



Reflexiones para una crítica

Desde la entrada en el gobierno del PSOE se han sucedido diferentes leyes que pretenden dar una imagen social a su gobierno. Sería demasiado drástico afirmar que no han producido ningún beneficio a los colectivos a los que se dirigían, pero lo que sí podemos asegurar es que el mayor beneficio lo obtiene el propio gobierno y por extensión el modelo de sociedad capitalista globalizada que defiende con tanto empeño. **Apostar por una economía liberal a ultranza, con sus secuelas de precariedad y de destrucción de derechos a todos los niveles, y tratar de hacernos creer que a la vez puede haber avances sociales no deja de ser sorprendente.** Y, sin embargo, funciona. Les funciona. Sólo hace falta la dosis de propaganda suficiente para conseguir ocultar convenientemente que, en una sociedad como la nuestra, los derechos de la gente, nuestros derechos, están condicionados siempre a los mercados y a su lógica de acumulación. Y saber responder a tiempo cuando una falta histórica de derechos amenaza con desembocar en una crisis social excesivamente visible.

Más allá de lo que pueda parecer una crítica centrada exclusivamente en lo económico, desvelar esta contradicción entre la lógica de los mercados y la sostenibilidad de la vida nos sitúa en una crítica de conjunto a un sistema de dominación en el que se entrecruzan muy diversos ejes de poder (desde el género a la clase, desde la etnia a la identidad de género...) que conforman la tela de araña que nos atrapa y que sólo es visible plenamente desde ángulos muy determinados.

Y es en uno de esos ángulos desde donde hemos querido situarnos en este documento para analizar el anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad, una ley que se perfila claramente como una ley de propaganda que, vacía en gran medida de contenido, va a jugar un papel esencial en la legitimación de esa combinación de política social de corte (aparentemente) avanzado con una política económica abiertamente neoliberal.

BREVES APUNTES JURÍDICOS SOBRE EL CONTENIDO SOCIOLABORAL DEL ANTEPROYECTO

Debemos hacer especial hincapié en que las medidas que a continuación se analizarán son el resultado del acuerdo al que se ha llegado con las centrales sindicales CCOO y UGT. Esto es, las medidas y sus consecuentes carencias son el resultado del concepto de igualdad que estos agentes sociales manejan. Así, se llega a determinados acuerdos, fundamentalmente en el marco de la **EMPLEABILIDAD*** de las mujeres bajo el paradigma de la flexibilización y competitividad. Así mismo debemos recordar que esta ley, en lo que a medidas sociales se refiere, no sigue más que los parámetros sobre los cuales se ha suscrito la reforma laboral. En principio algunas de las medidas aquí contempladas eran objeto de negociación en el ámbito de las propuestas de reforma laboral, si bien, por la necesidad del PSOE de hacer una aparente ley transversal de igualdad, se han incluido en esta última.

***Empleabilidad:** lo definen como "el conjunto de competencias personales relacionadas con las actitudes, aptitudes y conocimientos básicos que facultan a una persona para poder desempeñar cualquier trabajo". Es, por tanto, el nuevo mito de un mercado de trabajo desregulado y flexibilizado. Cuando lograr un empleo estable es una quimera imposible, el objetivo es tener una alta empleabilidad, que te permita ir adaptándote a los cambios en el mercado laboral. Cuando el derecho a tener un trabajo (asalariado) ha dejado paso al derecho a buscar un trabajo (asalariado), la aspiración no puede ser tener formación suficiente para un empleo, sino tener múltiples y variadas aptitudes que incrementen tu empleabilidad. La empleabilidad se convierte en elemento definitorio del sujeto autónomo, del ciudadano de pleno derecho.

Anteproyecto de ley orgánica de igualdad entre mujeres y hombres

[primera parte]



LA FALTA DE INNOVACIÓN DE LA LEY

Con carácter previo, y como consecuencia de la retórica empleada en la exposición de motivos del Anteproyecto, se hace necesario establecer que todos los principios contemplados en el Título I del anteproyecto nada innovan el Ordenamiento Jurídico.¹

Así, por un lado, el artículo 3 del Anteproyecto define el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.² Este precepto, cuyo espíritu ya está contemplado en diversa normativa tanto internacional como nacional

¹ Para profundizar en la normativa previa a esta ley en materia de igualdad y prohibición de la discriminación, especialmente en el ámbito laboral, véase la *Guía jurídico sindical* elaborada por la Secretaría de Acción Sindical y el Gabinete Jurídico Confederal CGT, sobretodo, capítulos IV Maternidad y paternidad y XI Discriminación en el ámbito laboral.

² Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil."

Edita: Comisión Confederal Contra la Precariedad (CCP)

Texto: Amaya Orozco y Paula Baeza

<http://www.rojoynegro.info>

(Declaración Universal de Derechos Humanos, Convenio sobre Derechos Humanos de la Mujer ONU 1952, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ONU 1966, Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997, etc.), define el principio de igualdad de trato, incluyendo novedosamente la prohibición de discriminación por razón de "la asunción de obligaciones familiares". La aparición de esta razón como causa de una eventual discriminación prohibida a priori puede parecer un avance respecto de las anteriores manifestaciones legislativas (las cuales no incluían como razón discriminatoria prohibida la asunción de obligaciones familiares). Ahora bien, lo cierto que es que ya en el artículo 3 podemos observar los parámetros sobre los que va a girar esta ley, la conciliación de la vida familiar y laboral, cuya responsabilidad en los cuidados sigue comprendiéndose como una responsabilidad en exclusiva de las mujeres.

Por otro lado, el artículo 4 del Anteproyecto referente a la **igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo**, en nada mejora el contenido de los artículos 4.2 c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores. Así, las definiciones contempladas en los preceptos siguientes de la ley (concepto de discriminación directa, indirecta, acoso sexual, garantía de indemnidad, consecuencias de medidas discriminatorias e inversión de la carga de la prueba) son definiciones y conceptos que ya estaban regulados en diversa normativa (Estatuto de los Trabajadores, Ley 62/2003, Ley de Procedimiento Laboral, Código Penal, etc.).

El Gobierno y los sindicatos mayoritarios destacan como avance la supuesta transposición de la Directiva 2002/73/CE, al incorporar a nuestro ordenamiento jurídico las definiciones relativas a la igualdad: la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las acciones positivas. Pues bien, lo cierto y verdad es que estas definiciones ya se encontraban incorporadas a nuestro ordenamiento mediante la Ley 62/2003, sin que la nueva definición contemplada en este Anteproyecto suponga avance alguno.

PRINCIPALES DISPOSICIONES EN MATERIA SOCIO LABORAL, PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD.

Se establece la posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva que favorezcan el acceso al empleo de las mujeres, y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de acceso al empleo.

Esta posibilidad ya venía siendo contemplada en nuestro Ordenamiento Jurídico, sin innovar el mismo en ningún aspecto. Así el artículo 42 de la Ley 62/2003

de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ya establecía que los Convenios Colectivos podrán incluir medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo y favorecer la igualdad de oportunidades. En este mismo sentido, la recomendación número 111 de la Organización Internacional del Trabajo encarga, entre otros a los negociadores a través de los Convenios Colectivos, regular disposiciones que contemplen la igualdad de oportunidades de trato.

Remitir a los agentes sociales a la negociación colectiva a efectos de tutela antidiscriminatoria ya venía siendo contemplado en nuestro ordenamiento jurídico. Ahora bien, la realidad es que con esta remisión nos venimos encontrando con varios tipos de Convenios: aquellos que establecen condiciones discriminatorias, los menos; convenios que se limitan a reiterar la legislación vigente, los más y por lo tanto los más peligrosos toda vez que otorgan una apariencia al trabajador/a de irreal mejora; y por último convenios de apariencia neutra que no contemplan la realidad de las mujeres en sus empresas.

El artículo 40.2 del Anteproyecto establece que en empresas de más de 250 trabajadoras/es, será obligatorio elaborar y aplicar un plan de igualdad.

Establecer como obligatoria la adopción de planes de igualdad nos parece cuanto menos peligroso, toda vez que, si no se establecen criterios básicos de contenido, lo cierto es que estaremos, tal y como ocurre en la actualidad, con numerosos planes de igualdad de empresas o Convenios Colectivos cuyo contenido se limita a reiterar el contenido del ordena-

miento jurídico sin establecer verdadera tutela antidiscriminatoria.

"Reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de las obligaciones familiares".

