

FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Lola Frutos Balibrea y Salvadora Titos Gil
Universidad de Murcia.

ABSTRACT

El entramado productivo de la economía española tiene un pilar básico en la pequeña y mediana empresa, espacio en el que la participación de las mujeres va en aumento debido a factores externos e internos. Por otra parte, el acceso de la mujer a la educación reglada y a una amplia oferta formativa no reglada, ha generado una gran cualificación de la población ocupada femenina tanto en el trabajo autónomo como en el empleo asalariado público y privado.

El autoempleo constituye un escenario con un gran potencial de creación de empleo para las mujeres en el futuro, entre otras cosas, debido a que el Estado social está tocando techo como empleador. Los procesos formativos pueden ayudar a que la incorporación de las mujeres a la función directiva, profesional y empresarial sea competitiva, al tiempo que se está transformando la cultura empresarial al incorporar elementos de la “subcultura femenina” que hoy resultan atractivos para las organizaciones empresariales (liderazgo interactivo, integración del factor humano, flexibilidad, etc.).

Nuestro objetivo es analizar este proceso referido a la región de Murcia, en el contexto nacional y europeo. Las fuentes utilizadas son secundarias y datos procedentes de un estudio empírico de ámbito regional.

1. INTRODUCCIÓN: EL CONCEPTO DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO

De forma paralela al vertiginoso cambio social en relación con la condición social de la mujer, cobra fuerza un nuevo campo de docencia e investigación denominado Women's Studies. El tratamiento académico de este objeto de investigación (las mujeres) se ha desarrollado y evolucionado enormemente en las últimas décadas, hasta llegar a la institucionalización de la categoría "género" como base de los análisis de la situación y problemas de las mujeres.

El concepto de *género* comprende lo masculino y lo femenino como construcciones socio-culturales. En torno a una diferencia sexual, que significa para hombres y mujeres una función biológica distinta en la reproducción, se ha construido socialmente una identidad de género que determina la vida de los seres humanos por el hecho de pertenecer a uno u otro sexo, institucionalizando patrones de comportamiento limitadores para los individuos.

La organización social construida sobre la base del sistema de géneros establece un modelo desigual de poder para hombres y mujeres, cuyas relaciones reflejan lo que Weber denominó *relación de dominación y subordinación* (1922: 406-416), en la cual las mujeres son el grupo dominado y los hombres el colectivo dominante.

El *patriarcado* -definido como esa dominación ejercida por los hombres sobre las mujeres en la familia- aparece como estructura básica en (casi) todas las sociedades conocidas a lo largo de la historia (Castells, 1998). Esta autoridad patriarcal, que se impone en toda la organización social (la producción, la cultura, la política...), establece la *división sexual del trabajo* y excluye a las mujeres de la esfera pública, confinándolas al ámbito privado.

De modo que la fuerza de esta relación de dominación reside en la *naturalización* de las relaciones sociales establecidas a partir de los géneros: al aparecer como eterna, desligada de un contexto histórico-económico y social, la visión androcéntrica se impone como neutra, derivada de la naturaleza humana, y no necesita justificación.

El campo de la Sociología del Género, de larga tradición en el mundo anglosajón, se ha desarrollado ampliamente en nuestro país en los últimos años. Con un compromiso desde sus orígenes con el feminismo, y a partir del género como categoría analítica, las investigaciones en este ámbito muestran y explican la continuidad / discontinuidad de la discriminación de las mujeres en todas las áreas, siendo el trabajo y la educación dos líneas básicas de investigación.

En este ensayo nos proponemos llevar a cabo un acercamiento desde la Sociología del Género al fenómeno del trabajo autónomo, entendido ampliamente como el trabajo no asalariado, es decir, que no se realiza por cuenta ajena.

2. ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y FORMACIÓN SEGÚN EL GÉNERO.

La afluencia masiva de la mujer al mercado laboral es una de las transformaciones de mayor alcance en las sociedades contemporáneas. No obstante, en la actualidad todavía hay que hablar de desigualdad-discriminación: en las retribuciones, en las condiciones de acceso al empleo, en las posibilidades de desarrollo profesional...

