

## LA INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER: DESIGUALDADES POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

---

**Raquel Mariño Fernández**

Universidad de Santiago de Compostela

El término “el trabajo” se considera una relación social inscrita en la historia que nos conduce por diferentes momentos y cambios sociales, que han marcado tanto sus transformaciones como sus significados y que seguirá evolucionando con el paso del tiempo. Muchas son las definiciones y enfoques que encontramos y surgen en torno a dicho concepto y a su historia evolutiva, donde cada autor lo enuncia y argumenta de una manera diferente pero con muchos matices en común. Una de las más destacadas por su claridad y precisión la encontramos en la que propone Peiró (1986, p. 163), que define el *trabajo* como “el conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias y/o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social”.

Podemos decir pues que el trabajo se caracteriza por gozar de un carácter multidimensional y multifacético, porque cumple una gran diversidad de funciones y varía de significado dependiendo del contexto y características del mismo. Es decir, ocupa un lugar determinativo en la vida de las personas al convertirse en fuente principal de ingresos económicos. Dichos ingresos son a su vez el eje central de la estructuración social y del tiempo de cada persona porque les permite integrarse, asignarse un estatus sociales, desarrollar habilidades, conocimientos y competencias, así como satisfacer necesidades psicológicas, de autoestima, imagen social o la propia identidad como ser social. Cumple también una función socializadora al transmitir valores, normas, creencias y expectativas de una sociedad, generación tras generación.

Para analizar y conocer los factores históricos, culturales, sociales, económicos y psicológicos, que condicionan el porqué de la existencia de desigualdades en base al lugar que ocupan hombres y mujeres dentro del sistema laboral, debemos remontarnos a estudios anteriores, como los realizados en los años setenta, momento en que se comienza a considerar las relaciones de trabajo como no asexuadas y se alza el concepto de género como categoría comparable a la de clase, edad o estatus social, entre otras.

Los estereotipos sociales sobre el trabajo que han imperado durante décadas, surgen a partir del modelo del trabajador, que se deriva del trabajo industrial típico del fordismo. El modelo clásico Fordista de carácter industrial ha sido desde principios de siglo un enfoque ligado al Derecho del Trabajo que se centra básicamente en un tipo de subordinación, difusión de la familia nuclear e institucionalización de agentes colectivos. La empresa Fordista produce masivamente productos poco diversificados, mantiene una relación de trabajo salarial (Trabajo Subordinado) y dedica poco tiempo a la formación de sus trabajadores, los cuales suelen ser padres de familia contratados a tiempo indeterminado para desempeñar un puesto de trabajo específico.

La demanda interna, proteger los mercados internos de la competencia externa y establecer mecanismos de negociación social, son los tres vértices que configuran este modelo. Ello da lugar a la creación de un Derecho del Trabajo y protección salarial que origina un modelo único de relación de trabajo binario (subordinado/ autónomo), que garantiza una seguridad pasiva del trabajador, un tiempo de trabajo homogéneo, unas negociaciones colectivas y una situación especial para el funcionario sujeta al concepto de servicio público.

Los tres vértices del modelo patriarcal fordista antes expuesto, han ido evolucionando ante la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, exigiendo al trabajador un aprendizaje mas largo y continuo y flexibilizando la relación de trabajo existente. Varios estudios centrados en la evolución y desarrollo de la organización del mundo productivo, nos confirman que la industrialización del trabajo supuso un factor determinativo en ese aumento masivo de la

inclusión de la mujer y en la distribución del trabajo según el género, al inducir el cambio de sociedades predominantemente agrícolas a sociedades industrializadas. El asentamiento de dicho modelo social, también favoreció un progresivo reconocimiento de los derechos laborales en hombres y mujeres muy desigual, al quedar éstas confinadas al trabajo de ámbito doméstico y exentas del mercado productivo.