Algunas de las medidas referentes a esta "conciliación" son:

1. Se reduce la noción de cuidados* a los cuidados de la infancia, sin contemplar el reparto de los trabajos. Así las medidas que se contemplan son:

↪ La posibilidad de acumular el periodo de permiso por lactancia en jornadas completas. Ahora bien, remite esta posibilidad a los términos previstos en la negociación colectiva o en acuerdo a que se llegue con el empresario. Realmente no se ha avanzado sustancialmente, toda vez que si bien la legislación actual limita este permiso a una hora de ausencia en el trabajo, lo cierto es que los convenios colectivos podían establecer esta posibilidad de acumulación.

↪ Reducción de jornada por guarda legal. Ampliándose la edad máxima del menor de 6 años a 8 años, y reduciéndose a un octavo de la jornada el límite mínimo de la reducción. La modificación se limita a ampliar la edad de los menores cuidados, manteniéndose la disminución proporcional del salario.

2. Se sigue contemplando los cuidados como responsabilidad individualizada de las mujeres. Así las medidas que se adoptan son:

↪ El reconocimiento de un permiso de paternidad autónomo de 8 días por nacimiento, adopción o acogimiento, que se suma al de dos días ya vigente.

↪ El reconocimiento del derecho del padre a disfrutar del permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizará ningún trabajo (remunerado).

↪ Es decir, con este reconocimiento de paternidad autónomo, lo cierto es que se sigue contemplando el descanso por maternidad o parto como un descanso en exclusiva de la madre, reconocida como titular único, y en el mejor de los casos, ésta podrá optar por que el padre sea el que disfrute de una parte del permiso. En resumen, no se establece la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados pese a la retórica contemplada en la exposición de motivos.



MAR DE FONDO EN EL ANTEPROYECTO

reasignación de sexo entre el catálogo de prestaciones del sistema público de salud .

Dada la escasa innovación jurídica de este anteproyecto, resulta aún más importante echar un vistazo a los principios políticos que subyacen, la idea de igualdad, de la discriminación por razón de sexo, etc. Porque esta ley, en última instancia, consolida una cierta concepción de la (des)igualdad y de las metas políticas del feminismo que se asocian claramente a una perspectiva feminista de corte institucional y liberal con la que tenemos fuertes discrepancias.³

Noción Del Sistema Sexo/Género*

En el anteproyecto de ley, subyace una noción monolítica y bipolar del sexo*, dejando así fuera de su protección a los colectivos transexual* e intersexual*.

Al hablar de discriminación por razón de sexo, se entiende el sexo como una realidad biológica dada y bipolar que establece una escisión clara y constante entre mujeres y hombres. Así, se deja fuera de la protección específica de la ley a las personas transexuales e intersexuales. La noción de discriminación por razón de sexo es una noción más reducida que la de discriminación por razón de género, que abarca toda aquella discriminación derivada de un sistema de poder entre géneros* y de la construcción de la realidad en torno a esa norma.

↪ Esta ley, al exigir la igualdad entre mujeres y hombres, está poniendo en cuestión la construcción social del género sobre la base biológica del sexo. Pero podríamos ir más allá y cuestionar esa supuesta naturalidad e inmutabilidad del sexo biológico. Si exigiéramos la igualdad de las personas transexuales estaríamos poniendo en duda la noción bipolar e inmutable del sexo y estamos afirmando que el sexo (y su condición bipolar) es también una construcción social. Con esta ley, se pierde, por tanto, la oportunidad de otorgar protección jurídica a los colectivos sociales estigmatizados por la noción de que el sexo es una característica biológica inmutable y bipolar (personas transexuales e intersexuales) y de dar cobertura jurídica al cuestionamiento de esa construcción bipolar con las posibles consecuencias que de ello se deriven.

↪ Esta carencia es especialmente grave en el contexto actual, en el cual ha sido precisa una fuerte movilización del colectivo transexual para que el gobierno haya retomado el compromiso de iniciar el proceso de aprobación de una Ley de Identidad de Género*, compromiso adquirido en su programa electoral y que parecía iba a ser relegado al olvido. Además, esta ley puede resultar sumamente decepcionante en la medida en que no incluya (como parece va a ocurrir) el tratamiento de

¿DE QUÉ IGUALDAD HABLA LA LEY?

