

«LAS OTRAS» CUIDADORAS: MUJERES INMIGRANTES EN EL SERVICIO DOMÉSTICO Y TRASVASES GENERIZADOS EN EL ÁMBITO TERRITORIAL DEL BIENESTAR

«The other» carers: immigrant women in domestic service and genderised transfers in local welfare

MARÍA JOSÉ AGUILAR IDÁÑEZ*

Resumen

La paulatina incorporación de la mujer al mercado laboral y el éxodo rural femenino producen una nueva serie de necesidades socio-familiares relacionadas con el cuidado. Como no se produce el reparto efectivo de tareas en el seno de los hogares, y las políticas públicas necesarias para conciliar la vida familiar y laboral son muy insuficientes, las familias recurren a la externalización del trabajo de cuidado del hogar. Externalización que se produce siempre entre mujeres: abuelas y mujeres extranjeras principalmente. Por su proximidad con los papeles tradicionales de género, el servicio doméstico se configura como una puerta de entrada naturalizada a la inserción laboral de las mujeres inmigrantes y a la regularización de situaciones de ilegalidad. Este sector presenta unas características y circunstancias especialmente propicias a las condiciones de trabajo precarias, de abuso y explotación, por reproducir la posición de subordinación de género históricamente asignada a las mujeres. En este artículo se presentan los resultados de dos investigaciones en Castilla-La Mancha: la primera, centrada en el análisis de las condiciones de empleo y discriminación de las mujeres migrantes que trabajan en el servicio doméstico, y la segunda, referida a la actividad, ocupación, empleo, usos del tiempo, conciliación y reparto de tareas.

* María José Aguilar Idáñez

Universidad de Castilla-La Mancha

Escuela Universitaria de Trabajo Social

Edificio Melchor Cano. 16071 Cuenca

Teléfono: 96 917 91 00 (extensión 4609) Fax: 96 917 91 20

mariajose.aguilar@uclm.es

Palabras clave: usos del tiempo, cuidados, conciliación, mujeres inmigrantes, servicio doméstico.

Abstract

The gradual incorporation of women into the job market and the female rural exodus has led to a new series of care-related needs in society and in the family. As tasks at home are not divided equally, and the public policies need to conciliate family and work are severely lacking, families resort to outsourcing the work of home-based care. The outsourcing is always for women, mainly foreign women and grandmothers.

Because it is closely linked to traditional gender roles, domestic services acts as a naturalised port of entry for female immigrants to enter the job market and to formalise their legal status. The characteristics and circumstances of this sector contribute to precarious work situations of abuse and exploitation, by reproducing the position of gender subordination historically assigned to women.

This paper presents the results of two studies carried out in Castilla-La Mancha. One analyses the working conditions and discrimination of female migrants working in domestic service. The other deals with the activity, occupation, employment, use of time, conciliation and division of tasks.

Keywords: uses of time, care, conciliation, immigrant women, domestic service.

1. Introducción

El cambio de las estructuras familiares y la paulatina incorporación de la mujer al mercado laboral producen una nueva serie de necesidades socio-familiares relacionadas con el cuidado. Esta incorporación de la mujer al mercado laboral no ha supuesto que ésta deje de asumir las tareas propias del ámbito doméstico-familiar, ya que se incorporan al espacio productivo sin que los hombres lo hagan en el reproductivo. Ante esta nueva realidad social, donde no se reproduce el reparto efectivo de tareas en el seno de los hogares, y donde las políticas públicas necesarias para conciliar la vida familiar y laboral son muy insuficientes, las familias recurren a la externalización del trabajo de cuidado del hogar. Tradicionalmente para esta externalización se recurría a otras mujeres de la propia familia, principalmente las abuelas. Actualmente, en el medio rural, ésta sigue siendo la principal estrategia de externalización del cuidado de niños, mientras que la externalización del cuidado de ancianos dependientes se produce mediante la contratación de mujeres extranjeras por parte de las familias. En el medio urbano, para la externalización del cuidado, en ambos casos, se recurre a mujeres migrantes extranjeras que llegan atraídas por esa fuente de demanda. Se producen, de este modo, trasvases generizados de la función de cuidado, siempre entre mujeres, ya sean de la propia familia o ajenas a ella. El servicio doméstico es uno de los sectores de ocupación más relevantes para las mujeres migrantes. Por su proximidad con los papeles

tradicionales de género y el desempeño asalariado de las tareas domésticas, se configura como una puerta de entrada naturalizada a la inserción laboral de las mujeres y a la regularización de situaciones de ilegalidad. Sin embargo, este sector presenta unas características y circunstancias muy particulares y especialmente propicias a las condiciones de trabajo precarias y/o de abuso y explotación, precisamente por reproducir la posición de subordinación de género históricamente asignada a las mujeres¹.

2. Actividad, ocupación y paro según el nivel de formación: diferencias territoriales y de género en Castilla-La Mancha

En términos generales, cuanto mayor es el nivel de formación mayor es la tasa de actividad y ocupación. Independientemente de la zona que se trate, las tasas son siempre superiores en los hombres que en las mujeres. No obstante, las mayores desigualdades se localizan en la zona intermedia, siendo, en la mayoría de las ocasiones, la diferencia entre sexos relativamente similar en la zona rural y urbana. En todas las zonas los estudios de primaria y la primera etapa de secundaria son los niveles de estudio con mayor desequilibrio entre sexos. Se evidencia así que la tasa de ocupación y el nivel de formación se relacionan positivamente. De esta manera, cuanto más alto es el grado de estudios, mayor es la tasa de ocupación. Hay que señalar que el desequilibrio entre sexos es distinto en cada zona. Específicamente, la zona intermedia es la que registra mayores diferencias, mientras que la zona urbana es donde hay mayor paridad. Los datos relativos a la tasa de paro revelan que el paro en las mujeres es más elevado que en los hombres en todos los niveles de formación. En el caso de los hombres, el paro es relativamente constante a lo largo de los diferentes niveles de formación. Por el contrario, si bien es cierto que el paro en la mujer no decrece a medida que el nivel de formación es mayor, también

1. En este artículo se utilizan, de forma cruzada, los resultados de dos investigaciones realizadas en Castilla-La Mancha: la primera, centrada en el análisis de las condiciones de empleo y discriminación de las mujeres migrantes que trabajan en el servicio doméstico (Aguilar, 2010), y la segunda (como parte de un proyecto europeo I+D más amplio), referida a la actividad, ocupación, empleo, usos del tiempo, conciliación y reparto de tareas en toda la población del mismo territorio, introduciendo el análisis territorial y la perspectiva de género (Aguilar *et al.*, 2010). La metodología utilizada ha sido una combinación triangulada de datos primarios cuantitativos (149 encuestas válidas a mujeres inmigrantes extranjeras empleadas de hogar), datos primarios cualitativos (entrevistas exploratorias, entrevistas en profundidad a empleadas e informantes-clave, grupos de discusión con empleadas y empleadoras e historias de vida). También se ha realizado una exhaustiva explotación de datos secundarios (Censo, EPA, Encuesta Nacional de Usos del Tiempo, Encuesta de Mujeres Rurales, Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo, entre otros).

es cierto que el nivel de formación más alto es el que registra menores tasas de paro.