Otro argumento lo encontramos en los mencionados años setenta, los cuales supusieron una época de esplendor para el sector femenino, al producirse varios fenómenos sociales que ejercieron una fuerte influencia en el sector terciario respecto del industrial. La conversión productiva supuso la aparición de una gran cantidad de nuevas actividades sin regulación, que permitieron a la mujer incorporarse a un mercado de trabajo sumergido. En él podían formarse como profesionales e ir incrementando su presencia en el mismo, sobre todo en el sector servicios públicos. Otro gran cambio es la nueva heterogeneidad en las estructuras familiares que supuso una transformación en la gestión doméstica de las mismas. Finalmente, el nacimiento de movimientos de mujeres que cuestionaban la forma de dividir socialmente el trabajo y en que condiciones se insertaban las mujeres en el mercado laboral, fue otro de los grandes acontecimientos que en esos años, hizo salir a la mujer del letargo laboral en el que se encontraba.

Pero adentrándonos en la realidad sociolaboral que se vive hoy en día, para conocer las causas que mantienen las desigualdades entre hombres y mujeres, necesitamos adentrarnos en el tema de género. Es decir, comprender el como se perfilan las identidades laborales a nivel social e individual, que papel juegan en la creación de las mismas las culturas, como se delimita lo masculino de lo femenino, como se establecen las relaciones entre ambos sexos o quien determina que tareas y actividades son propias de un sexo o del otro. Estos y otros aspectos que desarrollaremos más adelante, ponen de manifiesto unas relaciones de dominio existentes entre los géneros que explican el como las diferencias fisiológicas, en la formación académica, en el desarrollo de la trayectoria laboral y en el reparto de roles y tareas domésticas, causan por sí desigualdades sociales entre hombres y mujeres.

Según Susana Narotzky (1998), hay una clara relación de dominio en la distribución de las tareas domésticas y de producción, que se sigue manteniendo vigente en las sociedades contemporáneas en general. Dicha autora nos expone que el trabajo que realizan las mujeres dentro del hogar, tales como la procreación, crianza y educación de los hijos, son consideradas como naturales y de ayuda al mantenimiento del núcleo familiar, o lo que es lo mismo, tareas de la esfera de reproducción. Este significado y valor que le concede nuestra sociedad se contrapone al de “trabajo asalariado”, propio del hombre, que genera y produce bienes mercantiles y que se conoce también como tareas de la esfera de producción.

Es decir, por un lado tenemos el “trabajo como ayuda” que lo realiza la mujer y por el otro tenemos “el trabajo como dinero” al que nos referimos cuando lo realiza el hombre. El dinero se corresponde pues con los ingresos de una familia, donde el patriarca y responsable de generar esos ingresos en la misma es el hombre. Todo aquel miembro de la familia que colabore con al aportación de ingresos, se considera que está ayudando al cabeza, independientemente de que la cantidad aportada sea superior. Por consiguiente, si la mujer trabaja asalariada, sus ingresos son automáticamente considerados como ayuda al hogar y núcleo familiar, al igual que su trabajo doméstico.

Esto afecta a su vez a la división sexual del trabajo por cuatro razones: la primera es porque dicho planteamiento de “ayuda” se extrapola al terreno socioeconómico, donde se convierte “en la función económica de la mujer en la sociedad” (Santos Ortega A., 2002), por lo que el trabajo asalariado de la mujer siempre se va a considerar secundario con respecto a su actividad principal, “el trabajo doméstico”. La segunda razón es porque sus ingresos se perciben como un complemento de los aportados por el varón, como una “ayuda”. La tercera, porque dicho trabajo se considera provisional; es decir, en la mujer se califica su trayectoria laboral como discontinua al verlas como una madre en potencia, con menor disponibilidad de tiempo y fuerzas, mientras que la trayectoria del hombre se la considera continua y de más productividad. Por último, la cuarta razón responde a las diferencias de formación, cualificación y profesionalidad. La mujer desde hace tiempo se consideró una trabajadora dotada con destrezas y técnicas pero, consecuentemente, carente de títulos y credenciales formativas que acreditasen su cualificación, lo que la relegó a trabajos de niveles secundarios e inferiores a los ocupados por los hombres, poseedores de estudios y formación que lo avalaban.

Por ello podemos señalar que la división sexual del trabajo afecta a casi todas las esferas sociales generales y vincula al hombre con las tareas de producción y a la mujer con las tareas de reproducción. Esto favoreció la propagación de un modelo de productividad que se modificó con la llegada del capitalismo. Con el capitalismo viene el auge de la modernización económica y con ésta, nuevas formas de entender la producción de mercancías y nuevos marcos y pautas sociales de los espacios y tiempos de reproducción.

