

Desigualdades de género en el Servicio de Ayuda a Domicilio: políticas, discursos y prácticas¹

Mireia Roca Escoda
Universidad Autónoma de Barcelona
mrocaescoda@gmail.com

Resumen: A raíz de la aprobación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, aumentó la promoción de servicios públicos de cuidados para hacer frente a las necesidades sociales; cosa que, por un lado, contribuyó a generar nuevas plazas de empleo, pero por el otro, ha convertido los cuidados en un sector ocupacional caracterizado por la feminización y la precariedad laboral, ya que se tienden a privatizar dichos servicios públicos, y las organizaciones privadas devienen las principales empleadoras del sector. Los estereotipos de género se reproducen en estos trabajos, donde las mujeres son las principales contratadas y los pocos hombres candidatos encuentran limitaciones para acceder a estas ocupaciones. En este artículo se analizan los discursos y prácticas de los agentes que operan en la gestión de los servicios de ayuda a domicilio (organizaciones y servicios sociales municipales), para conocer las barreras culturales y de oportunidad que dificultan la igualdad de género en estos servicios. La estrategia metodológica utilizada se basa en el análisis cualitativo de las entrevistas realizadas a los gestores del cuidado y de las observaciones en diferentes servicios públicos y organizaciones privadas.

Palabras clave: Trabajo de cuidados, género, personas mayores, dependencia, servicio ayuda a domicilio, políticas públicas.

¹ Investigación en el marco del programa de doctorado de la UAB y del proyecto «Hombres cuidadores. Retos y oportunidades para reducir las desigualdades de género y afrontar las nuevas necesidades de cuidado», financiado por RecerCaixa (Obra social La Caixa con la colaboración de la Asociación Catalana de Universidades Públicas, 2014ACUP00045).

GENDER INEQUALITIES IN THE HOME-CARE-SERVICES: POLICIES, DISCOURSES AND PRACTICES

Abstract: Through the Spanish law on dependency of 2006, public care services have been encouraged in order to face social needs, which, at the same time, have led to the generation of employment. Caregiving in this context has become an occupational sector characterized by its feminization and job insecurity. A sector, that, in accordance with the privatisation trend of public services, sees private organizations becoming the main employers in that field. Gender stereotypes are reproduced in many of these working environments, where mainly women are hired and where the few male candidates face restraints when accessing these occupations. This article analyses the discourse and practice of agents who work in the management of home-care-services (organizations and municipal social services), in order to know the cultural divides and opportunity barriers that hamper gender equality in those services. The methodological strategy used is based on the analysis of qualitative interviews made to caregiving facility managers and on observations made in different public services and private organizations.

Keywords: Care work, gender, older people, dependency, home-care-services, public policy.

Introducción

El trabajo de cuidados tradicionalmente se ha realizado en el ámbito doméstico, a cargo de las mujeres, como actividad no remunerada y sin reconocimiento social (Carrasco *et alii*, 2011). En los últimos años, en las sociedades occidentales se han dado diversos cambios sociales, causados por el aumento de las necesidades sociales derivadas del envejecimiento de la población y por la entrada masiva de las mujeres en el ámbito remunerado, que han supuesto el aumento del número de personas que requieren cuidados y la disminución de las personas que tradicionalmente los han prestado. Este proceso se ha conocido como la «crisis de los cuidados» (Hochschild, 2008), que ha puesto de manifiesto la necesidad de contemplar el cuidado como responsabilidad pública. En el caso español, a través de la Ley de Dependencia de 2006² (LAPAD), se han promovido diversos servicios públicos de cuidados que han generado empleo en este sector. Aun así, de acuerdo con las políticas familistas del sistema de bienestar español, la cobertura pública de atención es insuficiente y no ha implicado la desaparición del cuidado familiar (Roger y Ahmed, 2014). De acuerdo con la LAPAD, se contempla que las entidades privadas puedan prestar servicios, siempre que estén sujetas a un régimen de autorización previa y al cumplimiento de unas condiciones para garantizar la calidad de la prestación. En los últimos años, la privatización de los servicios ha ido en aumento, siendo las entidades mercantiles las principales proveedoras del sector (ACRA, 2014) y, por lo tanto, también las principales empleadoras.

Teniendo en cuenta que la definición de las características del servicio corresponde a las políticas sociales y la organización del trabajo, a las entidades que lo prestan, acerca del trabajo de cuidados nos interesa conocer el tipo de políticas que regulan estas ocupaciones y las representaciones sociales de las organizaciones prestadoras. Nos centraremos en identificar los factores que limitan o favorecen la igualdad en las organizaciones que prestan los servicios de ayuda a domicilio (SAD). La calificación de estas ocupaciones como «femeninas» es parte de un sistema social, y ha sido asumida por los empleadores y gestores del sector. En este sentido, las prácticas organizacionales de estos empleos se basan en modelos sociales estereotipados y segregan la ocupación por sexos, dando lugar a desigualdades de género. Desde un enfoque organizacional (Acker, 1990, 2006) analizaremos cómo se articulan y se dotan de significado los comportamientos femeninos y masculinos en una organización a través de distintos procesos generizantes, basados en un modelo de trabajador concebido como «neutral» pero

² Ley Estatal 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía y Atención a las Personas en situación de Dependencia.

que responde a un sistema de dominación masculina, siendo las mujeres más aptas para los trabajos menos valorados.

El mercado ha encontrado en este sector un nuevo campo para la obtención de beneficios, donde el objetivo del cuidado deviene en la acumulación de capital en detrimento de la asunción de las responsabilidades sobre el cuidado de la vida, ya que las empresas siguen funcionando de acuerdo al modelo de «trabajador ideal», es decir, personas libres de cargas o necesidades de cuidados, plenamente disponibles para el empleo. Un modelo que implica una mayor disponibilidad de las personas para las necesidades de los mercados mientras se presupone que alguien asumirá las responsabilidades del cuidado (Pérez Orozco, 2006). Esta situación se legitima bajo el discurso de que la privatización proporciona eficiencia y reduce costes y trámites burocráticos (Recio, 2010), pero al mismo tiempo se corre el riesgo de que las organizaciones proveedoras escapen del control para garantizar la calidad del servicio y también del empleo (Montserrat, 2015).

