

**CRISIS, PRECARIEDAD Y DESIGUALDAD DE
GÉNERO EN ESPAÑA Y EN ITALIA**
**CRISIS, PRECARIOUSNESS AND GENDER INEQUALITY
IN SPAIN AND ITALY**

Mercedes Alcañiz.

Universitat Jaume I de Castellón, España
moscardo@uji.es

Resumen

La crisis de 2008 ha precarizado el mercado laboral de España e Italia, mediante medidas de flexibilización así como reduciendo las políticas de cuidado y ayudas familiares. El objetivo del presente artículo se centra en comparar a las mujeres italianas y españolas desde la perspectiva de la precariedad y la desigualdad, mediante la utilización de datos secundarios obtenidos de fuentes oficiales europeas y estatales. Los resultados manifiestan diferencias entre las mujeres españolas y las italianas basadas por una parte, en la estructura económica y laboral existente en cada uno de los estados y por otra, en la mayor o menor presencia de las relaciones de género tradicionales.

Palabras clave: crisis; precariedad; flexibilización; desigualdad; relaciones de género.

Abstract

The financial crisis of 2008 has led to a precarious labour market in Spain and Italy, the result of measures that have increased the flexibility of work conditions in each country and reduced the number of policies that foster welfare and aid for families. This article will compare Italian and Spanish women by focusing on insecurity and inequality, using secondary data obtained from official European and government sources. The results show differences between Italian and Spanish women, which are based on the financial and labour structure of these countries on the one hand, and the extent to which each country exhibits traditional gender relations on the other.

Key Words: crisis; precariousness; relaxation; inequality; gender relations

Extended abstract

Both Spain and Italy are member states of the European Union, countries which according to Gosta Esping-Andersen (2000) represent the Mediterranean model of welfare states characterised by scarce public spending, family-oriented culture and lower female employment rates compared to the European Union average (Eurostat, 2015). These special characteristics mean that the family has a significant presence vis-à-vis the state in the resolution of care-related issues and there is a greater persistence of the traditional gender roles in the division of labour in which men are the breadwinners and women take on the role of carers.

In this current climate of financial downturn, which began in 2008, the governments of both countries have passed labour deregulation laws that support greater flexibility in work hours and laws that help to foster a better work-life balance in an effort to meet the European objective of increasing the participation of women in the work force. In this landscape of recession and job destruction, we ask the following questions: Despite their progressive entry in the paid workforce at the end of the twentieth century, have women been more affected than men by the precariousness caused by labour deregulation? Have Spanish and Italian women felt the impact of the financial crisis to the same degree?

The general objective of this article is to conduct a comparative analysis of the status of Italian and Spanish women in the current economic climate. This objective in turn includes two more specific objectives: the first being to examine the female work force of both countries with a focus on precariousness, and the second will analyse the status of women and men vis-à-vis gender roles through the lens of inequality.

Our historical and analytical frame of reference will include three explicative variables: the first is related to the economic and labour structure, the second referring to relations of equality between genders and the third will account for the welfare state and its presence in the country in question.

Our research methodology will involve the analysis of documentary material containing secondary data obtained from official statistical sources. Since the objective of the study is to compare two countries, the authors decided to use European data, even though on occasion we have made use of Spanish sources such as the Spanish Statistical Office (INE) or the Italian National Institute of Statistics (ISTAT), as indicated in the article itself. Some of the principal data sources used in this study include: Eurostat (Statistical Office of the European Union), Hetus (Harmonised Europe Time Use Survey), the ISCO-88 (International Standard Classification of Occupations) of 1 and 2 digits, Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).

The results obtained from the study allude to the existence of differences between Spanish and Italian women. It was found that Spanish women attest to experiencing greater precariousness despite having a higher rate of employment. Precariousness is revealed in the following seven aspects, which are

further explained in the text: 1. Unemployment. If unemployment is thought to be the best indicator of precariousness, the unemployment rate among women in Spain is more than 10 percentage points above its Italian counterpart and fifteen percentage points above the European average. 2. As a result of the greater flexibility in hiring conditions of the labour market, we have seen an increase in the amount of part-time employment in Italy and Spain. This gives rise to segmentation in the labour market between full-time male and female workers and part-time male and female workers and between men and women in general. As indicated by the obtained data, part-time work is largely carried out by women. 3. The type of employment contract –permanent or temporary– is another cause of segmentation between male and female workers. The share of temporary employment stands at 24.2% in Spain, whereas in Italy, this figure stands at 14.2%. This instability in the labour market gives rise to precariousness as it generates uncertainty among workers and makes it impossible for them to plan for the future. 4. As part of the analysis of the occupation classification carried out by ISCO-88, the list of occupations have been grouped together according to male-dominated, female dominated and mixed occupations. The obtained data indicate that a greater proportion of Spanish women work in female-dominated occupations than in Italy, occupations which are characterised by lower wages and which are under appreciated. A greater proportion of Italian women work in the mixed category of occupations. In both cases, the proportion of women that occupy male-dominated jobs is low. Segregation according to occupation is even more marked in the case of women who work part-time: in Spain, greater precariousness is observed, since 86% of women working part-time do so in occupations that are female-dominated, leading to conditions of greater precariousness. 5. Since the beginning of the financial recession, the salary gap between men and women has widened in Italy (7.3%) and in Spain (19.3%) (Eurostat, 2015) due to the decrease in salaries and the increase in part-time work among women. 6. Continued gap between men and women in terms of who takes on the role of carer in the family. Women continue to be the carers in the family, as dictated by tradition and their reduced presence in the workforce. The analysis of the use of time shows that Spanish women devote more time to paid-for work, and that Italian women devote more of their time to domestic activity and to their work as caregivers. 7. Women in both countries make use of work-life balance measures, which confirms that achieving this balance is not a gender-related issue but one that strictly affects women. To summarise, the presence of Spanish women in the workforce is higher than for Italian women and their entry has been faster and more progressive. However, their working conditions, especially since the onset of the financial downturn, have become more precarious as indicated in the analysis of the various indicators under study. If we bear in mind the fact that Spain and Italy share systems of gender relations and enjoy similar welfare state systems, we believe that the differences between these two countries can be explained by their economic and labour structures.

INTRODUCCIÓN

España e Italia son dos estados miembros de la Unión Europea¹ descritos por Gosta Esping-Andersen (2000) como estados de bienestar mediterráneo, caracterizados por un escaso gasto público, por su familiarismo y por su menor tasa de empleo femenino comparado con la media europea (Eurostat, 2015). Particularidades que implican una mayor presencia de la familia en la solución de los problemas de cuidado y una mayor persistencia del modelo tradicional de división sexual del trabajo, definido por un varón proveedor y una mujer cuidadora, el cual ubica a las mujeres en posiciones de desigualdad respecto de los hombres pese a la inclusión del principio de igualdad en sus respectivas constituciones² pero que no impide que ambos países tengan los índices de fecundidad más bajos de la Unión Europea: 1,27 hijos/as por mujer en el caso español y 1,43 en Italia, en el año 2013 pese a su fuerte tradición católica (Eurostat, 2015).

Las diferencias, a nivel macro a grandes rasgos, entre España e Italia aluden a dos temas. El primero se refiere al diferente momento histórico en su incorporación a la democracia: España accedió a la democracia treinta años después que lo hiciera Italia. Durante esos años, España sufrió una dictadura que no contemplaba la igualdad entre los géneros³ mientras que Italia, finalizada la Segunda Guerra Mundial, formó parte de la Comunidad Económica Europea desde su creación, siendo su Constitución de 1947⁴ adecuada a los principios democráticos e igualitarios. El segundo tema es económico, Italia ha tenido una industrialización⁵ previa a la española y cuenta con mayores relaciones con las economías centro-europeas. Su PIB es superior al español⁶ y su estructura económica, en lo referido al sector servicios presenta una mayor cualificación y especialización, mientras que la economía española ha tenido una industrialización más tardía y un sector servicios basado fundamentalmente en el turismo y donde la construcción ha sido, durante años, el motor económico (García Delgado, 2003; Velarde Fuentes, 2009; Comin y Hernández, 2013).

¹ Italia desde 1957 y España desde 1986.

² El artículo 14 de la Constitución Española de 1978 proclama la igualdad entre los sexos. En Italia, el Art 3 de la Constitución de 1947.

³ Con posterioridad a la muerte de Franco en 1975, España aprobó la Constitución de 1978 incluyendo el reconocimiento de la Igualdad entre los géneros en el Art 14 e introdujo políticas de igualdad para acelerar el proceso de cambio de las mujeres españolas de acuerdo con el Art 9.

⁴ Art 37 de la Constitución Italiana de 1947.

⁵ En las regiones del Norte, la Lombardía y el Piamonte.

⁶ En 2014, El PIB italiano fue de 1.616.048 mil millones. El español de 1.058.469 mil millones. El PIB per cápita se sitúa en 2014 en 22.600 euros en Italia y 22.780 euros en España.