El sistema capitalista, centra su fuerza de trabajo en una mercancía que se compra y se vende y, a partir de dicho proceso de intercambio, se establecen unos vínculos contractuales que condicionan las relaciones de empleo. Por consiguiente, el trabajo pasa a definirse como empleo y todo aquello que no se sujete a tales condiciones institucionales, difícilmente se puede considerar como Trabajo. Esto es lo que pasa con el trabajo doméstico. La consideración de las tareas domésticas como trabajo, es un debate que siempre genera polémicas y opiniones controvertidas, al no quedar claro su cuantificación en términos monetarios en los diversos indicadores económicos y mercantiles.

En palabras de Picchio (1994), "el trabajo doméstico tiene como objetivo el bienestar de las personas, mientras que el objetivo de la producción de mercancías es la acumulación de beneficios." De hecho, la principal función que se le atribuye al trabajo doméstico, es dar sentido a la relación entre producción y reproducción y no sólo las funciones de satisfacer las necesidades físicas y fisiológicas de los miembros de la familia, o la de mantener la reproducción del núcleo familiar.

Los enfoques del trabajo más conservadores, sujetos al concepto de producción, consideran que el trabajo doméstico juega un papel importante en el funcionamiento de nuestra sociedad y resulta acertado referirse al mismo como actividad laboral no monetarizada, sin embargo se niegan a definirlo como trabajo. En cuanto a los enfoques más ajustados a las funciones de la institución familiar, defienden las tareas domésticas como "trabajo" a pesar de que siguen encontrando serias complicaciones para valorar y cuantificar, a nivel económico, dichas tareas ante la gran complejidad y diversidad de las mismas.

Los avances que se producen en este sentido son pocos y lentos, ya que ambas partes exponen argumentos con peso. Si bien es cierto que dar retribución a las tareas domésticas supone darle un reconocimiento y prestigio social a quienes lo desempeñan, también es cierto que ello puede acarrear efectos negativos. Es decir, se favorece así la justificación y perpetuación de la mujer a los confines domésticos y se libera al hombre de toda responsabilidad en la repartición igualitaria de dichas tareas.

El concepto de género ligado al trabajo nos desvela así, que la relación de reproducción y producción entre sexos responde también a dimensiones sociales y no siempre a procesos naturales, al considerarla eje central del funcionamiento y perpetuación de las sociedades. En las sociedades capitalistas el ámbito de la producción y el de la reproducción aparecen separados, así el lugar de producción lo representa la fábrica y el de reproducción el hogar. Ésta y otras transiciones ayudaron a evolucionar las formas de organizar socialmente las tareas de producción y de reproducción. No obstante, aunque la mujer se incorpora al trabajo asalariado, lo hace a un mercado laboral sexualmente segmentado.

Esta transición y cambio del modelo de reproducción a partir de la segunda mitad del S.XX, fue promovido en parte por el creciente desarrollo del estado de bienestar y sus prestaciones de servicios, como la sanidad y la escolarización. De esta forma, se fue implantando un modelo de consumo de masas, que aumentó el deseo de las mujeres de incorporarse a un trabajo retribuido. Estas nuevas formas de ocupación, así como los cambios familiares, educativos y demográficos, pusieron de manifiesto la necesidad de integrar en un mismo enfoque, el trabajo doméstico con el profesional. La intención era poner fin a un sesgo ideológico, que infravaloraba la producción de bienes y servicios de uso familiar, frente a la producción de mercancías. Evitar que se desestimase con ello la mayor parte del trabajo que realizaban las mujeres, era uno de los objetivos prioritarios (Santos Ortega, 2002).

Otro gran avance lo supuso la incorporación de la mujer a niveles profesionales más cualificados, producto del incremento del acceso de ésta a niveles secundarios y superiores de educación formal. En éstos, obtienen una mayor preparación y formación que aumenta y diversifica sus posibilidades de inserción, a un mercado de trabajo acaparado por el sector

masculino; algo que no se produjo ni en la misma intensidad ni por igual en todos los sectores de actividad y empleos.