Las mujeres son el grupo predominante en los trabajos de cuidados, un sector ocupacional caracterizado por la precariedad y la desregulación laboral, asociado a la feminización del trabajo y a la privatización de los servicios. Con la externalización de los servicios públicos, las organizaciones prestadoras tienen un papel importante en las condiciones laborales de los trabajadores, pero las políticas públicas también condicionan las características del trabajo y el género que se le asocia. Mediante la regulación laboral y los requerimientos formativos se inicia un proceso de profesionalización del sector, pero son normativas que se sustentan en la feminización del cuidado y reproducen las desigualdades sociales (Serrano *et alii*, 2013). Además, los imaginarios colectivos que proyectan unas representaciones sociales familiares y femeninas, y el sistema de servicios caracterizado por el asistencialismo, dificultan el desarrollo de perfiles profesionales competentes (Recio *et alii*, 2015). Así pues, a pesar de que el proceso de regulación ha supuesto una mayor implicación, todavía minoritaria, de hombres en este sector —muchos de ellos empujados por una situación de desempleo como consecuencia de la crisis económica en 2008 (Bodoque *et alii*, 2016)—, su presencia no ha modificado los modelos culturales, siendo aún un campo muy estereotipado y feminizado, y tampoco ha supuesto un mayor reconocimiento de los trabajos (Roca, 2017). En este sentido, el traslado del cuidado a la esfera pública no ha propiciado la visibilidad y la valorización de estas actividades, que se continúan vinculando a lo femenino (familiar, informal, moral), lo que contribuye a la desvalorización y al imaginario que refuerza la asimetría entre los sexos. Además, los saberes femeninos no han «colonizado» las lógicas masculinizadas del trabajo mercantil, basadas en la búsqueda de rendimiento, la competitividad y la fuerza física.

El contexto de la investigación es Cataluña. La investigación ha adoptado la estrategia metodológica de casos etnográficos, basada en el trabajo de campo y las técnicas cualitativas, la relación entre la teoría y los datos empíricos y la visión crítica del fenómeno objeto de estudio (Hammersley y Atkinson, 1994). Las unidades de observación han sido diversos servicios de ayuda a domicilio municipales gestionados por cinco organizaciones³ de distinta envergadura y naturaleza jurídica: tres de iniciativa social (una fundación, una asociación y una cooperativa) y dos de iniciativa mercantil (una multinacional de servicios y una mediana empresa). La recogida de datos se ha obtenido mediante la realización de diez entrevistas en profundidad a los agentes que operan en la gestión del servicio: siete al personal de las organizaciones (cinco jefes de las organizaciones y tres coordinadoras técnicas) y dos al personal de servicios sociales municipales (trabajadoras sociales). Se realizó también observación participante en dos organizaciones (asociación y organización mercantil), lo que ha posibilitado contrastar los discursos de las entrevistas con las prácticas reales. En relación al perfil de las personas entrevistadas, los jefes de servicio son hombres (en el caso de las entidades mercantiles) y mujeres (en el caso de las sociales), entre 40 y 50 años, con estudios superiores (relacionados con ramas humanistas y empresariales); las coordinadoras técnicas son mujeres entre 35 y 40 años, autóctonas y diplomadas en Trabajo Social, y las trabajadoras sociales son mujeres entre 35 y 45 años, autóctonas y diplomadas.

El cuidado como ámbito ocupacional: el caso de los servicios de ayuda a domicilio

Los servicios de ayuda a domicilio (SAD) en Cataluña están regulados por la LAPAD y la ley autonómica de servicios sociales⁴. Las administraciones públicas realizan la valoración de las necesidades de cuidados a las personas en situación de dependencia⁵ o riesgo social, y se les asignan unas horas de atención⁶ en el propio domicilio, ya sea de atención personal, a cargo de las trabajadoras fami-

³ Una misma organización puede gestionar diversos SAD municipales, en función de su tamaño y abasto territorial.

⁴ La Ley 12/2007, de 11 de octubre, de Servicios Sociales (LSS), y el Decreto 142/2010, de 11 de octubre, por el que se aprueba la Cartera de Servicios Sociales 2010-2011, que determina el servicio como prestación garantizada.

⁵ La valoración de la dependencia está a cargo de los equipos de valoración a la dependencia, y se fundamenta en criterios de falta de autonomía por motivo de edad o discapacidad.

⁶ El máximo de horas mensuales para las personas con dependencia grado 3 es de 70 horas; para las personas con dependencia grado 2 es de 45 horas, y en las personas con dependencia leve es de 20 horas.

liares (TF), o de atención al hogar, a cargo de las auxiliares del hogar (AH). El SAD está orientado a promover la autonomía de las personas (entendida como el gobierno de las actividades básicas) y su permanencia en el propio domicilio, y está dirigido a un sector concreto de la población, personas en situación de dependencia que, por motivos de edad o discapacidad, requieren cuidados. Son políticas que, de acuerdo a una representación individualizadora de las necesidades, convierten a la persona dependiente en cliente con libertad de elección sobre los servicios disponibles (Rodríguez Cabrero, 2011), y con derecho a decidir por quién y cómo quiere ser cuidada (Batthyány *et alii*, 2014). Un discurso que se aleja de la responsabilidad social en torno a las necesidades opaca la naturaleza humana vulnerable y la interdependencia, en tanto que todos somos dependientes en algún momento de la vida (Fineman, 2006; Carrasco, 2009).

El SAD se ha ido configurando como prestación básica de apoyo⁷, tanto para los que necesitan ayuda en la vida diaria (personas en situación de dependencia o riesgo social) como para sus familiares (cuidadores), siendo las personas mayores (y las mujeres) las principales beneficiarias (Diputación de Barcelona, 2016). La expansión del servicio ha supuesto una mayor cobertura pública de las necesidades y generación de empleo, en el cual las mujeres representan el 97% del personal contratado (ACRA, 2014). Son mujeres con poca formación (la mayoría autóctonas, aunque también hay inmigradas), representadas principalmente en la atención al hogar (Roca, 2017). Por un lado, las competencias requeridas en estos trabajos se siguen asociando a las habilidades personales, naturalizadas en las mujeres; y por otro, se sigue asociando la actividad a la domesticidad, como trabajo reproductivo, lo que dificulta su valoración y la redistribución social (Razavi y Staab, 2010; Comas d'Argemir, 2015; Recio *et alii*, 2015).

