.

Within this global scope, the definitions of gender and gender relations find a privileged place for development and implementation in the heart of domestic/family relationships¹⁴. This is the reason why it seems consistent to argue, as do, for example, Carrasco et al. (2004), and as we do here, that *it is impossible to understand and explain the differences and inequalities between men and women in the workplace unless they are analysed taking into account their connection with the differences and inequalities occurring within domestic gender relationships*. This does not mean that the connection between these two spaces and its gender imprint is the only way of understanding and fully explaining labour inequalities between men and women. For example, from the point of view of important decisions in life, there are increasingly more men and women who opt for individual, self-centred life-projects, in which commitment to a partner becomes of secondary importance (with the consequent effect on labour availability). But we do argue that, above and beyond the existence of this sort of dynamics, the majority of the population move —and are moved— in two worlds concurrently, that of salary relationships and that of home/family relationships. In the framework mentioned earlier, resorting to time use surveys seems a good option to address the issue empirically. This is our first and foremost (but not the only) theoretical position.

¹² An example of this type of approach is that of Lago (2002) in the paper concerning wage discrimination in Spain.

¹³ The concept of "categories" is used with the same meaning attributed to it by Bourdieu: "au double sens de schèmes de perception et d'appréhension et de groupes sociaux" (1998: 51).

¹⁴ "La famille, gardienne principale du capital symbolique" (Bourdieu, 1998: 104).

LABOUR INEQUALITY, COMPANY POLICIES ON AVAILABILITY, AND DIFFERENCES IN THE DISTRIBUTION OF SOCIAL TIME BETWEEN MEN AND WOMEN

The attempt to give an element of clarity to gender differences and inequalities in the labour market by analysing the gender distribution of time in both the market and domestic spaces first requires us to layout our theoretical framework and methodology. In doing so, our second theoretical position will come into play: *gender differences are truly ripe to become factual inequalities of a certain type because, after a “fordist” stage, companies have transformed work time organisation into a key instrument to productively manage and organise their workforce. This company policy materialize into a high demand for time “availability” among workers; the best worker is the one with the most availability, the worst, the least available.*

In recent decades, time has become a privileged social dimension for the analysis of social reality (Prieto, Ramos and Callejo (2008)¹⁵. However, this point has not been reached merely for the purpose of intellectual coherence. A prior reason exists: time as a social component that enables the coordination between members of society and their activities (better still, between the different classes of its members and their different types of activities)¹⁶ may go unnoticed in historical periods with little or slowly accumulative change. However, its presence and social relevance become particularly visible and significant in times of substantial historical changes in the coordination of its members, activities or in its very definition (Dubar, 2011).

¹⁵ The ideas expressed in these paragraphs basically come from the said work (Prieto, Ramos y Callejo (2008).

¹⁶ In Spanish sociology, the subject of time has been treated with special acuity and depth by Ramos. In the various publications with respect to this, one could consult Ramos (1992).

This last is what has happened, and is still happening, in our societies in the 1970s and 1980s. It happens precisely, and above all, in the two institutional settings that play a central role in shaping contemporary societies and that are involved in the planning and analysis addressed here: the labour market and the home/family institution.

All the social researchers that have dealt with this topic have agreed that working time has undergone profound changes in the last few decades; to the extent that we now talk about reaching the “end of working time” (Thoemmes, 2000) in the sense that the traditional way of governing and organising working time has passed into history. The traditional pattern of organising working time in industrial societies, which was usually called “fordist”, was characterised by “an almost permanent tendency towards the reduction, standardisation and regulation of working hours, and even of professional biographies. Employees worked increasingly less time per day, week and year, and throughout their life. This was done, moreover, focusing more and more on the same chronological units [...] And the number of employees working a certain amount of time and under certain chronological units tended to make this generally applicable” (Prieto, Ramos and Callejo, 2008: XVI). Since the 1970s and 1980s, all these patterns have been questioned: time spent at work and stable time-management have ceased to be the general social norm and have been replaced by “flexible” time (ibíd; Carrasco et al., 2003)¹⁷. This change in patterns of time organisation has also involved a change in, and for, companies in what constitutes the ideal worker: the ideal worker has ceased to be the “stable worker” and has been replaced by the “flexible worker”, that is to say, the worker who can adapt/has to permanently

