

El papel de las mujeres en la Sociedad de la Información*

JESÚS ADRIÁN ESCUDERO**

Resumen: La inserción laboral de las mujeres y su creciente formación académica abren quizás, por primera vez en la historia, las puertas a la conquista de una identidad femenina propia, plural, dinámica, en continuo proceso de construcción. Mujeres flexibles capaces de gobernar autónomamente sus propias vidas, tanto en el plano económico y profesional como en el plano afectivo y familiar. En primer lugar, se abordan los efectos de la globalización sobre el trabajo y el empleo en el marco de una economía informacional. En segundo lugar, se establecen los principales factores que originan una creciente inserción de las mujeres en el mercado laboral. Y, en tercer lugar, se analizan brevemente algunas de las consecuencias que ese aumento de la tasa de empleo femenino trae consigo: la redefinición de las relaciones entre hombres y mujeres, especialmente en el terreno profesional, matrimonial y sexual.

Palabras clave: globalización, flexibilidad, economía informacional, trabajo, redefinición relaciones de género.

Summary: The insertion of women in labour market and their increasing level of academic education give them, perhaps for first the time in history, the possibility to conquer a flexible, open, plural and dynamic identity. We are in front of flexible women that are able to control autonomously their own lives in an economic and professional level as well as in an affective and familiar one. First we tackle the effects of globalization and the informational economy on the new ways of organizing work. Second we establish the main factors that are allowing an increasing insertion of women in labour market. And third we analyze briefly some of the consequences of this increase of women work: redefinition of the gender relation, especially in the professional, sexual, and matrimonial spheres.

Key words: globalization, flexibility, informational economy, labour, redefinition of the gender relation.

Las estadísticas muestran que, en los últimos veinte años, se ha producido un aumento sustancial de la actividad laboral y profesional de las mujeres. Esta progresiva entrada femenina en el mercado de trabajo se compagina en muchos casos con la responsabilidad de la maternidad y de la vida familiar. A diferencia de lo que ocurría en el pasado, el empleo femenino se ha convertido en la actualidad en una constante. No es extraño que los dos miembros de una pareja, preferentemente de zonas urbanas, permanezcan activos durante toda su vida laboral. La gradual inserción laboral de las mujeres –en consonancia con el aumento de sus posibilidades educativas, de la redefinición de las relaciones de género, de la

* Dirección postal: Departamento de Filosofía - Facultad de Letras / Universidad Autónoma de Barcelona / E – 08193 Bellaterra. Correo electrónico: jesus.adrian@uab.es

** El presente trabajo se inscribe en el marco del proyecto de investigación FFFI 2009 – 13187 FISO financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación.

globalización de la economía y de un rico movimiento feminista— abre quizás, por primera vez, una brecha significativa en las ancestrales relaciones de dependencia económica entre hombres y mujeres. Esta nueva situación posibilita emprender la conquista de una identidad femenina propia, plural, dinámica, en continuo proceso de construcción. En este sentido, proponemos el término de mujeres flexibles para designar a aquellas mujeres que, poco a poco y a pesar de una atmósfera social parcialmente discriminatoria y hostil a sus legítimas reivindicaciones, son capaces de gobernar autónomamente sus propias vidas, tanto en el plano económico y profesional como en el plano afectivo y familiar.

A partir de este planteamiento el presente trabajo se estructura en las siguientes tres partes. (I) En primer lugar, se abordan los efectos de la globalización sobre el trabajo y el empleo en el marco de una economía informacional. A medida que los mercados se mundializan en el marco de una tupida red de actividades y transacciones realizadas con la ayuda de las nuevas tecnologías de la información, se asiste a una acelerada sustitución del modelo clásico de trabajo sustentado en la rutina y en la estructura piramidal por el nuevo modelo de trabajo gobernado por el criterio de la flexibilidad y de la organización en red de las empresas. (II) En segundo lugar, se establecen los principales factores que originan una creciente inserción de las mujeres en el mercado laboral, tales como el aumento del nivel educativo, un amplio movimiento feminista que reivindica los derechos de las mujeres o las necesidades de una economía de servicios basada tanto en la atención a los clientes como, no cabe olvidarlo, en la posibilidad de pagar menos. (III) Y, en tercer lugar, se analizan brevemente algunas de las consecuencias que ese aumento de la tasa de empleo femenino trae consigo: la redefinición de las relaciones entre hombres y mujeres, especialmente en el terreno profesional, matrimonial y sexual. Todo ello en conjunto desemboca en una gradual crisis del patriarcado y del modelo tradicional de la familia, inaugurando una nueva era postpatriarcal.