Estos datos, junto con los resultados de las entrevistas realizadas en profundidad, nos muestran que la falta de oportunidades laborales que presenta el mundo rural hace que las mujeres jóvenes opten por emigrar a la ciudad con la finalidad de conseguir un empleo. Una de las principales dificultades para la inserción laboral de las mujeres rurales de mediana edad es su bajo nivel de formación reglada, cuando no es inexistente, a lo que hay que añadir la falta de medios con que suelen contar (no suelen tener carné de conducir, por ejemplo) y la falta de acceso a la información. Las mujeres de mediana edad no suelen estar motivadas en realizar formación ocupacional a menos que sea remunerada. La formación de las mujeres en empleos típicamente masculinos plantea problemas, tanto a la hora de que sea bien recibido por las mujeres, como a la hora de que una vez terminada la formación las mujeres sean contratadas. Por el contrario, la formación en ocupaciones típicamente femeninas tiene una aceptación muy buena por parte de las mujeres y facilita a las mujeres su incorporación en el mercado de trabajo. Uno de los motivos del fracaso en encontrar empleo tras la finalización de la formación ocupacional se debe a que no aporta la suficiente especialización que requiere el mercado laboral. También la dificultad de conciliación entre la vida familiar y laborar es uno de los principales obstáculos que impide a la mujer rural poder acceder a un empleo.

En el ámbito rural existe una mentalidad marcadamente patriarcal donde a los hombres se les ha asignado tareas y responsabilidades relacionadas con el «ámbito productivo». Por el contrario, a las mujeres se les considera responsables del «ámbito reproductivo». Esta mentalidad aleja a la mujer de su integración laboral.

3. Tiempo de cuidados: diferencias territoriales y de género en Castilla-La Mancha

Los hombres dedican más horas al trabajo remunerado que las mujeres independientemente de si se encuentran ocupados, parados o inactivos. Sin embargo, el número de horas dedicadas al hogar y la familia es siempre mayor en las mujeres que en los hombres tanto en ocupados, parados, como en inactivos. El tiempo invertido por la mujer al hogar es de 2 horas y 28 minutos mayor que en los hombres cuando se encuentran ocupados y parados, mientras que en situación de inactividad las mujeres emplean 3 horas y 41 minutos más que los hombres. En las mujeres el número de horas dedicadas al hogar es menor cuando están ocupadas que paradas, habiendo una diferencia entre

Tabla 1. Horas dedicadas al hogar y la familia en ocupados, parados e inactivos según sexo

	Ocupado	Parado	Inactivo
Hombre	1 h 5 min	2 h 35 min	2 h 20 min
Mujer	3 h 33 min	5 h 03 min	6 h 01 min
Diferencia entre sexos	-2 h 28 min	-2 h 28 min	-3 h 41 min

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de «Empleo del tiempo» 2002-2003.

ambas situaciones de dos horas. Asimismo, la cantidad de horas empleadas en el hogar en las mujeres paradas es menor que en las inactivas. En esta ocasión la diferencia es de una hora. En los hombres, al igual que en la mujer, la menor dedicación al hogar se da cuando se encuentran ocupados. No obstante, a diferencia de las mujeres, la diferencia de número de horas invertidas en el hogar cuando se encuentran parados o inactivos es pequeña y en sentido contrario. Concretamente, los parados e inactivos emplean una hora y 15-20 minutos más al hogar. Los datos sobre las horas dedicadas al hogar y al trabajo, en conjunto, parecen indicar que el menor tiempo dedicado al hogar por parte de los ocupados es consecuencia de que tienen que emplear gran cantidad de tiempo a su trabajo.

La suma de las horas dedicadas tanto al hogar como al trabajo revela que son los ocupados los que emplean más tiempo a desarrollar estas dos actividades. Además, la suma de horas de ambas actividades es superior en las mujeres que en los hombres, tanto en los ocupados como parados o inactivos. La diferencia entre sexos es de entorno a una hora y 10 minutos en los ocupados y de casi dos horas en los parados, localizándose la mayor brecha entre sexos en los inactivos, donde la diferencia de tiempo es de aproximadamente 3 horas y 15 minutos. En consecuencia, en cuanto al sexo, de estos datos se desprende que son las mujeres las que sufren una mayor carga de tareas laborales y familiares. Por otro lado, en cuanto a la relación con el empleo, son los ocupados los que tienen que dedicar más horas al hogar y el trabajo. El tiempo empleado al hogar y la familia es directamente inverso al tiempo dedicado al trabajo. Es decir, cuanto mayor tiempo se dedica al trabajo, menor tiempo se emplea al hogar. Este resultado es congruente con el hecho de que sean los ocupados, que por definición emplean más tiempo al trabajo, los que menos horas dediquen al hogar. Por último, es destacable que, en todos los rangos de horas empleadas al trabajo, las mujeres dediquen más tiempo al hogar que los hombres. Las diferencias decrecen gradualmente a medida que aumenta el número de horas empleadas al trabajo, lo que puede indicar una

Tabla 2. Horas dedicadas al hogar y a la familia en función del número de horas empleadas al trabajo y según sexo

	De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 9	De 10 a 12
Hombre	1 h 44 min	1 h 20 min	1 h 05 min	29 min
Mujer	5 h 27 min	4 h 16 min	2 h 23 min	1 h 4 min
Diferencia entre sexos	3 h 43 min	2 h 56 min	1 h 18 min	35 min

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de «Empleo del tiempo» 2002-2003.

posible externalización de las tareas de cuidado en el hogar (ya sea dentro de la red familiar o fuera de ella) o un posible reparto de tareas entre el hombre y la mujer en el hogar donde ambos trabajan. Veamos cuál de estas situaciones es la generalizada. Los datos que muestran las tablas relevan claramente que sigue existiendo una «doble jornada» de trabajo para la mujer con respecto a la jornada del hombre debido a la mayor cantidad de horas dedicadas al hogar, tanto si se trabaja fuera del hogar como si no. Esto pone de manifiesto que el reparto de tareas de cuidado familiar entre hombres y mujeres es prácticamente inexistente.