La crisis de 2008⁷ afectó a ambos países pero su impacto ha sido mayor en España por las particularidades de su estructura económica⁸. Tanto Italia como España redujeron su estado del bienestar, siguiendo las indicaciones del denominado Consenso de Washington (1989)⁹ en el que se aludía a la fórmula de «más mercado y menos estado» y aplicaron los principios neo-liberales de flexibilidad y reformas en el mercado laboral¹⁰, hecho que ha llevado a una mayor precarización de los y las trabajadoras. La reducción del Estado de Bienestar ha disminuido todas las partidas de gasto público¹¹, sustancialmente las políticas de cuidado y de la familia, trasladándose a las familias o al sector privado¹² tareas que antes se encargaba el estado (Esping-Andersen, 2010; Bettio, et al, 2013; Pavolini, 2014; Rodríguez Cabrero, 2010 y 2014).

En este contexto de crisis económica, de austeridad y de reducción del estado de bienestar (Castaño, 2015), nos preguntamos si, pese a la incorporación progresiva de las mujeres al empleo remunerado, dicho acceso se ha producido en condiciones más precarias que para los hombres, así como, si el impacto generado por la crisis ha sido similar para las mujeres de España y de Italia.

El objetivo general del presente artículo consiste en realizar un análisis comparativo de la situación de las mujeres españolas y las mujeres italianas en el actual contexto de crisis. Este objetivo general incluye a su vez, dos objetivos específicos: el primero examina el mercado laboral femenino en ambos estados desde la perspectiva de la precariedad y el segundo, analiza la posición de mujeres y hombres en las relaciones de género desde la perspectiva de la desigualdad de género.

El texto lo presentamos de la siguiente manera: en primer lugar se expone una breve referencia, desde un punto de vista histórico y analítico, sobre

⁷ Denominada también como Gran Recesión.

⁸ Dependiente de la influencia externa de la crisis financiera mundial. Exagerado peso del sector de la construcción en el PIB y la burbuja inmobiliaria, fuerte endeudamiento acumulado por familias y empresas y la mediana productividad y competitividad española debido al limitado I+D+i y al relativo bajo uso de tecnología punta en comparación con otros países avanzados.

⁹ El término Consenso de Washington fue acuñado por John Williamson, economista del Institut for International Economics.

¹⁰ Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado laboral (España). Ley 92/2012 (Reforma Fornero) y Ley de Bases de Reforma del Mercado de Trabajo (2014)(Italia).

¹¹ El gasto público en Italia representa el 51% del PIB y en España el 43,6%. Las pensiones de jubilación se han mantenido en los dos países.

¹² Es importante señalar que en los dos países hay un importante número de mujeres inmigrantes encargadas de cuidar a niños/niñas y persona mayores. A este hecho lo ha denominado Arlie Rochtchild como «las cadenas mundiales de cuidado» (2001). Se sustituye a una mujer por otra.

los aspectos que atañen a los cambios en las relaciones económicas y laborales y sus consecuencias en las relaciones de género en el marco actual de crisis y neoliberalismo. En segundo lugar, se aludirá a la metodología utilizada centrada en la explotación de datos secundarios que permitirán realizar la comparación entre los dos países. En tercer lugar, se expondrán los resultados de la investigación incluyendo, y comparando, datos sobre la situación de las mujeres en Italia y en España, tanto en el trabajo remunerado como en el doméstico y de cuidado, y en último lugar, se comentarán las conclusiones.

CONTEXTUALIZACIÓN HISTÓRICA Y ANALÍTICA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio constitucional aplicado en los textos normativos de Italia y de España¹³. Para su implementación se han aprobado leyes y políticas públicas en los dos estados¹⁴ y se han habilitado sendos organismos para su puesta en práctica: el Instituto de la Mujer en España y la Commissione per le pari opportunità en Italia. Pese a ello, la igualdad no es objetivo alcanzado y se manifiesta en diferentes aspectos de la vida social, política y económica, como la menor participación de las mujeres en el mercado laboral y en la vida política, su escasa presencia en puestos directivos y su mayor responsabilidad y dedicación a las tareas domésticas y de cuidado.

Esta desigual presencia de las mujeres y hombres en la vida pública y privada, la denominada división sexual del trabajo, se inicia en el siglo XIX y, aunque desde entonces han tenido lugar grandes transformaciones sociales, políticas y económicas, la desigualdad entre mujeres y hombres sigue persistiendo en la sociedad actual.

A continuación se expone, desde un punto de vista histórico y analítico, la configuración y la evolución de la división sexual del trabajo. El punto de vista histórico lo consideramos necesario para una mejor comprensión de los hechos considerando importante la alusión a en tres períodos: el siglo XIX, los denominados *treinta gloriosos* referidos a las décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial, y la situación de crisis desde los años 80 del siglo XX hasta la actualidad. Desde el punto de vista analítico, se sigue un hilo conductor que

¹³ Constitución Italiana de 1947 y Constitución Española de 1978.

¹⁴ En España, la Ley 39/1999 de Conciliación de la vida laboral y familiar y la Ley 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se han aprobado cuatro Planes de Igualdad, El Plan estratégico de 2008-2011 y el actual Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. En Italia, Legge di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro (1977), Ley para el apoyo de la maternidad y de la paternidad, por el derecho al cuidado y a la formación y para la coordinación de los tiempos de las ciudades (2000). Decreto legislativo Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (2006).

alude a tres variables explicativas: el sistema de géneros, la estructura económica y laboral y el régimen de estado de bienestar.

En el siglo XIX se produjeron dos acontecimientos que transformaron la vida social y económica en Europa y cuyas consecuencias han llegado hasta nuestros días. En primer lugar, se institucionalizó el sistema de géneros denominado *patriarcado*¹⁵ (Walby, 1990; Lerner, 1990; Amorós y de Miguel, 2005) el cual asignaba a los hombres el espacio público y a las mujeres el espacio privado o familiar. El establecimiento del sistema de roles de género desigualitario se apoyó con el denominado «discurso de la domesticidad»¹⁶ (Ballarin, 1995; Nash, 1995), convertido en un mecanismo de control social para limitar a las mujeres al ámbito familiar privado y apoyado por el Estado, los sindicatos y la Iglesia católica (Fraisie y Perrot, 1995).

La industrialización, segundo acontecimiento trascendental ocurrido en el siglo XIX, generó un nuevo sistema de producción, separando el lugar de trabajo del hogar, y una asalarización de la mano de obra (Polany, 2011). Desde su inicio, se estableció en la estructura laboral una diferenciación entre mujeres y hombres basada en los principios patriarcales de desigualdad natural entre los sexos, dando pie a la clasificación de los puestos de trabajo como masculinos o femeninos¹⁷ siendo estos últimos, los que ocupaban el último peldaño de cualquier jerarquía ocupacional, a la vez que fijaban sus salarios a niveles inferiores (Scott, 1995) e iniciando la segmentación laboral por géneros desde el mismo inicio de la sociedad laboral.

Los economistas de la época distinguieron la fuerza de trabajo según el sexo y establecieron dos sistemas diferentes para calcular el precio de la fuerza de trabajo justificándolo en términos de división sexual del trabajo (Scott, 1995). Así, la brecha entre los salarios de mujeres y hombres impera desde el inicio de la sociedad laboral asalariada. Esta práctica desigualitaria se apuntalaba en discursos proclamados por los distintos agentes sociales en alusión a la supuesta inferioridad de las mujeres y a que el salario del hombre debía mantener a la familia mientras que el de la mujer sólo era para ella misma o como suplemento del familiar (segundo sueldo). Señala Scott

¹⁵ Sistema de género basado en la apropiación del trabajo de las mujeres bien el ámbito doméstico (como trabajo no remunerado) como en el laboral, en el cual se produce una segregación así como una peor remuneración debido a que su inserción en el mercado laboral (masculino) se produce según mecanismos patriarcales. Se institucionalizó en el código civil Francés o Código de Napoleón en 1804.

¹⁶ El discurso de la domesticidad, lo define Mary Nash (1994) como «el conjunto de creencias, valores y normas ampliamente compartidos por los miembros de una sociedad».

¹⁷ Las mujeres ocupaban el servicio doméstico, el sector textil y el alimentario, el tabaco, y el comercio mientras que los hombres ocupaban más puestos en la minería, la construcción, la manufactura mecánica o los astilleros (Capel, 1999; Fraisse y Perrot, 1995).

La organización espacial del trabajo, la jerarquía de los salarios, la promoción y el estatus, así como la concentración de mujeres en determinados tipos de empleos y en ciertos sectores del mercado laboral, terminó por constituir una fuerza de trabajo sexualmente escindida (Scott, 1995, p 424).

La legislación laboral fue tardía en España y en Italia como reflejo del escaso intervencionismo estatal del momento. En España, la Ley Dato de 13 de Marzo de 1900 fija las condiciones de trabajo de mujeres y niños/as abordando por primera vez la cuestión de la maternidad de las trabajadoras (Nielfa, 2003). Era una ley protectora que prohibía trabajar en las 3 semanas posteriores al parto pero como no pagaba, muchas mujeres la incumplían. En Italia, el inicio de la legislación laboral se produce con una ley de 19 de junio de 1902 que tutela el trabajo de las mujeres y de los niños.