La ley consagra una noción muy determinada de igualdad: la igualdad de oportunidades, que tiene como requisito indispensable la igualdad de trato.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se entiende como la inexistencia de toda barrera que limite a una persona, en función de su sexo, la participación en todos los ámbitos de la vida política, económica, social y cultural. La igualdad de trato, en tanto que ausencia de todo tratamiento que, de forma directa o indirecta, desfavorezca a las mujeres en función de su sexo (ausencia, por tanto, de toda discriminación directa e indirecta) es una componente indispensable de la igualdad de oportunidades.

↪ Esta noción de igualdad es una noción meritocrática: en tanto que lo relevante es conceder las mismas oportunidades de partida para que, cada persona, en función de sus deseos, esfuerzos, etc. se sitúe allí donde elija/desea. Esta idea de igualdad tiene un implícito: la noción de que la vida es una sucesión de cálculos coste-beneficio, determinada por las preferencias de cada sujeto. Así, que el punto de llegada sea dispar no es en sí un aspecto preocupante, ya que es el resultado de elecciones libres. Se da por hecho, por tanto, que, una vez eliminemos la discriminación por razón de sexo, es posible la competencia entre sujetos en condiciones de equidad. **Esta noción de la igualdad se contrapone a la de igualdad de resultados y minusvalora estructuras sociales de discriminación e injusticia profundamente arraigadas que convierten en una ficción esa igualdad de partida supuestamente asequible sin una modificación del sistema en su conjunto.**

↪ La igualdad públicamente defendida es, por tanto, la igualdad de partida para insertarse en un sistema desigual. No se realiza un cuestionamiento del resto de inequidades sociales, sino que el objetivo es equiparar a mujeres y hombres en el seno de una estructura jerárquica.

↪ Esto es especialmente perceptible en el caso del empleo, ámbito en el que la preocupación se centra en aumentar el empleo femenino al margen de las condiciones de empleo: que las mujeres compitan por los puestos en igualdad de condiciones que los hombres. Pero no hay referencias a las jerarquías *per se* del mercado laboral. Los problemas del techo de cristal* y del suelo pegajoso* son, por

***Cuidados**: con este término hablamos de la gestión y el mantenimiento cotidiano de la vida y de la salud, la necesidad más básica y diaria que permite la sostenibilidad de la vida. Presenta una doble dimensión "material", corporal –realizar tareas concretas con resultados tangibles, atender al cuerpo y sus necesidades fisiológicas– e "inmaterial", afectivo-relacional –relativa al bienestar emocional. Cuidar es hacerse cargo de los cuerpos sexuados y de las relaciones (de afecto y desafecto) que los atraviesan. Todas las personas necesitamos cuidados, todos los días y en todos los momentos del ciclo vital, aunque los necesitemos en distintos grados y dimensiones.

***Género**: Hace referencia a las diferencias social y culturalmente construidas que definen lo que se considera "ser mujer" o "ser hombre" en cada tiempo y lugar. Varían en cada contexto histórico y están marcadas por otros elementos como: la procedencia étnica, la clase social, el medio rural o urbano... Por eso mismo, no en todos los sitios y en todos los momentos es igual lo que se considera apropiado para "una mujer" o "un hombre". Tampoco podemos hablar de "mujeres" u "hombres" sin referirnos a esos otros ejes de poder.

***Sistema sexo/género**: construcción social en la que, a cada persona, en función del sexo biológico con el que se la identifique, se le asigna un rol social, un papel político, un temperamento psicológico y unas preferencias sexuales (o sea, un género). Se presupone lo que una persona ha de ser, lo que ha de sentir y hacer por el simple hecho de que se diga que tiene uno u otro sexo. En este sistema rígido y binario, los cruces están penalizados (p. ej. el tradicional desprecio a las "marimachos" y los "mariquitas", o la estigmatización de la transexualidad). El mundo queda dividido en dos y a cada quien se nos dice cuál es nuestro lugar correcto. En este sistema, lo personal es político: lo que somos y hacemos cada quien no es resultado de una simple elección individual, sino que está constreñido por rígidas y coactivas estructuras sociales. En este sistema, las relaciones entre mujeres y hombres son jerárquicas y discriminatorias para las mujeres. Es, por tanto, la base del patriarcado.