El porcentaje de personas que alegan falta de tiempo para poder cumplir con todas las tareas que tienen que hacer es claramente superior en las mujeres que en los hombres en todas las posibles relaciones con el empleo. Asimismo, en ambos sexos el porcentaje de personas que se quejan de falta de tiempo es mayor en los ocupados que en los parados e inactivos. Sin embargo, si bien en los hombres el porcentaje de parados e inactivos es muy similar, en las mujeres hay un mayor porcentaje en las paradas que en las inactivas. Si se relacionan estos datos con los de la suma de horas empleadas al hogar y al trabajo, se llega a la conclusión de que existe una correspondencia parcial entre ambas. Como se ha apuntado con anterioridad, es en los ocupados donde la cantidad total de horas dedicadas al hogar y al trabajo es mayor. En concordancia con ello, son estos los que más se quejan de disponer de insuficiente tiempo para cumplir con sus tareas. La discordancia se encuentra en las mujeres paradas e inactivas. Como ya se ha puesto de manifiesto, la suma de horas dedicadas al hogar y al trabajo por parte de las inactivas es una hora superior que por parte de las paradas. Esta diferencia es el resultado de que las inactivas emplean al hogar y a la familia una hora más que las paradas. A pesar de esto, son las paradas, y no las inactivas, las que afirman en mayor proporción de disponer de poco tiempo para lo que tienen que hacer. Esta falta de correspondencia puede ser debida a que las inactivas asumen el papel de amas de casa, mientras que las paradas se ven a sí mismas como mujeres

Tabla 3. Horas dedicadas al hogar y a la familia en hombres y mujeres según nivel de formación y horas empleadas al trabajo

		De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 9	De 10 a 12
Educación Secundaria	Hombre	1 h 40 min	51 min	59 min	20 min
	Mujer	5 h 35 min	5 h	2 h 33 min	1 h 12 min
	Diferencia entre sexos	-3 h 55 min	-4 h 09 min	-1 h 34 min	-52 min
Educación Superior	Hombre	1 h 20 min	2 h 48 min	1 h 19 min	36 min
	Mujer	4 h 17 min	3 h 34 min	1 h 52 min	26 min
	Diferencia entre sexos	-2 h 57 min	-46 min	-33 min	10 min

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de «Empleo del tiempo» 2002-2003.

trabajadoras en búsqueda de empleo y les supone más esfuerzo el cumplir con las tareas del hogar. Cruzando todos estos datos con el nivel de formación de hombres y mujeres vemos cómo influye el nivel de formación alcanzado en el número de horas dedicadas al hogar. Dicho nivel se clasifica en dos categorías: estudios de secundaria, que incluye aquellos niveles de formación que alcanzan como máximo los estudios de secundaria, y estudios superiores, que incluye aquellos niveles que alcanzan como máximo los estudios superiores.

El número de horas dedicadas al hogar disminuye a medida que aumenta el número de horas empleadas al trabajo. En términos generales, el número de horas dedicadas al hogar es mayor en las mujeres que en los hombres. En la mayoría de los rangos de horas empleadas al trabajo, el número de horas que los hombres dedican al hogar es mayor en los estudios superiores que en los de secundaria. De modo opuesto, en las mujeres el número de horas es menor en los estudios superiores que en estudios de secundaria. Como consecuencia de esto, la diferencia entre los sexos resulta menor en los estudios superiores que en los estudios de secundaria. De estos resultados se desprende que el nivel de formación influye, de manera determinante, en el número de horas dedicadas al hogar.

4. Estrategias de conciliación entre la vida laboral y familiar: diferencias territoriales y de género en Castilla-La Mancha

Las regiones donde se dan los mayores porcentajes de personas ocupadas, con al menos un hijo, que confían el cuidado de sus niños a su cónyuge² son Cantabria (42,9 %), Andalucía (40,9 %), Extremadura (40,7 %) y Castilla

2. INE, «EPA. Módulo de conciliación entre la vida laboral y familiar», *Notas de Prensa*, [en línea], 2006, <<http://www.ine.es/prensa/np417.pdf>>.

La-Mancha (40 %). Por sexo, cabe decir que más del 56% de los varones de Extremadura, Castilla-La Mancha y Andalucía confían el cuidado de sus hijos a sus esposas, mientras que en Navarra este porcentaje se reduce al 42,6 % y en el País Vasco es del 40,6 %. En cuanto a la organización de la vida laboral, el 28,6 % de los ocupados de Castilla-La Mancha y el 27,8 % de los trabajadores de Canarias no pueden modificar el inicio o la finalización de su jornada laboral por razones familiares (los valores más altos en este aspecto dentro del ámbito nacional). Analizando los microdatos, este módulo de la EPA para Castilla-La Mancha, desde la perspectiva territorial y de género, resultan relevantes las variables que veremos a continuación.

4.1. Actitudes ante la organización de la vida en las esferas laboral y familiar

Tanto hombres como mujeres prefieren dedicar más tiempo a sus hijos y allegados dependientes que al trabajo fuera del hogar, aunque ellas en menor medida. No obstante, se observa menor satisfacción de las segundas con su actual modo de vida, generalmente más orientado a compaginar actividades en las dos esferas. También, es necesario resaltar que únicamente un 61 % de las mujeres ocupadas del medio rural desea mantener su actual situación, que supone un valor muy por debajo de la media que se sitúa en un 78 %. Con los datos disponibles podemos afirmar que la mujer en el medio rural está mucho más insatisfecha con la organización de su tiempo. A diferencia de los hombres, que los del medio rural están más satisfechos que la media regional en lo que a organización del tiempo se refiere para conciliar la vida laboral y familiar (son los que menos concilian y los que más satisfechos están con esta situación). Este dato es sumamente preocupante ya que muestra la existencia real de mayores resistencias en los hombres del medio rural ante la posibilidad de reparto de tareas en el seno del hogar. También se aprecian las notables diferencias entre las mujeres paradas de la zona rural, intermedia y urbana: mientras un 38 % de las paradas de la zona urbana desearían trabajar más y cuidar menos, este porcentaje se eleva al 46,3 % de las paradas de zona intermedia y sube a un 64 % en el caso de las mujeres paradas del medio rural. La situación en los hombres es justo a la inversa: sólo un 26,4 % de los parados y un 0 % de los inactivos del medio rural desearían trabajar más y cuidar menos, mientras que esas cifras suben a medida que aumenta ligeramente el tamaño del municipio.