Con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial, se aprobó la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948¹⁸ que proclamaba el principio de igualdad entre los sexos. Principio posteriormente trasladado a los textos constitucionales de los países firmantes y que obligó a cambiar todas las normativas estatales que incumplieran este principio. El desarrollo económico tuvo su apogeo en Europa, denominado, según la terminología utilizada por Jean Fourastié como los *treinta gloriosos*, expandiéndose la industrialización por Europa e iniciando el crecimiento del sector servicios, sector en el que prioritariamente se ubicarían las mujeres. Asimismo, se configuró el estado de bienestar siguiendo la doctrina keynesiana (Esping-Andersen, 1993) y los estados se responsabilizaron de la provisión de determinados bienes o recursos para el bienestar de la población¹⁹ lo cual proporcionó también nuevos puestos de trabajo a las mujeres, asociados al desempeño de su rol tradicional de cuidado.

Las mujeres europeas se incorporaron progresivamente al mercado laboral remunerado pero, lo hicieron en un mercado laboral pensado, y así estaba contemplado por las normativas laborales vigentes²⁰, para un trabajador masculino y en donde sectores y ocupaciones estaban ya copadas por los varones,

¹⁸ España no incorporó el principio de igualdad hasta la Constitución de 1978 (Art 14). Italia lo incorporó en la Constitución de 1947 (Art 3). Estos años son los más diferentes entre los dos países ya que España se encontraba bajo la dictadura franquista. El Fuero del Trabajo de 1938 «...liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica» y en el Decreto de 26 de julio de 1957, se regulan los trabajos prohibidos a la mujer y a los menores. La Ley 56/1961, de 22 de julio, alude a que las mujeres pueden desempeñar cualquier cargo público excepto: ejército y fuerzas armadas, justicia, marina mercante (Nielfa, 2003).

¹⁹ La aplicación de los derechos sociales, o derechos de ciudadanía supone una desmercantilización de la fuerza de trabajo ya que implica la implementación de los derechos independientes de la participación en el mercado (Campillo, 2010).

²⁰ Referencias a la legislación proteccionista de la maternidad y la prohibición del desempeño de algunas profesiones por parte de las mujeres.

excepto los nuevos puestos de trabajo que se iban creando con el desarrollo del sector servicios. Por otra parte, al introducirse en el mercado laboral, las mujeres lo hacían con la «carga de género» (Lagarde, 1997) asignada en la distribución de roles, es decir que las mujeres se incorporaban al mercado laboral sin dejar de realizar las tareas domésticas y de cuidado, de aquí la denominación dada por Betty Friedan (1983) de «doble jornada» o por Laura Balbo (1994) de «doble presencia». M^a Ángeles Durán habla de «La jornada interminable» (1986) en alusión a la realización del trabajo de fuera de casa y del de dentro.

En este contexto, la inserción laboral femenina es desventajosa y subordinada como consecuencia del funcionamiento de un mercado laboral que excluye y segrega en función de la división sexual del trabajo y que carga sobre las mujeres todo el peso de la reproducción de la fuerza de trabajo. Estas desigualdades fueron reivindicadas y visibilizadas por el movimiento feminista de los años 60 y 70 (Beltrán y Maquieira, 2002) exigiendo una igualdad real y no sólo legal. Consideraban que el reconocimiento legal de la igualdad entre mujeres y hombres y el derecho al voto no eran suficientes, que era necesario un cambio en la estructura de la sociedad que modificara el desempeño de los roles tradicionales asignados a mujeres y hombres.

Los estados que formaban parte de la Unión Europea, incluyeron servicios públicos de cuidado para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado laboral. España quedó alejada de esta implementación debido a que todavía no formaba parte de la Unión Europea y se regía, hasta 1978, por normativas patriarcales²¹. Italia, aprobó en 1977 la Legge di Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro e incrementó ligeramente el gasto social en su PIB pero su estructura familiarista, característica de los países del sur de Europa, y la persistencia de los modelos tradicionales de roles de género la distanciaron de los estados de bienestar europeos, especialmente de los nórdicos (Esping-Andersen, 1993).

Con la llegada de los años 80, se produjeron unos cambios trascendentales en el sistema capitalista mundial que condujeron a la implementación del denominado *neoliberalismo*, término asociado con los economistas de la Escuela de Chicago, Friedrich Hayek y Milton Friedan y puesto en la práctica por Ronald Reagan en los Estados Unidos y Margaret Thatcher en el Reino Unido. El neoliberalismo respondía a la fórmula de «más mercado y menos estado» defendida por el Consenso de Washington en 1989, y caracterizado por un proceso de privatización de bienes públicos y por una desregulación laboral caracterizada

²¹ Si bien, con la incorporación femenina al mercado laboral el estado franquista tuvo que modificar su legislación (Nielfa, 2003).

por la flexibilidad como estrategia para garantizar la eficiencia empresarial (Stiglitz, 2002 y 2010; Alonso, 2000; Estefania, 2012; Todaro y Yáñez, 2004).

Una de las consecuencias más llamativas de las transformaciones acaecidas en el mercado laboral como consecuencia de la flexibilización laboral ha sido la expansión de la precarización en los empleos (Bourdieu, 1999; Alonso, 2000; Giordano, 2009; Standing, 2013; Recio, 2007). El denominado trabajador fordista, caracterizado por un empleo seguro, a tiempo completo, con horario semanal estipulado, con seguridad social y en un lugar de por vida, ha dejado paso a un empleo precario y «desestandarizado» (Prieto et al, 2008) caracterizado por la inseguridad, menor salario y escasa protección social (Standing, 2013). La precarización es, pues, consecuencia de la flexibilización laboral y del cambio en las relaciones laborales²².

Standing (2013) incluye en el «precariado» a los empleos temporales, a los empleos con jornada a tiempo parcial, a los denominados trabajadores/as de los *call center*, a los becarios/as, a los contratistas dependientes o independientes, en relación al auto-empleo y al reemplazo de contratos de trabajo por contratos civiles o comerciales que caracterizan actualmente a la externalización y subcontratación de actividades. Todos estos trabajos se caracterizan por la desestructuración de la existencia y por la inseguridad objetiva (Bourdieu, 1999) así como por una inseguridad generalizada e institucionalizada que hace de la mera supervivencia el incentivo central por lo que se considera una herramienta disciplinaria en la sociedad actual (Alonso y Fernández, 2013). En resumen, se podría decir que la precariedad se caracteriza por tres «i»: inestabilidad, inseguridad e insuficiencia (Tobaro y Yáñez, 2004).

Junto con las características aludidas por los y las autoras señalados, se añade, para las mujeres, las relacionadas con los roles de género y que refuerzan el proceso de precariedad femenino: nos referimos al desempeño del rol tradicional asignado a las mujeres en referencia a las tareas de cuidado y domésticas y que determinan, en la mayoría de los casos el cómo, el donde y el cuando del desempeño de la actividad laboral (Cano, 2000; Lope, 2002; Del Boca y Sarraceno, 2005; De Luigi e Martelli, 2009; Casaca, 2011; Alcañiz, 2012; Castaño, 2015).

La precariedad en el actual momento de recesión y austeridad (Bettio y Verashchagina, 2014) se agrava en el caso de las mujeres europeas del sur por tres aspectos: en primer lugar, el grado de segmentación²³ y segregación de la

²² En España la Ley de Reforma del Mercado Laboral (2012). En Italia, se aprobó en 2014, la Ley de Bases de Reforma del Mercado de Trabajo (Jobs Act).

²³ La teoría de la segmentación del mercado laboral fue planteada por Piore y Sabel (1990). Estos autores dividen el mercado laboral en dos segmentos: el mercado laboral pri-

estructura laboral afecta a la ocupación femenina; en segundo lugar, la mayor o menor persistencia de los roles tradicionales de género que abocan a las mujeres a elegir puestos de trabajo en función de la posibilidad de conciliar con su «otro rol» y en tercer lugar, el *retrenchment* de los estados de bienestar, las ayudas ofrecidas por el estado, no sólo en cuanto a medidas de conciliación de la vida laboral o familiar sino en cuanto prestación de servicios de cuidado que conduzcan a la consecución de una «desfamiliarización»²⁴, siendo el estado el que asuma los trabajos de cuidado (Moreno, 2007). Las políticas generalizadas de austeridad han conducido a que muchos de los servicios prestados por el estado volvieran a las familias con el estallido de la crisis²⁵.

En Italia se aplicaron antes que en España las recetas neoliberales de flexibilidad laboral así como las reducciones en ayudas sociales que volvieron otra vez a ser ejecutadas por las mujeres siguiendo los dictados del gobierno de Silvio Berlusconi (Pavolini, 2014). En España, si bien con el gobierno del Partido Popular a partir de 1996 se inició el proceso de desregularización e implementación de las políticas neo-liberales, el boom inmobiliario ocultó la crisis que se avecinaba y por ello, las consecuencias posteriores han sido más dramáticas como se verá posteriormente.

METODOLOGÍA

La investigación realizada se ha elaborado mediante la técnica de análisis documental de fuentes secundarias estadísticas oficiales. Dado que la investigación tiene como objetivo la realización de una comparación entre dos países, se ha optado por la utilización de datos europeos si bien en alguna ocasión, apuntada en su momento en el texto, se ha recurrido a fuentes estatales como el Instituto Nacional de Estadística (INE) o el Instituto Italiano de Estadística (ISTAT).