Es claro que la educación juega un papel fundamental en el proceso de incorporación de las mujeres al espacio público y, en particular, al trabajo remunerado, actuando de factor dinamizador en mayor grado que para los varones (Frutos, 1997:142). La evolución de la formación en los últimos años ha supuesto una progresión espectacular de la cualificación de las mujeres activas. De hecho, actualmente el nivel educativo de la población activa femenina en las cohortes más jóvenes es más elevado que el de los hombres. Sin embargo, este proceso no ha ido acompañado de cambios similares en el mundo laboral. Mas bien al contrario, multitud de investigaciones empíricas permiten observar la persistencia de una fuerte segregación que concentra los empleos femeninos en determinadas ramas de actividad y profesiones (con frecuencia mal remunerados) y en las categorías más bajas de las jerarquías profesionales (Maruani, 1993).

Por otro lado, el crecimiento de la población activa en los últimos años se debe principalmente a la incorporación de las mujeres a la actividad. En nuestro país, la evolución de la tasa de actividad por género muestra cómo la distancia entre las tasas femenina y masculina se ha reducido ampliamente. En el período 1970-1999, la tasa de actividad para los varones ha descendido de 79,5 a 64%, mientras que la tasa de actividad de mujeres ha pasado del 23,3 al 39%. Sin embargo, en la ocupación esta tendencia a la reducción de la distancia en las tasas por género es menos notable, debido a que el desempleo afecta en una proporción mucho mayor a las mujeres activas, con independencia de la formación. En efecto, las tasas de paro son más altas para las mujeres en todos los niveles educativos¹.

Si observamos la ocupación femenina en el contexto europeo, España se sitúa en el último lugar respecto a los países de la Unión Europea. Según datos de 1998, en nuestro país

¹ Datos de la EPA, cuarto trimestre 1999. La única excepción aparece en el nivel *Primarios* del grupo de edad 55 y + años, en el que la tasa de paro masculina está un punto por encima de la femenina.

sólo el 35% de las mujeres en edad de trabajar están ocupadas, cifra muy por debajo de la media comunitaria (en torno al 50%); en el otro extremo se sitúan países con valores por encima del 60 e incluso 70% (Dinamarca, Austria, Reino Unido). Podemos pronosticar, pues, que la actividad femenina en nuestro país todavía ha de aumentar notablemente, a pesar del desempleo.

Vamos a detenernos a exponer qué elementos inciden sobre la actividad-ocupación femenina en la actualidad.

2.1. Factores que inciden en el trabajo de las mujeres.

En primer lugar, aparecen como factores explícitos y externos los fuertes condicionamientos familiares que tienen las mujeres en su participación laboral. En efecto, la asignación de roles derivada de la construcción del género en la sociedad patriarcal impone a las mujeres el trabajo de reproducción.

A pesar de la tensión entre los roles de trabajadora y cuidadora, las mujeres continúan realizando una *doble jornada*, que se traduce en desventajas para su integración en el mercado de trabajo.

Además, las dificultades para compatibilizar el trabajo de cuidado de los otros (niños, ancianos, enfermos...) con el trabajo remunerado pueden desembocar en un abandono temporal del trabajo, en períodos de “inactividad forzosa”, aunque este *ciclo laboral discontinuo* de las mujeres, que dificulta las posibilidades de desarrollo profesional, tiende a reducirse en las generaciones más jóvenes, de forma paralela al notorio descenso de la natalidad.

Junto a esta inferioridad en la vida doméstica aparecen factores internos, que se sitúan fundamentalmente en el nivel cultural. En este sentido, la socialización por géneros que todavía se realiza en nuestra sociedad se manifiesta en una diferente orientación en la elección de carrera. Así, la presencia de mujeres es minoritaria en los estudios técnicos y mayoritaria en las profesiones cuyas salidas profesionales e ingresos son menos favorables. Desde una perspectiva distinta, este proceso ha sido interpretado a partir de la consideración de la cualificación como una construcción social en la que la distinción masculino / femenino es un eje central (Maruani, 1993).