Tabla 4. Principal servicio de cuidado a los niños utilizado para cuidar a sus hijos o los de su pareja

		Servicios especializados	Cónyuge	Familiares, vecinos o amigos	No utiliza asistencia	No sabe	Total general
Rural	Hombres	13,2	55,1	5,7	24,6	1,3	100,0
	Mujeres	22,3	9,2	26,1	38,0	4,4	100,0
Total rural		15,9	41,2	11,9	28,7	2,3	100,0
Intermedio	Hombres	11,3	63,5	9,4	15,1	0,8	100,0
	Mujeres	22,8	6,0	27,0	43,6	0,7	100,0
Total intermedio		14,9	45,4	14,9	24,1	0,7	100,0
Urbano	Hombres	16,3	52,0	8,9	22,8	0,0	100,0
	Mujeres	26,3	9,4	21,3	42,6	0,4	100,0
Total urbano		20,0	36,3	13,5	30,1	0,1	100,0
Total CLM		17,7	40,1	13,7	27,9	0,7	100,0

Fuente: Elaboración propia EPA. Módulo de conciliación entre la vida laboral y familiar.

4.2. Los servicios de apoyo para el cuidado de niños y personas en situación de dependencia

La estrategia dominante entre los hombres continúa siendo la tradicional, es decir, el cuidado dispensado por el cónyuge (siempre la mujer). Para las mujeres ocupadas la estrategia conyugal es minoritaria; lo más habitual es que, aparte de no utilizar ninguna asistencia, recurran a familiares (más común en las zonas rural e intermedia) y a servicios ofrecidos en el mercado (más normal en la urbana). Estos datos ilustran la persistencia del modelo clásico de organización de los hogares en torno al reparto de tareas productivas (hombres) y reproductivas (mujeres), que convive actualmente con la función productiva de las mujeres y que inevitablemente deviene en una multiplicación de las responsabilidades asumidas por aquellas, con el consiguiente conflicto de compatibilidad entre las dos esferas de la vida cotidiana.

Otro dato que merece la pena analizar es el referido al uso de los servicios especializados: estrategia que se utiliza mucho menos en el medio rural. En todo caso, éste es un problema también de la zona urbana a tenor de la escasa diferencia de cinco puntos entre las zonas. Tanto es así, que una parte importante de quienes querrían dedicar más tiempo al trabajo declaran no poder hacerlo a causa de las condiciones de los servicios de cuidado de niños. Esta situación, confirmada por las entrevistas realizadas a informantes-clave, evidencia las importantes deficiencias que en materia de servicios sociales y

socio-educativos existen en Castilla-La Mancha para permitir la incorporación de la mujer al trabajo remunerado sin verse obligada a cumplir con «dobles jornadas», o, simplemente, para posibilitar algún atisbo de conciliación entre la vida laboral, social y familiar. El hecho de que mucho más de la mitad de las personas ocupadas recurran a las redes sociales naturales (dentro de la familia nuclear, la familia extensa o el vecindario y amistades) para atender el cuidado de los hijos menores enseña la verdadera situación en la que nos encontramos, más allá de los discursos bienintencionados de turno. La situación nos muestra claramente, más allá de los deseos y declaraciones, que el nuestro es un modelo de bienestar más de tipo familista que verdaderamente social al estilo norte o centroeuropeo. Sin duda la importancia que el vínculo familiar tiene en nuestras sociedades permite que se sostenga, por ahora, dicho modelo, pero ¿qué pasará dentro de unos años cuando las abuelas no vivan en la misma localidad? ¿Qué pasará cuando las mujeres con una formación cada vez mayor no deseen renunciar a su desarrollo profesional y a su derecho al trabajo remunerado? ¿Tendrán las mujeres que seguir renunciando al trabajo remunerado o aceptarlo a costa de una doble jornada? Y otro tanto ocurre con el cuidado de adultos dependientes. Por otro lado, fijándonos en la atención al cuidado de adultos que no pueden valerse por sí mismos, actividad que implica a una parte importante de la población con edades entre 16-64 años y que constituye el gran reto a enfrentar por los servicios de atención a personas dependientes, los datos confirman una mayor dedicación de las mujeres, ya tradicionalmente ocupadas en este tipo de labores no remuneradas. La zona

Tabla 5. Atención de familiares o amigos de 15 o más años que necesitan de cuidado

		Ocupados		Parados		Inactivos	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
Rural	Hombres	10,5	89,5	11,7	88,3	7,7	92,3
	Mujeres	19,1	80,9	7,9	92,1	18,9	81,1
Total rural		13,0	87,0	9,2	90,8	16,3	83,7
Intermedio	Hombres	6,7	93,3	0,0	100,0	4,6	95,4
	Mujeres	10,8	89,2	11,5	88,5	18,7	81,3
Total intermedio		8,0	92,0	7,5	92,5	15,8	84,2
Urbano	Hombres	6,6	93,4	8,6	91,4	10,4	89,6
	Mujeres	10,1	89,9	7,9	92,1	17,8	82,2
Total urbano		7,9	92,1	8,1	91,9	15,5	84,5
Total CLM		8,7	91,3	8,2	91,8	15,8	84,2

Fuente: Elaboración propia EPA. Módulo de conciliación entre la vida laboral y familiar

Tabla 6. Principal razón, ligada con el cuidado de adultos dependientes, para no trabajar (más)

		Falta de servicios	Servicios muy caros	Servicios sin calidad	No sabe	Total general
Rural	Hombres	-	-	-	-	-
	Mujeres	82,3	17,7	0,0	0,0	100,0
Total Rural		82,3	17,7	0,0	0,0	100,0
Intermedio	Hombres	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	Mujeres	46,5	29,0	9,9	14,6	100,0
Total Intermedio		43,9	33,0	9,4	13,7	100,0
Urbano	Hombres	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	Mujeres	30,9	69,1	0,0	0,0	100,0
Total Urbano		22,3	77,7	0,0	0,0	100,0
Total CLM		42,8	46,1	4,5	6,6	100,0

Fuente: Elaboración propia EPA. Módulo de conciliación entre la vida laboral y familiar.

rural presenta mayor porcentaje de personas dedicadas al cuidado de adultos dependientes, sin duda debido a su estructura demográfica; la proporción de mujeres dedicadas a cuidados de personas dependientes es mayor que la de los hombres en todas las zonas, siendo el caso de la zona intermedia donde la diferencia relativa entre sexos es mayor.