¹⁷ A clear explanation of this new working time configuration and its effect on day-to-day life can be seen in Torns et al. (2011).

adapt to the requirements of the employer¹⁸. The more flexible a worker is, the more “available”, the better (Martinez, 2010) and vice versa. “Flexibility” and “availability” have become the two terms that epitomise the “new spirit of capitalism” (Boltanski and Chiapello, 1999). Javier Callejo is probably the Spanish sociologist who has done most to further develop the understanding of the meaning of “availability” to which we refer here. For him, “time availability, as opposed to the set working hours, has become a key element in production processes. It is a realisation of the direction that capitalism is taking these days... Availability at the workplace ... (points towards) flexibility, deregulation and employer’s power. Its objective is ... full dedication of the worker to the company.” (Callejo, 2004:55). A line of thought and action that is as present in salary relationships in Spain as in neighbouring countries (Prieto, Ramos and Callejo, 2008). This is how it was expressed by the Spanish employers interviewed by Sallé and Molpeceres for their research project concerning the “wage gap” in Spain: “(These days)”, one of them stated, “(Spanish) companies... demand (of their employees) total dedication, the abandonment or subordination of any other area (of life) by those employed” (Sallé and Molpeceres, 2010: 101).

This flexibility and availability of professional working time to which we refer seems, on one hand, particularly contentious and complicated because it historically coincides with changes that have affected the family in Spanish society (see Alberdi, 1999; Tobío, 2005). These changes, whereby women have been left their traditional exclusive role of housewives and massively entered into the workplace, have made it unmanageable for women to act, without problems or resistance, as the

family all-rounder for time outside working hours. With this, the coordination of time for professional activities and for domestic ones has become so problematic that it frequently seems “impossible” (Torns, 2005). “The pressure for total availability that flexibility of working time demands exacerbates the problems of time and gender relationships, and the entry of women into the business world in its turn exacerbates the problems of inter-institutional relationships (between company/professional work and family/domestic work)” (Prieto, Ramos and Callejo, 2008: XXV).

In this context, women have to combine, in various ways, their activity as the person in charge of the home with their role as a worker, having to suffer multiple pressures from their employers with their demand of high availability. Men are also subject to pressures from their employers, but they are affected differently. The way in which the referred combination of duties is being carried out in Spain is based on a new family model which structures the “generic” distribution between professional work and domestic work. Although there is no unanimity among researchers, for the majority of them this new family model is not strictly one of a “dual provider” (women and men working both in the market and in the home on the same conditions), as is the case in some European countries, but rather that of male provider and female “double presence” (men focused on their ‘work’ activity who “help” in the home, and women who are in the employment market but also are/have to be in charge of housework). The problem raised by this family model regarding availability requirements by companies is the extent to which it involves a different time organisation that separates - and shapes the relationships between - men and women; and that it facilitates the engagement of men in paid work, while constraining women’s ability to devote time to such work, thus becoming one of the most solid social bases

¹⁸ The policies and the problems of flexibility are placed within a global, almost paradigmatic framework that affects all work dimensions and labour relationships (Prieto, 2009).

for the production of inequalities in the labour market. This is the theory put forward by Carrasco et al. (2004). For these authors, “if the double presence phenomenon ... is identified as a “female role”, women are undoubtedly disadvantaged with respect to men when competing in the labour market, and this will contribute to perpetuate segregation by gender in the labour market” (Carrasco et al. 2004: 144)¹⁹. It is the same theory that is argued in this paper, with the additional emphasis that it is the very practical relationship between men and women which is at the heart of the differences. To show this we will employ the empirical arguments referred to previously.

These “empirical arguments” are taken, first of all, from the 2009/2010 Time Use Survey by the *INE*. In this Survey it can be seen: (a) whether there are any actual differences between women and men in the amount of time spent on professional work and domestic work, and (b) to what degree²⁰. This kind of time commitment is expressed in two ways: by the percentage of participation of each category in each of the activities, and by the average time spent in each of the activities every day. From the information obtained from the survey we can distinguish between two blocks of situations: on the one hand, those that affect salaried women and men differentiated by the type of employment contract and, on the other hand, those that distinguish salaried women and men by the type and level of occupation carried out.