Los SAD se desarrollaron sobre todo en los años noventa, como medida europea para afrontar el desempleo y la cobertura de nuevas necesidades sociales, a través de los yacimientos de empleo⁸. Tal y como señala Torns (2007), no se pensó ni en la calidad del trabajo ni del servicio, resultaron ser «servicios-trabajo», que por una parte cubrirían la demanda de atención derivada del envejecimiento de la población, y por otra, favorecerían la contratación de mujeres en situación de exclusión social. En aquel momento, la figura profesional del SAD era la de trabajador/a familiar, que englobó bajo un mismo nombre diversas titulaciones que se obtenían a través de la formación ocupacional por las administraciones locales. En 2003 se incluye la formación dentro de la formación profesional de

7 En los últimos años el servicio ha experimentado un crecimiento, representando en 2016 el 13,70% del total de las prestaciones (IMSERSO, 2016).

8 Una estrategia impulsada a partir del documento escrito por Jacques Delors, presidente de la Comunidad Europea en 1993, «Crecimiento, competitividad y empleo, retos para el siglo XXI».

grado medio, con la titulación de técnico en atención sociosanitaria. De acuerdo con los principios de la LAPAD, basados en la necesidad de favorecer la formación para garantizar la calidad de la prestación y la regulación del sector, se desarrollan criterios formales orientados a la profesionalización del sector. En 2008 se establecen los certificados de profesionalidad obtenidos mediante la formación ocupacional, que acreditan tener las habilidades y los conocimientos requeridos para desarrollar la profesión, y de acuerdo con las exigencias del mercado. Además, debido a la falta de profesionales cualificados en el sector y a la creciente situación de necesidades sociales derivadas del envejecimiento de la población, se recomienda que las personas que ya están trabajando dispongan de la titulación correspondiente, o bien que puedan obtener una acreditación oficial mediante un proceso de reconocimiento de competencias profesionales⁹ obtenidas por la experiencia laboral y la formación no reglada. Con independencia del nivel de cualificaciones y de instrucción, el trabajo consistente en ocuparse de otras personas se minusvalora, lo que entraña una infravaloración de la remuneración (Razavi y Staab, 2010). La capacitación para realizar estos trabajos, basada en el «saber decir» y el «saber estar» más que en «saber hacer», que supondría reconocer unos saberes y habilidades adquiridos, aunque invisibilizados, por las mujeres a través de la socialización (Torns, 2007), no ha conseguido una regulación adecuada para equiparar este trabajo a las cualificaciones socialmente reconocidas (Serrano *et alii*, 2013; Recio *et alii*, 2015).

La normativa actual establece las condiciones y características del servicio, según las cuales las administraciones locales tienen la competencia para la prestación del servicio. En un inicio los ayuntamientos desarrollaron el SAD con personal propio, pero el aumento de la demanda y las dificultades presupuestarias han provocado que gran parte de los servicios estén sujetos a la lógica de la privatización (Recio, 2010). De esta forma, la prestación del servicio se externaliza a entidades sociales y mercantiles mediante un concurso público, siendo las entidades mercantiles las principales proveedoras del sector: en 2013 el 63,2% de los servicios eran prestados por organizaciones mercantiles, el 22% por entidades de iniciativa social, y el 14,8% por las administraciones públicas (ACRA, 2014). Este proceso de privatización se aceleró con las medidas de austeridad¹⁰ iniciadas en 2011 por parte de los Gobiernos conservadores, y recientemente con la expansión de las prestaciones vinculadas al servicio, que han supuesto una reorientación del proveedor del servicio, pasando a ser prestado por empresas privadas no

9 Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de Reconocimiento de las Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral.

10 Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de Medidas Urgentes en Materia Presupuestaria, Tributaria y Financiera para la Corrección del Déficit Público.

incluidas en la red pública pero que están «acreditadas» para atender a las personas beneficiarias de la LAPAD (Montserrat, 2015). Las organizaciones están sujetas a las condiciones de prestación mediante un pliego de cláusulas técnicas y administrativas, y a las condiciones laborales que establecen los convenios del sector¹¹. La regulación laboral se encuentra en continuo proceso de negociación, lo que refleja la complejidad y desregulación de este sector laboral. La negociación ha sido protagonizada por las empresas privadas (representadas por una heterogeneidad de formas y tamaños), y con poca representación sindical debido a la creación de nuevas empresas del sector y a la alta rotación de personal y contratos temporales en el sector (Escudero, 2007).

La segregación sexual ocupacional en el sector de los cuidados: organizaciones y prácticas de género

En los últimos años se ha producido un aumento de las mujeres en los empleos remunerados, pero el mercado de trabajo se caracteriza todavía por la segregación sexual ocupacional, basada en las desigualdades de género, que se fundamentan en la división sexual del trabajo, asociada a los contenidos de los trabajos y a las identidades de género (Comas d'Argemir, 1995). Una segregación vertical donde las mujeres están representadas en las categorías inferiores, y horizontal, caracterizada por la feminización de ciertas profesiones y actividades socialmente menos valoradas. Así, las mujeres se ubican en aquellos sectores ocupacionales o puestos de trabajo socialmente menos valorados, como es el caso del trabajo de cuidados, ya que la división sexual del trabajo constituye el origen de la discriminación y subordinación de las mujeres, un hecho que se ha fundamentado en su función de reproducción de la fuerza de trabajo y la vinculación a la esfera reproductiva (Benería, 1981). Este modelo social es un determinante básico en la construcción de los valores de la cultura organizacional, que de acuerdo con la internalización de unas relaciones de género, las organizaciones actúan de acuerdo con este modelo reproduciendo las representaciones sociales en torno a la actividades (Acker, 2006), resultando las mujeres, y sus prácticas, menos valoradas.

Los estudios orientados al análisis de las relaciones de género dentro de las organizaciones se han focalizado más en las negociaciones y estrategias de las personas y menos en cómo las organizaciones mismas, a través del discurso y la

11 Actualmente existen dos convenios vigentes: el estatal (VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal; publicado en BOE, 18 de mayo de 2012), que regula diversos servicios de atención a la dependencia; y el autonómico (IV Convenio colectivo de trabajo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña, 2015-2018; publicado en DOGC el 19 de marzo de 2015), específico del SAD.

política, participan en las prácticas de género (Cottingham, 2014). Nos interesan las investigaciones que se han centrado en el funcionamiento de las propias organizaciones que actúan como un conducto de tipos particulares de masculinidades y feminidades y caracterizan un trabajo como masculino o femenino (Acker, 2006; Collinson y Hearn, 2011; Baines *et alii*, 2015). Además, no solamente las organizaciones están generizadas, también el Estado, con sus políticas, reproduce relaciones desiguales de género al financiar y negociar con las empresas las maneras de hacer y llevar a cabo políticas y prácticas (Connell y Masserschmidt, 2005).