I. El nuevo concepto de trabajo en la economía global

La nueva economía que, en el transcurso de estas dos últimas décadas, se ha ido expandiendo a escala mundial se basa en una revolución tecnológica sin precedentes en la historia de la humanidad. En los años setenta va cuajando el tránsito de una sociedad industrial, basada fundamentalmente en la producción de mercancías a través de la contratación de fuerza de trabajo y en el monopolio institucionalizado del poder, a una sociedad postindustrial que desplaza los intereses hacia la generación, procesamiento, administración y comercialización a nivel planetario de la información¹. En este sentido, cabe hablar de un nuevo tipo de economía y de un nuevo tipo de capitalismo: por un lado, una economía de tipo informacional y, por otro lado, un capitalismo de régimen flexible. ¿Cuál es la especificidad histórica de ambos fenómenos tan estrechamente relacionados?

1 Véanse al respecto los trabajos ya clásicos de A. Touraine, *La sociedad post-industrial*, Barcelona, Ariel, 1972 y D. Bell, *El advenimiento de la sociedad postindustrial*, Madrid, Alianza Editorial, 1975. También resulta obligado citar en este contexto el magnífico volumen primero de la obra de M. Castells, *La era de la información. La sociedad red*, Madrid, Alianza Editorial, 1998, esp. capítulos 1, 2 y 4. Además, entre otros, los libros de G. Dehesa, *Comprender la globalización*, Madrid, Alianza Editorial, 2000, esp. cap. 1-5 y S. Amin, *El capitalismo en la era de la globalización*, Barcelona, Paidós, 1999, cap. 1 y 2.

1) La economía informacional es global. A diferencia de la economía industrial, en la que la producción de bienes de consumo se limita en gran medida a los límites territoriales de los Estados-nación de las sociedades desarrolladas, la economía informacional rebasa con creces esos límites. Tiene una implantación transnacional. Sus efectos se dejan sentir a escala planetaria². Provoca nuevas situaciones de riesgo desconocidas en gran medida (como, por ejemplo, el cambio climático, los alimentos transgénicos o la progresiva deforestación). Se organiza a través de mercados mundiales que segmentan y flexibilizan geográficamente la producción con el fin de aumentar el nivel de beneficio, al mismo tiempo que personalizan las demandas de consumo. Se implanta, pues, una trama global de bienes y servicios. Aquí no se trata tanto de una tendencia a la acumulación y expansión del capital (algo que viene ocurriendo en Occidente desde el siglo XVI) como del establecimiento de un nuevo modelo productivo y redistributivo de corte global, es decir, con la capacidad de funcionar como una unidad interconectada en tiempo real a escala mundial.

2) La economía informacional resulta impensable sin la revolución en el campo de las tecnologías de comunicación, procesamiento y transmisión de datos (fax, ordenadores, telefonía por cable y móvil y, sobre todo, Internet). Una revolución que llega a florecer gracias a la interacción de programas de macroinvestigación de centros públicos y privados con la competitividad empresarial y la aplicación comercial de la innovación tecnológica³. Una compleja sinergia basada en el conocimiento y la información, por una parte, y la rentabilidad y la productividad, por otra. La información misma constituye la base material de la emergente Sociedad de la Información y del Conocimiento.

Ahora bien, ¿qué efectos tiene esta economía informacional y este capitalismo flexible sobre la estructura del trabajo? ¿Cuál es el nuevo modelo de trabajo que se abre paso en el actual capitalismo flexible? La pregunta va más allá de plantear una mera variación sobre un viejo tema. El acento recae en el adjetivo flexible. Estamos ante un capitalismo que se rebela ante las formas tradicionales de la burocracia administrativa y los peligros de una mano de obra excesivamente rutinizada y mecanizada; un capitalismo que apuesta abiertamente por la formación continuada, por el riesgo, por la movilidad geográfica y funcional de los/las trabajadores/as. ¿Qué implica la implantación de este criterio de flexibilidad? ¿Cómo afecta al cambio de hábitos de trabajo? Y, sobre todo, ¿en qué medida favorece la inserción laboral de las mujeres? Quizás la mejor manera de comprender el alcance de este nuevo concepto de trabajo sea contraponiéndolo al concepto clásico de trabajo. El primero se asienta en la flexibilidad y en la inseguridad, mientras que el segundo preconiza la rutina y la estabilidad. Vayamos un poco más al detalle⁴.