¹⁹ The problematic relationship between flexible - and gendered —organisation— of working time and the gendered organisation of domestic time has been investigated both in Spain and in other countries (see, among other references, Torns et al., 2011 and Vendramin, 2007). Here we focus exclusively on the impact that gendered organisation has on domestic and labour time inequalities.

²⁰ In Annex I there is a list of activities that are considered to be “paid work” and those considered to be “household and family” work in this survey.

We took, firstly, the block of situations according to which men and women are classified depending on their type of employment contract, to see how their time was distributed between professional work time and housework time (Table III). In all the cases studied, men had greater availability for ‘professional’ work than women. Three aspects stood out: a) the average daily time for professional work by men was more than an hour more than that of women on the days when it was carried out (1 hour and 19 minutes for all employees); b) the difference in time devoted to professional work is clearly more than offset by women with their longer hours devoted to housework (1 hour and 20 minutes above that of men), as if they spent less time working professionally so that they can have more time to devote to family work; c) but perhaps the more significant fact is this: while the percentage of participation of men and women in professional work is very similar (the total percentage number of employees is practically the same: 67.7 for women and 68.5 for men), these percentages are very different when it comes to housework; almost all women in salaried employment (93.5%) participate in housework, while the share of male employees drops to 77.1%.

No element in the above table shows the empirical relationship between the lower availability of women for paid work and their unequal position in the labour market referred to above and reconfirmed in other studies (Lozares and Miguélez, 2007). However, it lays the groundwork for proving the existence of a positive relationship between the two. If companies demand availability and women do not offer it, or offer a lower degree of availability than men, it would make sense to think that men are positively discriminated by employers with respect to women. A comment quoted *verbatim* by a human resources director in the research undertaken by Sallé and Molpeceres concerning salary inequalities made such a relationship explicit:

TABLE III. Participation percentage in professional and domestic work by contractual type and daily average time ("DMD" by the Spanish initials) spent on each, by women and men

Word contrac types	PAID WORK				DOMESTIC WORK			
	Men		Women		Men		Women	
	%	DMD	%	DMD	%	DMD	%	DMD
Employed (on a salary)	68.5	8:13	67.7	6:54	77.1	2:25	93:5	3:45
In Full-Time Employed	70.9	8:26	68.7	7:36	74.8	2:21	92.1	3:32
In Part-Time Employed	69.4	5:52	71.1	4:47	69.2	2:34	97.2	4:31
Permanent Contracts	68.7	8:14	65.4	6:58	79.2	2:26	94.6	3:49
Temporary Contracts	68.0	8:8	73.3	6:45	69.7	2:22	90.9	3:34

Key.- %: participation percentage refers to the participation in one or other type of work by those who are in each of the various work situations. "Domestic Work": time spent on activities included in the results published by the *INE* under the title of "Household and Family". *DMD*: Daily time spent, measured in hours and minutes during the day when the activities take place.

Source: *INE*. 2009/2010 Time Use Survey.

"It is clear. I have part-time female employees who put down their pens at half-past three and do not start thinking about work again until eight-thirty the following day. But I have others who leave at the same time, but take outstanding work with them, check their email at home... In this way I know who will be promoted and who will not, who I can trust and rely on [...]"

(Sallé and Molpeceres, 2010: 100).

The differences in time availability between men and women become more specifically apparent when one looks at occupations that normally imply different degrees of availability. The comparison between the different amounts of time spent by men and women in the areas of professional and domestic work between company managers and unskilled workers illustrates this (Table IV). The differences between men and women in management positions are the following: a) the time spent by women on professional work is one hour and ten minutes less than men, demonstrating their lower availability for this kind of work; b) but just as in the previous block, the same women spent one hour and fifteen minutes more than men doing domestic work, which amply compensates for the professional work time; c) however, just as it happened previously, the most significant

piece of data is found in the different amounts of time spent by male and female company managers in both types of work: there is practically no difference between the genders in time spent doing professional work (the rate of time spent by men is only 2 percentage points higher than women). Nevertheless, the difference in time spent on domestic work is very significant (no less than 96% for female managers compared to 70.8% for men), with a gap of 26 percentage points. If the difference in the structure of time spent by male and female managers is compared with that of unskilled workers having, in theory, fewer demands being placed on them by companies, less of a gap was found. The time spent and rates of participation in domestic work were very similar to those of male and female managers. The only relevant difference is in the time devoted to professional work, which is lower amongst unskilled workers than amongst managers.