***Sexo**: hace referencia a las características biológicas que diferencian a mujeres y hombres. A lo largo del tiempo, ha ido cambiando la visión de dónde se consideraba que residía, en última instancia, la diferencia biológica entre mujeres y hombres: primero se habló de los genitales; luego, de las gónadas (hormonas, etc.); hoy día, se dice que la diferencia reside, en última instancia, en los cromosomas... Poco a poco se va viendo que las diferencias biológicas que parecían tan sencillas no son tan claras.

***Transexualidad**: término que se utiliza para designar la insatisfacción resultante del conflicto entre la identidad de género y el sexo legalmente asignado al nacer. Por tanto, las personas transexuales serían aquellas que sienten una fuerte y persistente identificación con el género contrario y una insatisfacción constante con su sexo anatómico. De hecho, la transexualidad nos muestra que la identidad de género puede no coincidir con el sexo cromosómico y gonadal, con el sexo asignado legalmente en función de unos visibles caracteres sexuales secundarios.

***Intersexual**: aquella persona que tiene características biológicas sexuales de ambos sexos. Pueden tener apariencia física de mujeres, pero ser médica/biológicamente hombres o viceversa. O tener rasgos sexuales externos indeterminados; o rasgos externos de ambos sexos; o tener el cariotipo cromosómico de ambos sexos. Las personas intersexuales pueden verse sometidas a un proceso de reasignación de sexo en edades muy tempranas para evitar el rechazo social que puede producir la inadaptación de su propio cuerpo físico a la norma social establecida de la bipolaridad de los sexos (o eres hombre, con todos los atributos añadidos, o eres mujer). Hay personas intersexuales a las que se operó de pequeñas que hablan de sí mismas como "mutiladas" porque no se les dejó vivir su cuerpo tal cual era. Ver, por ejemplo, <http://www.isna.org>.

***Techo de cristal**: conjunto de obstáculos invisibles que impiden que las mujeres alcancen ciertas posiciones de poder, sobretodo, en el ámbito del mercado laboral. Es decir, el techo de cristal aparece cuando no hay ninguna barrera aparente y, sin embargo, de forma sistemática los puestos superiores están en su inmensa mayoría ocupados por hombres.

***Suelo pegajoso**: se habla del suelo pegajoso para referirse a la concentración de mujeres en las escalas más bajas del mercado laboral (los puestos que exigen menores cualificaciones, con peores salarios y condiciones, más vulnerables, etc.), desde los que es muy difícil ir mejorando y obteniendo puestos en mejores condiciones. Junto con el techo de cristal conforman la segregación vertical que encuentran las mujeres en el mercado laboral.

³ Recordemos que la apuesta refrendada en el XV Congreso Confederado habla de un feminismo de base anticapitalista, antimilitarista y antiautoritario.

⁴ Para tener información a este respecto, ver <http://www.transexualia.org>

tanto, que las mujeres vean vedada su entrada en los eslabones superiores de la escala ocupacional y se acumulen en las escalas más bajas, pero no en sí que existan semejantes disparidades laborales. Así, en los últimos años, un elemento de regocijo ha sido la entrada (aunque parcial y sumamente lenta) de las mujeres a las escalas superiores; pero no se ha producido un paralelo cuestionamiento de las diferencias entre las propias mujeres: las diferencias (en términos salariales) entre las propias mujeres son mayores que las diferencias entre los propios hombres, y están creciendo. **Por tanto, la igualación de cierta parte de las mujeres a los grupos privilegiados de los hombres es motivo de satisfacción, pero la creciente polarización dentro del colectivo femenino no es motivo de preocupación.**