La fuente más consultada ha sido Eurostat que es la Oficina Europea de Estadística, encargada de producir y armonizar los datos procedentes de los distintos países de la Unión Europea. La información de Eurostat nos ha permitido incluir datos seguros y fiables referentes a España, Italia y el conjun-

mario con trabajadores cualificados, buenos salarios, estabilidad laboral y posibilidades de promoción. El mercado laboral secundario se caracteriza por la temporalidad, la inestabilidad, la rotación en el empleo, los salarios bajos y las escasas posibilidades de promoción. Los y las trabajadoras precarias se identificarían con este último segmento.

²⁴ El término «desfamiliarización» fue introducido por Gosta Esping-Andersen en 2000, después de recibir críticas por parte de las feministas. Se define como el proceso mediante el cual los individuos han conseguido emanciparse de las dependencias familiares a través de la actuación de los estados.

²⁵ En España tenemos el caso obvio de la Ley de la Dependencia.

to de los países de la Unión Europea desde una perspectiva longitudinal diferenciada por sexos.

Para la clasificación de las ocupaciones hemos seguido las indicaciones de la CIUO-08 de la Unión Europea²⁶. El marco utilizado para construir la CIOU-08 se basa en dos conceptos principales: el concepto de tipo de trabajo realizado o empleo y el concepto de competencias²⁷. La CIOU-88 incluye cuatro niveles de agregación: la más desagregada incluye 436 categorías de ocupaciones (4 dígitos); la categoría a 3 dígitos incluye 130 categorías, la de 2 dígitos 43 y la de 1 dígito, 10. Ésta última incluye las siguientes categorías: Directores y gerentes; Profesionales científicos e Intelectuales; Técnicos y profesionales de nivel medio; Personal de apoyo administrativo; Trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados; Agricultores y trabajadores cualificados. Agropecuarios, forestales y pesqueros; Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores; Ocupaciones elementales y por último, Fuerzas Armadas.

En la investigación realizada se ha utilizado la clasificación a un dígito y la de dos dígitos para la clasificación sobre ocupaciones masculinizadas, feminizadas y mixtas porque proporcionaba una mayor concreción y facilitaba la clasificación de forma más rigurosa²⁸.

Para el análisis de los usos del tiempo se ha recurrido a la Harmonised European Time Use Survey (Hetus Project). La base de datos HETUS realiza una comparación de las encuestas de usos del tiempo de 15 países de la Unión Europea basadas en las actividades realizadas en las 24 horas diarias. Esta clasificación permite la comparación entre los países, en este caso Italia y España, al ser idénticas las actividades incluidas.

Sobre fuentes estadísticas consultadas se han seleccionado aquellos datos relacionados con los objetivos de la investigación; a saber, por una parte la

²⁶ Los antecedentes de la CIUO (Clasificación Internacional Uniforme de ocupaciones) se remontan a 1958 (OIT). Se han realizado adaptaciones posteriores.

²⁷ Para una mayor información sobre este tema puede consultarse Introducción a la CNO-11 (2012) en www.ine.es

²⁸ Las ocupaciones masculinas son aquellas en las que los hombres ocupan el 60% o más de los puestos de trabajo: Mecánicos y trabajadores del metal, conductores, trabajadores de la construcción, ingenieros e informáticos, trabajadores de la industria, managers y operarios. Las ocupaciones feminizadas, con un 60% o más de mujeres, son: profesionales de la salud, cuello blanco, personal dedicado al cuidado, sector educativo, trabajadoras de la limpieza y mantenimiento, personal de ventas, empleados de servicio al cliente y las ocupaciones mixtas en las que participan mujeres y hombres de forma similar son: ocupaciones relacionadas con los sectores de la alimentación, el mueble y el textil, la administración pública, la abogacía, y los profesionales científicos, las finanzas y el comercio (CUO-08 a dos dígitos).

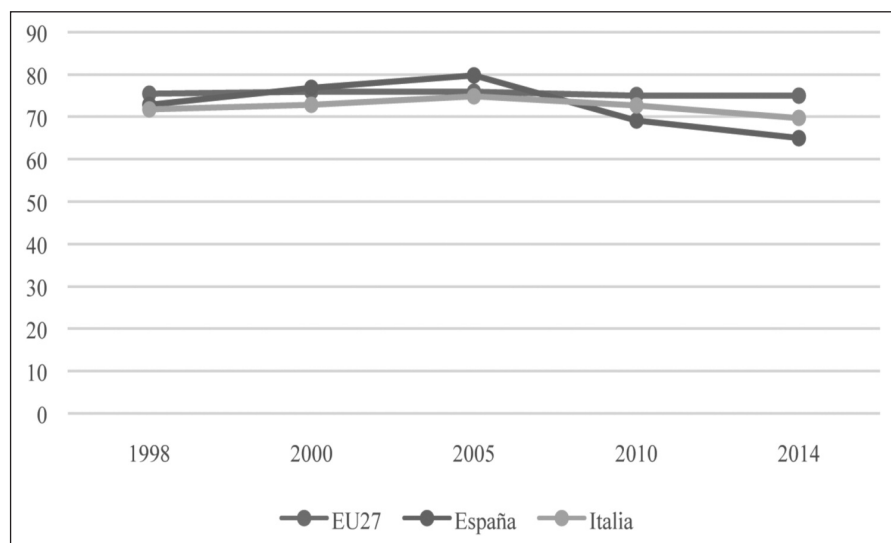
situación de mayor precariedad de las mujeres en el mercado laboral de los países señalados se explicará mediante la exposición de datos sobre empleo y desempleo, tipo de jornada laboral, tipo de contrato laboral, segregación ocupacional y brecha salarial y por otra, en la alusión a la presencia de los roles tradicionales de género, se hará referencia a los diferentes usos del tiempo dedicado al trabajo remunerado y al de cuidados, así como a la utilización de las diferentes medidas de conciliación de la vida laboral y familiar implementadas en las normativas estatales de España y de Italia.

El ámbito temporal contemplado se sitúa en los diez últimos años, 2004-2014. Esta decisión se debe al objetivo de incluir datos previos a la crisis, durante la crisis y actuales.

LA TELARAÑA DE LA PRECARIEDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN ESPAÑA Y EN ITALIA

En las gráficas siguientes se expone información sobre las tasas de empleo en la Unión Europea, España e Italia con el objetivo de dar una primera información sobre las diferencias entre los tres ámbitos territoriales así como entre mujeres y hombres.

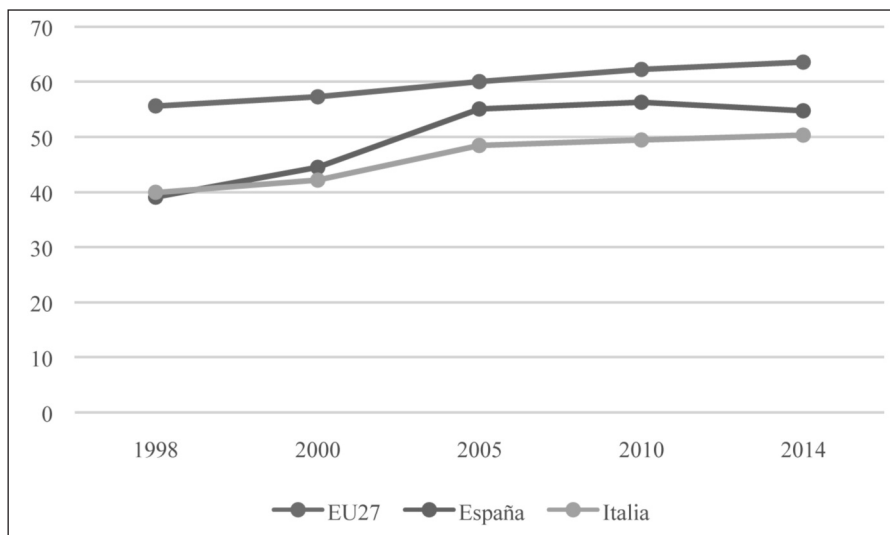
Gráfica 1. Evolución Tasa empleo masculina % (20-64 años)



Fuente: Eurostat. Consultado el 14 de Febrero de 2015. Elaboración propia

El empleo masculino era similar en los tres ámbitos hasta la llegada de la crisis. A partir de esta fecha el empleo masculino en España se ve mucho más afectado que en la Unión Europea y en Italia quedando la tasa de empleo más baja que en Italia por haber sido los sectores de la industria y la construcción los más afectados por la crisis.

Gráfica 2. Evolución Tasa empleo femenina % (20-64 años)



Fuente: Eurostat. Consultado el 14 de Febrero de 2015. Elaboración propia

La tasa de empleo femenino incrementa su participación en los tres ámbitos territoriales contemplados. La distancia entre empleo masculino y femenino en 2014 es más elevada en Italia (18 puntos superior la masculina) y más baja en España (9 puntos), ligeramente menor a la de la Unión europea (10 puntos y medio de diferencia). Las distancias se van acortando ya que en 2004, la tasa de empleo masculina española e italiana superaba en 25 puntos a la femenina. Entre los años 2003 y 2008, la tasa de crecimiento del empleo femenino en España fue la más alta de la Unión Europea (Eurostat, 2015). Descendió entre 2009 y 2013 y ha crecido en 2014 un 1,1%. En Italia, la oscilación entre crecimiento positivo y negativo a lo largo de los últimos 10 años ha variado entre un 2,0% en 2003 y un 1,1% en 2014.