1) El *modelo antiguo* de trabajo, válido para una buena parte de nuestros padres, responde a una concepción lineal del tiempo en el que el éxito y el bienestar socioeconómicos

2 Para una visión panorámica de los cambios introducidos por la globalización recomendamos la lectura del breve y ameno ensayo de A. Giddens, *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*, Madrid, Taurus, 2000. Y en relación con las contradicciones internas de la globalización nos parece ineludible la referencia a U. Beck, *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*, Barcelona, Paidós, 1998.

3 Cf. M. Castells, *La galaxia Internet*, Barcelona, Crítica.

4 Véase al respecto el ensayo de R. Sennett, *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama, 2000, esp. capítulos 2 y 3.

son acumulativos (compra de la vivienda, aumento de la cuenta corriente o financiación de los estudios de los/las hijos/a) y en el que el Estado garantiza los servicios básicos (como sanidad, educación y, especialmente, pensión). En este contexto, pues, la existencia de los individuos responde a una narrativa eminentemente lineal y progresiva de sus experiencias y expectativas en un marco de relativa calma laboral y confianza institucional.

2) En cambio, el *modelo flexible* proporciona la posibilidad a no pocos/as hijos/as de la presente generación de ascender en la escala social a través de los estudios realizados o través de negocios particulares. ¿A qué precio? A cambio del miedo constante a perder o cambiar constantemente de puesto de trabajo por los más variados motivos: reajuste de plantilla, recortes económicos, absorciones, quiebras o cambio de sector empresarial. Ante esta nueva realidad laboral se impone una nueva manera de organizar el tiempo de trabajo. ¿Cuál es su lema? Nada es a largo plazo. Eso supone un cambio brusco en la forma de entender, planificar y vivir el trabajo. Por ejemplo, la expectativa de una carrera profesional uniforme y gradualmente ascendente se desvanece, los beneficios se calculan a corto plazo, la fuerza de trabajo deviene contingente o se transforma el funcionamiento de las empresas. Estas, en lugar de mantener una clásica estructura organizativa de corte piramidal y jerárquica, prefieren una organización empresarial por redes. Evidentemente la incorporación del ordenador y el aumento exponencial en la transmisión de información ha facilitado este cambio en apenas diez años.

Así, por ejemplo, lo que fuera el *fordismo*, la gran empresa industrial automovilística –fuertemente jerarquizada, paternalista y asentada en la producción estandarizada– se ha reconvertido en empresas con capacidad de funcionar en red, de pulsar directamente el ritmo del mercado, de movilizar insumos y proveedores o de organizar *on-line* todas las tareas de la empresa (como muestra el ejemplo paradigmático de Zara).

La alta tecnología en los instrumentos de producción y comunicación, requisito imprescindible de todo este movimiento de especialización y adaptación flexibles de las nuevas empresas, permite ejercer un control panóptico del trabajo. Desde cualquier lugar y en cualquier momento del día se puede tanto supervisar y dirigir como gestionar y realizar el trabajo. En este contexto toma cuerpo la organización flexible de la jornada laboral. ¿Por qué? Precisamente porque proporciona un modelo de trabajo que encaja como anillo al dedo en las necesidades de adaptación constante, de especialización flexible, de descentralización y de expansión global del mercado de trabajo. La tesis que venimos anunciando desde el principio insiste en que las mujeres son las que mejor se adaptan a estas nuevas demandas de trabajadoras a tiempo parcial y con horario flexible.

II. Factores de la inserción laboral de las mujeres

La entrada masiva de mujeres como mano de obra remunerada se debe, pues, a la globalización de la economía y, concretamente, a la segmentación por géneros del mercado laboral que se aprovecha de las específicas condiciones sociales de las mujeres. Por una parte, topamos con las cadenas productivas de la industria electrónica, textil o conservera y con la subsiguiente contratación de mano de obra femenina e infantil barata de las multinacionales; por otra parte, se produce una segmentación por la que las mujeres ocupan básicamente puestos técnico-administrativos en la rama de servicios. Todo ello en un contexto de discriminación en materia

de salarios, de seguridad laboral, de promoción profesional o de maternidad. Y a pesar de todo, las mujeres copan el grueso de los trabajadores contratados de manera flexible.