Por otra parte, la llamada “industrialización flexible” significa la necesidad de des-regular y flexibilizar todos los elementos de los sistemas productivos. Esto trae consigo no sólo precarización del empleo (temporal, a tiempo parcial ...), sino también elevadas tasas de desempleo estructural. Es el proceso que Mingione (1994) ha definido como el paso del sistema

de pleno empleo a un sistema de empleo flexible (o subempleo) y desempleo masivo. Las mujeres representan uno de los colectivos más afectados por esta nueva situación, ya que no sólo sufren el desempleo en mayor medida que los hombres, sino que representan el grueso de los ocupados con empleos temporales y a tiempo parcial.

Tomando como punto de partida la escasez de empleo, que ha llevado a algunos autores a hablar de crisis de la sociedad del trabajo asalariado (Gorz, 1995), y la desigual situación de las mujeres en el mercado de trabajo, la opción de trabajar por cuenta propia cobra fuerza como medio de incorporación al mundo laboral. En efecto, se trata de una modalidad de trabajo con un importante potencial de creación de empleo, que además puede resultar especialmente atractiva para las mujeres por distintos motivos.

2.2. La formación de los ocupados

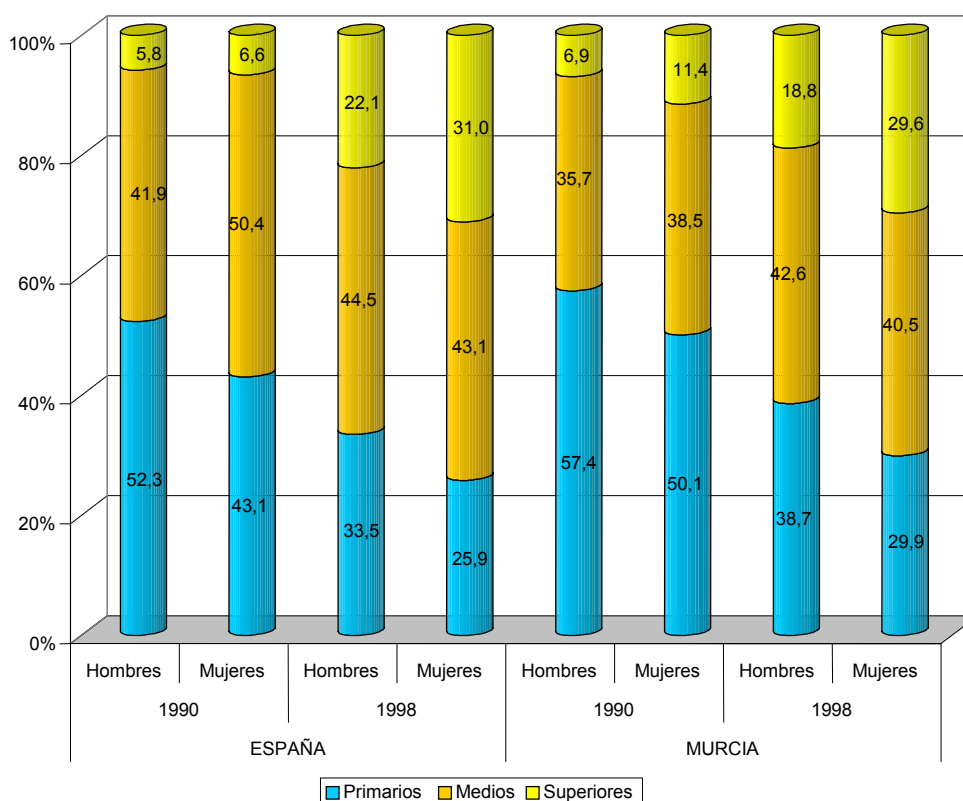
En España, la evolución de los niveles de educación de las mujeres y los varones incluidos en la población ocupada muestra el enorme cambio operado en tan sólo tres décadas. Las cifras reflejan el notable aumento de la cualificación de la fuerza de trabajo en general, que ha sido especialmente importante para las mujeres, cuyo punto de partida era muy inferior al de los hombres.