La tasa de empleo femenina se relaciona directamente con el nivel de instrucción recibido: a mayor nivel educativo se incrementa la tasa de empleo de las mujeres (Torns, 2011). Así, en 2013 el 71% de mujeres universitarias espa-

ñolas²⁹ y el 71,8% de las italianas están empleadas frente al 36,1% de las españolas con estudios primarios y el 29% de las italianas (Eurostat, 2015).

Si la tasa de empleo española ha crecido en los últimos años, también lo ha hecho la tasa de desempleo, situándose entre las más altas de la Unión Europea tal y como puede verse en la tabla siguiente. Esta es, pues, la primera manifestación de la precariedad de la población femenina española, la dificultad de incorporarse al mercado laboral (Ingellis y Calvo, 2015).

Tabla 1. Tasa desempleo femenino (%)

	1997	2000	2001	2004	2007	2010	2014
UE	12,3	9,8	8,5	10,1	7,8	9,6	10,3
España	28,2	20,4	15,1	15,2	10,9	20,5	25,4
Italia	16,7	14,8	13	10,2	7,9	9,7	13,8

Fuente: Mujeres en cifras. Instituto de la Mujer. Consultado el 18 de Febrero de 2025. Elaboración propia.

La tasa de desempleo masculina ha aumentado en la Unión Europea, en España y en Italia. En España entre 2005 y 2014 se ha incrementado casi 17 puntos, debido a la crisis en los sectores mayoritariamente masculinos como son la industria y la construcción. Según apunta Cecilia Castaño en su libro recientemente publicado “Las mujeres en la Gran Recesión”, «la destrucción de empleo comienza en el segundo trimestre de 2008 para los hombres y se retrasa hasta el primer trimestre de 2009 en el caso de las mujeres» (Castaño, 2015).

La respuesta de mujeres y hombres ante la llegada de la crisis ha sido distinta: los hombres han disminuido su participación en el mercado laboral y las mujeres han incrementado su participación, reduciendo sustancialmente los tradicionales diferenciales de género observados en los mercados laborales español e italiano.

Segmentación, segregación y brecha laboral

La segmentación y la desigualdad (Piketty, 2014) han caracterizado a la sociedad laboral desde sus inicios. En ella, además de la clasificación basada en la propie-

²⁹ Esto no implica que las mujeres universitarias estén ocupando un puesto cualificado adecuado a su formación. La sobre-cualificación en los puestos de Trabajo se podría considerar también como una forma de precariedad però por motivos de espacio no la vamos a considerar en este texto.

dad o no de los medios de producción, se estableció una división entre los/las trabajadoras de *cuello azul* y los/las trabajadoras de *cuello blanco*. Los primeros vinculados al trabajo manual y los segundos a las tareas administrativas, no manuales. En lo que atañe a la segmentación por género, se aplicaron, por parte de empleadores y sindicatos, los estereotipos y roles de género establecidos, adjudicando a las mujeres puestos de trabajo con escasa cualificación, poca responsabilidad y poco salario (Scott, 1995) y a disposición de las necesidades del capital³⁰.

Piore y Sabel (1990) formulan la Teoría de la Segmentación en alusión a la fractura producida en el mercado laboral a raíz de la crisis ocurrida en la década de los 80 del siglo XX y que condujo a la flexibilización y desregulación de las relaciones laborales. Estos autores consideran que la sociedad laboral está dividida en dos segmentos: el segmento primario incluye dos niveles. En el primero se incluyen los puestos de trabajos seguros, fijos, con protección social, bien remunerados y con posibilidades de ascenso mientras que el segundo lo conforman puestos de trabajo con estas características pero con menor cualificación. El segmento secundario referencia a los empleos discontinuos, con escasa o mínima protección social y peor remunerados. La población ocupada femenina se incluye, sobre todo, en el segmento secundario, si bien, con el desarrollo de la administración pública y los empleos de *cuello blanco*, han incrementado su proporción en el segmento primario con menor cualificación.

Actualmente, el término «precariado» (Standing, 2013) alude a dicho segmento secundario, el cual desde la crisis de 2008, se ha extendido de manera notable afectando con mayor intensidad a las mujeres. Entre las características que definen a los empleos precarios y que hemos señalado con anterioridad, nos centraremos a continuación en el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal y la brecha salarial con el objetivo de conocer si las mujeres españolas e italianas han sido más afectadas que sus compañeros varones.

Comencemos la exposición refiriéndonos al trabajo a jornada parcial, considerado como uno de los exponentes más notorios de la reorganización laboral y la flexibilización. Este tipo de jornada laboral se considera precaria porque al realizar una jornada de trabajo más corta el salario es menor, se tiene menos probabilidades de promocionar o «de hacer carrera» y se disfruta de menor protección social, por ejemplo en la jubilación o en el subsidio de desempleo. Las legislaciones laborales de los diferentes países europeos comenzaron a modificar sus normativas para incluir este tipo de jornada a partir de los años 80 viéndose como una medida de promoción del empleo flexible (Moreno, 2008).

³⁰ Recordemos que Marx utilizó la denominación de «ejército de reserva» en alusión a este hecho.

La reorganización de la jornada laboral ha generado una nueva segmentación laboral entre los trabajadores a jornada completa y los trabajadores a jornada parcial, siendo estos últimos mayoritariamente femeninos; en los Países Bajos y Gran Bretaña se identifica el trabajo femenino con el empleo a tiempo parcial. En los países del sur de Europa esta nueva figura laboral ha comenzado a extenderse con mayor fuerza a raíz de la crisis del 2008 y de las legislaciones laborales, que tanto en Italia como en España, se aprobaron en 2012³¹.

Tabla 2. Empleo a tiempo parcial por sexo
(% empleados/as entre 15-64 años)

	2004		2009		2013	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
UE 28	6,4	29,5	7,4	30,8	8,7	32,3
España	2,8	18,0	4,7	22,3	7,7	25,2
Italia	4,5	24,6	4,7	27,8	7,4	31,7

Fuente: Eurostat. Consultado el 3 de Marzo de 2015. Elaboración propia

Los datos de la tabla anterior reflejan el incremento progresivo de esta tipo de jornada para las mujeres. Italia se acerca más a la media europea que España pero en términos porcentuales, el incremento en los dos países ha sido similar (Pace, 2014; Ortiz, 2014).

El trabajo a tiempo parcial en el que las mujeres son mayoría, manifiesta la segmentación desigual existente en la actualidad en el mercado laboral justificada por la necesidad de cumplir con el rol doméstico y de cuidado de las mujeres si bien, y como señalan las encuestas nacionales y europeas, el trabajo a tiempo parcial es ocupado en un gran porcentaje de casos de manera involuntaria³², es decir, porque no han encontrado otro empleo lo cual indica, que es la misma estructura laboral la que está creando este nuevo segmento para que las mujeres permanezcan en el mercado laboral y a la vez sigan con sus responsabilidades de cuidado.

Desde que la Unión Europea consideró que la conciliación de la vida laboral y familiar es un derecho, la reducción de la jornada laboral por cuidados

³¹ En España, la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y en Italia, la Ley 92/2012 denominada Reforma Fornero. Ambos países han tenido similitudes en la evolución reguladora del trabajo a tiempo parcial.

³² Según datos de la Labor Force Survey, el 58,2% de las mujeres españolas y el 54,5% de las italianas realizan una jornada a tiempo parcial de manera involuntaria (Eurostat, 2015).

se ha incorporado a la normativa laboral y estatal y aunque se considera «neutra» respecto al género, son las mujeres las que fundamentalmente la utilizan como veremos más adelante.

La tabla siguiente muestra la existencia de otra manifestación de precariedad y de segmentación que caracteriza a la estructura laboral actual; nos referimos a los contratos temporales, relacionados con las exigencias de flexibilidad empresarial de contratar personal exclusivamente en caso de necesidad. Este tipo de relación laboral, es, pues, inseguro e inestable y como señala Bourdieu (1999), no permite hacer planes de futuro ni tener una seguridad vital, lo cual conduce a una incertidumbre que condiciona la existencia cotidiana. Dichos contratos son opuestos a los contratos fijos, «para toda la vida» que predominaban en la etapa fordista (Alonso, 2000; Prieto et al, 2008).