Según la relación con la actividad que aparece en la Tabla 5, observamos una mayor tendencia de las mujeres inactivas que de los hombres inactivos hacia el cuidado de adultos dependientes, en todas las zonas. Respecto a los desempleados, esa tendencia se invierte en el medio rural y urbano, mientras en el intermedio sólo son mujeres (dentro de los parados) quienes se dedican al cuidado de adultos. Por último, examinando los resultados en la población ocupada, está claro que la conciliación de la vida laboral y el cuidado de adultos es una cuestión que afecta a una mayor proporción de mujeres que de hombres, en todos los tipos de zona. Los motivos por los que algunas de estas personas que cuidan de adultos dependientes no trabajan o no aumentan el número de horas dedicadas a su empleo se muestran en la Tabla 6. En el medio rural no se encuentra a ningún hombre que no trabaje (más) por motivo de cuidado a personas mayores de 15 años; de las mujeres, el 82,3 % apunta como razón principal la falta de servicios y el 17,7 % que los servicios existentes son muy caros.

En la zona intermedia es también acusada la falta de servicios por parte de las mujeres, ya que un 46,5 % la considera razón principal, un 29 % señala que los servicios de cuidado de adultos dependientes son demasiado caros, un

9,9% desconfía de la calidad de esos servicios y un 14,6 % no sabe cuál puede ser la razón; todos los hombres de esta zona coinciden en los altos precios de los servicios como motivo esencial. En el medio urbano, disminuye más la percepción de la falta de servicios como el problema central (sólo un 30,9 % de las mujeres señala esta opción) y es el hecho de que se consideran muy caros (69 %) la principal razón para no trabajar más. Tanto mujeres como hombres, coinciden en mayor medida en que la principal razón para no trabajar o trabajar más es que los servicios ligados al cuidado de adultos son muy caros.

4.3. Flexibilidad laboral y conciliación

La jornada laboral y su distribución son aspectos determinantes de las posibilidades de compatibilización de la vida laboral y familiar. La falta de coincidencia entre los horarios escolares y los laborales y la necesidad de invertir gran cantidad de tiempo en los desplazamientos a los lugares de trabajo, son algunas de las manifestaciones cotidianas de la dificultad para conciliar las responsabilidades de trabajo y hogar, más allá de la posibilidad de obtener permisos y excedencias para dedicar tiempos específicos a asuntos relacionados con la familia. Centrándonos en los trabajadores por cuenta ajena, la zona en la que más complicado es conseguir esa modificación de la jornada laboral es la rural: un 40,6 % de los asalariados no tiene esa posibilidad. Más de una tercera parte (el 38,9 %) de los trabajadores por cuenta ajena declara no poder, en ningún caso, disponer de días libres por motivos familiares, siendo poco notable la diferencia entre hombres y mujeres. Estas dificultades parecen mayores en el medio rural, donde el porcentaje en ese caso llega al 44,4 %, mientras la zona intermedia está por debajo de la media regional con un 35,3 %. A la luz de estos datos, la carencia de una red suficiente de servicios e infraestructuras de apoyo para el cuidado de niños y adultos dependientes sigue siendo manifiesta. Asimismo, sigue siendo difícil evaluar los resultados de las medidas tomadas hasta el momento de manera exhaustiva. Sobre el problema específico de la atención a las personas en situación de dependencia es obligado, además, recordar las perspectivas abiertas por el proceso iniciado con la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia, en las que se han depositado grandes expectativas que deberían ayudar a liberar las cargas soportadas por muchas ciudadanas (ya que en su mayoría son mujeres) que atienden habitualmente a familiares con autonomía personal limitada.

La relación que en el orden de las representaciones sociales se realiza entre domesticidad, feminidad y ruralidad, explicaría en parte la persistencia, puesta de manifiesto por muchas investigaciones empíricas, de unos roles de género muy tradicionales que se concretan en una nula implicación de los

varones en las tareas domésticas³, o en la reticencia de las madres a la hora de utilizar servicios como las guarderías infantiles frente al recurso tradicional, las redes de solidaridad informal de parientes y amigas. El cuidado de los nietos, por ejemplo, ofrece a las mujeres mayores una función y un estatus importante en la familia y la comunidad, re-estableciendo de alguna manera su identidad como madres. Las abuelas rurales parecen así mucho más dispuestas a ejercer ese papel que las abuelas urbanas. Los servicios públicos de apoyo a la conciliación no son suficientes o no existen. Pero también se da la paradoja de que, cuando existen, no se aprovechan lo suficiente o no se adecuan a las necesidades de los usuarios por problemas de incompatibilidad horaria, por ejemplo. En todo caso, lo que se constata es una demanda de las mujeres referida a la necesidad del reparto de tareas en el hogar, que de ningún modo se produce en el medio rural. La red familiar y social sigue siendo la estrategia principal de conciliación en el medio rural, independientemente de la existencia o no de servicios de proximidad. La fuerte identificación del rol de género, tradicionalmente asignado y asumido por la mujer como cuidadora principal, junto con el hecho de que los hombres también tienen más fuertemente interiorizado en el medio rural su propio rol tradicional como proveedor (no cuidador), hace que algunas actuaciones realizadas en materia de sensibilización masculina no hayan funcionado. Se termina entendiendo el problema de la conciliación como una cuestión exclusivamente femenina, y no de igualdad entre hombres y mujeres. Por todo esto, más que de conciliación habría que hablar de contradicción (Tobío, 2002) en las madres trabajadoras entre el mundo del trabajo y el de la familia. Las razones individuales, familiares, económicas y sociales que explican la incorporación masiva de la mujer al empleo no parecen indicar la posibilidad de retroceso. Este retraso en la incorporación femenina al empleo en nuestro país se ha hecho con cierta celeridad, lo que seguramente explica la escasa conciencia de la sociedad española ante la magnitud del cambio que está teniendo ya lugar. Pero estos nuevos problemas que ahora «están siendo solucionados de forma callada, privada e informal entre mujeres, a través de una variedad de estrategias de las que es pieza clave la solidaridad intergeneracional» no serán posibles en un futuro próximo: cuando las abuelas inactivas y disponibles vayan desapareciendo o sustituyéndose por abuelas ocupadas y menos proclives a desempeñar este papel de madres sustitutas. El resto de las estrategias no es deseable y

3. Uno de los estudios más detallados sobre la carga y la distribución del trabajo doméstico en las familias rurales fue realizado por Bericat y Camarero en Andalucía, en 1994. En él se muestra cómo la participación de los hombres es muy reducida, no detectándose variaciones significativas en las familias en las que existe una mujer empleada.

tiene efectos negativos, y la baja tasa de fecundidad española tampoco es ajena a estos problemas.