Así, en la última generación, una importante cantidad de mujeres de clase media de Norteamérica y Europa occidental se ha incorporado a la fuerza de trabajo y constituye un bloque nada desdeñable de mano de obra barata, incluso después de ser madres. Por ejemplo, en el año 1960 en Estados Unidos sólo trabajaba un 30% de mujeres frente a un 70% que no lo hacía; en cambio, en 1990 se invierte el porcentaje pasando a trabajar un 60% de mujeres frente al 30% que no. En el 2000, la tasa de actividad profesional de las mujeres entre 25 y 40 años se sitúa en España alrededor del 40%, en Italia sobre el 35%, en Alemania sobre el 50%, en el Reino Unido sobre el 55% y en Dinamarca sobre el 60%⁵. Más allá del dato estadístico, del deseo personal de realización y de independencia de las mujeres y de la creciente necesidad de ingresos salariales para mantener un estándar de vida urbana que precisa de dos sueldos, las mujeres/madres trabajadoras apuestan simultáneamente por un trabajo a tiempo parcial y flexible y por la dedicación a tiempo completo como madres. Con todo, cabe preguntarse cuáles son los principales factores que impulsan el empleo femenino⁶.

1) El primero y el más obvio es la posibilidad de pagar menos. Por término medio, el sueldo de una mujer ronda el 75% del sueldo de un hombre por la realización del mismo trabajo. Llevan a cabo trabajos de cualificación similar a los hombres con un salario más bajo, con una gran inseguridad laboral y con menores posibilidades de promoción. Una discriminación salarial flagrante que la globalización ha extendido por todo el mundo, introduciendo mano de obra mal pagada en casi todos los niveles de la estructura ocupacional.

2) Las tendencias hacia la flexibilidad y la competencia impulsadas por la tecnología aceleran la transformación de los contratos laborales. Las categorías de crecimiento más rápido son las del trabajo temporal y de tiempo parcial. La flexibilidad de las mujeres como trabajadoras a tiempo parcial, es decir, personas que no están empleadas de forma permanente y a tiempo completo las sitúa de nuevo en el primer lugar de la lista de esta emergente modalidad de contratación. Según la OCDE y la OIT, del 25% de la población empleada a tiempo parcial, el 85% son mujeres. El INEM, por ejemplo, registró 1.431.558 contratos a tiempo parcial a favor de mujeres frente a los 842.805 de hombres⁷. Esta flexibilidad abre a las mujeres las puertas del trabajo, aprovechando sus específicas condiciones sociales para incrementar la productividad, el control de la gestión y, por tanto, para aumentar los beneficios.

5 Evidentemente, los datos de la tasa de actividad en la Unión Europea por sexos, ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales, arrojan una diferencia considerable entre la tasa de actividad de hombres y mujeres. Para más información, remitimos a la página web del ministerio (www.mtas.es). Se observa la misma tendencia en el caso de las tasas de paro: si bien es cierto que el paro de las mujeres ha descendido ostensiblemente, dobla el de los hombres. En España, se ha pasado de la tasa más elevada de paro femenino registrada durante el año 1994 (del 31,40% frente al 19,81 de los hombres) a la registrada durante el primer trimestre del 2002 (16,50% frente al 8,18% de los hombres).

6 Para un análisis sociológico amplio, profusamente documentado y de talante interdisciplinario remitimos al excelente volumen segundo del libro de M. Castells, *La era de la información. El poder de la identidad*, Madrid, Alianza Editorial, 1993, especialmente capítulo 4, así como el reciente trabajo de M. Carnoy, *El trabajo flexible en la era de la información*, Madrid, Alianza Editorial, 2001, cap. 3, especialmente las páginas 126-131 sobre la feminización de los mercados laborales.

7 De nuevo, remitimos a las estadísticas facilitadas por la página web del Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales (en concreto, los datos que ofrece el Instituto de la Mujer).