Para entender la creación de desigualdades en las organizaciones laborales, Acker (1990) argumentó que la estructura organizativa no es neutral para el género, siendo el margen de acción femenino menor que el masculino. Los valores de la masculinidad se incluyeron en los procesos organizativos, marginando a las mujeres y contribuyendo al mantenimiento de la segregación de género en las organizaciones. Para la autora, la generización de las organizaciones se da a través de distintos procesos que articulan y dotan de significado los comportamientos femeninos y masculinos. Son procesos que se refieren a aspectos intangibles, aquellos que se asumen como situaciones «dadas» y, por lo tanto, naturalizadas. Por un lado, las prácticas organizacionales comunes producen un patrón generizado de trabajos, salarios, jerarquías, poder y subordinación. Por otro lado, la construcción de símbolos refuerza o se opone a estas divisiones, a través de las interacciones concretas entre sujetos y el desarrollo de actitudes apropiadas de acuerdo al género. Son procesos que establecen oportunidades, limitaciones, jerarquías y conceptos comunes en el pensamiento organizativo con base en la idea del trabajador desencarnado y universal, y que, por lo tanto, invisibilizan una estructura dual asimétrica en relación al género. Años más tarde, la misma autora, a partir de los «regímenes de desigualdad» (Acker, 2006) como un enfoque analítico, argumenta cómo se construyen las desigualdades con base en el género, la etnia y la clase social en las prácticas y procesos en las organizaciones, introduciendo la perspectiva interseccional. De esta manera, aunque el trabajo está organizado sobre el modelo de hombre blanco y tanto las mujeres como los hombres son lo que se espera de ellos de acuerdo con este modelo, los hombres no son necesariamente los trabajadores ideales para todos los empleos. De la misma forma, la trabajadora ideal para muchos puestos de trabajo es una mujer que, según los patrones, será obediente y aceptará los salarios bajos. Así argumentó Acker que las organizaciones, no solo los individuos, estén generizadas, reproduciendo continuamente patrones mayores de relaciones sociales dominantes y subordinadas, pero que a veces también actúen desafiándolas.

La contratación de hombres en las ocupaciones tradicionalmente femeninas ha sido una tarea difícil, a pesar de que los empleos en el sector de servicios, con un número creciente de «necesidades afectivas», han ido en aumento desde finales del siglo xx (Baines *et alii*, 2013; Cottingham, 2014; Hussein *et alii*, 2014). Aun así, están representados en posiciones más «masculinas», como en la gestión y puestos de trabajo técnicos (Collinson y Hearn, 2011; Husein *et alii*, 2014), de modo que se observa una segregación vertical pronunciada basada en el género, incluso en las partes de la economía dominadas por mujeres. Además, los hombres se han beneficiado de su condición minoritaria, a través de la escalera de vidrio, tal y como analizó Williams (1992), en el caso de ocupaciones como trabajo social, magisterio o enfermería. Collinson y Hearn (2011) argumentan, a través del concepto de *masculinidades múltiples*, que las culturas y las identidades de los hombres pueden cambiar, incluso en las organizaciones más masculinizadas. Existen grupos sociales donde las estrategias «no masculinas» de los hombres (referidas al cuidado o la emotividad) son más aceptadas que la masculinidad tradicional. Aun así, si bien las relaciones de género pueden cambiar en detalle, simultáneamente permanecen asimétricas en la estructura general, y, a pesar de darse cambios en las relaciones de género dentro del mercado laboral, la dominación masculina persiste en muchos aspectos. Son hombres, en una minoría, que se confrontan con los modelos de masculinidad hegemónica y que deben negociar con su función de hombres proveedores, lo que conlleva implicaciones para su identidad, siguiendo los planteamientos de Connell y Messerschmidt (2005), a pesar de que también se benefician del patriarcado aunque no ejerzan una dominación masculina.

La feminización del trabajo de cuidados: discursos y prácticas de los gestores de los servicios de ayuda a domicilio

La organización del servicio: servicios sociales, organizaciones y domicilios

Corresponde a las administraciones locales establecer las condiciones del servicio por medio de los pliegos técnicos y administrativos, pero también es la oferta y la organización de la entidad las que configuran la realidad del servicio. Por un lado, el convenio laboral establece aplicar unos «mínimos» en relación con la organización del trabajo y las condiciones laborales, que, a pesar de ser «bajísimos», son un aspecto que minimiza las diferencias entre las organizaciones:

Cuando somos empresas o cooperativas o, es igual, entidades, que nos regimos por un convenio de sector, nos regimos por unos criterios para seguir todas las normativas legales, no somos competitivos [...]; es decir, los convenios deben cumplirse, este es el mínimo [...]. Los convenios ya de por sí son bajísimos.

Isabel¹². Gestora entidad social

Por otro lado, estas condiciones dependerán de cómo las aplique cada organización, incumpliendo muchas veces el convenio:

El convenio colectivo no se respeta al 100%. Es un servicio muy variante. Ahora tienes muchas horas y ahora tienes muy pocas. Las trabajadoras siempre tienen la incertidumbre de ahora trabajo muchas horas, ahora trabajo menos [...]. No se respetó, por ejemplo, lo que serían los desplazamientos de las trabajadoras [...] cuenta como tiempo efectivo de trabajo. O bien no se cuenta o bien se pone, pero *lo tenemos allí un poco en el aire*.

Susana. Coordinadora empresa mercantil

Cuando las organizaciones ganan el concurso público y empiezan a gestionar el SAD, están obligadas a subrogar a los trabajadores de la entidad saliente, manteniendo las condiciones laborales con las que venían realizando el trabajo. A partir de ahí, en función de las necesidades de personal, la entidad entrante realizará las nuevas contrataciones. Las plantillas están feminizadas, pero ninguna de las empresas aplica políticas de igualdad. En los pliegos de contratación no se especifica este aspecto (o muy raras veces) y, según los gestores, correspondería a cada administración determinarlo:

Hay ayuntamientos que tienen unos requerimientos y condiciones especiales y otros que tienen otros. Yo pienso que no hay un estándar [...]. Claro, si un pliego de cláusulas te dice que tienes que tener un 1% de la plantilla con hombres y un pliego de cláusulas dice que el requerimiento por no sé qué..., pues es lo que tienes que hacer. No veo más.