The greater or lesser availability for professional work does not only become apparent in the greater or lesser availability of women and men for professional work in general terms. It also depends on the time spent by women and men on concrete activities—sometimes on an irregular basis—aimed at

TABLE IV. Participation percentage in professional work and domestic work by activity and occupational level, and daily average time ("DMD") spent on each by women and men

Ocupación en el trabajo principal	PROFESSIONAL WORK				DOMESTIC WORK			
	Men		Women		Men		Women	
	%	DMD	%	DMD	%	DMD	%	DMD
Company Management and Admin.	78.3	8:47	76.2	7:36	70.8	2:05	96.0	3:20
Tech/Prof Scien/Intellect.	67.9	7:29	65.6	6:50	81.0	2:35	94.1	3:46
Unskilled workers	73.6	8:07	73.3	6:39	70.7	2:04	94.8	3:57

Key.- %: Participation percentage, referred to the participation in the undertaking of one or another type of work by those who are in each of the various work situations. DMD: average time spent daily in hours and minutes during the day in which the activities were carried out.

Source: INE. 2009/2010 Survey of Employment Time.

meeting family requirements of various types. Table V shows this information in relation to the care of children. It can be seen that it is mainly women who carry out this type of activity and it is most interesting to note that women take care of this aspect of family life even when they are working professionally like their partners. This is the case for "taking and collecting children from school" (51.1% of mothers do this, as opposed to 21.5% of fathers). The differences are much greater—and more significant—when this concerns an irregular or unplanned activity, such as taking a child to the doctor (86.2% as opposed to 4.7%). This distribution of domestic responsibilities means that fathers are workers

with a much greater availability for professional work than mothers.

All this empirical information concerning the gender distribution of time spent on professional and domestic work shows how, within the framework of a production order that discriminates against workers for their greater or lesser availability, women offer less availability than men. This differential behaviour provides the basis for understanding the different contractual, salary, and promotion opportunities that, on average, they are granted by their companies. But the available information does not tell us anything about the root causes of this gender

TABLE V. Care of minors by their parents according to gender (%)

Situations	Mothers	Fathers	Others
a) Primarily responsible for taking and collecting children to and from school	57.3	14.9	27.8
b) Ditto in the case of employed women with employed partners	51.1	21.5	27.4
c) Primarily responsible for childcare during school holidays	58.6	5.9	35.5
d) Primarily responsible for accompanying children on visits to the doctor	80.0	6.8	13.2
e) Ditto in the case of employed women with employed partners	86.2	4.7	9.7

Source: GPI Consultants (2005).

TABLE VI. Participation percentage in professional work and domestic work by family situation, and daily average time (DMD) spent on each by women and men

Family Situation	PROFESSIONAL WORK				DOMESTIC WORK			
	Men		Women		Men		Women	
	%	DMD	%	DMD	%	DMD	%	DMD
Not cohabiting	35,7	7:22	28,5	7:00	67,2	2:09	87,4	3:28
Cohabiting	45,0	8:07	31,5	6:35	80,4	2:49	97,3	5:18
Cohabiting without children	27,2	7:54	19,9	6:56	79,0	2:34	96,5	4:37
Cohabiting with children	44,1	8:04	32,2	6:28	73,9	2:34	91,6	4:45
Single	32,6	7:29	30,9	6:52	65,4	1:56	82,6	2:44
Married	43,4	8:06	29,9	6:36	80,0	2:48	96,9	5:22
Homes without children under 10 years old	33,7	7:51	25,4	6:56	72,3	2:20	91,1	4:07
Homes with children under 10 years old	53,1	8:03	37,1	6:17	81,6	3:03	94,3	5:37

Key.- %: Participation percentage, referred to the participation in the undertaking of one or another type of work by those who are in each of the various work situations. *DMD*: average time spent daily in hours and minutes during the day in which the activities were carried out.