Sus nuevas oportunidades laborales emergen en los servicios públicos de educación y sanidad, al principio en los niveles primarios, de carácter más maternal, y posteriormente en los secundarios, ocupando puestos subordinados de apoyo a actividades profesionales jerarquizadas y masculinas. Son puestos de categorías profesionales bajas y relacionados con tareas administrativas del ámbito público y privado, producto del incremento de las mismas durante la vigencia del Modelo Industrial Fordista de organización y desarrollo de los Estados de Bienestar. A pesar de este pequeño progreso, la mujer siguió manteniéndose en algunas ramas industriales como la textil o la alimenticia, desempeñando puestos poco cualificados y de bajos niveles reproductivos.

Hoy en día, la mujer contemporánea está a un mismo nivel o mejor cualificada profesionalmente para acceder a puestos laborales de alta responsabilidad. Sin embargo, éstos siguen siendo ocupados principalmente por hombres. Aunque la situación actual de la mujer ha cambiado, continúan ocupando mayor número de puestos de trabajo en los niveles bajos y medios, quedando los niveles superiores dominados por los hombres. Esto no hace sino evidenciar la no-igualdad de oportunidades, tanto en la promoción profesional de las mujeres como en el simple acceso a determinados puestos de trabajo.

La igualdad jurídica entre hombres y mujeres, es otro avance conseguido en gran parte de los países. Pero pertenecer a un sexo o a otro, sigue condicionando las posibilidades de acceso en igualdad de condiciones a sectores y derechos tan fundamentales como lo son la educación, la salud, el trabajo o el poder. El Derecho del Trabajo al que nos referíamos con anterioridad, surge con un claro sesgo de género al configurarse a partir de un modelo de empleo masculino cuyo eje central del contrato de trabajo, recordemos, lo determina el perfil de un trabajador masculino, del sector industrial, a tiempo completo, posteriormente indeterminado, y con cargas económicas familiares.

La extensión de dicho principio al sector femenino, no hace sino mantener una situación de discriminación laboral por razones de género, ya que se reconoce una igualdad en la división social del trabajo entre hombres y mujeres más formal que real, al no considerarse las peculiaridades propias de unos y otros.

Gracias a estos fenómenos y a las transformaciones productivas y tecnológicas, se elaboran una serie de políticas de ordenamiento laboral capaces de regular la situación profesional de la mujer. Una situación que mejora ante el incremento y diversificación de oportunidades laborales, que estaban surgiendo tanto en el sector de servicios público como en el privado. En cambio, quedaba sin resolver el tema del “rol maternal”. La mujer seguía soportando la presión social de cargar con la responsabilidad reproductiva, con la obligación de compaginarla con su jornada laboral o de abandonar ésta si no le fuese posible hacer frente a ambas.

Esta situación se ha mejorado y echo factible, gracias a la expansión y desarrollo de servicios sociales públicos y a la aparición de algunas disposiciones legales, como son los permisos de maternidad. Éstas eliminan algunas de las barreras o corrigen desigualdades estructurales de hecho, que continúan dificultando las posibilidades de inserción o desarrollo profesional de la mujer en un puesto de trabajo. Desde los años noventa, estas políticas de igualdad han ido evolucionando al amparo de la promoción de la diversidad, como medio para lograr la igualdad de oportunidades.

Pese a estas mejoras y cambios sociales, la situación laboral actual es diferente a la deseada. Las tasas de actividad de las mujeres siguen siendo las más bajas, por no hablar de la precariedad de sus trabajos, la temporalidad de los mismos o el tipo de contrato al que son sometidas, con una marcada discriminación salarial.

En Europa, siguiendo el informe de la E.P.A. de los últimos cinco años, más del 75% de las mujeres ocupadas se concentra en el sector servicios, educación y sanidad, mientras que el sector industria, áreas energéticas y químicas, metales, construcción, transporte y telecomunicaciones, siguen estando ocupados en su mayoría por hombres. Uno de los ámbitos en donde se hace más evidente la segregación vertical, es el de la empresa privada. Aquí la participación de directivas y empresarias representa un porcentaje muy bajo del 22%, reduciéndose a un 2% si nos centramos en puestos de alta dirección. Cuanto mayor es el nivel

de responsabilidad y reconocimiento social y económico del puesto, menor es la presencia de mujeres. En cuanto a la segregación de tipo horizontal, ésta está presente en todos los ámbitos y sectores laborales, donde siguen existiendo diferencias considerables en la representación de mujeres y hombres, en determinadas actividades económicas.