Isabel. Gestora entidad social

Las plantillas de las organizaciones están formadas por un jefe de servicio, coordinadoras técnicas y profesionales de atención (trabajadoras familiares [TF] y auxiliares del hogar [AH]). En relación a la clase, la etnia y el género del personal de atención directa de las cuatro organizaciones, no se observan diferencias respecto a su forma jurídica. Entre las TF, las mujeres representan entre el 95 y

12 Las entrevistas realizadas a Isabel, Joaquim, Susana, Sara, Sofia, Rosa, Anna y Silvia originalmente son en catalán. La traducción es nuestra. Por otro lado, los nombres de las personas entrevistadas son pseudónimos.

el 98% de la plantilla; tanto hombres como mujeres son mayoritariamente autóctonos, tienen entre 30 y 50 años y están titulados, o bien están en proceso de acreditación de competencias. Entre las AH, todas son mujeres, muchas de ellas inmigradas, sin titulación o bien con estudios básicos. En cambio, sí que se dan diferencias de género en función de la organización en los puestos de gerencia, las organizaciones mercantiles están representadas por hombres, y las sociales, por mujeres. En relación con la clase y etnia no se dan diferencias: tienen titulaciones universitarias y son autóctonos. Se da, por lo tanto, una segregación horizontal (feminización en tareas de atención directa y limpieza) y vertical (los hombres representados en altos cargos) en estos servicios. Además, la discriminación de género se acentúa al cruzar las dimensiones de clase, género y etnia, siendo mayor la concentración de mujeres autóctonas en las tareas de atención directa y de las mujeres inmigradas en las tareas de limpieza.

La gestión del SAD se desarrolla en dos fases: la provisión, a cargo de los servicios sociales municipales; y la producción, a cargo de la entidad adjudicataria. La trabajadora social de servicios sociales municipales valora el caso y, especificando el tipo de servicio (atención personal o limpieza del hogar) y las actividades a realizar, lo solicita a la organización, la cual, a partir de ahí, es la encargada de asignar cada domicilio a los trabajadores (un proceso negociado con los receptores del servicio), y también de realizar el seguimiento del servicio, en coordinación con servicios sociales. La coordinadora técnica del SAD adjudica los casos a los trabajadores en función de sus disponibilidades horarias y de las características del servicio. De entrada, los gestores muestran un discurso favorable a la igualdad de género, pero hay diversos motivos que justifican la contratación de mujeres, por lo que no se da una coherencia con este discurso igualitario.

Los servicios sociales municipales normalmente no realizan una demanda específica con relación al género del cuidador, sino que delegan los criterios de contratación a la entidad. Aun así, a pesar de explicitar que no pueden discriminar, muestran una clara preferencia por las mujeres, debido a las dificultades que les supondría asignar un hombre en los domicilios:

Si la empresa me dice «mira, tenemos un suplente que es hombre», probamos. Los cambios cuestan, pero no pasa nada. Yo pienso que estaría bien por romper un poco los estigmas [...]. Seguramente que tendría mucho trabajo porque la gente pedirá de inicio que no quieren y entonces, ¿cómo solucionas esto? Porque yo pienso que no puedo discriminar [...], pero claro, eso me dará trabajo a mí».

Sara. Trabajadora social servicios sociales

Los gestores de las organizaciones valoran un perfil de trabajador integrado por una predisposición (o vocación) y una formación:

Para mí me es indiferente. No es necesario que sea..., yo siempre parto de la base de que las personas tienen cierta titulación y están preparadas, tanto el hombre como la mujer, para hacer las tareas.

Sofía. Coordinadora cooperativa

Sí, pero una formación sí se necesita, claro, algo básico sí se necesita. Pero pienso que hace más el hecho de que, de que tú te sientas..., no sé, de que lo lleves de manera vocacional. El trabajar con personas, tener el cuidado de estas personas.

Susana. Coordinadora empresa mercantil

Estos aspectos minimizan las diferencias de género, pero el hecho de que la mayoría de solicitudes de trabajo sea de mujeres dificulta tener hombres en la plantilla:

También es muy importante que os comente que ya no es que nosotros queramos a chico o chicas, sino que el 98% de las personas que nos traen CV son chicas. Eso es indudable. La mayoría son chicas, a veces viene un chico, pero es complicado ubicarlo.

Sergio. Jefe empresa mercantil

Por otra parte, el hecho de que la asignación sea un proceso negociado con las personas receptoras del servicio y/o con sus familiares, que normalmente prefieren mujeres, también dificulta la igualdad en las plantillas:

Nosotros siempre pensamos en cuanto chico o chica, las familias siempre nos condicionan o limitan. ¿Qué prefieren las familias? Chica.

Sergio. Jefe empresa mercantil

Estas preferencias se dan por la vinculación del trabajo de cuidados a la domesticidad, que feminiza todas las tareas de cuidado a realizar en el domicilio, siendo las mujeres las más aptas para el trabajo:

Pues de las mujeres se espera más, pues, que sean capaces de hacer..., de cocinar, de llevar una casa, ¿vale? A los hombres, en cambio, no se les atribuye esta actitud. Los usuarios normalmente piensan que un hombre no sabrá llevar..., no sabrá llevar la casa, no sabrá limpiar, no sabrá recoger, no sabrá..., no sabrá planchar, no sabrá cocinar, ¿vale?

Susana. Coordinadora empresa mercantil

Algunos gestores refuerzan este aspecto, sobre todo hombres, porque presuponen que las mujeres asumirán, a diferencia de los hombres, todas las tareas a realizar en el domicilio:

Los chicos, por ejemplo, están para ayudar a señores, pero en lo que nosotros llamamos servicios de menos horas. Cuando el servicio es de más de dos, tres, cuatro horas, quieren una chica, porque habitualmente también interviene en tareas del hogar. Muchas veces nos dicen que hay que planchar y tal.