En la última década, como podemos apreciar en el gráfico 1, el aumento del nivel educativo de los ocupados ha sido importante, tanto en el ámbito nacional como en la Región de Murcia.

La proporción de mujeres con estudios medios y superiores ya era mayor que la de hombres en 1990, tanto en España como en Murcia; a finales de la década, se equipara el peso de los ocupados con estudios medios, pero aumenta notablemente la distancia entre hombres y mujeres con estudios universitarios (en torno a 10 puntos porcentuales).

En la Región de Murcia, el peso relativo sobre la población ocupada de quienes tienen estudios superiores y medios es ligeramente inferior al del conjunto de España, y la proporción de ocupados con estudios primarios es mayor, tanto para hombres como para mujeres. La formación de las ocupadas es notablemente más alta: casi el 30 % tiene estudios superiores, frente a menos del 20% de los hombres.

Gráfico 1. Ocupados por nivel educativo y sexo, 1990 y 1998. España y Murcia.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA, datos referidos a los cuartos trimestres.

En definitiva, se trata de una fuerza de trabajo altamente cualificada, especialmente en el caso de las mujeres que, sin embargo, continúan siendo una minoría en las escalas más altas de las organizaciones.

En efecto, en la dirección y gerencia tanto de las grandes empresas como en la Administración, la presencia de mujeres continúa siendo muy minoritaria (por debajo del 20%). La imagen del “techo de cristal” es la mejor ilustración de esa barrera invisible que impide a las mujeres acceder a la cúspide de las jerarquías organizacionales. Así se pone de manifiesto en el estudio empírico llevado a cabo por la profesora Frutos en la Región de Murcia (1997:319): “la proporción de trabajadoras que supervisa a personas que, a su vez, tienen responsabilidades sobre otras personas es de un 6%”.

3. SITUACIÓN PROFESIONAL DE LOS OCUPADOS: EL TRABAJO AUTÓNOMO

La situación profesional hace referencia a la posición social de los trabajadores en su participación productiva, y establece dos categorías básicas: trabajador por cuenta ajena o

asalariado y trabajador por cuenta propia o autónomo. En el primer grupo existe una relación de subordinación y dependencia respecto al empleador, establecida contractualmente, y una contraprestación económica. En el caso de los trabajadores autónomos, se trata de un trabajo independiente, sin relación contractual ni remuneración de naturaleza salarial (Valdés Alonso, 1998).

Entendemos aquí el trabajo autónomo como un concepto amplio, en el que se incluyen todas las situaciones profesionales diferentes del asalariado o trabajador por cuenta ajena: *empresarios con y sin asalariados* (esto es, empleadores y trabajadores autónomos en sentido estricto), *trabajadores independientes*, *miembros de cooperativas* y la muy específica situación de *ayuda familiar*. Se trata, por tanto, de un colectivo bastante heterogéneo, formado por categorías profesionales muy dispares.

Aunque las sociedades industrializadas se han configurado como sociedades del trabajo asalariado, la contribución a la riqueza nacional de los trabajadores por cuenta propia es importante en muchos países. En el conjunto de la Unión, el trabajo asalariado representa actualmente alrededor del 85% del total, frente a un 15% de trabajo por cuenta propia. No obstante, existen diferencias considerables entre países: en los Estados de la Europa mediterránea esta proporción supera el 20%, mientras que en el otro extremo encontramos países en los cuales el trabajo no asalariado apenas llega al 10%. Para los primeros, entre los cuales se encuentra España, el trabajo autónomo, esto es, las cooperativas y la pequeña y mediana empresa representan un fuerte pilar de la estructura productiva.