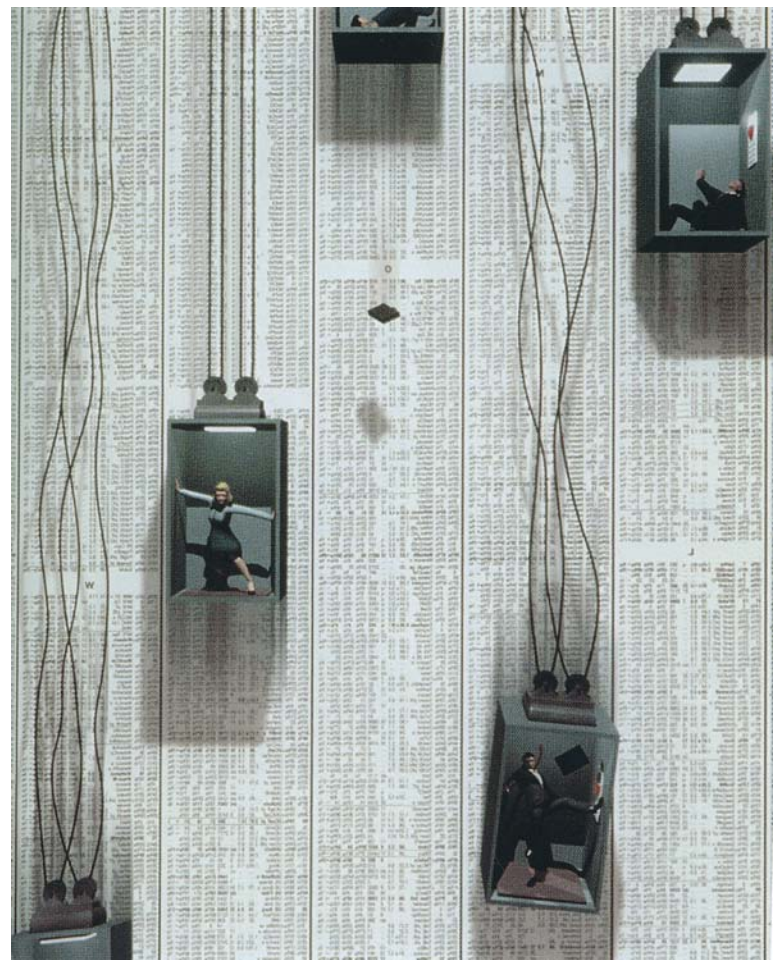
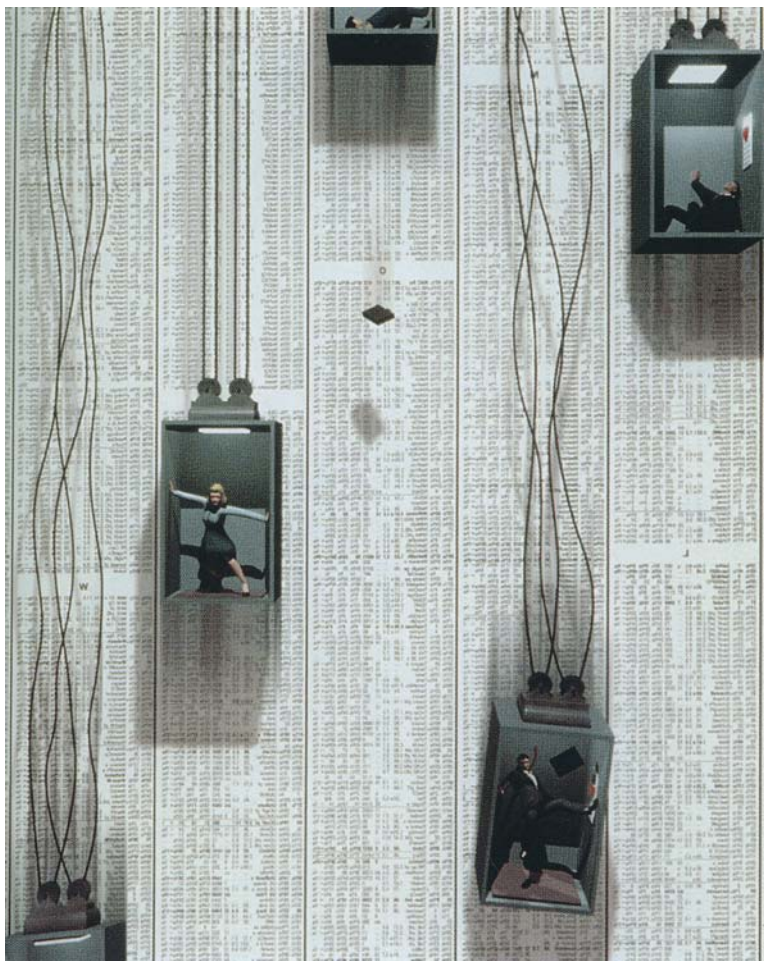
ÁMBITOS DE INTERÉS DE LA LEY

La idea de igualdad de oportunidades queda encorsetada en la toma de decisiones y el empleo y el punto de vista desde el que se abordan éstos resulta muy preocupante.