Sergio. Jefe empresa mercantil

De esta forma, la asignación de mujeres se da por hecho, y solo se consulta al receptor por el género del cuidador cuando desde la organización se plantea un hombre, que normalmente es para atender a otros hombres.

Cuando solo puedo colocar un hombre, yo lo pregunto, si puedo colocar una mujer, no. Si yo veo que es un hombre, ya intento colocar un hombre. Si el hombre me dice que no, pues una mujer.

Anna

Por otra parte, el espacio de trabajo también condiciona el perfil del trabajador. Es un servicio que se realiza en el domicilio de la persona, un espacio vinculado a la intimidad y a la privacidad, que otorga un alto poder de decisión a la persona receptora en comparación con servicios institucionalizados:

También pienso que es por el tema, que es un servicio que se hace dentro de un domicilio y no es lo mismo que si es en un hospital, en una clínica, que es un lugar que es ajeno a ti. Que tú no tienes ningún poder de decisión en ese lugar y, en cambio, en el domicilio es tu casa y tú te sientes con este poder de decidir quién puede entrar y quién no puede entrar en tu casa.

Susana. Coordinadora empresa mercantil

Este aspecto pone en el debate la cuestión de si se tienen que respetar las preferencias de las personas receptoras de cuidados, siguiendo el discurso de la autonomía, aunque no favorezca la igualdad de oportunidades. El receptor de cuidados pasa a ser cliente del servicio, donde sus demandas y preferencias en relación al género del cuidador pasan por delante de los criterios neutrales que deberían adoptar los gestores en cuanto a servicios públicos y profesionales.

La responsabilidad de fomentar la igualdad de género queda difuminada entre los distintos agentes. A pesar de que son las organizaciones las encargadas de asignar el personal, se ha conseguido que hombres cuiden a mujeres receptoras de los servicios, como nos comenta Susana (coordinadora): «Hemos empezado a

conseguir que haya usuarias que acepten a hombres. Pocas, quizá..., tenemos tres casos». Al mismo tiempo expresa que, si desde los servicios sociales se planteara la posibilidad al receptor de ser atendido por un hombre o una mujer indistintamente, favorecería la igualdad de género en sus plantillas:

Yo pienso que si desde servicios sociales se explicara, desde un primer momento, que hay hombres y mujeres que están llevando a cabo este trabajo y que tanto les puede tocar un hombre como una mujer que les vaya al domicilio, facilitaría nuestra tarea.

Susana. Coordinadora empresa mercantil

La feminización del trabajo: vocación, experiencia y condiciones laborales

Las condiciones del trabajo y los contenidos de las actividades se continúan asociando a las mujeres, aspectos que dan continuidad a la feminización de las plantillas aunque los gestores muestren un discurso profesionalizado, neutral al género. Según los gestores, una de las razones de que sea un trabajo feminizado es que las mujeres, a diferencia de los hombres, se decantan de forma natural por este tipo de empleo:

De hecho, es una profesión que cuesta mucho porque arrastra muchos años de que el trabajador familiar es trabajadora familiar. O sea, arrastras que es un don..., que debe ser una mujer, ¿no? [...], que es una mujer la que ayuda, la que hace esto.

Sofía. Coordinadora cooperativa

Al ser un ámbito poco profesionalizado, muchas de las TF llevan tiempo trabajando sin formación, siendo las empresas, en ocasiones, las que las orientan a realizar la formación mediante la acreditación de competencias. Aun así, hay mujeres que están trabajando en el sector sin estar acreditadas:

Nosotros estamos bien, porque es un proceso que ya se inició hace tiempo, lo pararon, lo demoraron, hicieron una prórroga..., y la gente ya en su día se lo sacó, y de nosotros el 70% lo tiene, más o menos.

Joaquim. Jefe empresa mercantil

La experiencia personal y laboral aparece como una alternativa legítima a la calificación, que sitúa en desventaja a los hombres sin apenas experiencia previa para poder acreditar y justificar su capacitación en el trabajo. Así, las trayectorias personales y laborales de las mujeres favorecen su continuidad en estos trabajos

(con o sin formación), mientras que en el caso de los hombres, la formación es la principal vía de inserción en el SAD:

Yo creo que es el gran desconocido, porque curiosamente ahora que decías eso, cada vez nos llegan más CV que han estudiado para esto, pero se da por hecho ya que las chicas, pues sí. Chicas con Enfermería o trabajar en un hospital luego quieren estar o vivir en el domicilio; en los chicos creo que está apareciendo ahora.

Algunos vienen sin formación, ¡eh! Entonces les decimos que no pueden, porque creen que la atención muchas veces la puede hacer todo el mundo.

Sergio. Jefe empresa mercantil

Mientras que la experiencia de las mujeres justifica su capacitación para el cuidado, los hombres, en cambio, sí necesitan una formación para empezar a trabajar. De esta forma, la vocación de las mujeres para el cuidado no es cuestionada, mientras que la predisposición de los hombres, a veces, sí que lo es. El hecho de que sea la situación de necesidad la que les lleva a este sector, hace cuestionar su aptitud para el trabajo, aspecto que da continuidad a la feminización del sector:

Claro, yo pienso que algunos entran empujados por la crisis, de decir no encuentras trabajo y aquí se te abre un sector quizá desconocido y ya está. Y que tal vez después, una vez lo conoces, te gusta, y es verdad. Claro, no sé después si son capaces de encontrar trabajo en otro lugar si se irían, pero algunos te dicen: «Entré porque no quedaba más remedio, pero ahora una vez estoy dentro esto».

Isabel. Jefa cooperativa

Aun así, cuando empiezan a trabajar son valorados para el trabajo y es cuando se visibiliza que la vocación asociada al género es también una construcción social, que el cuidado es un aprendizaje:

El patrón estaba llevado con dos hombres. Se amplía el horario, porque la mujer (del usuario) tiene un problema de visión y se pone a una chica. «Pero hombre, una mujer...». La mujer pidió el cambio. Los otros chicos estaban encantadísimos, tienen una gran vocación y empatizan muchísimo.