Las cifras sobre la ocupación según situación profesional en nuestro país muestran una tendencia a la reducción del peso del trabajo por cuenta propia sobre el total. No obstante, dentro de los trabajadores no asalariados se incluyen categorías muy heterogéneas cuyas evoluciones recientes también son dispares. Así, en el período 1980-1999, el número de *empleadores* (empresarios con asalariados) ha aumentado notablemente, frente a la drástica reducción de los ocupados en la categoría de *ayuda familiar*. Los ocupados en la categoría de *Empresarios sin asalariados* aumentan levemente, mientras que disminuyen ligeramente los miembros de cooperativas. El trabajo asalariado es el que más crece en términos absolutos, pero en términos relativos el mayor incremento se ha producido en los empleadores.

En las cifras desagregadas por género, observamos que el mayor incremento relativo de mujeres ocupadas en los últimos veinte años ocurre en la situación profesional de empleadoras, debido al escaso número de empresarias con asalariados hace tan solo dos décadas: en 1980 las mujeres eran menos del 10% de los empleadores en España, y en Murcia tan sólo el 3%.

Actualmente, las mujeres continúan siendo una minoría en este ámbito, pero se ha empezado a recorrer el camino.

Tabla 1. Porcentaje de mujeres ocupadas por situación profesional (1980 y 1999).

	1.980		1.999	
	España	Murcia	España	Murcia
Trabajadoras por cuenta propia	34,2	29,2	30,7	24,6
Empleadoras	9,2	3,3	20,5	14,6
Empresarias sin asalariados	23,3	15,6	29,0	22,6
Miembros de cooperativas*	-	-	31,3	42,9
Ayuda familiar	69,1	73,7	61,9	52,4
Asalariadas	25,8	28,6	38,9	35,6

* En 1980, esta categoría aparece incluida en la de *Autónomos (Empresarios sin asalariados)*.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA, cuartos trimestres, INE.

En la actualidad, las mujeres representan casi la mitad de los asalariados del sector público (48%), dado que el enorme volumen de empleo generado por la puesta en marcha del Estado del bienestar ha sido en gran parte ocupado por mujeres. Frente a esa presencia en el empleo público cercana al 50%, encontramos en la categoría de empleadores la menor proporción de mujeres: en España, sólo 20 de cada 100 empresarios con asalariados son mujeres, y representan menos del 30% de los empresarios sin asalariados, aunque esas proporciones son notablemente inferiores en Murcia.

A pesar de su importante descenso, la categoría de “Ayuda familiar”, que constituye una situación muy particular frecuente en el sector primario, una frontera entre el trabajo remunerado y no remunerado, continúa siendo la categoría donde más alta es la proporción de mujeres (casi 2/3 de los ocupados).

Estamos ahora en un momento en el que coinciden dos fenómenos: por un lado, el freno en la creación de empleo público, y por otro, el elevado nivel educativo de la población activa femenina. En este sentido, la creación de empresas por parte de mujeres puede ser una vía excelente para aprovechar su cualificación incorporándolas a las áreas más competitivas del ámbito empresarial. De hecho, un elevado número de trabajadoras autónomas son mujeres muy cualificadas, profesionales que ejercen su actividad por cuenta propia, que son potenciales empleadoras en la medida en que pueden llevar a cabo estrategias expansivas a corto-medio plazo.

Por tanto, trabajar por cuenta propia no sólo constituye una opción de incorporación al trabajo para quienes no cuentan con grandes atractivos a la hora de vender su fuerza de trabajo en el mercado laboral, sino también una forma de obviar los obstáculos que encuentran las mujeres en su desarrollo profesional.

4. NOTAS DE UN ESTUDIO EMPÍRICO

A partir de la encuesta realizada a empresarias de la Región de Murcia (Frutos, L., 2000), con una muestra formada por un total de 380 mujeres encuestadas², vamos a exponer a continuación, en líneas generales, algunas características del empresariado femenino de la Región de Murcia, en relación con una serie de variables básicas como la formación, la rama de actividad...

En primer lugar, hay que señalar que casi el 90% de las encuestadas son autónomas, esto es, empresarias sin asalariados.

Tabla 2. Porcentaje de empresarias por nivel educativo y grupos de edad.