Esta segregación la pude constatar con el estudio de investigación que llevé a cabo con motivo de mi TIT donde, mientras analizaba las expectativas iniciales y niveles de satisfacción alcanzados por los alumnos en las acciones formativas de ebanistería, advertí como la totalidad de los alumnos y profesionales entrevistados para el mismo eran hombres. En cuanto a las respuestas que me daban a las preguntas referentes a la situación de la mujer en su campo profesional, en todos resultaban “*contradictorias*” con una realidad laboral, claramente monopolizada por el sector masculino.

Si esto lo extrapolamos a otras situaciones semejantes, podemos comprobar como el desequilibrio que se produce en la elección de profesiones según el género, es una realidad vigente y muy extendida, donde los prejuicios marcados socialmente actúan de forma determinativa. Aunque se está tratando de acabar con tales marginaciones laborales, la realidad es que se sigue haciendo más a nivel teórico que de manera práctica y real. En parte porque es difícil cambiar una mentalidad social, que sigue creyendo que hay trabajos para hombres y trabajos para mujeres. Por eso, otro aspecto influyente en la elección formativa profesional de la mujer de una rama frente a otra, son las escasas expectativas de inserción real que se le ofertan con determinadas familias profesionales masculinizadas.

Esta realidad desató en mí un interés mayor por profundizar e investigar, las causas y factores que condicionan y mantienen esta situación de discriminación por razones de género. Concretamente, decidí centrarme en el campo de la Formación Profesional y en las familias profesionales industriales, por considerarlas mas discriminatorias laboralmente con respecto a otros sectores formativos.

Así pues, presenté en mi departamento un proyecto de tesis con el que pretendo desarrollar una investigación en torno a la problemática que se genera, actualmente, entre los niveles de formación con los que salen las mujeres de F.P. y los barreras con las que se encuentran en los contextos laborales donde posteriormente pretenden insertarse. Para ello, parto de la evaluación de determinadas acciones formativas de la familia profesional industrial, con un marcado condicionamiento sexista, y del nivel formativo que alcanza la mujer en las mismas. El paso siguiente será analizar aquellos entornos laborales, donde se van a insertar y a desarrollar profesionalmente con sus puestos de trabajo.

Incorpo la perspectiva de género en el análisis de los entornos laborales, porque considero que me será de gran utilidad para conocer tanto los factores que promueven la no inserción de la mujer en estos escenarios, como para proponer estrategias de cambio e intervención en los planos formativos, que vayan más allá de la mera eliminación de barreras.

Por consiguiente, con este proyecto de tesis pretendo indagar, principalmente, sobre el sector femenino y su inserción laboral en un mercado plagado de desigualdades y nuevos desafíos profesionales. Creemos que en la sociedad y los entornos laborales de hoy en día, aunque están muy mediatizados por las nuevas tecnologías y medios de comunicación, siguen perseverando los patrones de trabajo sexistas. Por ello, nos vamos a apoyar en las nuevas culturas empresariales que apuestan por nuevos modelos de organización laboral, que promuevan dinámicas de trabajo capaces de potenciar el desarrollo integral y diversificado de los individuos. Esto impulsa dentro de las empresas, culturas colaborativas de igualdad y de formación a lo largo de la vida, que van a facilitar la eliminación de determinados estereotipos.

Con estas nuevas formas de organización del trabajo y ante la diversidad de modelos productivos o tendencias que coexisten en un mismo entorno laboral, surgen una variedad de relaciones contractuales de trabajo, así como el recurso al trabajo autónomo, la subcontratación y la externalización de la mano de obra. Por consiguiente, el Estado Profesional para poder considerar oficiales las diferentes formas de ejercer un trabajo, se ve obligado a integrar las exigencias de igualdad entre hombres y mujeres, las de formación continua, las de participación en tareas de interés general y las de libertad profesional, coordinando la diversidad con la continuidad de la vida laboral.