Sergio. Jefe empresa mercantil

Otra de las razones de la feminización del trabajo son las condiciones laborales. Los bajos salarios son más aceptados entre las mujeres, y las sitúan en los empleos más precarizados. Por otro lado, la propia organización del trabajo se basa en la flexibilidad laboral, y las mujeres pueden compatibilizar responsabilidades familiares. De esta forma, a pesar de que los contratos estén sujetos a

variaciones de horas en función de la asignación semanal de usuarios (no les da una estabilidad laboral), y que los servicios puedan variar en las franjas horarias (no les da garantía de un horario estable), les dan margen de flexibilidad horaria y así compatibilizar el trabajo con la vida personal, dando continuidad a su característica como mujer cuidadora:

En el SAD yo creo que es un tema de sueldos, en el aspecto que nosotros trabajamos con servicios que no nos ocupan todo el día, sino de jornada parcial y sí que hay mucha mujer que se lo combina con la familia, con otras chapuzas... Porque es totalmente precario. Esto provoca que muchos hombres en el SAD los coges para trabajar, pero si no tienen muchas horas acaban plegando.

Margarita. Jefa asociación

Otra cosa es el horario, date cuenta de que en nuestra empresa, una persona tiene críos y puede ir por la mañana, que el horario es muy [...]. Claro, con la atención a domicilio te puedes diseñar un poco una jornada, que también, por supuesto, conlleva el salario. Entraremos en otra valoración a nivel social, en que el hombre es el que lleva el salario principal y la mujer puede desarrollar una profesión que le gusta con un salario menor y con menos horas, por supuesto.

Sergio. Jefe empresa mercantil

Si bien mayoritariamente las mujeres comentan que las condiciones laborales podrían ser mejores, como expresa Susana: «Es un trabajo que está muy poco valorado, muy mal pagado». Los hombres, en cambio, piensan que no, como Sergio o Joaquim, que asimilan la precariedad naturalizada a las tareas feminizadas. Por ejemplo, Sergio nos comenta que de una plantilla de 40 trabajadores, solo 20 están a jornada completa, y que «ganan bien»:

A jornada completa puede haber unos 20. Lo que pasa que los que trabajan ahora están al día. Ganan bien [...] nosotros solemos pagar la hora a 7 euros o 7 euros y medio».

Sergio. Jefe empresa mercantil

A pesar de que las condiciones laborales sean las mismas para hombres y mujeres, Sergio enfatiza que los hombres ganan igual que las mujeres: «Nosotros intentamos tener mucho sentido común. Incluso vayan chicos o chicas», lo que denota una normalización de la brecha salarial. Además, la desregulación laboral y la percepción del trabajador disponible para el empleo también están normalizadas por parte de los gestores, incluso forman parte de la filosofía de la organización:

Nuestra filosofía es ver y entender, y no todo es dos más dos, no todo es «yo estoy siete horas y no siete horas y diez», pues si te quedas diez minutos no pasa nada. Una cosa por la otra. Y se consigue.

Sergio. Jefe empresa mercantil

La precariedad laboral no solo afecta a los trabajadores del SAD, también a los gestores del servicio. Una precariedad que se compensa por la gratitud que les aporta el trabajo, lo que nos recuerda que las personas encuentran otras motivaciones, además de la económica, que les permiten mantenerse en estos trabajos:

Yo me acuerdo muchas veces hablando con ellos porque..., bueno, y nosotros porque tampoco nos pagan tanto. No cobramos mucho más que ellos pero te tiene que gustar. Son trabajos que te han de gustar».

Sofía. Coordinadora cooperativa

Conclusiones

El trabajo de cuidados en los servicios de ayuda a domicilio es un sector ocupacional feminizado y poco valorado en términos sociales y salariales, precisamente por la vinculación del trabajo a la domesticidad y a la feminidad. Las organizaciones adjudicatarias condicionan las características de estos trabajos, convirtiéndose en las principales empleadoras del sector, pero las políticas públicas también participan en la construcción del trabajo de cuidados, a través de la regulación de los servicios, las exigencias formativas y las condiciones de prestación. En este artículo se han analizado los discursos y prácticas de los gestores del SAD, que dan continuidad a las desigualdades sociales y de género en este ámbito ocupacional.

Las representaciones sociales asociadas a los contenidos de los trabajos y al género asociado se reflejan en las estrategias de los gestores de los servicios que, a pesar de mostrar un discurso igualitario, en la práctica actúan de acuerdo con las normas de género y reproducen los estereotipos sexuales, siendo las mujeres las principales contratadas en estos trabajos. Por otra parte, hay diversos motivos que justifican la continuidad de la feminización de las plantillas. Es un trabajo que exige cualidades y competencias relacionales, reconocidas tradicionalmente como específicas de las mujeres, y con escasos requerimientos formativos, siendo la experiencia personal más valorada en detrimento de la formación. Además, la flexibilidad laboral y los bajos salarios que caracterizan estos trabajos hacen que las mujeres con poca formación sean las principales candidatas. De esta forma, cuando los gestores afirman que no hay diferencias entre hombres y mujeres cui-

dadores, mientras tengan vocación y formación para el trabajo, invisibilizan las desigualdades de género y se normaliza la segregación ocupacional sexual. Aun así, en las organizaciones donde los jefes de servicio son hombres, las desigualdades se invisibilizan más; por ejemplo, a través de la percepción de que no es un trabajo precarizado. En cambio, en las organizaciones donde las mujeres ocupan puestos de liderazgo, parece que su discurso es más reivindicativo y que los cambios de roles de género se visibilizan más.

Al ser un sector ocupado por mujeres, se produce una segregación ocupacional horizontal, pero la presencia mayoritaria de mujeres no conlleva una presencia igualitaria en los puestos de dirección, dándose también una segregación vertical, que se manifiesta en la escasa presencia de mujeres en los puestos directivos. Por otra parte, al ser un sector feminizado, se invisibilizan las desigualdades que impregnan el sector, por ejemplo, los bajos salarios generalizados de todos los trabajadores, también entre los cargos más altos. La segregación horizontal y vertical se ve todavía más acentuada para las mujeres encargadas de la atención directa. Al cruzar género, clase y etnia, se evidencia que las desigualdades sociales afectan sobre todo a las mujeres con poca formación que realizan las tareas de atención personal, y a las mujeres inmigradas, sin estudios, encargadas de las tareas del hogar.

Las organizaciones no aplican políticas de igualdad de género, ni las políticas públicas generalmente las contemplan como requisito en los pliegos de contratación. La responsabilidad para favorecer la igualdad de género en el servicio queda difuminada entre los gestores de las organizaciones y los técnicos de los servicios sociales municipales, delegando el perfil de los trabajadores en cada domicilio a las preferencias de los beneficiarios del mismo, considerando a las mujeres las más aptas para el trabajo. Esta situación se apoya en el discurso del fomento de la autonomía de las personas, que se sustenta en la libertad de elección de las personas receptoras de cuidados, contribuye a la individualización del riesgo social, e invisibiliza las desigualdades de género.