La noción de igualdad de oportunidades se reduce, finalmente, a dos ámbitos: la participación en los órganos de decisión y en el empleo. Por tanto, deja fuera ámbitos históricamente identificados como centrales en la perpetuación de la desigualdad de género, entre ellos:

↪ El cuerpo y la sexualidad: en este sentido, es muy elocuente, entre otras, la omisión de toda referencia al derecho al aborto, toda vez que en el estado español el derecho al aborto libre y gratuito sigue sin existir.

↪ El reparto del conjunto de los trabajos: los trabajos no remunerados están casi por completo ausentes de la ley,



excepto en la medida en que están involucrados al tratar la conciliación de la vida laboral y familiar (punto sobre el que volveremos).

Los términos en los que aborda la igualdad en el empleo y la toma de decisiones son preocupantes y reflejo de esa noción meritocrática y acrítica de la igualdad de oportunidades:

↪ Al exigir la participación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión no se cuestionan las propias estructuras de decisión. **Específicamente, en lo referido al poder económico no se cuestiona la falta absoluta de lo que se ha denominado democracia económica***; y, en lo referido al poder político, no se da un cuestionamiento de (o una apuesta por superar) la falta de democracia participativa y directa.

↪ Al enfatizar la importancia de lograr la igualdad en el empleo no se cuestionan las condiciones del mercado laboral hoy día. Es decir, el énfasis se pone en el acceso a un empleo, al margen de las condiciones del mismo. Esto es especialmente grave dado que el proceso de incorporación de las mujeres al mercado laboral (lo que se ha llamado feminización de la mano de obra*) ha ido parejo a un proceso de fuerte precarización del empleo. Es más, este último proceso es una dimensión crucial de lo que se ha denominado la feminización del trabajo*. Si los vínculos entre la feminización de la mano de obra y la

feminización del trabajo no están claros, tener como objetivo único abundar en la primera, a la par que todo otro conjunto de políticas (entre ellas, la próxima reforma laboral) ahondan la segunda, es un movimiento político peligroso. En el mejor de los casos, solidifica una noción de la emancipación de las mujeres a través del empleo que, hoy día, está siendo cuestionada dentro del propio feminismo. Y, en el peor de los casos, el logro de la igualdad de oportunidades puede servir de excusa para una agudización de los procesos de desregulación del mercado laboral y pérdida de derechos (como ha ocurrido reiteradamente con el paradigma de la flexibilización y como se ha puesto de manifiesto –si bien no en la dimensión del sexo– con el intento de implantación del CPE en Francia dentro de una ley de promoción de la igualdad de oportunidades).

Se trata, por tanto, de una ley que enfatiza la transversalidad en el peor sentido de esta noción:

↪ En los ámbitos ya reconocidos como de relevancia pública (sigue sin sacar a la luz otros ámbitos, como, por ejemplo, el doméstico).

↪ En los términos de funcionamiento propios de los mismos: así, se incorpora a las mujeres, como si su ausencia hasta el momento no tuviera que ver con la propia estructura de dichos ámbitos.

***Feminización de la mano de obra:** aumento del porcentaje de mujeres dentro del mercado laboral. Es el resultado de lo que se ha denominado la inserción de las mujeres en el empleo (el formal y el informal). Las interrelaciones de este proceso con el de la feminización del trabajo son complejas y generan mucho debate.

***Feminización del trabajo:** término que se usa para referirse a la expansión al conjunto del mercado laboral de lo que hasta entonces eran características de los trabajos históricamente asignados a las mujeres (trabajos no remunerados, economía sumergida, escalones más desprotegidos del mercado laboral). Tiene una doble dimensión: la expansión de las condiciones de los trabajos históricamente adscritos a las mujeres, es decir, la precarización del empleo (inexistencia de salarios, salarios variables o muy bajos; pocos o ningún derecho social asociado; difuminación de las fronteras entre empleo formal e informal; tiempos y espacios de trabajo flexibles...); y la expansión del contenido del trabajo (capacidad de adaptación a distintas tareas, multiplicidad de saberes, puesta en marcha de habilidades comunicativas y relacionales, el cuerpo sexuado como herramienta de trabajo, etc.).