Source: *INE*. 2009/2010 Time Use Survey.

difference in the distribution of time. The inequalities could be merely found in differentiating “cultural patterns” of diverse origins and even in “natural” gender differences — or at least capable of being easily considered “natural”. The thesis that is defended in this paper is that the origin is nothing more than the existence of asymmetrical *gender relations*. These relationships define, and shape the implementation of, what women and men are, what they must do, and how they must relate to each other. They are cross-sectional relationships, but they find their direct and most immediate space of production and reproduction in the family order. And they also drive, and lead to, the gender-based time distribution that we have observed, with a greater or lesser impact on availability for work.

To show this, it is necessary to look at how the various contexts of these relationships and the transitions of some relationships between women and men to others, correlatively affect their participation and the time spent on domestic and professional work. This can clearly be seen in Table VI, which

shows firstly, different types of partner relationships between women and men; and secondly, types of relationships organised by pairs that involve a transition of one type or another (cohabiting / not cohabiting; couple without children / couple with children; single / married; couple with underage children / without underage children). The step from not living with their partner to cohabiting implies for men a substantial increase in their work commitment (45 minutes more) and in their participation in the labour market (10 percentage points more). There are hardly any changes for women, however. They reduce their participation (only three points more) and their time (25 minutes less). In the domestic context men modestly increase their participation and the time spent, whilst for women it involves participating 100% and spending 2 hours more doing domestic work compared to those who do not cohabit. This is approximately the same as what happens when analysing the transition from being single to being married.

To varying degrees, the general tendency is for men to increase both their time spent

on, and involvement in, professional work in the transitions to situations with a greater domestic commitment. The most important change for women in the transition from relationships to forms of greater commitment is not found in the work context. There are often no changes or a slight reduction in their involvement in, and time spent at, work compared to men, whereas changes take place for women in the domestic environment. Any such transition implies for women more participation (nearly always above 95%), and a substantial increase in time spent on housework (at times over two hours more). Thus it can be gathered that the social divisions of professional and domestic time between men and women are not in any way random nor are they based on the existence of ways of being of uncertain origin. It is a division based on cross-sectional gender *relationships* that are fundamentally produced, reproduced, and disputed in the field of domestic and family relationships. The greater or lesser time availability that is demanded today of all workers, which differentiates men and women, is visible in salary relationships, but its most solid social base is found in the enactment of the division of activities and time in terms of salary and in terms of family and domestic life. This is the reason why the gender inequalities found in the Spanish labour market cannot be overcome only by labour policies, but must be accompanied by changes that leave behind the inequalities in domestic organisation.

The development of this argument would not be quite complete without adding a supplementary remark. The line of argument deployed here is intended to show the relationship between the unequal gender distributions of professional work and domestic work time, and the different availability of the people affected, relying on actual time-use practices. However, the discriminatory effects of these practices go beyond what we have shown. Strictly speaking, it is not necessary that the time-use practices of

men and women regarding the different activities actually take place or that they occur to a greater or lesser degree. *If is sufficient if companies believe this to be the case.* Whatever the specific skills of a particular man or woman, for companies, a woman is always, in principle, a type of worker who is less “prepared” to give them her hours and days than a man. And they will act accordingly. With occasional exceptions, the rule is a general differentiation between genders. The shift towards equality referred to above should thus be twofold: an actual change and a change in the portrayal of gender differentiation by companies; the two will normally go together, but not necessarily at the same pace.