Bibliografía

- ACKER, Joan (1990). «Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations». *Gender and Society*, 4(2): 139-158.
- ACKER, Joan (2006). «Inequality regimes. Gender, Class, and Race in Organizations». *Gender and Society*, 20(4): 441-464.
- ACRA (ASOCIACIÓN CATALANA DE RECURSOS ASISTENCIALES) (2014). «Informe econòmic i social ACRA del sector d'atenció a les persones grans amb dependència a Catalunya». Barcelona: ESADE. Disponible en: <http://itemsweb.esade.edu/idgp/Presentacio_2014_InformeEconomicACRA.pdf> [consulta: 20 abril de 2017].
- BAINES, Donna; CHARLESWORTH, Sara; CUNNINGHAM, Ian (2015). «Changing care? Men and managerialism in the non profit sector». *Journal of Social Work*, 15(5): 459-478.
- BATTHYÁNY, K; GENTA, N. y PERROTTA, V. (2014). «Discurso experto en el cuidado de personas mayores. Un análisis de género». *Revista de Ciencias Sociales*, 27(34): 72- 91.
- BENERÍA, Lourdes (1981). «Reproducción, producción y división sexual del trabajo». *Revista Mientras Tanto*, 6: 50-61.
- BODOQUE, Yolanda; Roca, Mireia; Comas d'Argemir, Dolors (2016). «Hombres en trabajos de cuidado: género, identidad profesional y cultura del trabajo». *Revista Andaluza de Antropología*, 11: 67-91.
- CARRASCO, Cristina; BORDERÍAS, Cristina y TORNOS, Teresa (eds.) (2011). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: La Catarata.
- CARRASCO, Cristina (2009). «Mujeres, sostenibilidad y deuda social». *Revista de educación*, número extraordinario: 169-191.
- COLLINSON, David y HEARN, Jeff (2011). *Men and masculinities at the workplace. A critical Review*. Workshop del Study on the Role of Men in Gender Equality. EU.
- COMAS D'ARGEMIR, Dolors (1995). *Trabajo, género y cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona: Icaria.
- COMAS D'ARGEMIR, Dolors (2015). «Los cuidados de larga duración y el cuarto pilar del sistema de bienestar». *Revista de Antropología Social*, 24: 173-196.
- CONNELL, Robert y MESSERSCHMIDT, James (2005). «Hegemonic masculinity: rethinking the concept». *Gender & Society*, 19: 829-859.
- COTTINGHAM, Marci D. (2014). «Recruiting men, constructing manhood: How health care organizations mobilize masculinities a nursing recruitment strategy». *Gender & Society*, 28: 133-156.

- DIPUTACIÓN DE BARCELONA (2016). *Observatori de la xarxa local de serveis socials d'atenció domiciliària*. Informe 2015. Disponible en: <http://xarxalocal-sad.diba.cat/sites/xarxalocal-sad.diba.cat/files/capsula_2014.pdf>.
- ESCUADERO, Ricardo (2007). «Estructura y articulación de la negociación colectiva del sector». En VV. AA. (2007). *La calidad del empleo del nuevo sistema para la autonomía personal y atención a la dependencia*. Alcira: Germania.
- FINEMAN, Martha (2006). «Dependency and Social Debt». En D. GRUSKY y P. ENGLAND (ed.). *Poverty and Inequality*. Stanford: University Press.
- HAMMERSLEY, Martin y ATKINSON, Paul (1994). *Etnografía: métodos de investigación*, Madrid: Paidós.
- HOCHSCHILD, Arlie Russell (2011 [2008]) *La mercantilización de la vida íntima*. Madrid: Katz Editores.
- INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES (2016). *Estadísticas del sistema para la autonomía y la atención a la dependencia. Situación a 31 de diciembre de 2016*. Madrid: Imsero-CSIC.
- MONTSERRAT, Julia (2015). «Impactos de las medidas de estabilidad presupuestaria en el Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia: retos del futuro». *Zerbitzuan*, 60: 9-28.
- PÉREZ OROZCO, Amaia (2006). «Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico». *Revista de Economía Crítica*, 5: 7-37.
- RAZAVI, Shahra y STAAB, Silke (2010). «Mucho trabajo y poco salario. Perspectiva internacional de los trabajadores del cuidado». *Revista Internacional del Trabajo*, 129(4): 449-467.
- RECIO, Carolina (2010). «Familismo, asistencialismo y precariedad. La configuración del empleo en el sector de atención a las personas». *Alternativas*, 17: 19-43.
- RECIO, Carolina; MORENO, Sara; BORRÀS, Vicent y TORNS, Teresa (2015). «La profesionalización del sector de los cuidados». *Zerbitzuan*, 60: 179-193.
- ROCA, Mireia (2017). «Homes i dones en el treball de cura remunerat: continuïtats i transformacions en les relacions de gènere en els serveis d'ajuda domiciliaris». *Quaderns-e*, 22: 99-114.
- RODRÍGUEZ CABRERO, Gregorio (2011). «Políticas sociales de atención a la dependencia en los Regímenes de Bienestar de la Unión Europea». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29: 13-42.
- ROGERO, Jesús y AHMED, Karim (2014). «What is the best care for community-dwelling dependent adults? Sources of care and perception of unmet needs in Spain». *Revista Internacional de Sociología*, 72(2): 403-427.

- SERRANO, Amparo; ARTIAGA, Alba; DÁVILA, María Celeste (2013). «Crisis de los cuidados, Ley de Dependencia y confusión semántica». *Revista Internacional de Sociología*, vol. 71(3): 669-694.
- TORNS, Teresa (2007). «Les polítiques per a l'organització social de la cura a l'esfera local. Implicacions des de la perspectiva de gènere». En María de la FUENTE VÁZQUEZ, (coord.) (2007). *Les àrees de serveis personals: donant perspectiva de gènere a les polítiques socials d'àmbit local*. Barcelona: Institut de ciències polítiques i socials.
- WILLIAMS, Christine (1992). «The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions». *Social Problems*, 39(3): 253-267.