Este propósito de igualdad laboral también podemos verlo proyectado en dos perspectivas organizacionales que hemos tenido presentes en el enfoque de este trabajo. La primera perspectiva sugiere que si las mujeres están presentes en mayor medida en los procesos de toma de decisiones, es más factible alcanzar una paridad, cambio de valores y formas de comportamiento más igualitarias, que van a beneficiar tanto a mujeres como a la sociedad en su conjunto. Tal es el caso del **mainstreaming** que surge en los años noventa y persigue, principalmente, la integración de la igualdad entre sexos en todos los programas, acciones y políticas generales. Defiende que el diseño de las mismas debe tener en cuenta tanto las medidas específicas, como los posibles efectos de dichas desigualdades sobre las situaciones particulares de hombres y mujeres.

Esta estrategia se complementa, a su vez, con la implantación de *acciones positivas* en diferentes ámbitos laborales. El autor Battistone (1992, pp. 53) establece una clara diferenciación en los tipos de *acciones positivas*, las cuales van dirigidas a incrementar una mayor presencia de las mujeres en el mundo laboral: Por un lado nos encontramos con acciones positivas orientadas a la eliminación de vínculos discriminatorios, que promueven el uso de instrumentos legislativos y formativos, que fueron negociados o discutidos con instituciones y/o sindicatos, y que van dirigidos a sectores femeninos débiles. Por otro lado tenemos acciones positivas de tipo promocional, que la propia empresa oferta para valorar el recurso humano y el femenino en particular, y sostenidos por sectores profesionales medio – altos.

La segunda perspectiva valora la participación femenina en la toma de decisiones, como un modo de afrontar las exigencias y demandas de una gestión más eficaz de la diversidad humana. El incremento de la diversidad de género y una mayor intervención de las mujeres en los puestos de trabajo más acaparados por el hombre, demuestran que su presencia en el mercado de trabajo contribuye a generar nuevos estilos de trabajo, nuevos modos de dirigir equipos y nuevas formas de relacionarse y de afrontar desafíos actuales, aprovechando al máximo los recursos humanos disponibles.

Por consiguiente, deducimos que la gestión de la diversidad conlleva una serie de cambios en la cultura organizacional, que van a motivar un mayor respeto y aprovechamiento de la riqueza que ésta ofrece y de los principios del *management*, los cuales defienden estilos de dirección transformacionales o centrados en la persona. Dicha gestión se convierte así, en otra de nuestras estrategias para fomentar la igualdad de oportunidades y la incorporación de mujeres a los niveles de poder.

A pesar de la antigüedad y elevada presencia de las mujeres en la actividad laboral, de sus altos niveles de cualificación y de su creciente interés por lograr posiciones directivas, se sigue sin percibir un equilibrio mayor en las estructuras de poder vigentes. Esta situación se debe en parte a que las organizaciones y sus miembros pertenecen a una sociedad y, como tales seres sociales, reproducen las relaciones de dominio basadas en la división sexuada del trabajo y los roles estereotipados.

Por último también tenemos en cuenta la perspectiva más actual de análisis que, a diferencia de las anteriores que se han centrado más en aspectos de tipo externo e interno, esta es básicamente interaccionista. Así, los estudios centrados en factores personales internos, analizan si se confirma que las diferencias existentes entre las características de hombres y de mujeres, exigidas para promocionar a un puesto de nivel elevado, condicionan procesos que actuarían en detrimento del éxito femenino. En cambio, los estudios que se basan en factores sociales y organizacionales externos, analizan las consecuencias derivadas de la cultura patriarcal, que suscita relaciones de poder irregulares entre hombres y mujeres, al promover estructuras, normas, valores y creencias que dificultan el desarrollo profesional de las mujeres.

Para concluir, podemos decir que las mujeres no hacen más que reclamar el lugar que les corresponde en el mundo laboral y sus correspondientes derechos de ciudadanía, respaldándose en las mejoras que conllevó su inclusión en un mercado dominado por el hombre. Es decir, su llegada al mundo laboral permitió no solo introducir una serie de valores positivos, sino también favorecer el desarrollo económico y el progreso social. A su vez, indujeron un cambio del sistema organizativo que permitió abrirlo a la diversidad humana, a la promoción y a la creación de nuevas profesiones y profesionales. Esto no fue más que el

principio de una nueva era laboral, donde queda mucho camino por andar y muchas barreras con las que acabar.