THE NEED TO GO BEYOND THE CONCLUSIONS

We could conclude by saying that, from our point of view, the theoretical and empirical approach adopted here to sociologically understand gender inequalities that persist in the Spanish labour market, is solid. According to this approach, those inequalities — which, as have been seen, exist but should not exist— are the result of the interaction between the dynamics of the “new capitalism” companies, characterised by demanding total availability of all their employees, and asymmetrical gender relationships that permeate the entire social order and are particularly evident in the domestic/family field. We have empirically shown the existence of this asymmetrical relationship by way of an analysis of the distribution of time spent by women and men on professional and domestic work. We have observed how the lower amount of time spent by women on professional work in comparison to men is related to their greater dedication to domestic work (although this “structural” correlation cannot be interpreted as a linear quantitative correlation). Along these lines, our investigation has allowed us to take a step

forward that we believe is particularly relevant from both a social and a sociological viewpoint. The issue at stake is not simply that the distribution of time devoted to paid work and household work is markedly different between men and women, and that the time dedicated to domestic work limits women's availability for work (and thereby "justifies" the objective discrimination against them). Rather, the question is that the greater or lesser time spent by women carrying out domestic work and the subsequent variation in availability for work is closely related to the direct relationships between women and men. As commitment in the relationship between a man and a woman actually deepens and becomes institutionalised (from the situation of a couple that are not cohabiting to becoming married-with-children), the time devoted by the woman to housework increases, as does the time spent by the man on professional work. This is a life-path change that leads to the aggravation of gender-based time availability differences and thus, to the exacerbation of inequalities in the workplace.

Nevertheless, however consistent and satisfactory the approach here may appear concerning the question of gender inequalities in the Spanish labour market, one cannot forget that the argument is made by resorting to "social categories" which, even if taken for granted sociologically, still remain "schemes of perception and thought" (Bourdieu, 1998: 51), laden by their own definition and by rules and, as a consequence, socially contested and contestable. The definition of concepts such as women/a woman, men/a man, the equality/inequality gap, work flexibility and stability, the family, etc. as they "are", cannot be separated, at each time in history and in each individual society, from the hegemonic concept of how they "should be" (Pfau-Effinger, 2005); from the level and extent to which they are questioned; and ultimately, from classes (in our case, above all, "gender classes") and class relationships that constitute

their base. Evidently, we cannot undertake—or develop—any type of analysis to do with the genealogy or archaeology of the "categories" that we have used as references—as it is a task for one or two more papers—, but our conclusions demanded a reference to this sociological problem. In this way the boundaries regarding the validity of this study are established: it does not tackle the analysis of the problem of inequality between men and women in the workplace in general, but that of a specific society—Spanish society—and of a certain period of time—the transition from the 20th to the 21st century.

REFERENCES

- Alberdi, Inés (1999): *La nueva familia española*, Madrid: Taurus.
- Boltanski, Luc and Ève Chiapello (1999): *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris: Gallimard.
- Borderías, Cristina, Cristina Carrasco and Carmen Alemany (comps.) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona/Madrid: Icaria/FUHEM.
- Bourdieu, Pierre (1998): *La domination masculine*, Paris: Seuil.
- Callejo, Javier (2004): «Disponibilidad temporal corporativa y género. Aproximaciones empíricas», *Anduli. Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, 4: 31-59.
- , Concepción Gómez and Elena Casado (2004): *El techo de cristal en el sistema educativo español*, Madrid: UNED Ediciones.
- Carrasco, Cristina et al. (2003): *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Madrid: Instituto de la Mujer.
- et al. (2004): *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*, Madrid: Consejo Económico y Social.
- Dubar, Claude (2011): «Temps de crises et crise des temps», *Temporalités*, 13.
- Durán, M^a Ángeles (1997): «La investigación sobre el uso del tiempo en España: algunas reflexiones metodológicas», *Revista Internacional de Sociología*, Tercera Época, 18: 163-193.