Aunque al hablar de conciliación casi siempre se hace referencia al cuidado de los hijos, en el medio rural una cuestión central es la atención y el cuidado de las personas mayores dependientes. Este cuidado recae exclusivamente en las mujeres de más de 45 años, que muchas veces no utilizan los escasos recursos residenciales existentes por el «sentimiento de culpa» que ello les produce. Las políticas de desarrollo rural y diversificación de actividades económicas han puesto el acento en la existencia de nuevos «nichos de empleo», que en muchos casos se relacionan con las actividades de cuidado asumidas tradicionalmente por las mujeres (cuidado de niños y ancianos). Si bien es un objetivo importante profesionalizar estas actividades –convirtiéndolas en empleos dignos para las mujeres–, podríamos preguntarnos si no estamos reforzando las representaciones sociales que hacen de estas tareas un ámbito fundamental y exclusivamente femenino. Llegados a este punto, nos encontramos con el viejo dilema de hasta dónde lo «bueno» es enemigo de lo «mejor». Tanto si se trata del cuidado de hijos menores como si se trata del de personas mayores dependientes, una estrategia que suele emplearse si la capacidad económica de la familia lo permite es la externalización, total o parcial, de las tareas del hogar y el cuidado. Esta externalización es el medio rural más utilizado para atender a ancianos dependientes en su propio domicilio (en el régimen de servicio doméstico interno), mientras que en el medio urbano se utiliza indistintamente para atender al cuidado de niños (en régimen de servicio doméstico externo, fijo o por horas en su mayor parte) y para el cuidado de ancianos (en régimen de servicios doméstico interno, principalmente). Veamos a continuación cuál es la situación de las mujeres que trabajan en esta externalización del cuidado del hogar y las personas dependientes.

5. Situación de las mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico en Castilla-La Mancha

En los últimos diez años hemos asistido en Castilla-La Mancha a la externalización del cuidado de los niños y mayores dependientes a través de las «otras» cuidadoras: las mujeres inmigrantes, sufriendo una triple discriminación como mujeres, trabajadoras e inmigrantes. Es decir, a la marginación que sufren por el tipo de empleo de cuasi-servidumbre desempeñado, tan estigmatizado socialmente como precario e irregular en sus condiciones laborales⁴, se agrega

4. Un análisis exhaustivo de las condiciones laborales y de vida, los mecanismos de acceso al empleo y contratación de las mujeres inmigrantes dedicadas al servicio doméstico en Castilla-La Mancha, puede consultarse en M^a J. Aguilar, 2010.

la marginación étnica y la que se sufre sólo por el hecho de ser mujer. Agravándose en muchos casos su infravaloración social por el hecho de que en los pueblos se las visualiza como «malas madres» que abandonan a sus hijos en el país de origen, aunque se les reconoce aquí como «buenas cuidadoras» al proyectar en sus cuidados los que no pueden dispensar a sus propias familias.

Para la gran mayoría de inmigrantes las oportunidades laborales se presentan sólo en aquellos empleos menos deseados por los nacionales, porque están peor pagados, son duros, sucios, inestables, estacionales, inseguros, etc. Las mujeres inmigrantes quedan relegadas a los empleos específicamente femeninos que se externalizan, como es el caso del servicio doméstico. Ocho de las 12 ocupaciones que concentran a más del 71 % del empleo de los extranjeros no comunitarios pertenecen al grupo de «trabajadores no cualificados», siendo la de mayor importancia cuantitativa la de «empleados domésticos y otro personal de limpieza», que aglutina al 30 % de los latinoamericanos, al 20 % de los europeos del este y a menos del 10 % de los africanos, cifras en todos los casos superiores al 4-5 % que registran los distintos grupos de españoles o europeos comunitarios (en los de doble nacionalidad, la cifra es del 7 %). La situación de precariedad y vulnerabilidad (con el riesgo de exclusión que ello conlleva) es mucho mayor, por tanto, en las mujeres inmigrantes que en los hombres inmigrantes y en las mujeres españolas que trabajan en el mismo sector⁵.

En el caso de Castilla-La Mancha (Aguilar *et al.*, 2007), la mayoría de las trabajadoras extranjeras⁶ en el servicio doméstico está formado por mujeres jóvenes con formación básicamente elemental o secundaria (bachiller), aunque también hay universitarias⁷, sin experiencia previa en servicio doméstico en sus países, que emprenden su proyecto migratorio sin que hubieran hecho anteriormente otras migraciones previas, dirigiendo todas sus expectativas en un país como España donde piensan encontrar un trabajo que les posibilite enviar remesas a sus países de origen para ayudar a sus familias. Una vez llegadas a España, el acceso al empleo está condicionado no tanto por la formación y la experiencia laboral previa, sino por la situación jurídico-admi-

5. En la EPA se constata una tasa global de irregularidad en el mercado laboral nacional del 22 %, mientras que esa tasa llega al 44 % en el sector del trabajo femenino en el domicilio.

6. En Castilla-La Mancha alrededor de un 60 % de las empujadas domésticas son extranjeras no comunitarias: el 20 % son europeas del este, el 10 % son africanas, principalmente del Magreb, y el 30 % son latinoamericanas.

7. Menos del 5 % tiene estudios primarios incompletos. Del resto, un 15 % tiene estudios universitarios completos, un 47 % secundarios completos, un 25 % primarios y un 4 % ha completado algún tipo de formación profesional en sus países de origen.

nistrativa, o las redes sociales con las que las cuenten. Ya que una situación jurídico-administrativa irregular imposibilita el acceso a mercados de trabajo normalizados quedando relegadas a empleos sumergidos, clandestinos, en los que emplean a población inmigrante, como es el servicio doméstico.