Tabla 3. Tasa de Temporalidad (% total empleados/as)

	2004		2009		2013	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
UE 28	12,6	13,9	12,7	14,5	13,2	14,2
España	30,4	34,9	23,6	27,2	22,2	24,2
Italia	9,7	14,8	10,8	14,6	12,4	14,2

Fuente: Eurostat. Consultado el 3 de Marzo de 2015. Elaboración propia

Si bien la proporción de trabajadores temporales ha descendido en los últimos años, todavía representa un porcentaje importante respecto al total de empleados/as sobre todo en el caso español. Italia mantiene una tasa de temporalidad similar a la europea. Las diferencias entre mujeres y hombres en los tres ámbitos contemplados alcanzan los dos puntos porcentuales. Ahora bien, en opinión de Amaia Otaegui (2014) el descenso de la temporalidad se debe a que la crisis se ha llevado por delante a los empleos temporales, primeros afectados por ella, y que con seguridad, los y las anteriores trabajadoras temporales habrán ido a engrosar las listas del desempleo, máxima expresión de la precariedad (Larrañaga, 2014)

Desde la configuración de la sociedad laboral, los agentes sociales participantes, establecieron una diferenciación –segregación– entre los puestos de trabajo asignados a mujeres y los asignados a los hombres. Para Marta Ibáñez (2008), la segregación es la materialización en el mercado laboral de los modelos sociales de la división sexual del trabajo, la cual establece una desigualdad en salarios, jerarquía y condiciones de trabajo.

Las causas de la segregación son dobles: por una parte se situarían las relacionadas con la explicación cultural, en concreto el desempeño de los roles de género y por otra parte, a la configuración del mercado laboral en sí, el cual y como evidencian los datos, ubica a España en una estructura laboral y económica con menores oportunidades de optar a empleos en sectores masculinizados.

La segregación genera desigualdades en cuatro aspectos (Burchell et al, 2014): a) reduce las elecciones de empleo y refuerza los estereotipos de género b) se produce una segregación vertical (tendencia de los hombres a coger trabajos mejores) y una horizontal (mujeres y hombres escogen diferentes tipos de trabajos) c) puede ser el resultado de la elección de empleos que permitan conciliar la vida laboral y la familiar y d) facilita la subvaloración de los empleos ocupados mayoritariamente por mujeres. Además, un mercado laboral segregado restringe las oportunidades de las mujeres de cambiar la división sexual del trabajo en el hogar debido a que las mujeres tienen menos acceso a los trabajos pagados cualificados que los hombres.

Para conocer el índice de segregación de las diferentes ocupaciones, se elabora una clasificación³³ basada en el análisis de la ocupación por mujeres y hombres, considerando una ocupación como segregada si más de un 60% de un género la ocupa. Los resultados de dicha clasificación dan lugar a ocupaciones masculinizadas, feminizadas³⁴ y mixtas. La siguiente tabla muestra la distribución de la población ocupada por sexos y por tipo de clasificación.

Tabla 4. Tasa de empleo femenino según tipo de ocupación (2010)

	Mujeres (%)			Hombres (%)		
	Mixtas	Masculinizadas	Feminizadas	Mixtas	Masculinizadas	Feminizadas
España	16	11	72	13	58	30
Italia	42	11	59	26	45	14

Fuente: Eurofound, 2013. Consultado el 28 de Marzo de 2015. Elaboración propia

Los datos indican que España muestra una segregación mayor que Italia, ya que hay más mujeres trabajando en sectores feminizados y menos en sectores mixtos o masculinizados, mientras en Italia la ocupación femenina se distribuye entre los tres grupos. En términos generales, para ambos países, el acceso de las mujeres

³³ Expuesta en el punto de Metodología.

³⁴ Las ocupaciones feminizadas fueron denominadas por Louise Kappe Howe como "pink-collar" o "cuello rosa". Se popularizaron en los años 90 con el incremento masivo de las mujeres en el mercado laboral de enfermeras, secretarías, maestras en guarderías y educación primaria.

a los trabajos masculinos es menor que el acceso de los hombres a los trabajos feminizados.

Si la clasificación por sectores masculinizados, feminizados o mixtos, la cruzamos con el tipo de jornada laboral obtenemos los siguientes resultados, que reafirman la doble segregación que sufren las mujeres así como su mayor desigualdad en el mercado laboral respecto de los hombres.

Tabla 5. Tasa de ocupación femenina según tipo de jornada y tipo de ocupación

Mujeres empleadas con jornada a tiempo completa (%)			
	Mixtos	Masculinizadas	Feminizadas
España	18	13	69
Italia	42	17	41
Mujeres empleadas con jornada a tiempo parcial (%)			
España	9	5	86
Italia	40	11	49

Fuente: Eurofound, 2010. Consultado el 28 de Marzo de 2015. Elaboración propia

Las mujeres ocupan jornadas a tiempo parcial mayoritariamente en sectores feminizados. Se produce, pues, una doble desigualdad, en la segregación y en la segmentación, ya que junto con la menor valoración, y consiguiente menor retribución de los empleos en sectores feminizados, se junta el que sean a tiempo parcial, con lo que la precariedad y la desigualdad se agudiza en el caso de las mujeres trabajadoras en sectores feminizados a tiempo parcial, sobre todo en España. En este caso la precariedad de las mujeres españolas es superior a la de las italianas, las cuales ocupan casi similares porcentajes de ocupación en el sector feminizado y en el mixto, si bien en el caso de las ocupaciones masculinizadas su proporción es asimismo baja. Gran Bretaña es el país de la Unión Europea con un mayor número de mujeres en empleos en sectores masculinizados.

Consecuencia de la segmentación y de la segregación, se produce asimismo otra desigualdad entre mujeres y hombres: la referida a los salarios. Si bien el objetivo de la igualdad laboral ha estado presente en la Unión Europea desde su creación³⁵, lo cierto es que dicho objetivo sigue siendo uno de los talones de Aquiles con respecto a la igualdad que se produce en la Unión Europea ya que ningún país ha conseguido alcanzar dicho objetivo. Ello ha llevado a que

³⁵ El Tratado de Roma de 1957 así como las directivas aprobadas que aluden a la igual retribución para un trabajo de igual valor (Directiva 2006/54/CE)

la Comisión Europea establezca el Día Europeo de la Igualdad Salarial, evento organizado para sensibilizar al público acerca de este hecho.

El día de la celebración varía dependiendo de la brecha salarial (*gap*) entre mujeres y hombres, siendo el 5 de marzo de 2011 el primer día de su celebración. Según el Informe de la Comisión Europea (2014), la brecha salarial europea era en 2011 del 16%, descendiendo un poco respecto a 2008 que fue del 17,3. En lo que respecta a España, fue ligeramente superior, del 17,8% mientras en Italia fue sorprendentemente inferior, situándose en un 6,7%. Ambos países han incrementado su brecha salarial en los últimos años: así, en 2013, último dato proporcionado por Eurostat (2015), la brecha se ha incrementado en España al 19,3% y en Italia, al 7,3%. La desigualdad entre mujeres y hombres respecto a la brecha salarial es superior en España, por lo que se evidencia la mayor precariedad laboral femenina relacionada a su vez con los otros factores de precariedad aludidos con anterioridad.

Las causas de que se produzca una diferenciación de salarios entre mujeres y hombres se debe fundamentalmente a las siguientes causas (Informe de la Comisión Europea, 2014): en primer lugar al hecho de que mujeres y hombres están en el mercado laboral en ocupaciones y sectores diferentes. Los que ocupan las mujeres son, generalmente, peor pagados; en segundo lugar, las mujeres, en muchas ocasiones, tienen empleos de jornada a tiempo parcial peor remunerados; en tercer lugar, se sitúa el aspecto cultural en lo referente al desempeño de roles, en el cual, las mujeres son mayormente las responsables de las tareas domésticas y de cuidado hecho que limita su mayor implicación con el puesto de trabajo y su posible promoción; en cuarto lugar, el hecho de que se infravalore los puestos de trabajo ocupados por mujeres da lugar a que en el sistema salarial se asignen retribuciones menores y en quinto y último lugar, sigue permaneciendo todavía el estereotipo de que el sueldo de la mujer es un segundo sueldo, no el principal el cual el imaginario colectivo continua asignando al hombre como proveedor familiar tal y como se institucionalizó en un principio.

Roles de género y brecha de cuidados

La normativización de los roles de género para mujeres y hombres institucionalizada en el siglo XIX, referenciaba un hombre proveedor de las necesidades materiales de la familia y una mujer cuidadora de los miembros de la familia, encargada de su bienestar.

El desempeño de los roles, conllevaba unos usos de tiempo diferente en la jornada diaria. Los estudios sobre usos del tiempo tienen una larga tradición en la investigación sociológica y se han convertido en una variable explicativa importante para comprender los comportamientos sociales y sus diferencias

entre distintos colectivos (Durán y Rogero, 2009; de la Fuente, 2007). Así, el uso del tiempo es una variable explicativa central en el análisis de la desigualdad entre mujeres y hombres. Y ello porque, si bien el tiempo es el mismo para todos y todas, su uso difiere en función de variables sociales entre las cuales el género es una de las más importantes.