Por eso, este proyecto no es más que la pretensión de contribuir a que se priorice el diseño y establecimiento de una normativa estatal que regule el funcionamiento, organización y gestión de las empresas, para favorecer la inserción de todas las mujeres. En España las políticas de igualdad se construyen a través del plan FIP y de los pocos recursos específicos de los que disponemos. Estas medidas son escasas y en ocasiones ineficaces porque no se adaptan a nuestros contextos y realidad sociolaboral. Surgen ligadas a medidas iniciadas por la UE y posteriormente son integradas en los Planes de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, que gestiona y promueve el Instituto de la Mujer.

Las mujeres como colectivo en sí, tienen el derecho de participar en un mercado de trabajo regular e insertarse en igualdad de condiciones y posibilidades que los hombres. Se debe garantizar, pues, que la mujer pueda participar de una actividad productiva real y formativa que le permita dar un sentido a su vida y trayectoria profesional, así como que pueda disfrutar de unos privilegios mínimos tales como la vivienda, la salud y un salario digno en igualdad de condiciones.

#### **BIBLIOGRAFÍA:**

- ALBA, A. (2000): "La riqueza de las familias, Mujer y mercado de trabajo en la España democrática". Barcelona, ed. Ariel.
- ALONSE, L.E. (2000): "Trabajo y Posmodernidad: El empleo debil". Madrid, ed. Fundamentos.
- BELTRÁN, E. Y ET.AL. (2001): "Feminismos: Debates Teóricos Contemporáneos". Madrid, ed. Alianza.
- CAPEL MARTINEZ, R.Mª(1986): "El Trabajo y la Educación de la Mujer en España (1900-1930)". Madrid, ed. Instituto de la Mujer.
- ELEJABEITÍA, C. Y LÓPEZ, M.(2003): "Trayectorias personales y profesionales, mujeres con estudios tradicionalmente masculinos".Madrid, ed. Instituto de la Mujer.
- FEANDEZ, J. (1998): "Género y Sociedad". Madrid, ed. Psicología Pirámide.
- FERNANDEZ CORNEJO, J.A. (2000): "El Mercado de trabajo en al U.E., Fundamentos Teóricos y Políticos". Madrid, ed. Pirámide.
- JATO, E. Y IGLESIAS, L. ( 2003): "Xénero e Educación Social". Santiago de Compostela, ed. Laiovento- Ensaio.
- LAZARO, L.M. Y MARTINEZ, M.J. (1999): "Educación, Empleo y F.P. en la U.E.". Valencia, ed.Universitat de Valencia.
- MARUANI, M. (2002): " Trabajo, un pantano de desigualdades estancadas", en MARUANI, M., " Trabajo y el Empleo de las Mujeres". Madrid, ed. Fundamentos, 48-75.
- NAROTZKI, S. (1995): " Mujer, mujeres y género". Madrid, ed. CSIC.
- PEINADO LOPEZ, A. (1988): "La Discriminación de la mujer en el mercado de trabajo Español". Madrid, ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- PICCHIO, A. (1994): " El trabajo de reproducción , tema central en el análisis del mercado laboral", en BORDERIAS, C. Y ET. AL., " Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales". Barcelona, ed. Fuhem, 65-79.
- RIAL SANCHEZ, A. (1999-2000): "Evaluación de la Formación en los Centros de Trabajo en la Formación Profesional Especifica de la Comunidad Gallega".Santiago de Compostela, ed. Xunta de Galicia.
- RIAL SANCHEZ, A.(1997): "La Formación Profesional, Introducción Histórica: Diseño de Curriculum y Evaluación". Santiago de Compostela, ed. Tórculo.

- RIAL, A. Y VALCARCEL, M. (coord.) (2000): "Actas I Encontro Internacional Galicia e Norte de Portugal de Formación Para o Traballo "O Reto da Coverxencia dos Sistemas Formativos e a Millora da Calidade da Formación." Santiago de Compostela, ed. Tórculo.
- SANTOS,,A. Y POVEDA, Mª (2002): "Trabajo, Empleo y cambio Social". Valencia, ed. Tirant Lo Blanch.
- SARRIÓ, M. Y ET. AL. (2004): "Género, Trabajo y Poder", en BARBERÁ, E. Y MARTINEZ , I., " Psicología y Género", Madrid, ed. Pearson, 194-215.