Otro condicionante del acceso al empleo es la existencia de redes sociales en el país de destino. Como se muestra en nuestro estudio (Aguilar *et al.*, 2010), las mujeres inmigrantes, con independencia de la situación jurídico-administrativa, acceden al empleo por amigos, familiares o conocidos que ponen en contacto a los hogares empleadores con estas mujeres. Luego la falta o tenencia de «papeles» determinará las mejores o peores condiciones de empleo dentro del servicio doméstico, ya que una persona en situación administrativa irregular está a merced de la buena o mala fe del empleador, quedando la trabajadora en una situación de vulnerabilidad muy fuerte. Los datos sobre condiciones de trabajo son sólo parcialmente positivos (en la mitad de los casos únicamente) en lo que respecta al cumplimiento del compromiso salarial, asignación de tareas y jornada laboral por parte del empleador; pero son negativos en el resto de las condiciones laborales como: vacaciones pagadas, pagas extras y plus de antigüedad que no se reconocen prácticamente en ningún caso. Además, se constata la existencia de ciertas situaciones de explotación y abuso acontecidas por la situación de vulnerabilidad en que se trabaja. Los hogares empleadores que principalmente contratan servicio doméstico y que cumplen parcialmente con sus obligaciones contractuales son ancianos solos, o parejas con hijos. Estos hogares se ven en la necesidad de contratar a mano de obra extranjera que cubra sus necesidades de limpieza, cocina y cuidados⁸.

Las empleadoras no cumplen todas sus obligaciones legales en las condiciones laborales a que someten a las trabajadoras. Para empezar los sueldos rozan, tirando por lo bajo, el SMI (la mitad cobra menos del Salario Mínimo Interprofesional), cantidad que a muchas de estas mujeres (50 %) no les llega para cubrir sus necesidades básicas, ya que además de tener que pagar vivienda, alimentación, Seguridad Social (un tercio declara pagar ella misma todas las cuotas de la Seguridad Social, incluyendo las que corresponderían al empleador), deben pagar la deuda que contrajeron para poder realizar su proyecto migratorio. A pesar de ello el envío de remesas a sus países continúa siendo el segundo destino de sus ingresos. Además, la mayoría (61 %) no cobra ningún tipo de retribución como son las pagas extras, las vacaciones

8. El 40 % de las mujeres inmigrantes encuestadas cuida ancianos, el 18 % a niños y el 10 % a enfermos. Además, el 90 % declara limpiar y cocinar en el hogar para el que trabaja. Nos encontramos, por tanto, con un servicio doméstico que incluye todas las tareas del cuidado de personas dependientes en los hogares.

pagadas o el plus de antigüedad, a pesar de estar contemplado por la ley. Respecto a la jornada laboral habría que decir que, si tenemos en cuenta que la legislación española establece un máximo de 40 horas semanales como jornada de trabajo habitual, la jornada de estas mujeres estaría en 35,75 horas aproximadamente para el 41 % que trabaja de 5 a 8 horas, pero debemos mencionar además el 13 % de mujeres que trabaja de 9 a 12 horas y el 13 % que trabaja más de 12 horas diarias, lo que excede sustancialmente esas 40 horas de las que habla la ley. También hay que decir que respecto a la contratación, a un 47 % de las encuestadas les hicieron contrato en todos los trabajos, y a un 31 % sólo en algunos. Pero según el análisis cualitativo habría que distinguir entre los primeros trabajos y los consecutivos. No olvidemos que muchas mujeres acceden en situación irregular, por lo que en estos primeros trabajos no tienen ningún tipo de contrato, y cuando lo consiguen es cuando se produce la intención de cambio de trabajo a otro sector o a otro subsector del servicio doméstico. Y es sólo la intención, porque, partiendo de estas condiciones laborales, las mujeres empleadas expresan su deseo de cambiar de trabajo si tuvieran los «papeles» observando en los datos que cuando los consiguen no hacen efectivo dicho deseo. Esto hace que, a pesar de desear cambiar de condiciones laborales, por lo tanto de trabajo, permanecen en este sector desde un año a más de tres, teniendo durante su vida laboral de uno a cuatro trabajos y manteniéndose incluso en el subsector en el que accedieron al empleo, principalmente por horas e internas. Por ello, los principales motivos de desempleo son por decisión personal de la trabajadora al encontrar un trabajo con mejores condiciones, aunque generalmente, como hemos dicho, dentro del servicio doméstico.

En el estudio de las construcciones subjetivas de las mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico, hemos podido constatar la vivencia por parte de las participantes en esta investigación de la llamada triple discriminación: como mujeres, como inmigrantes y como trabajadoras domésticas. El servicio doméstico por su situación en la división sexual del trabajo y la proximidad con los papeles tradicionales de género, donde las mujeres son las responsables del mantenimiento del bienestar en el hogar y el cuidado de las personas dependientes, pero sin reconocimiento social y con derechos laborales muy difusos, se presta también a ser un espacio de exclusión, pues mantiene relaciones de dependencia entre las trabajadoras y las empleadoras, principalmente en lo que respecta a las exigencias legales para la regularización formal de la inmigración y para salir de las habituales situaciones de ilegalidad que viven las inmigrantes. Las/os empleadoras y empleadores ejercen un gran poder sobre las trabajadoras, porque está en sus manos la legalización

de la permanencia de las inmigrantes en España. En esta relación algunos empleadores/as perciben la legalización de las trabajadoras como un beneficio adicional para ellas y un riesgo, que al disminuir la relación de dependencia, les permitiría romper con el vínculo laboral, y procuran retrasar su tramitación.

Así, las mujeres inmigrantes tienen en el servicio doméstico, su posibilidad de inserción legal en España y los ingresos que les permiten mantenerse, pero también una forma de exclusión, basada en la triple discriminación y en el aislamiento propio del ámbito doméstico, compartido con las amas de casa. Las mujeres inmigrantes describen situaciones de discriminación social, que son vividas en las relaciones laborales y personales. Constatamos que la mayoría de las mujeres encuestadas y entrevistadas manifiesta sentimientos y percepciones ambivalentes en relación a la valoración del trato recibido en el trabajo, relatan ser muy bien tratadas y tener buenas amistades, pero siempre tienen anécdotas de situaciones de discriminación racial o social. Pero las situaciones de discriminación no son exclusivas de las relaciones laborales, sino que son narradas como habituales en las relaciones sociales con la población española. En este contexto, las inmigrantes mantienen frecuentemente relaciones de amistad con otras personas de su misma nacionalidad, y el círculo de amistades con la población española en algunos casos es reducido.

6. ¿Es posible evitar la discriminación de las mujeres cuidadoras extranjeras?