- Gómez, Concepción and Carlos Prieto (1998): «Técnicas de cargo. Mujer y relación salarial hoy», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 12: 147-167.
- GPI Consultores (2005): *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*, Madrid: Instituto de la Mujer.
- Ibáñez, Marta (2008): «La segregación ocupacional por sexo a examen», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 123: 87-122.
- Lago, Ignacio (2002): «La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 98: 171-196.
- Laufer, Jacqueline, Catherine Marry and Margaret Maruani (coords.) (2005): *El trabajo del género: las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo*, Valencia: Gemanía.
- Lozares, Carlos and Fausto Miguélez (2007): «De la flexibilidad del tiempo productivo a la rigidez del tiempo reproductivo», in C. Prieto (ed.), *Trabajo, género y tiempo social*, Barcelona/Madrid: Editorial Hacer y Editorial Complutense.
- Martínez, Esteban (2010): *Les salariés à l'épreuve de la flexibilité*, Brussels: Editions de l'Université Libre de Bruxelles, collection Sociologie et Anthropologie.
- Maruani, Margaret, Chantal Rogerat and Teresa Torns (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, Barcelona: Icaria/Antrazyt.
- Molina, Cristina (2006): *Igualdad y diferencia. Dos impulsos en la teoría feminista* (on line). <http://vsites.unb.br/ih/his/gefem/labrys10/espanha/molina.htm>, accessed September 29, 2011.
- Pfau-Effinger, Birgit (2005): «Culture and Welfare State Policies: Reflexions on a Complex Interaction», *Journal of Social Policy*, 34(1): 3-20.
- Poal Marcet, Gloria (1993): *Entrar, quedarse, avanzar: aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*, Madrid: Siglo XXI.
- Prieto, Carlos (2007): «Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social», *Papeles del CEIC*, 1.
- (coord.) (2009): *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*, Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- , Ramón Ramos and Javier Callejo (coords.) (2008): *Nuevos tiempos del trabajo: entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Ramos, Ramón (1992): *Tiempo y sociedad*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Salazar, Rachel (2001): *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*, Stanford: Stanford University Press.
- Sallé, M^a Ángeles and Laura Molpeceres (coords.) (2010): *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009*, Madrid: Ministerio de Igualdad, Col. Economía, Mujer, Empresa.
- Thoemmes, Jens (2000): *Vers la fin du temps de travail?*, Paris: PUF.
- Tobío, Constanza (2005): *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Madrid: Cátedra.
- Torns, Teresa (2005): «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1): 15-33.
- et al. (2011): «El temps de treball i el benestar quotidià», *Arxius de Sociologia*, 24: 15-46.
- Vendramin, Patricia (2007): *Temps, rythmes du travail et conciliation des temps sociaux*, Brussels: Fondation Travail-Université ASBL.
- Wajcman, Judy (2003): «Le travail du genre» in J. Laufer, C. Marry and M. Maruani (coords.), *Le travail du genre. Les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte.

RECEPTION: October 19, 2011

ACCEPTANCE: February 16, 2012

ANNEX 1

LIST OF ACTIVITIES CONSIDERED TO BE “PAID WORK” AND “HOUSEHOLD AND FAMILY” IN THE 2008/2009 TIME USE SURVEY BY THE INE²¹

PAID WORK

Main and Secondary Work

WORK-RELATED ACTIVITIES

- Lunch break
- Job searching
- Other work-related activities, either specified or not

HOUSEHOLD AND FAMILY

UNSPECIFIED HOUSEHOLD AND FAMILY CARE FOOD MANAGEMENT

- Food preparation and preserving
- Dish washing

HOUSEHOLD UPKEEP

- Cleaning dwelling
- Maintaining the garden and the outside of the home
- Heating and water supply
- Various organisational tasks
- Other or unspecified household upkeep

MAKING OF, AND CARE FOR, TEXTILES

- Laundry
- Ironing
- Handicraft and producing textiles
- Other or unspecified making and care for textiles

GARDENING AND PET CARE

- Gardening
- Tending domestic animals

²¹ This list of activities is based on the *Activity coding list for harmonised European time use surveys (2008)* as compiled by EUROSTAT, to which other activities have been added to reflect current Spanish practices.

- Looking after pets
- Walking the dog
- Other or unspecified gardening and pet care

CONSTRUCTION AND REPAIRS

- House construction and renovation
- Repairs to dwelling
- Making, repairing and maintaining equipment
- Vehicle maintenance
- Other or unspecified construction and repairs

SHOPPING AND SERVICES

- Shopping
- Commercial and administrative services
- Personal services
- Other or unspecified shopping and services

Household Management

CHILDCARE

- Physical care and supervision
- Teaching the children
- Reading, playing and talking with children
- Accompanying the children
- Other or unspecified childcare

HELP TO AN ADULT FAMILY MEMBER

- Physical care of a dependent adult household member
- Other help to a dependent adult household member
- Help to a non-dependent adult household member