Nivel educativo*	Grupos de edad			Total
	16-29	30-44	45-64	
Primarios	20,5	37,1	81,8	57,6
Medios	66,7	44,3	10,2	20,5
Superiores	12,8	18,6	8,0	21,6
Total	10,7	38,5	48,4	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta a Mujeres Empresarias de la Región de Murcia, 2000.

La composición por edad de la muestra (Tabla 2) es desigual: el 70% de las empresarias están en el intervalo de 30 a 55 años, mientras que sólo un 10% tienen menos de 30.

La escasa presencia de mujeres jóvenes en la muestra influye sobre el nivel de estudios: más de la mitad de las empresarias encuestadas tienen estudios primarios. Sin embargo, si analizamos el nivel educativo por grupos de edad, vemos que para las más jóvenes, casi el 80% tienen estudios medios o superiores, y cerca del 20% del grupo de 30 a 44 años tiene estudios superiores.

² Muestreo aleatorio simple. Nivel de confianza 95,5%, error $\pm 5,0$. Fecha de realización: Abril 2000.

^{3*} Aquí se han agrupado en 3 las 9 categorías utilizadas en el estudio: Analfabetas, Sin estudios, Primarios, EGB/Bachillerato Elemental (*Primarios*), BUP/Bachillerato Superior, FP 1, FP 2 (*Medios*), Universitarios medios y Universitarios superiores (*Superiores*).

Por ramas de actividad, el 85% se concentra en Comercio, Servicios personales y Hostelería. La presencia masiva de las mujeres en el sector comercio se explica básicamente por una característica de esta actividad: el reducido tamaño, que favorece la creación de empresas con un bajo nivel de inversión. Aquí reside una cuestión clave, pues la mayoría de los estudios realizados coinciden en señalar que uno de los principales problemas en la génesis de empresas de mujeres son las dificultades que éstas encuentran en las instituciones financieras, especialmente si no cuentan con el respaldo de un hombre (esposo, padre...).

En torno al 75% de las encuestadas son mujeres casadas y con hijos. Se trata, por tanto, de un empresariado que conjuga las tareas domésticas con el trabajo. Además, más de la mitad de ellas manifiesta no haber dejado nunca de trabajar, lo que apoya la tesis de que se trata de una opción que hace compatible el trabajo productivo y el de reproducción. Respecto a las que han interrumpido en alguna ocasión su actividad laboral, los motivos principales son los relacionados con la familia (la maternidad, haber contraído matrimonio...), excepto para las más jóvenes, que sitúan en primer lugar motivos como la finalización de un contrato o el despido.

Tabla 3. Abandono del trabajo por grupos de edad.

Grupos de edad	¿Ha dejado de trabajar alguna vez?		
	Motivo familia	Otros motivos	Nunca
16-29	5,1	23,1	71,8
30-44	29,3	8,6	62,1
45-64	29,0	6,3	64,8
Total	25,8	8,8	65,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta a Mujeres Empresarias de la Región de Murcia, 2000.

El motivo principal de la génesis de los comportamientos de mujeres emprendedoras ha sido el de realización personal, entendida como autonomía, conquista de independencia y de libertad, pero también la búsqueda de un medio de subsistencia representa un móvil importante de la iniciativa empresarial, especialmente para las autónomas.

En el estudio, tras la aplicación del modelo econométrico al nivel de facturación del negocio, es reseñable que entre las variables asociadas a una mayor probabilidad de facturación aparecen: la experiencia, antigüedad de la empresa, destino de la producción al mercado nacional, integración en alguna asociación empresarial y el factor formativo reflejado en la posesión de estudios universitarios (Frutos, L., 2000: 112).

Por último, los datos muestran que la empresa femenina es de menor volumen de empleo y facturación que la masculina. En este sentido, es importante que la empresa femenina inicie un

proceso de mejora para eliminar la posición de auxiliaridad e inferioridad: empresas más competitivas, localizadas en sectores menos tradicionales, más innovadoras, etc.