Tabla 6. Usos del tiempo en Italia y en España (20 y 74 años)

	Italia		España	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cuidado personal	11h 16'	11h 12'	11h 11'	11h 5'
Empleo	4h 15'	1h 52'	4h 21'	2h 6'
Estudio	11'	14'	18'	20'
Tareas Domésticas	1h 35'	5h 20'	1h 37'	4h 55'
Tiempo libre	5h 5'	4h 6'	5h 31'	4h 26'
Viaje	1h 35'	1h 14'	1h 10'	1h 5'
Indeterminado	3'	3'	2'	2'

Fuente: Harmonised European Time Use Survey (2007). Consultado el 2 de Abril de 2015. Elaboración propia

La tabla refleja lo expuesto con anterioridad, que las mujeres españolas dedican más tiempo al empleo que las mujeres italianas y menos a las tareas domésticas. Los hombres italianos y españoles son similares en lo que respecta a la distribución del tiempo. Una diferencia a tener en cuenta, es la mayor dedicación de las mujeres y los hombres españoles a los estudios y otra es que ambos sexos tienen más tiempo libre en España que en Italia.

La asimétrica dedicación de mujeres y hombres a las tareas domésticas y de cuidado conduce a la denominada «brecha de cuidado» y manifiesta la continuidad en el desempeño de las tareas domésticas y de cuidado por parte de las mujeres³⁶ (Orloff, 2009; Tobío, 2005; Sarraceno, 2004; Pandolfini, 2014; Alcañiz, 2015).

Como se ha apuntado con anterioridad, el interés de la Unión Europea³⁷ por incorporar a las mujeres al mercado laboral remunerado favoreció la aproba-

³⁶ En este desempeño se producen diferencias notables entre las mujeres según vivan en un estado con mayor provisión de servicios de cuidado, según clase social o según se comparta una ideología más igualitaria entre los géneros.

³⁷ La Cumbre de Luxemburgo de 1997 aprobó la Estrategia Europea de Empleo. En ella se animaba a los Estados a implementar políticas que introdujeran la jornada a tiempo par-

ción de diversas normativas agrupadas bajo el concepto de conciliación de la vida laboral y personal, para que las personas que tuvieran hijos o hijas o dependientes a su cargo disfrutaran de una serie de medidas relacionadas con el abandono temporal del empleo, la flexibilización o la reducción de la jornada laboral sin que ello les supusiera un apartamiento definitivo del empleo. Entre estas medidas destacan la excedencia por cuidado, la reducción de jornada, el permiso de lactancia, la flexibilización laboral.

En relación con las interrupciones en la vida laboral o las reducciones de jornada, los datos muestran que fundamentalmente «es cosa de mujeres», es decir, que a pesar de que las leyes de conciliación aprobadas en Italia y en España se dirigían a los dos géneros, la decisión de alterar la trayectoria laboral sigue siendo algo femenino (Alcañiz, 2012).

Tabla 7. Modificaciones en el desempeño laboral por motivos de cuidado

	Excedencias. % Mujeres	Abandonan empleo. % Mujeres	Reducen jornada laboral. % Mujeres
Unión Europea	97,3	96,7	79,7
España	98	97,7	89,7
Italia	98,8	96,5	85,6

Fuente: Eurostat. Consultado el 2 de Abril de 2015. Elaboración propia

La continuidad en el desempeño del rol doméstico y de cuidados se confirma con estos datos, y se reafirma cuando se corrobora que la reducción de la jornada laboral de las mujeres aumenta según el número de hijos/as menores de 6 años que tengan las mujeres. Así en 2013, un 34,1% de las mujeres italianas con un hijo/a trabaja a TP mientras que aquellas que tienen tres hijos/as o más representan un 42,6%. Esta diferencia es todavía más señalada en la Unión Europea, donde la diferencia porcentual entre las mujeres que tienen un hijo/a y las que tienen tres o más respecto al empleo a TP es de casi 14 puntos de diferencia. Esta variación en cuanto al número de hijos/as en el tiempo parcial no sucede en España, país en el que los porcentajes de TP no varían según el número de hijos/as (29,5% en 2004 y 30,1% en 2013) (Eurostat, 2015).

cial, permisos parentales y servicios de cuidados a criaturas y dependientes. En España se aprobó la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En Italia en el año 2000, se aprobó la Ley para el apoyo de la maternidad y la paternidad, por el derecho al cuidado y a la formación y para la coordinación de los tiempos de las ciudades (Ley Turco) mucho más completa que la española.

CONCLUSIONES

El análisis detallado de las mujeres italianas y españolas en el mercado laboral respecto de los indicadores de precariedad y desigualdad concluye que la situación de las españolas es más precaria que la de sus homólogas italianas como consecuencia de la estructura laboral y económica española que incluye un desempleo estructural más elevado que en el resto de países europeos y unas exigencias de mano de obra menos cualificadas fruto de un sistema productivo con poco valor añadido. Y ello pese a que los esfuerzos realizados por el estado español en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desde el inicio de la democracia, han sido superiores. La crisis ha tenido efectos perversos, «austericidas», en lo que corresponde al estado de bienestar en ambos países, disminuyendo el gasto social en familia y cuidados, los cuales se han vuelto a trasladar a la responsabilidad de las mujeres fundamentalmente y volviendo a ser las familiar el colchón de los estados de bienestar mediterráneos, como muy bien apuntó Gosta Esping-Andersen.

La mayor precariedad de las mujeres españolas alude a los siguientes aspectos: en primer lugar el desempleo. Si el desempleo se considera como el mayor signo de precariedad, la tasa de desempleo femenino en España es más de diez puntos superior a la italiana y quince puntos más que la europea.

En segundo lugar y como consecuencia de la flexibilización del mercado laboral, se han incrementado los empleos a jornada parcial tanto en Italia como en España. Hecho que contribuye a originar una segmentación en el mercado laboral entre los y las trabajadoras a tiempo completo y a tiempo parcial y entre mujeres y hombres porque como indican los datos obtenidos, las jornadas parciales son desempeñadas mayoritariamente por mujeres.

En tercer lugar, el tipo de contrato, fijo o temporal, se considera otra forma de segmentación entre los y las trabajadoras. La temporalidad en España es del 24,2% mientras en Italia es del 14,2%. Esta inestabilidad laboral origina precariedad, al crear incertidumbre en las personas y carecer de la posibilidad de planificar un futuro.

En cuarto lugar, del análisis de la clasificación ocupacional llevada a cabo por la CIUO-88, se han agrupado las diferentes ocupaciones en masculinizadas, feminizadas y mixtas. Los datos obtenidos indican que las mujeres españolas trabajan en mayor proporción que las italianas en ocupaciones feminizadas, que son las peor remuneradas y valoradas. Las mujeres italianas trabajan en mayor proporción que las españolas en ocupaciones mixtas. En ambos casos, la proporción de mujeres ocupando puestos de trabajo masculinizados es baja. La segregación según ocupación se agrava en el caso de las mujeres con jorna-

da parcial: en España se agrava la precarización ya que un 86% de las mujeres a tiempo parcial lo hacen en ocupaciones feminizadas, por lo que la situación de precariedad es doble.

En quinto lugar, la brecha o *gap* salarial entre mujeres y hombres se ha incrementado en los dos países analizados desde el inicio de la crisis. Actualmente, Italia tiene una brecha de 7,3% y España de 19,3% siendo la media europea de 16,7% (Eurostat, 2015) debido a la bajada de salarios debida a las políticas de austeridad implementadas por los gobiernos y al incremento de las jornadas a tiempo parcial femeninas.

En sexto lugar, la brecha de cuidados entre mujeres y hombres sigue existiendo debido a la continuidad del desempeño del rol tradicional femenino de cuidado por las mujeres y su menor participación laboral. Los usos de tiempo analizados manifiestan una mayor dedicación de las mujeres españolas al trabajo remunerado y una mayor dedicación de las italianas al trabajo doméstico y de cuidados.

Finalmente, ambos países coinciden en que son las mujeres las que utilizan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar confirmando que la conciliación no es una cuestión de género sino de mujeres.

REFERENCIAS

- Alcañiz, Mercedes (2011). *Cambio y continuidades de las mujeres. Un análisis sociológico*. Barcelona: Icaria.
- Alcañiz, Mercedes (2012). “Conciliación de la vida laboral y familiar. ¿Cuestión de género o cuestión de mujeres?” en Vélez, Graciela y Baca, Norma (eds), *Género y desigualdades en Iberoamérica*. Mnemosyne: Buenos Aires.
- Alcañiz, Mercedes (2015). “Género y clase social: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar” en *Revista Española de Sociología* n° 23 pp 29-56
- Alonso, Luis Enrique (2000). *Trabajo y posmodernidad. El empleo débil*. Madrid: Fundamentos.
- Alonso, Luis Enrique y Fernández, Carlos J.(2013). *Los discursos del presente. Un análisis de los imaginarios sociales contemporáneos*. Madrid: Siglo XXI.
- Amorós, Celia y de Miguel, Ana (eds) (2005). *Teoría Feminista. De la Ilustración a la Globalización*, 3 vols. Madrid: Minerva.
- Ballarin, Pilar (1995). “El discurso de la domesticidad” en Fraisse, Geneviève y Perrot, Michelle (ed) *Historia de las Mujeres. El siglo XIX.Vol IV*. Barcelona: Círculo de Lectores.
- Balbo, Laura (1994). “La doble presencia” en Borderías et al (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.
- Beltrán, Elena y Maquieira, Virginia (eds) (2002). *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Madrid: Alianza.