3) La correlación entre el nivel educativo y la tasa de actividad femenina. El espectacular aumento del nivel de formación académica y técnico-administrativa de las mujeres juega un papel esencial en sus posibilidades laborales. Con la expansión de la educación universal, incluida la universitaria, las mujeres forman una bolsa de cualificación que las empresas no titubean en aprovechar. Eso significa que las mujeres no siempre están confinadas a puestos de trabajo insignificantes; también rompe con el mito de la mujer sumisa. Antes bien, las mujeres preparadas ascienden en la escala ocupacional a medida que las nuevas tecnologías demandan una mano de obra autónoma, capaz de adaptarse y flexible (como en el caso de la banca o de los seguros).

4) La profunda transformación de amplios sectores de la actividad económica; en particular, la expansión del sector terciario de servicios y de atención de los clientes estimulada por las extendidas prácticas empresariales de subcontratación. En este contexto adquiere una gran relevancia la capacidad de relacionarse de las mujeres y sus habilidades comunicativas. Unas cualidades, supuestamente femeninas, cada vez más solicitadas en una economía informacional de servicios, donde la administración de las cosas queda en un segundo plano frente a la gestión de la gente, de los clientes. Los datos de la población ocupada, por tipo de ocupación y sexo, del primer trimestre del 2002 parecen confirmar esta situación: el 7,03% de trabajadoras cualificadas de industrias contrasta fuertemente con el 58,87% de trabajadoras de servicios de restauración, protección y vendedoras, ó el 58,87 de empleadas de tipo administrativo⁸. Obsérvese, por ejemplo, quienes ocupan mayoritariamente los puestos de azafata de congresos, quienes ejercen la enfermería, quienes nos atienden en los diferentes servicios de teleconsulta y teleasistencia o quienes suelen enseñar en las escuelas infantiles y primarias.

5) Unido a este último aspecto, se produce una fuerte segmentación por géneros del trabajo, hasta el punto de que los expertos hablan de una feminización de determinados sectores laborales. Entre 1982 y 1990, la presencia de las mujeres aumenta en un 45% en trabajos vinculados a la información y a los espectáculos, en un 55% en profesiones liberales, en un 70% en la enseñanza o en un 90% en el ámbito administrativo. Esto demuestra que tras la aparente desaparición de los roles tradicionales todavía subsiste un abanico de roles socialmente diferenciados. No es que las mujeres estén ausentes de los puestos de trabajo remunerado, sino que están presentes de una forma diferente. Por ejemplo, como trabajadoras de servicios feminizados y en ocasiones sexualizados (secretarias, trabajadoras domésticas, dependientas, prostitutas o asistentes sociales).

6) Las nuevas necesidades creadas en una sociedad del bienestar y del consumo precisan de los ingresos de las mujeres para poder disfrutar de la sociedad de la abundancia. Cuanto más aumenta la oferta de ocio, servicios, espectáculos o turismo, más se intensifica la exigencia del salario femenino que permite estar a la altura del ideal consumista. Eso en el caso de parejas, casadas o de hecho, heterosexuales u homosexuales. Sin embargo, en las residencias unipersonales, en especial hogares monomarentales, los ingresos de la mujer resultan básicos para la manutención del hijo/de la hija y de la madre, soltera o casada, y para la educación de los primeros.

8 Cf. datos del Instituto Nacional de Estadística y publicadas en la página del Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales.

7) Por último, el desarrollo de un movimiento feminista altamente diversificado contribuye a la reivindicación pública y al reconocimiento oficial de los derechos de las mujeres. El discurso y la práctica del movimiento son tremendamente plurales y polimorfos. En términos generales, plasma un esfuerzo histórico, individual y colectivo, para redefinir la condición de la mujer en oposición al patriarcado y que reclama derechos como los del aborto, de la libertad sexual, de la participación política, del trabajo o del divorcio.