Las mujeres son discriminadas en el mercado de trabajo de las sociedades occidentales en base a la asunción patriarcal que considera que el rol natural de la mujer está en la esfera reproductiva, por lo que va a ser menos productiva que un hombre en determinados trabajos remunerados y, además, su actividad se va a ver negativamente afectada por sus responsabilidades familiares, en términos de movilidad, estabilidad y eficiencia. Por ello, una de las cuestiones fundamentales a tener en cuenta es la forma en que la mujer compatibiliza la dedicación al trabajo en el mercado laboral y en el hogar: la mayor participación de la mujer española en la esfera productiva en los últimos años ha supuesto una reducción de su presencia horaria en la vida familiar, sin que ello se haya visto acompañado de una reducción paralela en las cargas domésticas. Dado que no se ha producido el deseado reparto de las tareas en el hogar, las mujeres profesionales de clase media han recurrido a la externalización de los trabajos reproductivos, principalmente a través de otras mujeres (tradicionalmente las abuelas o ciertos servicios públicos, y recientemente mediante la contratación de mujeres inmigrantes). Este incremento de la demanda de empleadas domésticas crece al mismo tiempo que disminuye la oferta, lo que

provoca la aparición de un «nicho laboral» que pasan a ocupar las mujeres autóctonas con menos recursos y, principalmente, las mujeres inmigrantes que llegan atraídas por esta fuerte demanda. Si a ello sumamos el proceso de envejecimiento de la población española, así como la creciente demanda –insuficientemente atendida– de servicios clásicos del Estado de Bienestar –relacionados con el cuidado de niños y de personas adultas dependientes–, no es de extrañar la situación en que nos encontramos.

A la etnoestratificación del mercado de trabajo, debemos añadir que el abanico de posibilidades de las mujeres inmigrantes es mucho más reducido que el de los hombres inmigrantes, ya que son ellas las que ocupan el último escalafón: el servicio doméstico. Así, podemos identificar un trasvase de desigualdades de clase y etnia entre las propias mujeres, por lo que se enmascara el mito del «nuevo igualitarismo dentro de la pareja» y el patriarcado sigue subyaciendo inalterado detrás de las estructuras domésticas y el empleo remunerado. El servicio doméstico es en muchos casos un trabajo muy duro, con muchas horas de trabajo y escaso tiempo libre. Las condiciones de trabajo dependen de la buena voluntad de los empleadores, lo que aumenta considerablemente su vulnerabilidad. Además, las mujeres inmigrantes están expuestas a diferentes formas de violencia, entre ellas la violencia estructural, que son el resultado de los procesos de estratificación social. Se trata de mecanismos cuya consecuencia es que el acceso, reparto o posibilidad de uso de los recursos, es resuelto sistemáticamente a favor de la población autóctona. Estas condiciones estructurales condicionan y limitan las pretensiones de libertad, independencia y autorrealización de las inmigrantes.

El servicio doméstico representa una afirmación del rol tradicional de la mujer: ser ama-de-casa, ser un ser-para-otros. Las empleadas de hogar inmigrantes querían un cambio de vida, y disponer de dinero propio comporta un gran cambio, pero al mismo tiempo su trabajo significa muchas veces reproducir aquello que querían superar. Como se ha identificado en anteriores estudios (Anderson, 2000; Parella, 2003; Stock, 2004), las mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico, sufren una triple discriminación: de género, étnica y de clase social, que configura un complejo entramado de relaciones de poder que dificulta la integración de las mujeres inmigrantes en las sociedades de acogida, así como el hecho de que mantienen situaciones de explotación por la dependencia de las empleadoras para la regularización de sus situaciones de ilegalidad. El servicio doméstico, por su situación en la división sexual del trabajo y la proximidad con los papeles tradicionales de género, donde las mujeres son las responsables por el mantenimiento del bienestar en el hogar y el cuidado de las personas dependientes, pero sin

reconocimiento social y con derechos laborales muy difusos, se presta a ser un espacio de exclusión, ya que mantiene relaciones de dependencia entre las trabajadoras y las empleadoras, principalmente en lo que respecta a las exigencias legales para la regularización formal de la inmigración y para salir de las habituales situaciones de ilegalidad que viven las inmigrantes. Es urgente replantear las condiciones del trabajo doméstico externalizado, que debe dejar de ser empleo precario. Y al igual que la cotización por un trabajador a la Seguridad Social desgrava al empresario en sus cargas fiscales, la cotización a la Seguridad Social de las empleadas de hogar debería ser objeto de desgravación para las familias que utilizan esta estrategia de conciliación. De este modo, se incentivaría el alta en la Seguridad Social de muchas mujeres que ahora no están dadas de alta, con lo que –también– se blanquearía una parte de la actividad oculta e invisible de la mujer, a la vez que se formalizaría una relación laboral que ahora es de cuasi-servidumbre. Además, es absolutamente necesario que el actual Régimen Especial de Empleadas de Hogar se equipare en prestaciones al Régimen General, ya que las trabajadoras domésticas deben ser consideradas como tales por el propio Estado, y dejar de estar condenadas a una Seguridad Social también precaria, como sus empleos.

Bibliografía

- AGUILAR, M.^a J. (Dir.), *Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico. Acceso al empleo y contratación. Problemática ocupacional y condiciones de vida*, Albacete, GIEMIC-UCLM, 2010, [en línea], <http://www.giemic.uclm.es/index.php?option=com_docman&task=doc_view&grid=1370&Itemid=9999>.
- AGUILAR, M.^a J. et al., *La mujer rural en Castilla-La Mancha. Aspectos demográficos, ocupacionales y de actividad laboral y familiar, desde la perspectiva de género*, Albacete, Fondo Social Europeo-EQUAL-CEDERCAM-GIEMIC-UCLM, 2010, [en línea], <http://www.giemic.uclm.es/index.php?option=com_docman&task=doc_view&grid=1369&Itemid=9999>.
- ANDERSON, B., *Doing the Dirty Work? The global politics of domestic labour*, Londres, Zed Books, 2000.
- BERICAT, E. y M. CAMARERO, *Trabajadoras y trabajos en la Andalucía rural*, Sevilla, Instituto Andaluz de la Mujer, Serie Estudios n.º 3, 1994.
- PARELLA, S., *Mujer. Inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona, Antrophos, 2003.
- STOCK, I., «¿Limpiando El Dorado? Relaciones entre empleadoras españolas y sustrabajadoras domésticas inmigradas», en *4º Congreso sobre la Inmigración en España*, [CD-Rom], Girona, 2004.
- TOBÍO, C., «Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras», en *REIS*, n.º 97, Madrid, 2002, pp. 155-186.