- Bettio, Francesca et al (2013). *The impact of the Economic Crisis on the Situation of Women and Men and on Gender Equality Policies*. Consultado en <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/130522> el 10 Mayo de 2015.
- Bettio, Francesca y Verashchagina, Alina (2014). "Women and Men in the Great European Recession" en Karamessini, María y Rubery, Jill (eds). *Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. London: Routledge.
- Bock, Gisela (2001). *Las mujeres en la historia de Europa*. Barcelona: Crítica.
- Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina y Alemany, Carme (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria
- Bourdieu, Pierre (1999). *Contrafuegos*. Madrid: Akal.
- Burchell, Brendan; Hardy, Vincent; Rubery, Jill; Smith, Mark (2014). *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Market*. European Commission.
- Campillo, Inés (2010). "Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España". *Política y sociedad Vol 47 N° 1* pp 189-213.
- Cano, Ernest (2000). *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*. Valencia: Germania.
- Capel, Rosa M^a (1999). *Mujer y trabajo en el siglo XX*. Madrid: Arco Libros.
- Casaca, Sara F y Damiao, Sónia (2011), "Gender (In)equality in the labour market and the Southern European Welfare States" en *Gender and Well-being*. Addis, Elisabetta; de Villota, Paloma; Degavre, Florence and Eriksen, John. Londres: Ashgate.
- Casaca, Sara F. (2012). *Mudanças laborais e relações de género*. Coimbra: Almedina.
- Castaño, Cecilia (dir) (2015). *Las mujeres en la Gran Recesión*. Madrid: Cátedra.
- Castel, Robert (1997). *La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Comin, Francisco y Hernández, Mauro (ed) (2013). *Crisis económicas en España 1300-2012. Lecciones de la historia*. Madrid: Alianza.
- De Luigi, Nicola e Martelli, Alessandro (2009). "Transizioni di genere fra tradizione, innovazione e precarietà" em *Convegno Genere e precarietà*. Trento.
- Del Boca, Daniela e Sarraceno, Chiara (2005). "Le donne in Italia tra familia e lavoro", *Economia & Lavoro, 1*.
- Díaz Martínez, Capitolina y Dema Moreno, Sandra (2013). *Sociología y género*. Madrid: Tecnos.
- Durán, M^a Ángeles (1986). *La jornada interminable*. Barcelona: Icaria.
- Durán, M^a Ángeles y Rogero, Jesús (2009). *La investigación sobre los usos del tiempo*. Madrid: CIS.
- Esping-Andersen, Gosta (1993). *Los tres estados del Estado de bienestar*. Valencia: Alfons el Magnànim.
- Esping-Andersen, Gosta y Palier, Bruno (2010). *Los tres grandes retos del Estado de bienestar*. Barcelona: Ariel.
- Estefanía, Joaquín (2012). *La economía del miedo*. Barcelona: Círculo de Lectores.

- European Commission (2014). *Tackling the gender pay gap in the European Union*. Luxembourg: Directorate-General for Justice.
- Eurostat (2015). Disponible en <http://ec.europa.eu/eurostat>
- Friedan, Betty (1983). *La segunda fase*. Barcelona: Plaza&Janés.
- De la Fuente, Miguel (Dir) (2007), *Usos del tiempo, estereotipos, valores y actitudes*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- García Delgado, José Luis (2003). *Lecciones de Economía Española*. Madrid: Thompson Civitas.
- Gil Calvo, Enrique (2009). *Crisis crónica. La construcción social de la gran recesión*. Madrid: Alianza.
- Giordano, Denis (2009). “La narrazione della precarietà: strumento di conoscenza e di divisione di pratiche”, *Convegno Genere e precarietà*. Trento.
- Harvey, David (2007). *Breve historia del neo-liberalismo*. Madrid: Akal.
- Hochschild, Arlie (2001). “Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional” en Giddens, Anthony y Hutton, W. (coords). *En el límite*. Barcelona: Tusquets.
- Ibáñez, Marta (2008). “La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas” *REIS*, 123, 87-122
- Ingellis, Anna Giulia y Calvo, Ricard (2015). Desempleo y crisis económica. Los casos de España e Italia. *Sociología del Trabajo* nº 84, 7-31
- Larrañaga, Mertxe (2014). “Tiempos de precariedad y desamparo” en *Viento Sur* nº 134.
- Lerner, Gerda (1990). *La creación del patriarcado*. Barcelona: Crítica.
- Miguélez, Faustino (2004). “La flexibilidad laboral”. *Trabajo. Revista de la Asociación estatal de Centros Universitarios de Relaciones laborales y Ciencias del Trabajo* nº 13. Huelva.
- Mujeres en cifras* (2015). Instituto de la mujer. Consultado en www.inmujer.es
- Nash, Mary (1995). “Identitat cultural de gènere, discurs de la domesticidad i definició del treball de les dones a l'Espanya del segle XIX”. *Documents d'Anàlisi geogràfica* nº 26, 135-146.
- Nielfa, Gloria (2003). “Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral” en Sarasúa, Carmen y Gálvez, Lina *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Universidad de Alicante.
- Otaegui, Amaia (2014). *El deterioro laboral de las mujeres como efecto de la crisis*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- Orloff, Ann Shola (2009). “Gendering the Comparative Analysis of Welfare States: An Unfinished Agenda”. *Sociological Theory* 27:3 pp 317- 343
- Ortiz, Pilar (2014). “El trabajo a tiempo parcial. ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?” en *Sociología del Trabajo* nº 82, pp 73-92
- Pace, Federico (2014). “Quelli del part-time e il caso de Italia”. Consultado en [La Repubblica.it](http://LaRepubblica.it) <http://miojob.repubblica.it>

- Pandolfini, Valeria (2014). "Families, Care and Work in European Mediterranean Countries: findings and Lessons from a comparative analysis of work-life balance policies", *Italian Sociological Review*, 4 (1), 93-116.
- Pavolini, Emmanuelle (2014). "Crisis y futuro del Estado del Bienestar en España, Italia y Portugal". Congreso Crisis, presente y futuro del Estado de bienestar. Universidad de Oviedo.
- Piore, Michael y Sabel, Charles (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza
- Piketty, Thomas (2014). *El capital en el siglo XXI*. FCE: Madrid
- Polany, Karl (2011). *La gran transformación*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- Prieto, Carlos; Ramos, Ramón y Callejo, Javier (coords) (2008), *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Madrid: CIS.
- Recio, Albert (2007). "Precariedad laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo" en *Congreso de Educación para el Desarrollo*. Barcelona: Universidad Pompeu Fabra.
- Rodríguez Cabrero, Gregorio (2010). "El gasto público social" en *Economistas n° 28*.
- Rodríguez Cabrero, Gregorio (2014). "Crisis y futuro del Estado del Bienestar en España, Italia y Portugal". Congreso Crisis, presente y futuro del Estado de bienestar. Universidad de Oviedo.
- Scott, Jacqueline; Crompton, Rosemary y Lyonette, Claire (eds) (2010). *Gender inequalities in the 21st century. New barriers and continuing constraints*. Edward Elgar: Cheltenham.
- Sarraceno, Chiara (2004). "A igualdade difícil: mulheres no mercado de trabalho em Itália e a questão não resolvida da conciliação" em *Sociologia. Problemas e práticas n° 44*, pp 27-46
- Sennett, Richard (2001). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- Standing, Guy (2013), *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona. Pasado&Presente.
- Stiglitz, Joseph E. (2002). *El malestar en la globalización*. Barcelona: Círculo de Lectores.
- Stiglitz, Joseph E. (2010). *Caida libre. El libre mercado y el hundimiento de la economía global*. Madrid: Taurus.
- Tobío, Constanza (2005). *Madres que trabajan*. Madrid: Cátedra.
- Torns, Teresa y Carrasquer, Pilar (2007). "Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva del género". *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales n° 29*. Pp 139-156.
- Torns, Teresa (2011). "Las mujeres y el empleo en España. ¿Un futuro venturoso?" En *Retos y oportunidades para la igualdad de género*. FOREM. Madrid.
- Walby, Sylvia (1990). *Theorising Patriarchy*. Oxford: Blackwell.
- Velarde, Juan (2009). *Cien años de Economía Española*. Madrid: Encuentro.

MERCEDES ALCANIZ es Doctora en Ciencias Políticas y Sociología y Profesora Titular de Sociología en la Universitat Jaume I de Castellón. Actualmente es la Directora de la Unitat de Igualtat de la UJI. Sus principales líneas de investigación son los estudios de género y los cambios sociales. Entre sus principales publicaciones, las más recientes son: *Tiempos, trabajos e identidades. Análisis comparativo entre mujeres españolas y portuguesas* (Asparkia n° 20, 2009), *Manual de Cambio social y movimientos sociales* (UJI, 2010), *Cambios y Continuidades en las mujeres. un análisis sociológico* (Icaria, 2011), *Estrategias de conciliación y segmentación social. La doble desigualdad* (Sociologia. Problemas e practicas n 73, 2013) y *Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar* (Revista Española de Sociología n 23, 2015).

Recibido: 15/05/2015

Aceptado: 20/06/2015