III. La era postpatriarcal

Con la entrada del nuevo milenio la familia patriarcal se encuentra ante una mirada de modelos alternativos de concebir la vida en pareja. En otras palabras, parece que estamos asistiendo a un momento de descrédito de las conductas machistas, a un momento de emancipación económica de las mujeres y a un momento en el que ambos cónyuges o compañeros/as colaboran activamente en la toma de decisiones a la hora de la compra de una vivienda, de planificar el futuro de los/las hijos/as, de organizar las tareas domésticas o de negociar los parámetros de la convivencia. Con todo, el peso de las responsabilidades de la realización y coordinación de las obligaciones domésticas recae sobre la espalda de las mujeres. La participación masculina cabe calificarla más de puntual que estructural. Es cierto que las cargas físicas disminuyen, pero se incrementan las cargas mentales ligadas a supervisar regularmente la educación de los/las hijos/as, programar las visitas médicas, renovar estacionalmente el vestuario o programar la cesta de la compra. Si a todo esto se añade el impacto de la liberación sexual, la incorporación de las mujeres al mercado laboral, el acceso a la educación, el aumento de los divorcios o la implantación de nuevas formas de organizar la convivencia (residencias unipersonales, cohabitación, familias monoparentales o recombinadas), nos hallamos ante una serie de síntomas que anuncian el retroceso de la familia patriarcal clásica⁹.

A esta evidente crisis de la institución matrimonial se suman otros factores como la dificultad cada vez mayor de compaginar matrimonio, trabajo y vida personal; el retraso de la formación de parejas económicamente independientes por motivos de estudios, de consolidación profesional o de paro; la vida en común sin matrimonio previo; la aceptación social y el lento reconocimiento legal de las parejas homosexuales. Tendencias que indubitadamente apuntan hacia el debilitamiento del predominio del modelo de familia basado en la dominación masculina¹⁰. Eso no significa que el arquetipo de la familia tradicional vaya a desaparecer. Se mantiene la institución «matrimonio» o «familia», pero cambian sus características básicas. Se convierten en lo que Giddens denomina «instituciones concha». Simplemente se produce un desplazamiento de las preferencias a la hora de plantear un proyecto de vida en común: se valoran más la comunicación emocional y las decisiones consensuadas que la obediencia y la autoridad, se prefiere la posibilidad de elegir libremente al compañero/a, se defiende el derecho a la intimidad, se aprecia un mayor grado de compromiso en lo que

9 Cf. A. Giddens, *La transformación de la intimidad. Sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas*, Madrid, Cátedra, 1998, cap. 1, 3, 7 y 8 y del mismo autor *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*, Madrid, Taurus, 2000, cap. 4.

10 Para más información sobre la cuestión de la nueva familia y del trabajo flexible, véase M. Carnoy, *El trabajo flexible en la era de la información*, Madrid, Alianza Editorial, 2001, cap. 4.

concierno a la distribución de las cargas domésticas o se sopesa la facilidad de la disolución frente a los pactos de eternidad. En definitiva, el modelo de la comunicación sustituye el de la tradición, especialmente en aquellas áreas que afectan a las relaciones sexuales y amorosas, a las relaciones entre padres-madres e hijos/as y a las relaciones de amistad.

No obstante, una vez rebasadas las fronteras patriarcales, cabe preguntarse: ¿cómo vive la gente, fuera y dentro de la familia? No hay ninguna norma fija ni un patrón a seguir. Más allá del aspecto formal, cada persona llena ese espacio de la convivencia en familia o en pareja con un contenido particular en el que la diversidad es la regla. En la medida en que el matrimonio, la familia y la sexualidad se van desvinculando progresivamente, se produce un aumento del nivel de formación de estructuras de personalidad flexibles en un contexto predominantemente postpatriarcal. En otras palabras, la crisis de la familia tradicional viene acompañada de una separación de las esferas de la vida laboral, de la crianza de los hijos, de la sexualidad, del apoyo emocional o de la asociación económica. Unas esferas que antes estaban ligadas a la familia, pero que ahora se han de gestionar de diferentes modos. Todo ello obliga a una construcción de la personalidad, a una satisfacción de los deseos y de las expectativas cada vez más asentadas en las relaciones interpersonales fuera del contexto familiar. ¿Significa esto el final del patriarcado? Resulta difícil realizar un pronóstico claro. En cualquier caso, en los países desarrollados se detectan señales evidentes de desafíos anti-patriarcales que, poco a poco, se están trasladando al ámbito de la negociación institucional con el Estado (tales como el reconocimiento de las parejas de hecho o la adopción de niños por parte de parejas homosexuales). Ello facilita la consolidación de modelos alternativos a la familia patriarcal y, como hemos ido apuntando, está dando pie a la formación de una serie de mujeres flexibles que organizan autónomamente su vida personal y profesional.