5. A MODO DE CONCLUSIÓN

La segmentación por género del mercado de trabajo significa, frente al acceso generalizado de las mujeres a la educación, la continuación de las inercias discriminatorias en el sistema ocupacional. Además, se advierte una tendencia a la bipolarización en la población activa femenina, que se concentra por un lado en empleos muy cualificados (profesiones intelectuales, científicas, etc.) y por otra parte en empleos poco cualificados (fundamentalmente en el sector servicios), caracterizados por la eventualidad y la precariedad.

En este sentido, la opción del trabajo autónomo representa un importante potencial de creación de empleo femenino, y puede contribuir de manera decisiva al desarrollo económico, y especialmente al desarrollo en las áreas rurales, donde las posibilidades de empleo asalariado para un gran número de mujeres son escasas.

Además, si hasta ahora parece que las empresas de mujeres quedan relegadas a un segundo plano del mundo empresarial, en la actualidad la elevada cualificación de la población activa femenina en España hace esperar una actividad empresarial femenina más ambiciosa, orientada a actividades centrales en el entorno productivo.

Por otro lado, la proporción de mujeres empleadoras es cada vez mayor, y esta creciente incorporación de las mujeres a un espacio tradicionalmente masculino comienza a transformar algunos elementos de la cultura organizacional. Así, el ámbito empresarial que identificaba como factores de éxito principios que no se asociaban con los roles femeninos históricamente establecidos, busca ahora adaptarse a un entorno que es flexible y participativo, y comienza a demandar valores aportados por las mujeres. De este modo, se perfila una nueva cultura de empresa que incorpora elementos de la subcultura femenina muy atractivos para las organizaciones empresariales (liderazgo interactivo, integración del factor humano, flexibilidad, etc.).

El trabajo autónomo representa, por un lado una respuesta a una necesidad de autoempleo, una alternativa al desempleo; pero también es una opción de salvar los obstáculos y dificultades que las mujeres encuentran en el desarrollo de carrera por su condición femenina. Finalmente, y dado que los grandes cambios producidos en la educación y el trabajo no se hacen extensivos a la esfera privada, y sobre las mujeres continúa recayendo la responsabilidad del

cuidado y la atención a la familia, el trabajo autónomo es también una estrategia de adaptación de las mujeres, en la medida en que la autonomía que suelen conllevar estas formas de trabajo permiten compatibilizar los roles asignados a las mujeres en la esfera privada con su papel productivo en el ámbito de la economía monetaria.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALLES, M. A. (2000): *Mujeres, trabajo y autoempleo. Otro camino frente al desempleo y el desarrollo de carrera*. Barcelona, Granica.
- BOURDIEU, P. (2000): *La dominación masculina*. Barcelona, Anagrama.
- CARRASCO, C. (ed.) (1999): *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona, Icaria Antrazyt.
- CASTELLS, M. (1998): *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol. II. El poder de la identidad* (Capítulo 4). Madrid, Alianza Editorial.
- FRUTOS BALIBREA, L. (1997): *El empleo visible de las mujeres en la Región de Murcia (un análisis sociológico)*. Murcia, Universidad de Murcia.
- FRUTOS BALIBREA, L. (Coord.) (2000): *La actividad empresarial femenina en la Región de Murcia: necesidad de creación de redes de cooperación*. Informe realizado para la Organización de Mujeres Empresarias (OMEP) de la Región de Murcia (inédito).
- GOLTHORPE, J. (1985): "The end of convergence: corporatist and dualist tendencies in modern western societies" en ROBERTS, B., FINNEGAN, R. Y GALLIE, D.: *New Approaches to Economic Life*. Manchester, Manchester University Press.
- GORZ, A. (1995): *Metamorfosis del trabajo*. Madrid, Sistema.
- IMOP (1999): *La situación de la mujer en la toma de decisiones*. Madrid, Instituto de la Mujer.
- MARUANI, M. (1993): "La cualificación, una construcción social sexuada", en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* N° 21-22.
- MINGIONE, E. (1994): *Las sociedades fragmentadas. Una Sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*. Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
- VALDÉS ALONSO, A.: "El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* N° 26.
- WEBER, M. (1922): *Economía y Sociedad*. Traducción española de J. Medina Echevarría y otros (1969). México, Fondo de Cultura Económico.